



**RAPPORT  
OM  
YSSEN, VALLA OG LO**

**UNDERSØKELSEsutVALGET**



Landsorganisasjonen v/LOs sekretariat,

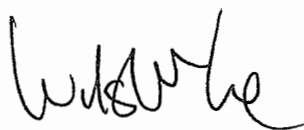
Utvalget viser til oppdraget gitt av LOs sekretariat 29. januar 2007 om å foreta en uavhengig gjennomgang av den såkalte Yssen-saken.

Utvalget oversender herved rapporten til LOs sekretariat. Rapporten er enstemmig.


Oslo 9. mars 2007



Jan Fougner, leder  
advokat (H), PhD



Nils Erik Lie  
førstelagmann



Kristin Normann  
advokat, professor dr. juris

1.	Sammendrag av Utvalgets funn og konklusjoner	16
2.	Utvalgets arbeid	21
3.	Sakens faktiske bakgrunn	41
4.	Partenes anførsler	84
5.	Right Managements og de sakkyndiges undersøkelse	94
6.	Nærmere om de juridiske problemstillingene i saken	104
7.	Kravet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, arbeidsgivers styringsrett og forbudet mot trakassering og annen utilbørlig adferd – rettslige utgangspunkt	106
8.	Spørsmålet om Yssen er trakassert	124
9.	Spørsmålet om LO har oppfylt kravene til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid	148
10.	Spørsmålet om LO har etterlevet arbeidsmiljølovens krav til konflikthåndtering	160
11.	Spørsmålet om offentliggjøring av oppsigelsen 11. januar 2007 er rettsstridig	169
12.	Spørsmålet om offentliggjøring av notat 12. januar 2007 er rettsstridig	181

1.	SAMMENDRAG OG KONKLUSJONER .....	16
1.1	Utvalgets mandat og arbeid .....	16
1.2	Sakens faktiske bakgrunn .....	16
1.3	Utvalgets vurderinger.....	18
2.	UTVALGETS ARBEID .....	21
2.1	Bakgrunnen for utvalgets gjennomgang av Yssen-saken .....	21
2.2	Utvalgets mandat .....	21
2.3	Utvalgets habilitet .....	22
2.4	Informasjon til pressen.....	22
2.5	Utvalgets prinsipper og arbeidsmetoder .....	23
2.5.1	Nærmere om prinsippene og arbeidsmetodene for utvalgets arbeid.....	23
2.5.2	Drøftelse av utvalgets planlagte arbeidsmetode med partene.....	24
2.5.3	Gjennomføringen av undersøkelsen .....	25
2.5.4	LOs kritikk av utvalgets prinsipper og arbeidsmetoder i sluttinnlegget.....	25
2.5.5	Yssens imøtegåelse av kritikken.....	26
2.5.6	Utvalgets bemerkninger til den fremsatte kritikk mot saksbehandlingen.....	27
2.5.6.1	Generelt om valg av prinsipper og arbeidsmetoder .....	27
2.5.6.2	Bruken av rapporten fra Right Management .....	28
2.5.6.3	Den anonyme kontakttelefonen .....	30
2.5.6.4	Utestenging av partene fra visse forklaringer .....	30
2.5.6.5	Særlig om forklaringen fra Yssens fastlege.....	32
2.5.6.6	De sakkyndiges rolle.....	32
2.5.6.7	Kritikk av utvalgets tempo.....	33
2.6	Utvalgets samarbeid med partene .....	33



2.6.1	Innledende kontakt med LO.....	33
2.6.2	Utvalgets syn på partsforholdet .....	33
2.6.3	Konfidensialitet.....	34
2.6.4	Dekning av Yssens advokatutgifter .....	34
2.6.5	Drøftelse av utvalgets mandat.....	34
2.6.6	Andre spørsmål reist av partene.....	34
2.7	Dokumentasjon fra partene .....	35
2.8	Undersøkelse fra Right Management.....	35
2.9	Høringene.....	36
2.9.1	Planlegging av høringen .....	36
2.9.2	Gjennomføringen av høringen .....	37
2.10	Samtaler med de sakkyndige .....	38
2.11	Telefonnummer til utvalget til bruk for ansatte i LO.....	38
2.12	E-post innsyn .....	38
2.13	Fritak for taushetsplikt for leger .....	39
2.14	Utvalgets kontakt med HK-klubben .....	39
2.15	Partenes sluttinnlegg .....	40
3.	SAKENS FAKTISKE BAKGRUNN.....	41
3.1	Generell bakgrunn.....	41
3.1.1	LOs organisasjon .....	41
3.1.2	Organisasjonskart for LO.....	41
3.1.3	Møtestruktur i LO .....	42
3.1.4	LOs leder Gerd-Liv Valla .....	42
3.1.5	Ingunn Yssen .....	43
3.1.6	Relasjonen mellom Valla og Yssen før tiden i LO .....	43

3.2	Ansettelsen av Yssen som LOs internasjonale sekretær .....	43
3.2.1	Søknadsprosessen .....	44
3.2.2	LOs tilsetting av Yssen .....	46
3.2.3	Partenes forventninger .....	46
3.2.4	Stillingen som Internasjonal sekretær .....	47
3.3	Perioden frem til fødselspermisjonen (1.september 2003-1. november 2004) .....	47
3.3.1	Yssens mottakelse i LO .....	47
3.3.2	Organiseringen av arbeidet i Internasjonal avdeling .....	48
3.3.3	Fordeling av styreverv .....	48
3.3.4	Medlemskapsspørsmålet .....	49
3.3.5	Yssens og Vallas samarbeid og felles reiser .....	49
3.3.6	Underretning om graviditet .....	51
3.3.7	FAFO-rapporten .....	51
3.4	Fødselspermisjon (1. november 2004 – 1. september 2005) .....	52
3.4.1	Spørsmålet om Yssens deltakelse på LO kongressen i 2005 .....	52
3.4.2	Ansettelse av ny leder for IFS-seksjonen .....	52
3.5	Perioden etter fødselspermisjonen (1. september 2005-21. august 2006) .....	53
3.5.1	Opplevelsen av å komme tilbake til LO .....	53
3.5.2	Norad-søknaden .....	53
3.5.3	Administrasjonsmøtet 5. oktober 2005 .....	53
3.5.4	Besøk til Cuba .....	54
3.5.5	Møtet mellom Yssen og Valla 9. desember 2005 .....	55
3.5.6	Samtaler mellom Valla og Yssen i januar 2006 .....	56
3.5.7	Sykmelding mars/april 2006 .....	56
3.5.8	Yssens reiser vinter/vår 2006 .....	56

3.5.9	Forholdene på Internasjonal avdeling.....	56
3.5.10	Ansettelse av ny leder for IFS-seksjonen.....	57
3.5.11	Møtet med den franske ambassadøren.....	57
3.5.12	Samtalene mellom Yssen og Valla i mai og juni 2006.....	57
3.5.13	Kongress i Finland.....	58
3.5.14	Yssens deltakelse på stiftelsesmøte i ITUC og på LOs tur til Roma.....	58
3.5.15	Rotasjonsordningen til EFTAs konsultative komité.....	58
3.5.16	Møtene mellom Yssen og Valla 14.-15. august 2006.....	59
3.6	Sykmeldingsperioden (21. august 2006-10. januar 2007).....	61
3.6.1	Sykmeldingen.....	61
3.6.2	Yssens kontakt med NTL.....	61
3.6.3	Oppfølgingen fra LO i sykmeldingsperioden.....	61
3.6.4	LO-ledelsens møte i Skagen.....	63
3.6.5	Videre kontakt mellom partene i sykmeldingsperioden.....	64
3.6.6	Yssen engasjerer advokat.....	66
3.6.7	Vallas informasjon til avdelingen.....	70
3.6.8	Møtet i LOs sekretariat 4. desember 2006.....	70
3.6.9	Bleken oversender LOs notat – Yssen tar betenkningstid.....	70
3.6.10	Yssen beslutter å avslutte arbeidsforholdet.....	71
3.7	Oppsigelsen.....	72
3.7.1	Brev til LO.....	72
3.8	LOs håndtering av Yssens oppsigelse.....	76
3.9	Offentliggjøring av notat.....	77
3.10	Annen pressedekning.....	82
3.11	Pressekonferansen 19. januar.....	83



4.	PARTENES ANFØRSLER .....	84
4.1	Yssens anførsler .....	84
4.1.1	Innledning .....	84
4.1.2	Stillingen som Internasjonal sekretær .....	85
4.1.3	Spørsmålet om Yssen er trakassert .....	85
4.1.4	Oppsigelsen og offentliggjøringen av denne .....	88
4.1.5	Vallas offentliggjøring av notatet av 12. januar 2007 .....	88
4.2	LO og Vallas anførsler .....	89
4.2.1	Innledning .....	89
4.2.2	Spørsmålet om Valla har trakassert Ingunn Yssen .....	89
4.2.3	Yssens fungering i stillingen .....	91
4.2.4	Vallas lederstil .....	91
4.2.5	Perioden fra mai-juni 2006 til oppsigelsen .....	91
4.2.6	Perioden fra Yssens oppsigelse 10. januar 2007 .....	92
5.	RIGHT MANAGERENTS OG DE SAKKYNDIGES UNDERSØKELSE OG KONKLUSJONER .....	94
5.1	Innledning .....	94
5.2	Undersøkelsen til Right Management .....	94
5.2.1	Oppdrag og mandat .....	94
5.2.2	Beskrivelse av den konkrete historien .....	94
5.2.3	Uttalelser om LO-kulturen .....	96
5.2.4	Om forholdet mellom Yssen og Valla .....	96
5.3	De sakkyndiges rapport til utvalget .....	96
5.3.1	Oppdrag og gjennomføring .....	96
5.3.2	LO-kulturen vurdert av de sakkyndige .....	97
5.3.3	Vallas lederstil .....	97

5.3.4	Valla som leder i en krisesituasjon .....	98
5.3.5	Yssen som leder av Internasjonal avdeling.....	99
5.3.6	Personrelasjonen og samarbeidsforholdet mellom Valla og Yssen.....	99
5.3.7	Skadehistorie – utvikling av psykiske problem hos Yssen.....	99
5.3.8	Om fenomenet og begrepet ”mobbing” .....	100
5.3.9	Psykisk traumatisering .....	101
5.3.10	De sakkyndiges konklusjon .....	102
5.3.11	Merknader til de sakkyndiges rapport.....	102
5.3.11.1	LOs merknader til de sakkyndiges rapport .....	102
5.3.11.2	Yssens merknader til de sakkyndiges rapport.....	102
5.3.11.3	Utvalgets merknader til kritikken fra LO.....	103
6.	DE JURIDISKE PROBLEMSTILLINGENE I SAKEN - OVERSIKT.....	104
6.1	Overordnet om problemstillingene .....	104
6.2	Kravet til et forsvarlig arbeidsmiljø – vern mot psykiske belastninger .....	104
6.3	Kravet til et forsvarlig arbeidsmiljø – LOs plikt til å drive et systematisk HMS arbeid.....	105
6.4	Kravet til forsvarlig konflikthåndtering.....	105
6.5	Yssens oppsigelse i relasjon til arbeidstakers yringsfrihet og rett til å varsle om kritikkverdige forhold i bedriften.....	105
6.6	LOs offentliggjøring av notat 12. januar 2007 vurdert opp mot personvernregler og lojalitetsplikter .....	105
7.	KRAVET TIL ET FULLT FORSVARLIG ARBEIDSMILJØ, ARBEIDSGIVERS STYRINGSRETT OG FORBUDET MOT TRAKASSERING OG ANNEN UTILBØRLIG ADFERD – RETTSLIGE UTGANGSPUNKTER.....	106
7.1	Generelle krav til arbeidsmiljøet.....	106
7.2	Arbeidsgivers styringsrett .....	107
7.2.1	Innledning .....	107
7.2.2	Begrensninger i styringsretten .....	109

7.2.3	Nærmere om innholdet i styringsretten.....	109
7.3	Vern mot psykiske belastninger, derunder trakassering og diskriminering.....	109
7.3.1	Innledning .....	109
7.3.2	Krav til det psykososiale arbeidsmiljø.....	110
7.3.3	Nærmere om mobbing og trakassering.....	111
7.3.4	Nærmere om trakasseringsbegrepet.....	111
7.3.4.1	Gjentatte ganger over tid.....	112
7.3.4.2	Negative handlinger .....	112
7.3.4.3	Ubalanse i styrkeforhold .....	115
7.3.4.4	Subjektive forhold.....	115
7.4	Arbeidstakers plikter i forbindelse med konflikthåndtering og påstander om trakassering .....	117
7.4.1	Innledning .....	117
7.4.2	Arbeidstakers lojalitetsplikt .....	117
7.4.3	Arbeidstakers medvirkningsplikter i forbindelse med arbeidsmiljøet.....	118
7.4.4	Arbeidstakers plikt til medvirkning ved konfliktløsning.....	118
7.5	Gjennomgang av rettspraksis.....	119
7.6	Beviskrav .....	122
7.6.1	Innledning .....	122
7.6.2	Utvalgets syn på beviskravene.....	122
8.	SPØRSMÅLET OM YSSEN ER TRAKASSERT.....	124
8.1	Kravet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø .....	124
8.2	Påstanden om trakassering.....	124
8.3	Utgangspunktet for utvalgets bevisvurderinger .....	125
8.4	Kjennetegn ved LO-kulturen .....	126
8.5	Vallas lederstil .....	128



8.6	Yssens subjektive forhold .....	130
8.7	Styrkeforholdet mellom partene .....	131
8.8	Negative handlinger .....	132
8.8.1	Negativ samhandling mellom Valla og Yssen .....	132
8.8.1.1	Innledning .....	132
8.8.1.2	Påstander om utskjelling .....	133
8.8.1.3	Påstander om ydmykelser i møtesammenheng .....	135
8.8.1.4	Påstander om udugeliggjøring .....	137
8.8.1.5	Medarbeidersamtalene i august 2006 .....	138
8.8.2	Arbeidet som Internasjonal sekretær .....	139
8.8.2.1	Innledning .....	139
8.8.2.2	Fordelingen av styreverv .....	140
8.8.2.3	Påstander om desavuering og tilsidesetting .....	140
8.8.2.4	Sammensetning av delegasjoner ved reiser .....	141
8.8.2.5	Ansettelsesfullmakter .....	142
8.8.2.6	Yssens deltakelse på LO Kongressen 2005 .....	142
8.8.2.7	Kontroll og detaljstyring .....	143
8.8.2.8	Beskyldninger om illojalitet .....	143
8.8.2.9	Kritikk av mediaprofil .....	144
8.8.2.10	Forhold knyttet til Yssens graviditet .....	144
8.8.3	Oversendelse av notatet av 15. desember 2006 .....	145
8.9	Omfang og varighet .....	146
8.10	Yssens helsesituasjon .....	147
8.11	Oppsummering .....	147
9.	SPØRSMÅLET OM LO HAR OPPFYLT KRAVENE TIL SYSTEMATISK HELSE-, MILJØ- OG SIKKERHETSARBEID .....	148

9.1	Innledning .....	148
9.2	Kort om de generelle kravene til systematisk HMS-arbeid .....	148
9.2.1	Innledning .....	148
9.2.2	Særlig om krav til medarbeidersamtale og avholdelse av arbeidsmiljøundersøkelser .....	149
9.3	Organiseringen av verne- og miljøarbeidet.....	149
9.3.1	Krav til organisering - ledelsesansvar .....	149
9.3.2	Plikt til å opprette arbeidsmiljøutvalg.....	150
9.3.3	Plikt til å velge verneombud .....	150
9.4	Særlig om krav i forbindelse med oppfølging av sykefravær.....	151
9.4.1	Arbeidsgivers generelle plikter i forbindelse med sykefravær .....	151
9.4.2	Arbeidstakers generelle plikter i forbindelse med sykefravær .....	152
9.5	LOs interne rutiner for systematisk HMS-arbeid.....	152
9.5.1	Generelle rutiner .....	152
9.5.2	Organiseringen av verne- og miljøarbeidet.....	154
9.5.2.1	Ledelsen .....	154
9.5.2.2	Verneombud og Arbeidsmiljøutvalg.....	154
9.5.2.3	Kort om tillitsvalgtsystemet.....	155
9.5.3	Særlig om LOs interne rutiner i forbindelse med sykefravær.....	155
9.5.4	Generelt om LOs praktiske håndtering av konflikter .....	155
9.6	Vurdering av de generelle systemer, rutiner og prosedyrer i LO .....	156
9.6.1	Generelt.....	156
9.6.2	Nærmere om håndtering av konflikter mellom avdelingsledere og øverste leder ...	158
9.6.3	Kort om arbeidsmiljøundersøkelser .....	158
9.6.4	Kort om medarbeidersamtaler.....	159
9.6.5	Om håndtering av sykefravær.....	159

9.6.6	Konklusjon .....	159
10.	SPØRSMÅLET OM LO HAR ETTERLEVET ARBEIDSMILJØLOVENS KRAV TIL KONFLIKTHÅNDTERING .....	160
10.1	De rettslige utgangspunkter .....	160
10.1.1	Krav til LOs aktive og forsvarlige konflikthåndtering .....	160
10.1.2	Arbeidstakers medvirkningsplikt i forbindelse med avdekking og håndtering av konflikter, samt medvirkningsplikt ved sykefravær .....	161
10.1.2.1	Innledning .....	161
10.1.2.2	Arbeidstakers varslingsplikt.....	161
10.1.2.3	Arbeidstakers plikt til å bidra til konfliktløsning.....	161
10.1.2.4	Arbeidstakers medvirkningsplikt ved sykefravær .....	162
10.2	Utvalgets vurdering.....	162
10.2.1	Innledning .....	162
10.2.2	Burde LO avdekket at Yssen oppfattet Vallas opptreden som trakassering? .....	163
10.2.3	Særlig om Yssens permisjonssøknad.....	165
10.2.4	Håndtering av sykefraværet .....	166
10.2.4.1	Innledning .....	166
10.2.4.2	Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt.....	166
10.2.4.3	Yssens medvirkningsplikt.....	168
11.	SPØRSMÅLET OM OFFENTLIGGJØRING AV YSSENS OPPSIGELSE 11. JANUAR 2007 ER RETTSSTRIDIG.....	169
11.1	Innledning .....	169
11.2	Ytringsfrihet og lojalitetsplikt.....	170
11.2.1	Rettslig utgangspunktet.....	170
11.2.2	Lojalitetsplikten i forbindelse med ytringer.....	171
11.2.3	Arbeidsgiver: Hvem er arbeidstaker forpliktet overfor?.....	171
11.2.4	Arbeidsgivers interesser.....	171



11.2.5	Avveiningen mellom ytringsfrihet og lojalitetsplikt.....	172
11.2.6	Oppsummering.....	173
11.3	De nye reglene om varsling .....	173
11.3.1	Arbeidstakers rett til å varsle om kritikkverdige forhold.....	173
11.3.2	Hva det kan varsles om – kritikkverdige forhold.....	174
11.3.3	Varslingen skal skje på en forsvarlig måte .....	174
11.4	Utvalgets vurdering.....	176
11.4.1	Oppsummering og konklusjon.....	180
12.	<b>SPØRSMÅLET OM OFFENTLIGGJØRING AV NOTAT 12. JANUAR 2007 ER RETTSSTRIDIG .....</b>	<b>181</b>
12.1	Problemstilling.....	181
12.2	Forbud mot gjengjeldelse og arbeidsgivers lojalitetsplikt .....	181
12.2.1	Innledning .....	181
12.2.2	Utgangspunktet – ytringsfrihet .....	181
12.2.3	Forbudet mot gjengjeldelse som skranke for ytringsfriheten .....	181
12.2.4	Lojalitetsplikten som en skranke for ytringsfriheten .....	182
12.2.5	Lojalitetspliktens grenser .....	182
12.2.6	Lojalitetsplikt og gjengjeldelse etter arbeidsforholdets opphør.....	184
12.2.7	Utvalgets vurdering.....	185
12.2.7.1	Oppsummering og konklusjon.....	188
12.3	Lovfestede og ulovfestede personvernregler .....	189
12.3.1	Innledning .....	189
12.3.2	Betydningen av EMK art. 8, SP art. 17 og ulovfestede personvernregler .....	189
12.3.3	Personopplysningsloven .....	190
12.3.3.1	Innledning .....	190
12.3.3.2	Forholdet mellom personopplysningsloven og ytringsfriheten .....	191

12.3.3.3	Personopplysningslovens ansvarssubjekt .....	191
12.3.3.4	Rettslig grunnlag .....	192
12.3.3.5	Formål, saklig behov og avvik mellom opprinnelig formål og senere formål.....	192
12.3.3.6	Tilstrekkelighet og relevans .....	192
12.3.3.7	Korrekte og oppdaterte .....	192
12.3.3.8	Informasjonsplikt .....	193
12.3.4	Utvalgets vurdering.....	193

## **1. SAMMENDRAG OG KONKLUSJONER**

### **1.1 Utvalgets mandat og arbeid**

I møte 22. januar 2007 fattet LOs sekretariat følgende vedtak: "I tråd med det som ble varslet av LOs ledelse 17. januar, vil LO iverksette en uavhengig gjennomgang av den såkalte Yssen-saken. Gjennomgangen skal belyse alle sider av saken, og det skal gis tilgang til all relevant dokumentasjon i saken. Gjennomgangen skal foreligge så raskt som mulig". Den 29. januar 2007 nedsatte LOs sekretariat et utvalg bestående av advokat Jan Fougner som leder, og for øvrig av førstelagmann i Borgarting lagmannsrett Nils Erik Lie og advokat og professor dr. juris Kristin Normann til å forestå gjennomgangen. LO la ikke ytterligere føringer på utvalgets mandat enn det som ble vedtatt 22. januar 2007. Tolkning og avgrensning av mandat ble dermed overlatt til utvalget, og utvalget skulle selv foreta de avklaringer og knytte de kontakter som var nødvendige for å belyse alle sider av saken.

Utvalget startet umiddelbart sitt arbeid med gjennomgangen av saken og etablerte kontakt med de berørte parter samme dag som oppnevningen. Utvalget besluttet å avgrense sitt mandat på følgende måte: "Utvalget vil foreta en rettslig vurdering av hvorvidt det foreligger brudd på arbeidsmiljøloven eller annet relevant regelverk eller andre ulovfestede rettslige normer i forbindelse med Ingunn Yssens arbeidsforhold og fratredelse som internasjonal sekretær i LO". Utvalget tok videre stilling til de metoder de ville benytte for å belyse saken. Sentralt for utvalget sto hensynet til partenes rettssikkerhet. Fordi undersøkelsen kan få stor betydning for de involverte parter, var det nødvendig å legge gjennomgangen så nær opp til en domstolsprosess som mulig. Tvistemålslovens regler har således vært fulgt så langt de passer, dog slik at utvalget har hatt det fulle ansvaret for sakens opplysning. Dette har gitt fulle partsrettigheter både for Yssen, Valla og LO.

Utvalgets arbeid har bestått av dokumentgjennomgang, muntlige høringer med partene og/eller deres advokater til stede, en intervjuundersøkelse gjennomført av Right Management, bistand og rapport fra sakkyndige, e-postinnsyn og en kontakttelefon til utvalget. Utvalgets vurderinger bygger på dokumenter på om lag tusen sider, samt om lag femti timer med forklaringer fra parter og vitner. Utvalget har videre benyttet dr.med. psykoanalytiker Lars Weisæth og cand.med. spesialist i psykiatri Odd H. Hellesøy som sakkyndige i saken. Utvalget mener at det har mottatt det materialet som har vært nødvendig for å kunne ta stilling til de faktiske og rettslige spørsmål denne saken reiser.

### **1.2 Sakens faktiske bakgrunn**

Yssen tiltrådte som LOs Internasjonale sekretær 1. september 2003. Hun og Valla hadde jobbet sammen i justisdepartementet i 1997 og kjente hverandre også på det personlige plan. Valla ønsket Yssen til stillingen i LO og investerte betydelig prestisje i å få henne ansatt. Partene har vært uenige om i hvor stor grad de administrative sidene ved jobben ble særlig vektlagt i ansettelsesprosessen. Nestleder i avdelingen hadde også søkt stillingen som internasjonal sekretær, og det oppsto tidlig en diskusjon mellom Yssen og Valla om fordelingen av styreverv og ansvarsområder i internasjonal avdeling. Det ble aldri foretatt noen formell avklaring av rollen mellom leder og nestleder, og Yssen følte at det ble lagt begrensninger på hennes rolle som avdelingsleder. Yssen har beskrevet at forholdet til Valla begynte å bli vanskelig allerede i november 2003, og at problemene i starten særlig besto i generelle beskyldninger om dårlig arbeid og påpekninger av behov for å endre væremåte. Yssen har forklart at hun mente Valla systematisk lette etter feil og mangler ved det hun



hadde levert og ved henne som person. Valla har forklart at hun på sin side ble klar over at Internasjonal avdeling ikke leverte godt nok i perioden etter at Yssen tiltrådte. Da Yssen ble gravid vinteren 2004, ble Valla skuffet over at hun ikke fikk nyheten først i LO. Yssen har fremholdt at Valla uttalte seg kritisk til hennes graviditet både ved en anledning sommeren 2004 og etter at hun kom tilbake fra fødselspermisjon. Fremleggelsen av en Fafo-rapport i september 2004 skapte en betydelig konflikt mellom Yssen og en annen medarbeider i Internasjonal avdeling på den en side, og Valla og andre representanter fra LOs ledelse på den annen side. Enkelte av møtene om Fafo-rapporten ble opplevd svært ubehagelig av Yssen og den andre medarbeideren. Yssen gikk ut i fødselspermisjon 1. november 2004, og nestlederen ledet avdelingen i hennes fravær. Forholdet til Valla skal ha vært vanskelig i hele perioden frem til Yssen gikk ut i fødselspermisjon.

Etter fødselspermisjonen gledet Yssen seg over å være tilbake i LO og håpet forholdet til Valla skulle bedre seg. Det viste seg imidlertid etter kort tid at relasjonen fortsatt var meget vanskelig. Dette kommer tydelig frem for eksempel på et administrasjonsmøte i LO 14. september 2005 hvor en søknad til Norad skulle behandles. Yssen var som avdelingsleder forberedt på å presentere saken i møtet, og følte seg tilsidesatt da Valla ba om en pause i møtet for å hente nestlederen i Yssens avdeling slik at nestleder kunne presentere saken. På et administrasjonsmøte den 5. oktober 2005 begynte Yssen å gråte etter å ha fått kritikk fra Valla for manglende integrering av likestillingsperspektivet i en rapport om en globaliseringskonferanse i Finland. Yssen følte at Valla var ute etter å "ta henne". Valla mente hun ikke var sint og at hun behandlet Yssen på samme måte som andre avdelingsledere. Tre personer har bekreftet at Yssen gråt i dette administrasjonsmøtet. LOs bedriftslege har videre bekreftet at hun snakket med Yssen samme dag og at Yssen fortalte at hun i økende grad opplevde mobbing og trakassering fra Vallas side. I november 2005 reiste Valla til Cuba med en LO-delegasjon. Det var nestleder i Internasjonal avdeling og ikke Yssen som fikk delta på denne reisen. Både Yssen og andre i Internasjonal avdeling anså dette som en bevisst forbigåelse av Yssen. Valla mener sammensetningen av delegasjonen var basert på faglige hensyn og viser til at Yssen var i svangerskapspermisjon da reisen ble planlagt. I desember 2005 og januar 2006 hadde Valla og Yssen flere samtaler hvor Yssens prestasjoner i stillingen som Internasjonal sekretær ble tatt opp av Valla. Yssen har blitt observert gråtende etter noen slike samtaler. Yssen opplevde at møtene inneholdt beskyldninger om dårlig arbeid, manglende lojalitet, samt at hennes graviditet hadde gjort det vanskelig for Valla og LO. Valla har avvist at hun var skuffet over Yssens graviditet, men at hun og Yssen diskuterte utfordringen ved å ha små barn i en krevende jobb. I mai 2006 begynte Valla å bli stadig mer bekymret for situasjonen på Internasjonal avdeling. Hun innkalte derfor Yssen til samtaler om dette i mai og juni 2006. På et møte 8. juni har Yssen bekreftet at hun la seg flat for Vallas kritikk og at hun her uttalte at jobben ikke passet for henne. Yssen har oppgitt at den reelle begrunnelsen for denne uttalelsen var at hun hadde fått råd om å komme seg ut av LO, at hun på dette tidspunktet var for syk til å søke ny jobb og at hun trengte Vallas hjelp til å komme seg videre. Etter dette møtet oppsto det nye konflikter mellom Yssen og Valla i forbindelse med en kongress i Finland og hennes deltakelse på utenlandsreiser.

Yssen var gradvis blitt mer og mer nedkjørt og opplevde kritikken mot henne som gjennomgående usaklig, personrettet og ødeleggende for hennes muligheter til å gjøre jobben på en god måte. Personer som stod Yssen nær, var redd hun skulle bryte sammen. Yssen ble på ny innkalt til møte med Valla 14. august 2006. Yssen visste ikke hva møtet skulle handle om. På møtet tok Valla opp situasjonen i Internasjonal avdeling og jobbalternativer for Yssen. Yssen opplevde at Valla gav beskjed om at hun måtte slutte. Dette var særlig sårende fordi begrunnelsen var hensynet til at nestleder skulle få overta som Internasjonal sekretær. Yssen

skulle få andre muligheter i LO, men fant disse ikke interessante. Forsvarets Høyskole kom opp som en alternativ løsning, men det forutsatte at Yssen samarbeidet med nestleder om å lede avdelingen på en god måte ut året, og at hun 1. januar 2007 frasa seg stillingen som Internasjonal sekretær. Yssen kontaktet på dette tidspunkt en tidligere kollega fra Internasjonal avdeling. Denne personen ringte lederen av et av LO-forbundene, hvilket medførte at Yssen fikk et jobbtilbud den 14. august 2006. Yssen mener at dette jobbtilbudet holdt henne oppe i de påfølgende dagene. Hun ble imidlertid sykmeldt av sin fastlege 21. august 2006. Fastlegen har forklart at Yssen hadde stått under psykisk press over lang tid og at det var skjedd en til dels dramatisk forverring av Yssens helsetilstand på dette tidspunkt. Yssen hadde kontakt med LOs bedriftslege under sykmeldingsperioden, men var i en slik helsemessig tilstand at bedriftslegen bekreftet ovenfor LO at det ikke var forsvarlig å gjennomføre møter med Valla. Yssen ba i oktober 2006 om bekreftelse fra LO på at hun fikk permisjon med lønn for å gå på Forsvarets Høyskole som planlagt. LO ga ingen slik bekreftelse, men viste til at deltakelsen på Forsvarets Høyskole var en del av et helhetlig opplegg. Yssen engasjerte advokat Borgerud, og i Borgeruds brev av 20. november 2006 fremgår at årsaken til Yssens sykmelding er den behandling hun over tid har vært utsatt for av Valla. LOs advokat, Bleken, svarte på vegne av LO at beskyldningene var alvorlige og at det var maktpåliggende for LO å få oppklart grunnlaget for anklagene. Mandag 27. november skal advokat Bleken ha meddelt advokat Borgerud at Yssen ikke ville få permisjon med lønn for å delta på Forsvarets Høyskole. 30. november og 2. desember 2006 sto Yssens sykmelding omtalt i Dagens Næringsliv og konflikten tilspisset seg ytterligere. 15. desember 2006 oversendte advokat Bleken et notat fra Valla som omhandlet Yssens fungering i stillingen som Internasjonal sekretær. Yssen tok etter dette betenkningstid og advokat Borgerud meddelte at det var usikkert om hun orket å gå tilbake til stillingen i LO. Yssen sa etter dette opp sin stilling i LO i oppsigelsesbrev av 10. januar 2007. Oppsigelsen ble samtidig sendt VG som omtalte saken 11. januar 2007. Den 12. januar 2007 offentliggjorde LO en bearbejdet versjon av notatet av 15. desember 2006 som et tilsvaer på de beskyldninger Yssen hadde rettet mot Valla.

### 1.3 Utvalgets vurderinger

Utvalget har i sin vurdering tatt stilling til fem rettslige spørsmål:

- (i) om LO har sørget for at Yssen har hatt et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, herunder særlig om Yssen ble trakassert av LOs leder Valla
- (ii) om LO har oppfylt kravene til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid
- (iii) om LO har oppfylt arbeidsmiljølovens krav til konflikthåndtering
- (iv) om offentliggjøring av Yssens oppsigelse 11. januar 2007 er rettsstridig
- (v) om offentliggjøring av Vallas notat 12. januar er rettsstridig

(i) Utvalget har vurdert Yssens påstand om at hun ble trakassert av Valla i forhold til arbeidsmiljølovens § 4-3, tredje ledd som angir at "arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden". Utvalget har lagt til grunn at trakassering-begrepet innebærer at det må foreligge negative handlinger av et visst omfang og varighet og at det må være en ubalanse i styrkeforholdet mellom partene. Subjektiv opplevelse av trakassering vil ikke være tilstrekkelig for å konstatere trakassering, og det må foreligge ytre kjennetegn av mer objektiv karakter. Utvalget har lagt til grunn at det gjelder et skjerpet beviskrav for å konstatere trakassering eller annen utilbørlig adferd. Ledere må tåle mer enn underordnede ansatte. Videre har utvalget i vurderingen tatt utgangspunkt i at LO-kulturen

preges av en tøff og direkte tone og at dette høyner terskelen for hva som kan regnes for å være trakassering. For utvalget har det imidlertid vært uproblematisk å skille mellom en røff tone i en kamporganisasjon som ansatte må tåle, og uakseptabel adferd som klart overstiger den rettslige tålegrensen.

Utvalget har langt på vei funnet å kunne legge Yssens forklaring for utvalget til grunn. Den er detaljert, troverdig og støttes av sakens øvrige bevis, herunder en rekke vitneprov og forklaringer, medisinske funn og dokumentbevis. Dette innebærer at utvalget ikke har kunnet ta utgangspunkt i den forklaring Valla har gitt for utvalget. Etter utvalgets syn er Vallas forklaring dels preget av begrenset innsikt i, og forståelse av, hvordan hennes adferd påvirker andre, og dels av et forskjønnnet bilde av hva som faktisk har skjedd. Utvalget har konstatert at Yssen har blitt utsatt for en rekke negative handlinger fra Valla som i omfang og varighet er tilstrekkelig til å fastslå at det foreligger trakassering. De negative handlingene har bestått i uakseptabel adferd i en-til-en situasjoner, ydmykelser i møter og andre jobbsituasjoner, gjentatte og overdrevne beskyldninger om dårlig utført arbeid, tilsidesettelser i arbeidet som Internasjonal sekretær, negativt kontrollbehov, beskyldninger om illojalitet, kritikk av medieprofil og oversendelse av notatet av 15. desember 2006 på et tidspunkt da Yssen var sykmeldt. Utvalget anser det ikke tvilsomt at Yssen har blitt utsatt for trakassering eller annen utilbørlig opptreden i strid med arbeidsmiljølovens § 4-3, tredje ledd. Utvalget finner det heller ikke tvilsomt at det er Vallas ledelse av Yssen som har vært trakasserende. De legene som har undersøkt Yssen og uttalt seg i saken, har lagt til grunn at trakasseringen har påført Yssen helse- og funksjonssvekkelse.

Utvalget har løpende vurdert om det foreligger alternative forklaringsmodeller til det som er lagt til grunn for utvalgets konklusjon. I den forbindelse er det gjort medisinske undersøkelser av om det har vært særlige forhold på Yssens side som har påvirket hennes opplevelser av negative handlinger fra arbeidsgiver. Utvalget legger til grunn at Yssen er mer enn en alminnelig robust person som er i stand til å tåle påregnelige påkjenninger av et arbeidsforhold i en organisasjon som LO. Det foreligger ingen holdepunkter for eller opplysninger om andre forhold som kan ha forårsaket eller medvirket til Yssens helse- og funksjonssvekkelse, herunder f.eks. mestring av arbeidsoppgavene. Utvalget finner det derfor ikke tvilsomt at Yssens helsetilstand alene skyldes hennes arbeidssituasjon i LO. Utvalget har også vurdert om de vitneprov som støtter Yssens forklaring kan være farget av politiske eller personlige interesser knyttet til det særlige forhold at Valla er LO-leder, men utvalget har ikke funnet holdepunkter for dette.

(ii) Utvalget har videre vurdert LOs oppfølging av kravet til systematisk helse, miljø- og sikkerhetsarbeid ("HMS-arbeid") i arbeidsmiljølovens § 3- 1. Utvalget har videre vurdert de plikter som følger av Samarbeidsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv. Utvalget har ikke foretatt en fullstendig gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet i LO som sådan, men har i lys av den aktuelle saken vurdert rutiner for å avdekke og rette opp tilfeller av trakassering, samt rutiner for oppfølging av sykefravær. Utvalget har funnet at LOs interne rutiner i forbindelse med håndtere sykefravær synes å være i tråd med de krav som er oppstilt i lov og som følger av at LO er en IA virksomhet. Utvalgets inntrykk er at det legges stor vekt på arbeidet med å håndtere sykefravær i LO. Utvalget vurderer imidlertid LOs systemer og rutiner for håndtering av konflikter, herunder i relasjon til trakassering eller annen utilbørlig opptreden, generelt som mangelfulle.

(iii) Utvalget har vurdert om LO har etterlevd arbeidsmiljølovens krav til konflikthåndtering. Utvalget mener kravet i arbeidsmiljølovens § 4-1 om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø pålegger arbeidsgiver å opptre aktivt og håndtere konflikter på en forsvarlig måte. Valla har forklart at hun ikke oppdaget at det forelå en konflikt med Yssen før på et meget sent tidspunkt, og hun

har i en sammenheng uttalt at hun ikke forsto det før oppsigelsen til Yssen ble omtalt i VG 11. januar i år. Det er utvalgets syn at Valla og LO burde ha forstått at det forelå en konfliktsituasjon i alle fall fra og med 5. oktober 2005, da Yssen gråt på et administrasjonsmøte.

Utvalget vil også påpeke at det er uheldig at det ikke er ført referat fra medarbeidersamtaler og at tilbudet fra LO som arbeidsgiver på møtene 14. og 15. august 2007 aldri ble formalisert. Utvalget finner at LO ikke har ivare tatt hensynet til Yssens helse, miljø og sikkerhet, og at den håndtering av saken som har funnet sted fra LOs side er i strid med de krav som stilles til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i arbeidsmiljølovens § 4-1.

Det er også utvalgets syn at flere ansatte i LO har brutt sin varslingsplikt i arbeidsmiljølovens § 2-3, annet ledd, bokstav d, som følge av at flere av de episoder som er trukket frem i vurderingen av trakasseringsspørsmålet er bevitnet av ansatte i LO, men aldri varslet verken til arbeidsgiver eller verneombud.

Det har blitt hevdet fra Yssens side at LOs manglende innvilgelse av permisjon med lønn for å gå på Forsvarets høgskole var en usakelig utøvelse av arbeidsgivers styringsrett. Utvalget har ikke funnet at det var usaklig utøvelse av styringsretten å nekte Yssen permisjon med lønn.

(iv) Utvalget har vurdert om Yssens offentliggjøring av sitt oppsigelsesbrev i forhold til varslingsreglene i arbeidsmiljølovens § 2-4. Det er ikke tvilsomt at Yssen varslet om et kritikkverdig forhold idet hun ble utsatt for trakassering. Utvalget har imidlertid funnet det mer tvilsomt om varslingen til media var forsvarlig. Det er etter utvalgets syn flere momenter som taler for at varsling til VG ikke var forsvarlig i henhold til arbeidsmiljølovens § 2-4, annet ledd. Yssen var på tidspunktet for varslingen bistått av advokat, hun hadde ikke underrettet verneombudet i LO og varslermotivet synes å ha spilt mindre rolle for Yssen. Utvalget har imidlertid funnet saken spesiell ved at Vallas maktstilling og LOs manglende systemer og kanaler for å gi uttrykk for intern misnøye, gjorde intern varsling vanskelig. Saken har i tillegg stor allmenn interesse. På denne bakgrunn har utvalget under tvil kommet til at varslingen var forsvarlig.

(v) Utvalget har til slutt vurdert om LOs offentliggjøring av Vallas notat 12. januar 2007 er i strid med de ulovfestede reglene om arbeidsgivers lojalitetsplikt og arbeidsmiljøloven forbud mot gjengjeldelse mot arbeidstakere som varsler om kritikkverdige forhold i en virksomhet. Det samme forhold er vurdert i henhold til personopplysningsloven og ulovfestede personvernregler. Utvalget har funnet at LO hadde et saklig behov for å kommentere kritikken fremsatt av Yssen offentlig. Utvalget finner imidlertid at LOs motytring hadde et innhold som både i mengde og relevans gikk lengre enn påkrevd, og at denne dermed var i strid med lojalitetsplikten og forbudet mot gjengjeldelse. Utvalget har i denne sammenheng funnet flere isolerte brudd på personopplysningsloven, men utvalget mener at disse bruddene ikke er rettsstridige når Yssen selv allerede hadde formidlet personopplysninger i det offentlige rom.

## **2. UTVALGETS ARBEID**

### **2.1 Bakgrunnen for utvalgets gjennomgang av Yssen-saken**

Den 10. januar 2007 sa Yssen opp sin stilling som Internasjonal sekretær i LO, en stilling hun tiltrådte 1. september 2003. Yssen hadde da vært sykmeldt siden 21. august 2006. Som begrunnelse for oppsigelsen og sykmeldingen viste Yssen i oppsigelsesbrevet til at hun var blitt utsatt for så dårlig behandling fra LO-leder Valla at det var umulig å fortsette ansettelsesforholdet i LO. Yssen viste i oppsigelsesbrevet til en rekke eksempler på hva hun opplevde som fratakelse av ansvar og oppgaver, samt trakassering fra Vallas side. Yssens oppsigelsesbrev ble samtidig sendt til VG, og omtalt der den 11. januar 2007.

Medieinteressen rundt Yssens oppsigelse var meget stor i dagene som fulgte. LO kommenterte Yssens påstander på en pressekonferanse den 11. januar 2007. Her uttalte Valla at Yssens påstander ikke hadde "rot i virkeligheten", men at hun og LO som arbeidsgiver for øvrig ikke hadde mulighet til å kommentere en del av Yssens uttalelser. Noen enkelthendelser som var trukket frem av Yssen, ble imøtegått av Valla.

Den 12. januar 2007 offentliggjorde LO et notat med synspunkter på Yssens arbeid som Internasjonal sekretær. Notatet var basert på et tidligere notat fra Valla til advokat Håkon Bleken av 15. desember 2006. I notatet konkluderte Valla med at hun ikke var kjent med noen konflikt mellom seg og Yssen, men fremholdt at Yssen ikke hadde utført sitt arbeid i LO på en tilfredsstillende måte. I notatet viste Valla videre til en del konkrete forhold knyttet til Yssens ansettelsesforhold. Yssen gikk deretter ut i VG 13. januar med påstand om at deler av Vallas opplysninger i notatet av 12. januar 2007 var hentet fra fortrolig medarbeidersamtale mellom de to.

En uke senere, den 19. januar 2007, avholdt LO en ny pressekonferanse hvor Valla uttalte seg om håndteringen av saken. På pressekonferansen uttalte Valla at hun beklaget det sterkt dersom Yssen følte seg urettferdig behandlet, og at hun videre syntes det var leit dersom Yssen oppfattet noe av det som hun hadde sagt eller gjort som sårende, da dette aldri hadde vært hennes hensikt. Den 22. januar 2007 besluttet LOs sekretariat at det skulle iverettes en uavhengig gjennomgang av saken.

### **2.2 Utvalgets mandat**

I møtet den 22. januar 2007 fattet LOs sekretariat følgende vedtak: "I tråd med det som ble varslet av LOs ledelse 17. januar, vil LO iverksette en uavhengig gjennomgang av den såkalte Yssen-saken. Gjennomgangen skal søke å belyse alle sider av saken, og det skal gis tilgang til all relevant dokumentasjon i saken. Gjennomgangen skal foreligge så raskt som mulig." I møtet den 29. januar 2007 vedtok LOs sekretariat følgende videre opplegg for utvalgets arbeid:

"For å foreta en uavhengig gjennomgang av Yssen-saken nedsettes et utvalg på tre personer.

Utvalget ledes av advokat Jan Fougner, og består for øvrig av førstelagmann i Borgarting Lagmannsrett Nils Erik Lie og advokat og professor dr. juris Kristin Normann."

Mandatet av 22. januar 2007 ble ikke senere presisert. I pressemelding fra LO som ble sendt ut etter sekretariatsmøtet den 29. januar 2007 ble dette begrunnet slik: "For å legge minst mulig føringer på utvalgets arbeid, har LO valgt å ikke spesifisere mandatet ut over det som ble vedtatt i sekretariatet 22. januar 2007. Tolkning og avgrensning av mandatet overlates til

utvalget. Det overlates videre til utvalget å ta de kontakter og foreta de avklaringer som er nødvendige for å belyse alle sider av saken. Utvalgets rapport skal leveres LOs sekretariat”.

Utvalget trådte i funksjon samme dag og 30. januar 2007 besluttet utvalget å presisere mandatet på følgende måte: ”Utvalget vil foreta en rettslig vurdering av hvorvidt det foreligger brudd på arbeidsmiljøloven eller annet relevant regelverk eller andre ulovfestede rettslige normer i forbindelse med Ingunn Yssens arbeidsforhold og fratredelse som Internasjonal sekretær i LO”.

Utvalgets undersøkelser og vurderinger vil altså være begrenset til relasjonene mellom LO og Valla som henholdsvis arbeidsgiver og arbeidsgivers representant på den ene side, og Yssen som arbeidstaker på den annen side. Forhold i LOs politiske ledelse og Vallas funksjon som LO-leder faller utenfor undersøkelsens ramme, og vil bare bli berørt i den utstrekning det kan bidra til å kaste lys over den aktuelle sak. Det innebærer tilsvarende at andre forhold knyttet til LOs arbeidsmiljø eller opplysninger om andre tillitsvalgte eller ansatte i LO er relevante for utvalget bare i den grad det kan kaste lys over saken.

I brev fra Yssens advokat Borgerud til LOs sekretariat av 25. januar 2007 oppfordres det til at utvalgets mandat blant annet konkretiseres til å omfatte ”Arbeidsgivers håndtering av saken etter at Yssen gjorde Valla oppmerksom på at hun ble syk av å arbeide i LO.” I utvalgets presisering av mandatet ligger det imidlertid som forutsetning at utvalget skal vurdere mulige lovbrudd eller annen rettsstridig atferd knyttet til *hele* Yssens ansettelsesperiode i LO. Nærværende sak omhandler derfor blant annet påstander om trakassering under Yssens ansettelsesforhold, også i tiden før Yssen overfor Valla ga uttrykk for at hun ble syk av å arbeide i LO. Saken er således ikke begrenset til forhold som har funnet sted etter at Yssen ga uttrykk for at arbeidet i LO gjorde henne syk. Idet utvalget er satt til å vurdere alle sider av saken, finner utvalget det derfor ikke naturlig eller riktig å begrense sitt arbeid til kun å vurdere den tidsperioden advokat Borgerud har vist til.

### **2.3 Utvalgets habilitet**

Ingen av utvalgets medlemmer har tidligere vært engasjert i saker med LO, Valla eller Yssen som parter. Ingen av utvalgets medlemmer er heller kjent med andre omstendigheter som er egnet til å svekke tilliten til medlemmenes habilitet i granskningsarbeidet. Utvalget behandlet habilitetsspørsmålet på møte med partene den 31. januar 2007. Verken LO, Valla eller Yssen hadde bemerkninger til habiliteten til utvalgsmedlemmene.

### **2.4 Informasjon til pressen**

Utvalgets leder Jan Fougner orienterte den 29. januar 2007 pressen om utvalgets sammensetning, dets mandat, prinsippene for arbeidet og fremdriften. I sine vedtak av 22. og 29. januar 2007 anga ikke LO noen bestemt tidsfrist for utvalgets arbeid, utover kravet til at undersøkelsen skal gjennomføres så ”raskt som mulig”. På denne bakgrunn opplyste utvalgslederen på presseorienteringen at utvalget av hensyn til partene ville legge opp til en rask prosess og tok sikte på å ferdigstille arbeidet i løpet av ”noen uker”. Det ble videre opplyst at utvalget uansett ville avsette den tid som var nødvendig for å sikre en forsvarlig gjennomgang av alle sakens sider.

På pressekonferansen ble det orientert om at utvalget ville legge følgende prinsipper til grunn for sitt arbeid:

- objektivitet og uavhengighet;
- grundighet;



- rettssikkerhet;
- kontradiksjon.

På pressekonferansen ble LOs ansatte oppfordret til å kontakte utvalget med den informasjon de måtte ha om saken. Pressen ble for øvrig orientert om at utvalgets arbeid ville skje for lukkede dører, og at det ikke ville bli gitt kommentarer underveis. Det ble videre orientert om at rapporten fra utvalget vil bli overgitt LOs sekretariat, og at beslutning om offentliggjøring vil bli tatt av sekretariatet.

## 2.5 Utvalgets prinsipper og arbeidsmetoder

### 2.5.1 Nærmere om prinsippene og arbeidsmetodene for utvalgets arbeid

Mandatet angir ingen retningslinjer for hvordan utvalget skulle legge opp arbeidet. Det finnes heller ikke noe regelverk som direkte gjelder for denne type granskinger initiert av en privat part. Utvalget måtte derfor selv ta stilling til hvilke prinsipper og arbeidsmetoder som skulle danne grunnlag for granskingen.

Utvalget fastsatte i møte 30. januar 2007 de metoder som skulle benyttes for å sørge for at saken ble tilstrekkelig opplyst. Saken er sterkt preget av et motsetningsforhold mellom Yssen og Valla. Både disse to, og LO som arbeidsgiver, må anses som parter. Sentralt for utvalget sto hensynet til partenes rettssikkerhet. Utvalget var innforstått med at undersøkelsen vil kunne få stor betydning for partene, og at rettsikkerhetshensyn derfor tilsier at undersøkelsesprosessen legges så nær opp til en domstolsprosess som mulig. Utvalget besluttet at prinsippene fra tvistemålsloven skulle legges til grunn så langt de passer, dog slik at utvalget har det fulle ansvar for sakens opplysning. Utvalget besluttet derfor også å praktisere kontradiksjon og partsoffentlighet så langt dette ville være praktisk mulig, og å gi partene full anledning til å imøtegå alle bevis utvalget ville legge til grunn for sin vurdering. En forutsetning for at en slik prosess skal fungere, er at alle parter er representert med advokat. I det ligger at partene, det vil si LO, Valla og Yssen måtte trekkes inn i alle ledd av sakens behandling og ta en aktiv rolle i sakens forberedelse. Utvalget besluttet i den forbindelse å be partene om innspill på de personer de mente hadde særlig kjennskap til saken og som utvalget burde komme i kontakt med.

Samtidig var utvalget opptatt av å sikre at all relevant informasjon skulle komme fram til utvalget. Det ble fra Handel og Kontor - klubben i LO (HK-klubben) tidlig pekt på at det var fare for at saken ikke ville bli tilstrekkelig belyst om ikke ansatte fikk forklare seg uten at det kunne få konsekvenser for deres forhold til arbeidsgiver. I brev av 27. januar fra HK-klubbens leder fremgår: "Yssens advokat har gjennom pressen gitt uttrykk for tvil med hensyn til om de ansatte i LO vil tørre å forklare det de eventuelt vet som kan belyse saken. Dette har HK-klubben forståelse for. Utvalget bør derfor legge opp til at de ansatte i LO i størst mulig grad får uttale seg anonymt". Det ble derfor fra utvalgets side lagt opp til å benytte et bredt spekter av virkemidler. Utvalget la til grunn at all relevant dokumentasjon ville bli stilt til disposisjon for deres arbeid fra partene. Videre besluttet utvalget å samle og gjennomgår all mediaomtale av saken.

Utvalget vedtok å knytte til seg to sakkyndige i sitt arbeid. Selv om de spørsmål utvalget skal vurdere er rettslige, er problemstillingen knyttet til et felt hvor mellommenneskelige forhold har særdeles stor betydning. Det er derfor naturlig å søke bistand i arbeidet fra både psykologisk og psykiatrisk ekspertise. Utvalget engasjerte i løpet av den første uken av sitt arbeid dr.med. psykoanalytiker Lars Weisæth, ved Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress og cand.med. spesialist i psykiatri Odd H. Hellesøy, ved Senter for



krisepsykologi. De sakkyndige ble engasjert for å gi råd og bistand i forhold til utvalgets valg av metoder for å belyse saken, til å delta på utvalgets høring og til å ha egne samtaler med involverte aktører. De sakkyndige skulle også utarbeide en rapport med sine vurderinger til utvalget. De sakkyndige har gitt en faglig vurdering til utvalget av relasjonen mellom Valla og Yssen. I den forbindelse har de sakkyndige også stått til utvalgets disposisjon med hensyn til å gi råd ved bedømmelsen av de ulike vitneprov som er fremført for utvalget.

Utvalget ønsket videre å gjennomføre en intervjuundersøkelse blant medarbeiderne i Yssens og Vallas nærmeste krets i LO. Undersøkelsen skulle gjennomføres av personer med særlig kompetanse innen kartlegging av arbeidsmiljø i større organisasjoner. Det er vanlig i rettssaker om denne typen spørsmål å benytte seg av arbeidsmiljøundersøkelser for å belyse saken. Undersøkelsen ville sikre at ansatte kunne komme til orde uten å risikere en lojalitetskonflikt til sin arbeidsgiver. Utvalget er av den oppfatning at slike intervjuer er godt egnet i en sak som dette, da undersøkelsen sikret ansatte anonymitet. Samtidig ville partene – når undersøkelsen var ferdigstilt – få tilgang til nøyaktig den samme informasjonen fra undersøkelsen som utvalget. I tillegg ville det bli anledning til å eksaminere de intervjuede i høringer hvor partene deltok. Undersøkelsen ville omfatte LOs valgte ledelse, LOs avdelingsledere og samtlige ansatte i Internasjonal avdeling. Det ble ikke lagt opp til at undersøkelsen skulle omfatte Valla og Yssen selv. Utvalget valgte å engasjere Right Management til å foreta undersøkelsen. Undersøkelsen er nærmere kommentert i punkt 2.8. Right Management har særlig benyttet psykologisk ekspertise ved dette arbeidet.

Utvalget besluttet videre å gjennomføre en muntlig høring av partene og en rekke vitner. Høringene skulle organiseres etter prinsippene som gjelder for en alminnelig hovedforhandling. Det vil si at partene skulle være representert ved sin advokat, advokatene skulle få anledning til å innlede og stille spørsmål til alle personer som forklarte seg.

En stor andel av de personene som ble innkalt var også omfattet av undersøkelsen til Right Management. Høringen var ment å sikre at utvalget og partene fikk anledning til å sammenligne opplysningene fremkommet i åpne høringer og opplysninger fremkommet i den anonyme intervjuundersøkelsen. Høringen ville også sikre at utvalget og partene fikk den samme informasjon på samme tidspunkt. Utvalget mente gjennomgangen på denne måten ivaretok hensynet til kontradiksjon, også i forhold til Right Managements undersøkelse. Høringene er nærmere omtalt i punkt 2.9.

Utvalget besluttet i tillegg umiddelbart å opprette en egen telefonlinje til bruk for LO-ansatte som kunne ha relevant informasjon til utvalget, se nærmere punkt 2.11 nedenfor. Utvalget besluttet også å be om samtykke til innsyn i e-postkorrespondansen mellom Valla og Yssen, se nærmere punkt 2.12. Utvalget besluttet videre å be Yssen om å vurdere å oppheve bedriftshelsetjenestens og primærlegens taushetsplikt ovenfor utvalget, da dette kunne bidra til å avklare om det forelå eventuelle sammenhenger mellom arbeidsforholdet i LO og hennes helsesituasjon. Fritak for taushetsplikt er nærmere omtalt i punkt 2.13.

Det ble endelig besluttet at partene skulle få adgang til å inngi et sluttinnlegg hvor de kunne komme med sine sammenfattende merknader i saken.

## 2.5.2 Drøftelse av utvalgets planlagte arbeidsmetode med partene

Utvalget hadde et saksforberedende møte med partenes representanter den 31. januar 2007. Det ble der bl.a. redegjort for de arbeidsmetoder som ville bli brukt for å belyse sakens faktiske sider, jf. ovenfor. Utvalget forutsatte at de snarlig ville få tilgang til partenes dokumenter i saken. Utvalget forutsatte også at partene ville bidra med innspill på personer de mente var relevante for utvalgets arbeid.

Det ble redegjort for en planlagt høring 10.-11. februar der partene ville bli invitert til å innlede om sakens faktum, hvor personer med kjennskap til saken skulle innkalles og hvor utvalget og partene ville få anledning til å stille spørsmål til de som skulle delta i høringen. Både advokat Bleken og advokat Borgerud hadde innvendinger mot det planlagte tidspunktet for høringen.

Utvalget redegjorde videre for den planlagte intervjuundersøkelse som skulle utføres av Right Management. Mandatet for Right Management ville være å undersøke relasjonen mellom Yssen og Valla i den tid Yssen var ansatt som Internasjonal Sekretær. Partene ble invitert til å komme med synspunkter på Right Managements mandat.

Advokat Bleken understreket i møtet, og i et oppfølgende brev til utvalget av 1. februar 2007, at bruk av Right Managements undersøkelse brøt med prinsippet om kontradiksjon. I brevet fremsatte advokat Bleken på vegne av LO innsigelser til Right Managements planlagte undersøkelse med henvisning til at rapporten i realiteten ville innebære at utvalget tok i bruk anonym vitneførsel. I sitt svar til advokat Bleken presiserte utvalget at undersøkelsen ved Right Management ikke innebar anonym vitneførsel. Utvalget redegjorde for at det var bestemte navngitte personer som var bedt om å forklare seg, og at det faktum at Right Management i sine vurderinger i rapporten ikke ville vise til utsagn fra bestemte navngitte personer, ikke innebar at anonym vitneførsel fant sted. Utvalget presiserte at det var forutsatt at arbeidet til Right Management skulle utføres etter alminnelige faglige kriterier, og at hver part ville bli gitt muligheten til å føre de bevis de mener er relevante etter avgivelsen av rapporten. Advokat Bleken opprettholdt imidlertid sine innsigelser.

Advokat Borgerud uttalte i brev av 1. februar at det var viktig at Right Managements undersøkelser ble gjennomført på en måte som sikret de berørte anonymitet.

### 2.5.3 Gjennomføringen av undersøkelsen

Undersøkelsen har blitt gjennomført i tråd med de prinsipper og arbeidsmetoder som er skissert ovenfor under punkt 2.5.1. Undersøkelsen er dermed gjennomført i henhold til de planer som ble lagt av utvalget, dog slik at arbeidet har tatt noe mer tid enn forutsatt. Det tok en hel uke før LO leverte de første dokumentene i saken, hvilket vanskeliggjorde Utvalgets arbeid i startfasen. I tillegg har det gått med noe mer tid til bearbeiding av materiale enn forutsatt, og dessuten ønsket LO å få rapporten overlevert i forbindelse med et ekstraordinært sekretariatsmøte fredag 9. mars 2007. Den planlagte overleveringen 5. mars 2007 ble derfor forskjøvet med fire dager.

### 2.5.4 LOs kritikk av utvalgets prinsipper og arbeidsmetoder i sluttinnlegget

I sitt sluttinnlegg har advokat Bleken, på vegne av LO og Valla, gjentatt og forsterket kritikken som tidligere har vært fremmet mot visse deler av utvalgets metoder i forbindelse med gjennomføringen av granskingen. Utvalget er ikke enig i denne kritikken og ser det derfor som nødvendig å knytte nærmere bemerkninger til den. Kort oppsummert forstår utvalget kritikken slik:

Det anføres at enkelte forhold ved saksbehandlingen bryter med det kontradiktoriske prinsipp. Det pekes konkret på undersøkelsen utført av Right Management, som det påstås i realiteten innebærer anonym vitneførsel. At partene har fått gjennomgå og kommentere rapporten avbøter ikke dette problemet. Prosessen forut for rapporten er også blottet for kontradiksjon.

Det pekes videre på at det er åpnet for direkte og anonyme henvendelser til utvalget vedrørende saken uten at partene har hatt fullt innsyn. Selv om utvalget nå har opplyst at det

ikke vil basere seg på bevis som ikke er kjent for partene, burde det ha vært full åpenhet om slike samtaler fra begynnelsen av. Utvalget har fått tilgang til taushetsbelagt informasjon uten at partene har hatt innsyn. Særlig den mellomløsning som er valgt i forhold til Yssens fastlege, og som innebærer at taushetsplikten bare er opphevet i forhold til utvalgets sakkyndige, innebærer en betydelig rettssikkerhetsrisiko. Videre er partene utelukket fra deler av høringene under henvisning til anførsler fra tredjeparter (HK-klubben) om at vitner ikke vil forklare seg åpent dersom partene er til stede. At advokatene i ettertid har kunnet gjengi hovedinnholdet i forklaringene for partene, er ikke fullt ut betryggende.

De sakkyndiges rolle er uklar. Det er ikke gitt konkret informasjon om hvorledes de skal bistå utvalget, og inntrykket er at de deltar i den løpende overlegning blant utvalgets medlemmer omkring det som fremkommer under høringene. I den grad de på denne måten i praksis deltar ved utarbeidelsen av utvalgets rapport, er kontradiksjonen klart dårligere enn ved en rettssak.

Saken er så alvorlig at utvalget burde legge opp til saksbehandlingsregler som gav dem som kunne bli utsatt for kritikk, samme rettssikkerhet som om saken hadde vært domstolsbehandlet. Utvalget burde problematisert rettssikkerhetsspørsmålene for oppdragsgiver før utvalget igangsatte arbeidet. Når utvalget valgte å ikke gjøre dette, burde i alle fall de rettssikkerhetsgarantier som følger av reglene for offentlige granskingskommisjoner i Justisdepartementets rundskriv G-48/75 vært fulgt. Etter disse reglene sikres partsrettigheter og kontradiksjon ved at alle forklaringer skrives ned, jf. IV, punkt 3 nest siste avsnitt. Personer det er aktuelt å reise kritikk mot skal ha tilgang til beviser og påstander og få anledning til å imøtegå disse. Nedskevne skriftlige forklaringer fra parter og vitner vil være slike beviser. Partene bør få tilgang til å gjøre seg kjent med kommisjonens dokumenter, og partene bør få tilsvarende rett til å gjøre seg kjent med rene vitneforklaringer. Det kan gjøres unntak fra partenes rett til å være til stede dersom det er nødvendig for å få en uforbeholden forklaring fra den som skal avhøres, men i så fall må partene så snart som mulig gis rett til å gjøre seg kjent med og kommentere forklaringene. Unntaksbestemmelsen forutsetter derfor skriftlig nedtegnelse av forklaringer og påfølgende adgang til å kommentere forklaringer som er avgitt uten partenes tilstedeværelse. Det vises også til enkelte uttalelser Sivilombudsmannen har avgitt i forbindelse med offentlige granskingskommisjoner, som fremhever betydningen av kontradiksjonsprinsippet. I tilknytning til dette fremheves at utvalgets undersøkelse vil være gjenstand for meget stor offentlig interesse, og at konsekvensene for de involverte partene kan være store – noe som tilsier at rettssikkerhet og mulighet for reell kontradiksjon må stå helt sentralt i utvalgets arbeid.

#### 2.5.5 Yssens imøtegåelse av kritikken

Advokat Borgerud har på vegne av Yssen i merknader til LO/Vallas sluttinnlegg imøtegått kritikken mot saksbehandlingen. Det påpekes at utvalgets siktemål – på bakgrunn av mandatet gitt av LOs sekretariat – må være å gi sekretariatet en mest mulig sannferdig og fullstendig beskrivelse av de faktiske forhold. Yssen har selv vært opptatt av grunnleggende rettssikkerhetsgarantier i prosessen. Det legges til grunn at LO er like opptatt av rettssikkerheten til arbeidstaker som til arbeidsgiver, og det vil være i strid med de verdier LO står for om hensynene til arbeidsgivers representant skulle veie tyngre enn hensynene til arbeidstaker i en sak som denne. Det antas at den massive kritikken mot utvalgets saksbehandling er et ledd i en posisjonering i forhold til utvalget rapport. Argumentasjonen tar sikte på å svekke grunnlaget for utvalgets vurderinger og konklusjoner og derved redusere rapportens betydning for videre oppfølging i LO.

I forhold til kritikken mot bruken av Right Management undersøkelsen påpekes at utvalget selv har lagt premissene for Right Managements arbeid, med de to sakkyndige som faglige

rådgivere for Right Management. Right Managements arbeidsform og arbeidsmetode er dermed kvalitetssikret på en forsvarlig måte. Uten et slikt arbeid ville utvalget ikke fått saken opplyst på en tilstrekkelig god måte. Argumentasjonen fra LO/Valla på dette punktet bærer preg av motvilje mot å la granskingen frembringe de ansattes egne erfaringer og opplevelser av arbeidsmiljøet i LO, for så vidt gjelder Vallas lederstil, som er et sentralt tema for granskingen. Når en sentral del av granskingens gjenstand er hvordan øverste leder har opptrådt mot en ansatt, vil mange ansatte og tillitsvalgte ikke ta belastningen ved å gi utvalget alle opplysninger de sitter inne med dersom øverste leder personlig er til stede når de forklarer seg. Det ligger derfor i sakens natur at vitner måtte få anledning til å forklare seg uten slik tilstedeværelse. Selv om partene ikke var personlig til stede under en del av vitneavhørene, er det grunn til å regne med at flere av vitnene har vegret seg mot å fortelle hva de egentlig har ment og opplevd. Det påpekes at utvalgets medlemmer er oppmerksomme på de feilkilder som kan hefte ved både det som fremkommer av Right Managements rapport, og av vitneforklaringer hvor partene ikke er til stede. Utvalget er selv i stand til å ta det i betraktning ved bevisbedømmelsen.

I forhold til de sakkyndiges deltakelse i prosessen påpekes at det er erfarne og kompetente sakkyndige som selv kan vurdere sin arbeidsform, og som sørger for at deres kommunikasjon er betryggende i ethvert henseende. Partene får også innsyn i de sakkyndiges skriftlige utredninger.

## 2.5.6 Utvalgets bemerkninger til den fremsatte kritikk mot saksbehandlingen

### 2.5.6.1 Generelt om valg av prinsipper og arbeidsmetoder

Det er tale om en gransking initiert av en privat part, og det finnes ikke noe regelverk som direkte regulerer dette. Mandatet angir ikke nærmere noe om hvilke prinsipper og arbeidsmetoder som skal ligge til grunn for utvalgets arbeid. Det ligger imidlertid i mandatet at utvalgets gjennomgang skal være uavhengig, at det skal søke å belyse alle sider av saken, at det skal gis tilgang til all relevant informasjon, og at gjennomgangen skulle skje så raskt som mulig. I LOs pressemelding av 29. januar 2007 heter det at "Tolkning og avgrensing av mandatet overlates til utvalget. Det overlates videre til utvalget å ta de kontakter og foreta de avklaringer som er nødvendige for å belyse alle sider av saken." Det følger av dette at oppdragsgiver – LO – legger stor vekt på at alle sider av saken skal bli belyst. Dette var derfor retningsgivende for hvordan utvalget ønsket å legge opp arbeidet.

Utvalget har hele tiden vært klar over at rapporten kan bli offentliggjort (noe som er opp til LO selv), og at utvalgets vurderinger under enhver omstendighet vil kunne få vesentlig betydning for de involverte parter. Sakens alvor tilsa derfor at grunnleggende rettsikkerhetshensyn for de involverte parter måtte ivaretas. Fordi utvalget presiserte mandatet til å gjelde en *rettslig* vurdering av hvorvidt det foreligger brudd på arbeidsmiljøloven eller annet relevant regelverk eller andre ulovfestede rettslige normer i forbindelse med Yssens arbeidsforhold og fratreden som Internasjonal sekretær i LO, jf. ovenfor under punkt 2.2, var utvalget av den oppfatning at den mest hensiktsmessige måten å gjennomføre granskingen på ville være å legge opp prosessen mest mulig lik det en domstolsprosess. Reglene i tvistemålsloven ville derfor bli lagt til grunn, dog slik at utvalget selv har ansvaret for sakens opplysning.

Utvalget er av den klare oppfatning at en prosess i samsvar med tvistemålslovens regler tilfredsstiller kravene til forsvarlig saksbehandling. Både kravet til kontradiksjon og andre sentrale rettsikkerhetshensyn blir ivaretatt gjennom disse reglene. Etter utvalgets vurdering var kravet til kontradiksjon helt vesentlig i en sak som denne, hvor partene måtte ventes å ha

helt forskjellige oppfatninger om hva som hadde skjedd. I en slik situasjon er kontradiksjon etter utvalgets oppfatning bedre egnet til å få frem opplysninger enn en inkvisisjonsprosess. Kontradiksjon innebærer at parter og/eller vitner er til stede under avhør av vitner i motsetning til under en inkvisisjonsprosess hvor man gjennomførte avhør av vitner med bare utvalgets medlemmer til stede. Utvalget var samtidig klar over at en prosess lagt opp som en hovedforhandling gjorde mulighetene for lekkasjer til pressen større enn om vitneavhør ble foretatt med bare utvalgets medlemmer til stede. Utvalget kom likevel til at hensynet til sakens opplysning og partenes rettssikkerhet måtte veie tyngst.

Utvalget mener prosessen har blitt gjennomført i tråd med tvistemålslovens bestemmelser, så langt dette ut fra sakens karakter har vært mulig. I den forbindelse peker utvalget på at partene har fått anledning til å føre de vitner de ønsker og dernest stille alle de spørsmål som har vært ønskelige til både parter og vitner. Den samlede tidsbruk overgår langt det domstolene vil benytte for en tilsvarende sak. Det redegjøres nærmere for dette nedenfor i tilknytning til de konkrete innvendinger LO har reist mot saksbehandlingen. I sine innvendinger viser LO flere steder til Justisdepartementets rundskriv G-48/75 om regler for offentlige granskingskommisjoner, og hevder disse ikke har blitt fulgt. Til dette bemerker utvalget at bestemmelsene i rundskrivet etter utvalgets mening gir partene klart dårligere rettssikkerhet enn det som følger av tvistemålsloven, og som dermed har blitt partene til del i granskningen. I denne sammenheng påpekes at samtlige bestemmelser i rundskrivets punkt IV 4 om partsrettigheter er "bør" bestemmelser, som ikke gir partene noen absolutte rettigheter. Utvalget peker også på at den danske loven om undersøkelseskommisjoner (lov nr. 357 av 2. juni 1999 om undersøgelseskommissioner) synes å gi den som kan utsettes for kritikk gjennom granskningen, svakere adgang til kontradiksjon enn det utvalget har lagt opp til, jf. bl.a. § 22 stk. 2, hvoretter prosessfullmektigen ("bisidderen") ikke uten undersøkelseskommisjonens samtykke kan utlevere materiale vedkommende har fått innsyn i fra undersøkelseskommisjonen til sin klient (den som granskes) uten undersøkelseskommisjonens samtykke. Undersøkelseskommisjonen kan også pålegge prosessfullmektigen å ikke gjøre sin klient kjent med innholdet i materiale prosessfullmektigen har fått utlevert fra undersøkelseskommisjonen dersom avgjørende hensyn til bl.a. sakens opplysning taler for det. Undersøkelseskommisjonen kan også pålegge prosessfullmektigen å ikke gjøre sin klient kjent med det som har foregått under møter i undersøkelseskommisjonen eller i retten.

I forhold til parts- og vitneforklaringer ønsker utvalget å bemerke at det ble vurdert hvorvidt disse skulle opptas på lydbånd eller nedskrives i en offisiell versjon. Utvalget konkluderte med at dette ikke var ønskelig, fordi det da var en fare for at disse på et eller annet tidspunkt ville nå offentligheten. Utvalget så det ikke som tjenlig at ordrette forklaringer skulle kunne komme ut. En slik fare ville trolig medført at partene og vitnene ville bli mer tilbakeholdne i sine forklaringer, noe som kunne hindre sakens opplysning. Utvalget konkluderte derfor med at de enkelte parter/partsrepresentanter og utvalget selv skulle ta sine egne uoffisielle notater til eget bruk fra det som kom frem under parts- og vitneavhørene. Dette er tilsvarende det som er ordningen i sivile saker for domstolene. Betydningen av dette drøftes nærmere nedenfor under punkt 2.5.6.4.

#### 2.5.6.2 Bruken av rapporten fra Right Management

Advokat Bleken anfører at det vil være i strid med kontradiksjonsprinsippet og partsrettigheter dersom utvalget bygger sin avgjørelse helt eller delvis på opplysninger med hensyn til faktum som måtte fremkomme i Right Managements rapport i LO/Vallas disfavør, fordi rapporten er basert på anonymiserte forklaringer. Så lenge rapporten bygger på kilder

partene ikke har mulighet til å kontrollere, er partene fratatt normale og grunnleggende rettigheter. Dette gjelder selv om partene har fått gjennomgå og kommentere rapporten.

Utvalget kan ikke se at bruk av rapporten fra Right Management er i strid med kontradiksjonsprinsippet eller partsrettigheter for øvrig. Det har ikke vært tale om anonym vitneførsel. Navnene på alle som ble intervjuet har hele tiden vært kjent for partene, selv om det ikke fremkommer i rapporten hvem som har sagt hva. Rapporten ble forelagt partene da den var ferdig, og de fikk anledning til å stille spørsmål til personene som utarbeidet rapporten om bruk av metode etc. Mange av de som ble intervjuet forklarte seg også direkte for utvalget. Partene fikk dermed mulighet for å sammenligne det som fremkom av intervjuundersøkelsen med det som fremkom under forklaringene direkte for utvalget. Partene hadde også full anledning til å be utvalget innkalle til høring personer som hadde uttalt seg til Right Management, men som utvalget selv ikke hadde innkalt. På denne bakgrunn mener utvalget kontradiksjonsprinsippet har blitt tilstrekkelig ivaretatt også i forhold til intervjuundersøkelsen.

Utvalget understreker videre at intervjuundersøkelser av denne typen er helt normale i arbeidsrettssaker, f. eks. oppsigelsessaker. Situasjonen er da ofte at arbeidsgiver før det gis oppsigelse – og dermed før det har blitt sak – får utført en arbeidsmiljøundersøkelse for å få avdekket om problemene på arbeidsplassen faktisk skyldes en bestemt arbeidstaker. Slike undersøkelser utføres på tilsvarende måte som intervjuene de sakkynndige gjorde med personer ansatt i LO, ved at svarene anonymiseres. Dersom svarene ikke anonymiseres, er det en overhengende fare for at personene som blir intervjuet ikke våger å fortelle sannheten. Dersom det blir en oppsigelsessak, og denne havner for domstolene, blir arbeidsmiljøundersøkelsen fremlagt som bevis i saken. Personene som har utført undersøkelsen blir som regel ført som vitner for å forklare seg om metodene som er brukt. Partene får dermed mulighet til å stille spørsmål til personene som har utført undersøkelsen. Det er videre kjent hvilke personer som har blitt intervjuet i undersøkelsen, slik at det står partene fritt til å innkalle disse som vitner i saken. Partene får på denne måte mulighet til å kontrollere hvorvidt det som fremkommer i undersøkelsen stemmer med det vitner forklarer for retten.

Retten avgjør ut fra prinsippet om fri bevisbedømmelse hvilken vekt undersøkelsen skal tillegges. Det som fremkommer gjennom undersøkelsen må således vurderes opp mot de øvrige bevis i saken. Det sier seg selv at dersom det f. eks. er stort sprik mellom det som fremkommer i undersøkelsen og det vitner forklarer, vil undersøkelsen – på grunn av måten den er utarbeidet på med anonymiserte forklaringer – trolig bli tillagt mindre vekt. Dette må imidlertid vurderes konkret fra sak til sak. Det sentrale i denne sammenheng er at denne type undersøkelser ikke blir nektet ført som bevis for retten fordi de skulle stride mot kontradiksjonsprinsippet, eller for øvrig utgjøre rettssikkerhetsmessige betenkeligheter.

Undersøkelsen som Right Management utførte for utvalget er direkte sammenlignbar med den type arbeidsmiljøundersøkelser som er omtalt ovenfor. Right Management intervjuet personer ansatt i LO og utarbeidet på denne bakgrunn en rapport basert på anonymiserte svar, som ble overlevert utvalget for å tjene som et av flere bevis i saken. Som nevnt ovenfor, har partene fått anledning til å avhøre personene som utarbeidet rapporten om hvilken metode de har brukt etc. Partene er kjent med hvilke personer som har blitt intervjuet. Mange har blitt avhørt direkte av utvalget, slik at partene og/eller partenes advokater har hatt anledning til å stille de spørsmål de måtte ønske. På denne måten kunne man avdekke om det var store forskjeller mellom det som fremkommer av rapporten og det som vitnene forklarte direkte for utvalget. Som i en vanlig rettssak vil utvalget etter prinsippet om fri bevisvurdering avgjøre – ut fra den totale bevissituasjonen – hvor stor vekt som skal tillegges det som fremkommer i rapporten. I



denne forbindelse bemerkes at helhetsinntrykket av det som fremkommer gjennom rapporten i stor utstrekning blir bekreftet gjennom forklaringene som ble gitt direkte for utvalget. Rapporten fra Right Management utgjør dermed isolert sett ikke et sentralt bevis i saken.

#### 2.5.6.3 Den anonyme kontakttelefonen

Advokat Bleken uttaler at hans parter ikke har innvendinger mot at kontakttelefonen ble opprettet, men at alle samtaler og innspill burde blitt nedtegnet med fullt innsyn for partene. Det uttales videre at LO ikke føler seg overbevist om at slik praksis konsekvent har vært fulgt.

Til dette bemerker utvalget at man ikke har mottatt henvendelser med konkrete opplysninger som ikke partene fullt ut har blitt informert om. En liste over alle henvendelser som har blitt mottatt gjennom kontakttelefonen og innholdet i denne informasjonen ble overlevert partene den 26. februar 2007. Utvalget kan på denne bakgrunn ikke se at kontakttelefonen skulle innebære noen rettssikkerhetsmessige problemer for noen av partene.

#### 2.5.6.4 Utestenging av partene fra visse forklaringer

Advokat Bleken reagerer på at utvalget besluttet at partene (Valla, LOs kontaktperson og Yssen) måtte forlate utvalgets lokaler under forklaringene til en rekke LO-ansatte og til enkelte andre vitner. Det anføres at selv om advokatene kan gjengi hovedinnholdet av forklaringene til partene, og at partene har hatt mulighet til å forklare seg på nytt om punkter som er fremkommet i forklaringene, er ikke dette fullt ut betryggende saksbehandling, og i strid med bestemmelsene i rundskriv G-48/75. Det anføres at partene burde fått tilgang til nedtegnelser som har blitt gjort av forklaringene.

Utvalget kan ikke se at de ovenfor nevnte forhold utgjør brudd på kontradiksjonsprinsippet eller for øvrig medfører rettssikkerhetsmessige betenkeligheter. Utvalget bemerker at det følger både av tvistemålsloven § 214 og av rundskriv G-48/75 om regler for offentlige granskingskommisjoner punkt IV nr. 4 siste avsnitt, at henholdsvis retten og granskingskommisjonen kan beslutte at partene ikke får være til stede under vitneforklaringer dersom visse vilkår er oppfylt. Etter tvistemålslovens § 214 er vilkåret at "det er særlig grunn til å frykte at vitnet ellers ikke vil gi en uforbeholden forklaring". Etter rundskrivet er vilkåret at "dette må anses nødvendig for å få en uforbeholden forklaring fra den som skal avhøres". Straffeprosessloven § 245 inneholder for øvrig en tilsvarende bestemmelse som tvistemålsloven § 214. Selv om vilkårene for å utelukke partene fra et vitnes forklaring er strenge, mener utvalget at vilkårene var oppfylt i dette tilfellet overfor de vitner det gjaldt.

Bakgrunnen for at det ble besluttet at partene måtte forlate utvalgets lokaler under visse forklaringer, er som nevnt nedenfor under punkt 2.9.2 at HK-klubben i LO ga uttrykk for at flere av vitnene ikke ville våge å forklare sannheten dersom partene var til stede. Utvalget var enig i at det var en reell fare for dette. Det er naturlig at man vegrer seg for å uttale seg om hvordan man oppfatter at sjefen har behandlet en underordnet når sjefen og/eller sjefens nærmeste rådgiver er til stede. Etter utvalgets oppfatning ble muligheten for kontradiksjon – og rettssikkerheten ellers – tilstrekkelig ivaretatt ved at partenes advokater var til stede under forklaringene og kunne gjengi forklaringene for partene. Partene hadde mulighet til å forklare seg på nytt ut fra nye opplysninger som kom frem under avhørene hvor partene ikke selv var til stede; noe utvalget har benyttet seg av. Partene har også hatt mulighet til å be om at vitner skulle forklare seg på nytt, men har ikke benyttet seg av dette. For øvrig peker utvalget på at det i ordinære arbeidsrettstvister hvor det rettes beskyldninger mot at en person har trakassert en annen, vil den personen beskyldningene retter seg mot, ordinært ha status som vitne. Det er et grunnprinsipp etter tvistemålsloven at vitner ikke får være tilstede og høre på den andre



forklare seg forutfor deres egen forklaring. Det vanlige er derfor at den som påstår seg trakassert, får forklare seg uten at den som hevdes å ha stått for trakasseringen, er tilstede.

Advokat Bleken har i sluttinnlegget på vegne av LO og Valla bemerket at forklaringene ble nedskrevet og at partene burde fått tilgang til disse nedskrivningene. Det er også vist til enkelte uttalelser fra Sivilombudsmannen. Det er korrekt at utvalget hadde medhjelpere som tok notater under forklaringene, men det ble ikke gjort lydopptak eller stenografiske nedtegnelser av forklaringene. Partenes advokater, som var til stede under alle forklaringene, hadde samme mulighet for å ta notater som utvalget. Utvalget la til rette for at advokatene kunne tilkalle personer fra sine advokatkontorer som kunne bistå med å ta notater. Partenes representanter hadde dermed like gode forutsetninger som utvalget for å ta notater under avhørene der partene ikke var til stede, og fikk mulighet til å selv orientere partene i etterkant om hva de enkelte vitnene hadde forklart. Partene fikk gjennom dette mulighet for kontradiksjon, jf. ovenfor. Utvalget mener en slik gjennomføringsmåte er i samsvar med det som følger av tvistemålsloven § 214, og ivaretar de rettssikkerhetsmessige aspekter minst like bra som reglene for offentlige granskingskommisjoner. Det bemerkes at retten normalt ikke skriver ned vitneforklaringer. Den orientering parten har rett til å få etter tvistemålsloven § 214, skjer derfor gjennom en muntlig oppsummering av hovedpunktene fra dommeren. Dersom parten er representert ved prosessfullmektig – som vedkommende normalt vil være – vil denne kunne utfylle oppsummeringen.

Slik forhandlingene for utvalget ble lagt opp, tok man seg bedre tid enn det som er normalt under en vanlig hovedforhandling, nettopp for at partenes representanter skulle kunne gjøre de nødvendige notater. Den orientering partene dermed kunne få av sine advokater i etterkant, burde være minst like utfyllende som en oppsummering fra dommeren i en vanlig sivil sak. Etter regelverket for offentlige granskingskommisjoner skal forklaringer skrives ned, jf. punkt IV nr. 3 femte avsnitt. Dette innebærer at det er mulig å la parten lese gjennom forklaringene til vitner som vedkommende ikke har fått vært til stede under avhør av. Vedkommende har likevel ikke noen ubetinget rett til å få lese gjennom forklaringene. Det som sies er at vedkommende skal gis rett til å ”gjøre seg kjent med og kommentere forklaringen”. (Punkt IV nr. 4 syvende avsnitt siste punktum) At forklaringene etter regelverket for offentlige granskingskommisjoner skal skrives ned, må blant annet ha sammenheng med at partene sjelden vil være representert ved advokat i slike granskinger. Prosessen er ikke tenkt lagt opp på samme måte som en hovedforhandling. Det er dermed et mye større behov for at forklaringer skrives ned, og at parten får lese forklaringene, dersom parten ikke har fått være til stede under forklaringen i granskinger som utføres etter reglene for offentlige granskingskommisjoner, enn i granskinger som utføres med utgangspunkt i tvistemålslovens system.

I praksis vil parten i granskinger etter reglene for offentlige granskingskommisjoner ofte få oversendt store mengder dokumenter til gjennomgang med kort frist til merknader. Utvalget kan ikke se at en slik fremgangsmåte er mer betryggende enn den fremgangsmåten utvalget valgte, som er i samsvar med tvistemålsloven. Utvalget er tvert imot av den oppfatning at den prosess det er lagt opp til, er mer betryggende enn den som følger av de nevnte retningslinjer for offentlige granskinger. Fremgangsmåten utvalget la opp til gjorde at partenes advokater fikk mulighet til å stille direkte spørsmål til de som forklarte seg, samtidig som de senere kunne referere innholdet i forklaringene til parten. Partene fikk dermed mulighet til å kommentere forklaringene, og eventuelt gjennom advokaten sørge for at det ble stilt oppfølgende spørsmål til de som hadde forklart seg.

Når det gjelder uttalelsene fra Sivilombudsmannen som det vises til, nøyer utvalget seg med å påpeke at sakene ikke er sammenlignbare. I uttalelsen gjengitt i Sivilombudsmannens

årsmelding fra 1994 s. 44 var tilfellet at granskerne snakket med vitner uten at den som kunne bli utsatt for kritikk fikk være til stede og uten at vedkommende i ettertid fikk tilgang til de protokollerte forklaringene. Dette uttalte Sivilombudsmannen var i strid med bestemmelsene om partsoffentlighet. En vesentlig forskjell i forhold til den foreliggende sak er imidlertid at vedkommende ikke var representert ved noen advokat som hadde vært til stede under forklaringene, og kunne gi referat av hva som hadde blitt sagt. Granskingen var lagt opp på en helt annen måte, og utvalget kan derfor ikke se at denne uttalelsen kan tillegges vekt. I forhold til Sivilombudsmannens uttalelse om at det burde blitt tatt opp med oppdragsgiver når man valgte en fremgangsmåte med fortrolige samtaler uten at parten var til stede, bemerkes at dette ikke var naturlig i vårt tilfelle da LO allerede hadde presisert at utvalget selv skulle avgjøre hvordan granskingen skulle gjennomføres.

Utvalget er fullt klar over at det ikke er like gode muligheter for kontradiksjon når partene ikke er til stede under forklaringene, som når de er det. Slik vil det imidlertid alltid være når man tillater forklaringer uten at partene er til stede. Som nevnt ovenfor tillater både tvistemålsloven og regelverket for offentlige granskingskommisjoner dette. Hensynet til sakens opplysning går i disse tilfellene foran hensynet til optimal kontradiksjonsmulighet. Men når vilkårene for forklaring uten partene til stede først var oppfylt, og utvalget ga tillatelse til dette, er det utvalgets klare oppfatning at muligheten til kontradiksjon ble ivaretatt så godt som mulig – og innenfor fullt forsvarlige rammer – gjennom det opplegg som er gjennomført.

#### 2.5.6.5 Særlig om forklaringen fra Yssens fastlege

Advokat Bleken har også reagert på at utvalget godkjente at Yssen opphevet bedriftslegens taushetsplikt, under forutsetning av at representanter for LO (ut over advokat) ikke fikk være til stede under hennes forklaring. Videre er det reist innvendinger mot at forklaring fra Yssens fastlege bare ble gitt direkte til utvalgets sakkyndige rådgivere, som igjen kunne viderebringe synspunktene til utvalget. Det anføres at kritiske spørsmål til legen i praksis begrenses, at faktagrunnlaget er unndratt enhver kontradiksjon, og at dette representerer en rettssikkerhetsrisiko.

Utvalget bemerker at det ut fra hensynet til sakens opplysning mente dette var en forsvarlig fremgangsmåte i dette tilfellet. På bakgrunn av samtalen med fastlegen har de sakkyndige utarbeidet et referat, som inngår som et grunnlag for rapporten fra de sakkyndige. Denne rapporten har advokat Bleken fått tilgang til under forutsetning av taushetsplikt vedrørende opplysningene fra fastlegen. Partene får dermed samme tilgang på informasjon som utvalget. På denne bakgrunn kan ikke utvalget se at dette forhold representerer noen rettssikkerhetsrisiko for noen av partene.

#### 2.5.6.6 De sakkyndiges rolle

Advokat Bleken har anført at det ikke er gitt konkret informasjon om hvordan de sakkyndige skal bistå utvalget ved utforming av utvalgets granskingsrapport. Det uttrykkes bekymring for at de sakkyndige deltar i utvalgets diskusjoner, slik at de i praksis deltar ved utarbeidelsen av utvalgets rapport. Det anføres at dette i så fall medfører dårligere mulighet for kontradiksjon enn under en vanlig retts sak.

Utvalget bemerker at de sakkyndige ikke er en del av utvalget, og at de sakkyndige ikke har deltatt i utformingen av granskingsrapporten. De sakkyndige avga en rapport til utvalget på bakgrunn av sine observasjoner. Denne rapporten ble gjort kjent for partene. Partene fikk dermed tilgang til samme informasjon som utvalget, og har mulighet til å komme med sine merknader til rapporten. Den omstendighet at de sakkyndige har delt pauserom med utvalget

under høringene, kan ikke ses å ha vært problematisk. Dette har vært kjent for alle involverte uten at det har vært reist innvendinger mot det underveis. Fra de sakkyndige har det ved disse anledninger ikke fremkommet synspunkter som ikke også er reflektert i deres rapport.

Utvalget kan derfor ikke se at de sakkyndiges rolle i granskingen har vært vesentlig annerledes enn den rolle sakkyndige har i en vanlig sivil sak etter tvistemålsloven, og under enhver omstendighet ikke slik at den representerer noen rettssikkerhetsmessige betenkeligheter.

#### 2.5.6.7 Kritikk av utvalgets tempo

Valla har gitt uttrykk for at utvalgets tempo har vært for høyt, og at hun ikke fikk tilstrekkelig tid til å forberede sin forklaring. Til dette bemerkes at LOs sekretariat ved oppnevningen av utvalget forutsatte at gjennomgangen skulle foreligge så raskt som mulig. I møte med partenes advokater 31. januar 2007 ble det klarlagt at den muntlige høringen skulle gjennomføres 10.-11. februar 2007, og at utvalget ville begynne med å høre Yssen og Valla. Valla ble selv invitert til høringen ved brev av 1. februar 2007. Hun forklarte seg for utvalget 10. februar og 19. februar 2007. Utvalget kan ikke se annet enn at hun har hatt tilstrekkelig tid til å forberede sin forklaring på forsvarlig vis, særlig hensett til at hun har fått anledning til å utdype og supplere forklaringen 18 dager etter at hun ble kjent med at høringen skulle finne sted.

### 2.6 Utvalgets samarbeid med partene

Samme dag som utvalget ble oppnevnt, den 29. januar 2007, ble advokat for Yssen, Ingeborg Moen Borgerud, og advokat for LO og Valla, Håkon Bleken, kontaktet av utvalgets leder for å legge til rette for et godt samarbeid om utvalgets arbeid.

#### 2.6.1 Innledende kontakt med LO

Etter at utvalget var oppnevnt av LOs sekretariat 29. januar 2007, ble det i brev til LO av 30. januar 2007 anmodet om at LO skulle oversende alle relevante dokumenter i saken. Videre ba utvalget om at LO skulle utarbeide en liste over personer med særlig kjennskap til Valla/Yssen-saken internt i LO og som kunne bidra med informasjon til utvalget. Utvalget ba om informasjon om hvem i LO som skulle fungere som utvalgets kontaktperson i tiden fremover. Utvalget fikk opplyst at Nina Tangnæs Grønvold skulle være LOs kontaktperson overfor utvalget. Etter noe tid ble det opplyst at Roar Flåthen skulle fungere som kontaktperson i forhold til LO som oppdragsgiver.

Utvalget kalte inn til et saksforberedende møte med partene den 31. januar 2007. For LO møtte advokat Bleken og Nina Tangnæs Grønvold. For Yssen møtte advokat Borgerud. På møtet ble blant annet utvalgets habilitet, sakens rettssubjekter, LOs dekning av Yssens advokatutgifter, prinsippene for utvalgets arbeid og utvalgets arbeidsmetoder diskutert.

#### 2.6.2 Utvalgets syn på partsforholdet

Utvalget redegjorde på det saksforberedende møtet for at de anså at det var tre parter som potensielt kunne bli berørt av saken:

- Yssen
- LO som arbeidsgiver
- Valla som arbeidsgivers representant

Utvalget mente advokat Bleken løpende måtte vurdere om han kunne representere både LO og Valla. Det ble pekt på at det potensielt kunne foreligge en interessekonflikt mellom Valla og LO. Valla og LO avviste at det kunne være noen interessekonflikt.

### 2.6.3 Konfidensialitet

Utvalget forutsatte at det var full konfidensialitet rundt utvalgets undersøkelse. Det var ingen uenighet om dette i det saksforberedende møtet, og partene godtok dette. Det ble senere confirmert i en taushetserklæring. I brev av 5. februar 2007 til utvalget redegjorde advokat Borgerud for at Yssen ikke påtok seg en absolutt konfidensialitetsforpliktelse: "Det er ikke aktuelt for Yssen å påta seg en absolutt konfidensialitetsforpliktelse når det gjelder utvalgets mandat og arbeidsmetode, jf. også at det informeres om dette internt i LO. Yssen forbeholder seg rett til å konsultere sin fagforening i den grad det kan oppstå spørsmål det er naturlig å konsultere forbundet om".

### 2.6.4 Dekning av Yssens advokatutgifter

Utvalget ga uttrykk for at Yssens advokatutgifter i forbindelse med den uavhengige gjennomgangen burde dekkes av LO for å sikre balanse i prosessen og ivaretagelse av hennes behov for rettslig assistanse. LO bekreftet i brev til utvalget av 2. februar 2007 at de var villige til å dekke "nødvendige og dokumenterbare advokatutgifter som skal gjøre det mulig for Ingunn Yssen å medvirke til gjennomgangen". Utvalget foreslo i brev til LO av 16. februar 2007 at utvalget skulle ta stilling til hva som var rimelige og nødvendige advokatutgifter i henhold til tvistemålslovens alminnelige regler. LO aksepterte dette forslaget i brev av 21. februar 2007.

### 2.6.5 Drøftelse av utvalgets mandat

Utvalget redegjorde for den avgrensning som var foretatt av mandatet, jf. punkt 2.2 ovenfor. Advokat Borgerud fremholdt at Yssens jobbutførelse som sådan måtte holdes utenfor utvalgets gjennomgang. I brev av 1. februar 2007 utdypet advokat Borgerud Yssens synspunkter på utvalgets mandat:

"Det sentrale spørsmål er hvem og hva som skal granskes. Vi forutsetter at Landsorganisasjonen har nedsatt et utvalg som skal gjennomgå sin egen og Gerd-Liv Vallas håndtering av saken, og at det er formålet med gjennomgangen. Yssens arbeidsforhold i LO er avsluttet. Hun forutsetter at det ikke skal foretas noen gransking av hvorvidt hun som tidligere ansatt har opptrådt regelstridig eller hvorvidt hun har utført sine arbeidsoppgaver på en måte som hennes tidligere arbeidsgiver er misfornøyd med. Vi registrerer formuleringen i pkt 6 fra gårdsdagens møtereferat hvor det heter at utvalget "antar at Yssens jobbutførelse indirekte vil kunne bli berørt som en del av sakens faktiske forhold."

Utvalgets standpunkt var slik det fremgår av sitatet i advokat Borgeruds brev at Yssens jobbutførelse indirekte ville bli berørt som en del av sakens faktum.

### 2.6.6 Andre spørsmål reist av partene

Advokat Borgerud tok i brev av 1. februar 2007 opp at utvalgets rapport måtte overleveres Yssen og LO/Valla samtidig, og at rapporten måtte offentliggjøres uavhengig av innhold. Det ble forutsatt at personopplysninger behandles på en betryggende måte. Videre ble det tatt opp at alle aktørene måtte få innsyn i samtlige dokumenter som fremlegges for utvalget, og adgang til å uttale seg om anførsler og bevis, herunder selve rapporten. Advokat Borgeruds brev ble besvart av utvalget den påfølgende dag. Svaret bekreftet anmodningene om balanse

og likeverdighet mellom partene og bekjentgjøring til begge parter av utvalgets funn og konklusjoner.

Advokat Borgerud tok i brev av 5. februar 2007 opp at saken måtte gis en annen betegnelse enn "Yssen-saken". Utvalget benyttet i det videre arbeidet begrepet "undersøkelsesutvalget". Videre ble det formidlet et ønske om at arbeidet om mulig skulle ferdigstilles i løpet av februar måned. Advokat Borgerud ba i tillegg LO nøye vurdere "om det er riktig at Grønvold koordinerer arbeidet fra LOs side". Dette ble begrunnet i tillit til prosessen. I forlengelsen av sitt brev av 1. februar fremsatte advokat Borgerud i nytt brev til utvalget av 6. februar 2007 innspill til hvilke problemstillinger utvalgets arbeid burde omfatte. I fortsettelsen av dette argumenterte Borgerud også for behovet for vitneførsel uten Vallas (og Yssens) eller deres advokaters nærvær.

Advokat Bleken henvendte seg til utvalget 1. februar om utvalgets progresjon og rådet utvalget til å justere ned tempoet i prosessen noe.

## **2.7 Dokumentasjon fra partene**

LO, advokat Bleken og advokat Borgerud ble i brev fra utvalget av 30. januar 2007 anmodet om å oversende all relevant informasjon i saken. I forhold til LO ba utvalget i nytt brev av 31. januar 2007 om LOs omgående overlevering av konkretisert materiale, herunder Yssens ansettelsesavtale, stillingsinstruks, oppsigelsesbrev, LOs personalhåndbok, tariffavtaler gjeldende for Yssen og Valla med mer.

Advokat Borgerud overleverte sine dokumenter i saken 31. januar 2007 og 5. februar 2007. LOs overlevering av dokumenter til utvalget ble noe forsinket fordi medarbeidere i personalseksjonen var opptatt med utarbeidelsen av LOs redegjørelse til Arbeidstilsynet. Utvalget mottok de sentrale dokumenter fra LO i løpet av uke 6 og 7.

## **2.8 Undersøkelse fra Right Management**

Utvalget har som nevnt benyttet Right Management til å utarbeide en rapport til utvalget om relasjonen mellom Valla og Yssen i den periode som Yssen var ansatt som Internasjonal Sekretær i LO. Rapporten er basert på anonyme intervjuer av ca. 30 personer i LOs ledelse og internasjonale avdeling som ble gjennomført i perioden 6.-13. februar 2007. Om rapportens innhold se punkt 5.2.

LO ble orientert om intervjuundersøkelsen i brev av 31. januar 2007 og i det saksforberedende møte samme dag. Utvalget forutsatte at LO tilrettela for gjennomføringen av intervjuene. I e-post av 2. februar 2007 informerte LO om at det dagen før var avholdt et møte mellom LO og HK-klubben hvor sistnevnte fremsatte en rekke spørsmål til utvalgets arbeid, herunder undersøkelsene ved Right Management, og at HK-klubben avventet svar på sine spørsmål før de ville samtykke til at deres medlemmer ble invitert til intervjuene. LO varslet å ville komme tilbake til utvalget om dette. Utvalget kom tilbake til LO med følgende informasjon om intervjuene: "Organisering og gjennomføring av psykologsamtalene. Den enkelte medarbeider inviteres til en samtale med en psykolog fra Right Management. I tillegg vil en av seniorkonsulentene i Right være med for dokumentasjon og støtte. Samtalene vil ha en antatt varighet på ca 1 time, og har som mål å kaste lys over relasjon mellom Yssen og Gerd Liv Valla i den tid Yssen arbeidet som Internasjonal sekretær i LO. Samtalene vil være konfidensielle, og innholdet i den rapport som senere blir produsert vil ikke kunne tilbakeføres til enkeltpersoner. Samtalene vil ikke følge en på forhånd definert intervjuguide, men vil konsentrere seg om det den enkelte har å fortelle om sine observasjoner av forholdet mellom Yssen og Valla. Vi vil konsentrere oss om tre faser i dette arbeidet, Yssens ansettelse

som Internasjonal sekretær, den tiden hun arbeidet ved avdelingen og perioden rundt hennes oppsigelse. Andre forhold ved avdelingen eller i LO er ikke innfor vårt mandat å dokumentere. Vi vil i samtalen søke å få så konkret og presis informasjon som mulig, basert på egne observasjoner og ikke annenhånds opplysninger.

Samtalene vil foregå i en atmosfære av fortrolighet og trygghet.”

LO bisto etter dette til at intervjuene ble gjennomført. I tillegg varslet LO om at de ville be Right Management snakke med 6-8 personer i tillegg til de som utvalget hadde identifisert som intervjuobjekter. Utvalget presiserte at det var de som skulle avgjøre hvilke personer som skulle inngå i Right Managements undersøkelse, og avlyste på bakgrunn av dette en samtale LO hadde planlagt første dag som ikke på forhånd var klarert med utvalget.

Rapporten fra Right Management ble oversendt utvalget 15. februar 2007. Partene fikk innsyn i rapporten fra Right Management 16. februar 2007 og senere ved behov.

## **2.9 Høringene**

### **2.9.1 Planlegging av høringen**

Utvalget innkalte til høringen i brev av 1. februar 2007. De som i første omgang ble innkalt var Valla, Yssen, LOs valgte ledelse, LOs avdelingsledere, LOs personalsjef og fungerende avdelingsleder i Internasjonal avdeling, totalt 18 personer. Partenes advokater ble innkalt til høringen i brev av samme dato, og utvalget ba om innspill på hvilke personer som burde bes om å gi forklaring ut over de som allerede var innkalt. Følgende informasjon ble gitt om høringen: ”Utvalget har besluttet å gjennomføre en høring lørdag 10. februar og søndag 11. februar. Utvalget innkaller deg med dette til høringen. Høringen vil søke å belyse sakens faktiske sider. Om partene ønsker det kan sakens rettslige spørsmål også belyses. Høringen vil bli innledet ved at partenes advokater får anledning til å innlede for utvalget. Deretter vil utvalget høre en rekke personer som har kjennskap til saken gjennom sitt arbeid i LO eller har annen relevant informasjon om Yssen-saken. Høringen vil sikre partene full kontradiksjon ved at det blir anledning for partenes advokater til å stille supplerende spørsmål til alle personer som høres. Partene gis anledning til å være tilstede under hele høringen. Høringen vil skje for lukkede dører”.

I brev av 7. februar 2007 kom LO tilbake med liste over personer i LO som kunne ha særlig kjennskap saken, og som burde bli hørt av utvalget. Endelig liste fra advokat Borgerud ble formidlet utvalget i brev av 9. februar 2007. Utvalget innkalte på bakgrunn av advokat Borgeruds innspill: Wenche Paulsrud, Liv Undheim, Turid Lilleheie, Torhild Hornslien og Erna Ansnes. På bakgrunn av advokat Blekens innspill ble Nina Tangnæs Grønvold, Øystein Gudim, Børre Pettersen, Beate Knudsen og Trude Johnsen innkalt. Utvalget valgte på eget initiativ å innkalle dessuten Sigurd Øyvind Kambestad, Kjersti Aksnes Skantze, Øyvind Rognevær og Martin Kolberg.

Fordi en del av de innkalte ikke hadde anledning til å stille i helgen, samt at partene kom med innspill til flere personer som burde høres, ble høringene utvidet til også 13., 15., 17. og 19. februar 2007. Partene ble lørdag 17. februar anmodet å melde inn ytterligere personer de ønsket utvalget skulle innkalle til høringene. Partene formidlet ingen nye navn til utvalget utover de som da var innkalt.

## 2.9.2 Gjennomføringen av høringen

Høringen ble deretter gjennomført som planlagt den 10., 11., 13., 15., 17. og 19. februar 2007. Følgende forklarte seg:

(i) Lørdag 10. februar 2007 kl. 9:00-20:00

Yssen og Valla

(ii) Søndag 11. februar 2007 kl. 9:00-18:00

Bjørn Erikson (leder arbeidsmiljøavdelingen), Kine Smith Larsen (leder administrasjonsavdelingen), Jenny Ann Hammerø (leder informasjons- og rådgivningsavdelingen), Grethe Fossli (leder næringspolitisk avdeling), Wenche Paulsrud (avdelingsleder i YS), Tor-Arne Solbakken (LO-sekretær), Karin Beate Theodorsen (nestleder Internasjonal avdeling), Stein Reegård (leder samfunnspolitisk avdeling) og Nina Tangnæs Grønvold (spesialrådgiver i informasjons- og rådgivningsavdelingen).

(iii) Tirsdag 13. februar 2007 kl. 8:30-15:00

Roar Flåthen (1. nestleder), Knut Boddning (leder forhandlingsavdelingen), Ellen Stensrud (1. sekretær), Liv Undheim (nestleder Industri Energi), Rita Lekang (LO-sekretær), Geir Mosti (2. nestleder), Bente N. Halvorsen (hovedkasserer), Øystein Gudim (tidl. leder for IFS-seksjonen), Ståle Dokken (leder organisasjonsavdelingen), Trine Lise Sundnes (LO-sekretær) og Bjørn Kolby (leder for juridisk avdeling).

(iv) Torsdag 15. februar 2007 kl. 15:00-21:15

Torhild Hornslien (forbundssekretær NTL) og Yssen (fortsatte sin forklaring)

(v) Lørdag 17. februar 2007 kl. 9:00-17:45

Børre Pettersen (hovedvernombud), Sigurd Øyvind Kambestad (HK-klubben), Beate Knudsen (tid. personlig rådgiver for Valla), Trude Johnsen (likestillingsrådgiver i informasjons- og rådgivningsavdelingen), Turid Lilleheie (forbundsleder NTL), Erna Ansnes (tidl. leder for Europaseksjonen i Internasjonal avdeling), Kjersti Aksnes Skantze (bedriftslege) og Øyvind Rognevær (tidl. leder av HK-klubben).

(vi) Mandag 19. februar kl 13:00-18:15

Martin Kolberg (partisekretær Arbeiderpartiet), Tove Haug (personalsjef), Kine Smith Larsen (fortsatte sin forklaring) og Valla (fortsatte sin forklaring).

De sakkyndige Lars Weisæth og Odd H. Hellesøy deltok i hele høringen og hadde også anledning til å stille spørsmål til de som forklarte seg. Alle som forklarte seg ble orientert om at deltakelsen var frivillig og ble oppfordret til å forklare seg sant. Utvalget ba samtlige som deltok på høringene om å bevare taushet om de opplysningene som fremkom under høringen. De som ble innkalt hadde i utgangspunktet en avsatt tid på henholdsvis 90 minutter, 50 minutter eller 30 minutter avhengig av antatt relevans. Tidsrammene ble imidlertid tilpasset underveis slik at utvalget og partenes advokater fikk stille de spørsmål de ønsket. Vallas og Yssens forklaringer varte begge i totalt ca 9 timer. Ikke på noe tidspunkt eller overfor noen ble anmodning om spørsmål overfor parter og vitner avskåret av utvalget.

Utvalget la fra starten av høringen opp til at både partenes advokater og partene selv fikk anledning til å følge høringene i sin helhet. Dette ble gjennomført lørdag 10. februar og



søndag 11. februar. Den 13. februar mottok utvalget følgende henvendelse fra HK-klubben i LO:

”Klubben er kjent med at flere personer har uttrykt problemer med å forklare seg mens Gerd-Liv Valla er tilstede. Klubben ber derfor om at forklaringene skjer uten hennes tilstedeværelse”. På bakgrunn av denne henvendelsen besluttet utvalget som nevnt at det kun var partenes advokater som fikk anledning til å være tilstede når ansatte fra LO skulle forklare seg for utvalget. Det innebar at Yssen, Valla og Nina Tangnæs Grønvold ikke fikk følge høringen annet enn når personer som ikke var ansatt i LO forklarte seg. Samme praksis ble fulgt når et medlem av LOs sekretariat og bedriftslegen forklarte seg for utvalget.

## **2.10 Samtaler med de sakkyndige**

De sakkyndige gjennomførte egne samtaler med Yssen og Valla 19. februar 2007. Det ble på bakgrunn av de sakkyndiges observasjoner utarbeidet en rapport til utvalget 4. mars 2007 som også partene ble gitt tilgang til 5. mars 2007. Rapporten er nærmere omtalt i punkt 5.3.

## **2.11 Telefonnummer til utvalget til bruk for ansatte i LO**

Fra og med 30. januar 2007 opprettet utvalget en egen telefonlinje til bruk for ansatte i LO som kunne ha relevant informasjon til utvalget. LO ble orientert om telefonen i brev av 30. januar 2007 og ble bedt om å formidle informasjon om telefonen til de ansatte i LO-sentralt gjennom interne informasjonskanaler.

HK-klubben i LO ønsket svar på spørsmål knyttet til bruken av telefonlinjen før de ville samtykke til at det ble sendt ut informasjon om telefonen til klubbens medlemmer. På bakgrunn av informasjon fra utvalget og i forståelse med HK-klubben sendte LO deretter ut slik informasjon om telefontjenesten til sine ansatte den 5. februar 2007: ”Utvalget som vil foreta en uavhengig gjennomgang av Yssen-saken ønsker å åpne for at ansatte som mener å ha noe å bidra med kan ta direkte kontakt med utvalget. Utvalget kan kontaktes på telefon xxxxxxxx. Telefonen vil være betjent av personalet i Wiersholm, Mellbye & Bech advokatfirma som bistår utvalget i deres arbeid. Telefonen er betjent hver dag fra kl. 09.00 til 20.00. Det er mulig å legge igjen en beskjed dersom det ikke kan oppnås kontakt ved første oppringning. Hensikten med en første telefonsamtale vil være å kartlegge om den personen som ringer har informasjon som er relevant for utvalgets arbeid. All informasjon vil bli videreformidlet utvalget, og utvalget vil ta stilling til om det er aktuelt å gjennomføre formelle samtaler med personen i ettertid. Alle som ringer vil bli spurt om å oppgi navn og stilling. Rene anonyme tips vil ha liten verdi for utvalget, men utvalget har ingen mulighet til å pålegge de som ringer telefonen, eller på annen måte oppsøker utvalget, å oppgi sin identitet.”

Seks personer har henvendt seg til utvalget via denne telefonen. For øvrig har det kommet inn noen få synspunkter via brev og e-post. Ingen av innspillene har vært av betydning for utvalgets vurderinger.

## **2.12 E-post innsyn**

I det saksforberedende møtet den 31. januar 2007 tok utvalget opp at de ønsket innsyn i e-postkorrespondansen mellom Valla og Yssen. Valla og Yssen ble anmodet om å samtykke til slikt innsyn. Partene samtykket til innsyn i e-postkorrespondanse mellom disse, der andre personer ikke fremkommer som mottager (til/cc/bcc). Valla undertegnet samtykke til innsyn i e-postkorrespondanse den 1. februar. Yssen undertegnet samtykke den 4. februar.

Etter innspill fra LO ba utvalget ved e-post av 5. februar 2007 også om Yssens samtykke til innsyn i e-post mellom henne og LOs administrasjonssjef og personalsjef. I brev av 5. februar

2007 meddelte advokat Borgerud at Yssen ikke ønsket å samtykke til slikt innsyn på det daværende tidspunkt, idet det var uklart for henne hva som var formålet med en slik bred gjennomgang.

Utvalget engasjerte selskapet Ibas AS til å gjennomføre innsynet. Ved brev av 6. februar 2007 orienterte utvalget Datatilsynet om det planlagte innsynet, og ba om deres snarlige tilbakemelding på innsynet. Ved brev av 13. februar 2007 orienterte Datatilsynet om at de ikke hadde innsigelser mot innsynet, da de beskrevne forutsetninger og fremgangsmåte for innsynet fremsto som akseptable. Det ble avholdt et planleggingsmøte for den praktiske gjennomføringen av e-postinnsynet den 20. februar 2007, der ulike metoder for gjennomføring av sikring og innsyn ble diskutert.

Utvalgets leder besluttet etter møtet å gjennomføre sikring og innsyn i samsvar med anbefalinger fra Ibas AS. Dette bestod i at TeleComputing AS skulle skaffe til veie kopier av aktuelle e-postkontoer fra e-postserver samt sikkerhetskopier av 27. oktober 2006. Disse skulle deretter sikres av Ibas AS og aktuelle e-postmeldinger tilgjengeliggjøres for utvalget. Ibas AS utarbeidet en Gjennomføringsplan. Denne ble oversendt partenes advokater den 21. februar. Partenes advokater ble også varslet om planlagt gjennomføring den 22. februar. Begge parter ønsket å ha en representant til stede under gjennomføringen av innsynet. Sikring og gjennomgang av e-post ble foretatt i to møter, begge i TeleComputing AS' lokaler.

Gjennom ovennevnte innsyn i LOs e-postkontoer tilhørende Valla og Yssen er det ikke funnet noen e-postmeldinger som utelukkende har vært sendt mellom disse to personene.

Sikring og innsyn ble foretatt med representanter for både Valla og Yssen til stede. Under arbeidet har disse representantene ikke hatt innvendinger til hvordan innsynet ble foretatt.

### **2.13 Fritak for taushetsplikt for leger**

I det saksforberedende møtet den 31. januar 2007 tok utvalget også opp om Yssen ville godta at hennes fastlege og LOs bedriftslege ble fritatt for sin taushetsplikt overfor utvalget.

I brev av 1. februar 2007 informerte advokat Borgerud om at Yssen på det daværende stadiet ikke ville ta stilling til dette spørsmålet. I stedet ba advokat Borgerud om at LO fremla oversikt over den kontakt som hadde vært mellom arbeidsgiver og bedriftslege, samt eventuell korrespondanse mellom LO og trygdekontoret.

Yssen samtykket 16. februar 2007 til at taushetsplikten til LOs bedriftslege ble opphevet slik at hun kunne forklare seg for utvalget under høringen. Hun ba om at partsrepresentantene fratrådte under hennes forklaring. Yssen samtykket videre 22. februar til at fastlegens taushetsplikt ble opphevet overfor de to sakkyndige. Yssen er innforstått med at det refereres til helseopplysninger fra hennes lege i denne rapporten i den grad det er nødvendig for å belyse saken.

### **2.14 Utvalgets kontakt med HK-klubben**

HK-klubben i LO har formidlet sine syn på utvalgets arbeid i brev av 27. januar 2007 og 7. februar 2007. HK-Klubben mente tre sider ved saken måtte vurderes: 1) Påstandene om mobbing/trakassering. 2) Om behandlingen av Yssen etter at hun ble sykmeldt er kritikkverdige. 3) Om LO/Vallas håndtering av saken etter at Yssen sto fram i VG med sin oppsigelse er kritikkverdige. HK-klubben rådet utvalget til å legge opp til at de ansatte i LO i størst mulig grad fikk anledning til å uttale seg anonymt. Klubben rådet også utvalget til å

knytte til seg fagpersonell med særlig kompetanse innen mobbing/trakassering og konflikter i arbeidsmiljøet. HK-klubben utdypet sitt syn på utvalgets arbeid i et møte med utvalget 5. februar 2007.

### **2.15 Partenes sluttinnlegg**

Advokat Bleken og Advokat Borgerud ble i brev fra utvalget av 14. februar anmodet om å komme med sine synspunkter på sakens faktiske og juridiske sider. Bidragene måtte foreligge innen utgangen av uke 8. Begge parter leverte sluttinnlegg. Partene fikk videre anledning til å komme med synspunkter på hverandres innlegg innen onsdag 28. februar. Begge benyttet også denne muligheten. Utvalget var innstilt på å trykke sluttinnleggene som vedlegg til utvalgets rapport, slik at leseren ubeskåret skulle kunne gjøre seg kjent med de respektive parters anførsler og bevis. Advokat Bleken motsatte seg dette og innleggene er derfor ikke vedlagt.

### **3. SAKENS FAKTISKE BAKGRUNN**

#### **3.1 Generell bakgrunn**

##### **3.1.1 LOs organisasjon<sup>1</sup>**

LO er en sammenslutning av ulike fagforbund med et politisk valgt nivå på toppen og har et stort antall ansatte sentralt og lokalt. Ved utgangen av 2005 var det i alt 260 stillingshjemler i hele LOs administrasjon, hvorav 182 stillingshjemler ved hovedkontoret<sup>2</sup>. Nær 830 000 medlemmer er organisert i forbund tilsluttet LO.<sup>3</sup>

LOs øverste organ er LO Kongressen som normalt avholdes hvert fjerde år, jf. LOs vedtekter § 4. Representantskapet er LOs høyeste myndighet mellom Kongressene, jf. vedtektenes § 7. Til LOs sekretariat velges 15 medlemmer og minst ni varamedlemmer, jf. vedtektenes § 3. Kongressen velger også en daglig ledelse som består av leder, nestleder (e), hovedkasserer, førstesekretær og det antall sekretærer som Kongressen bestemmer. Leder, nestleder, hovedkasserer og førstesekretær inngår som faste medlemmer av LOs sekretariat, jf. vedtektenes § 5 (3). LOs sekretariat består derfor både av personer fra LOs valgte ledelse og representanter fra forbundene. I følge vedtektenes § 5 (3) skal medlemmene så vidt det er mulig fordeles på forskjellige hovedyrker og forbundene bør være representert ved lederen. Forbund over 100 000 medlemmer bør ha minst to representanter til Sekretariatet. Sekretariatet fungerer som et slags styre for foreningen og den daglige ledelsen rapporterer til Sekretariatet.

LOs ledelse består i inneværende periode av 8 medlemmer. De politisk valgte medlemmene er det øverste ledersjiktet i den daglige ledelsen av LO. Nivået under den politisk valgte ledelsen består av ansatte administrativt inndelt i 9 avdelinger: næringspolitisk, juridisk, samfunnspolitisk, arbeidsmiljø, forhandling, informasjon og rådgivning, administrasjon, internasjonal og organisasjon. I tillegg har LO et Brusselkontor og flere distriktskontorer.

Avdelingene ledes av en leder og en nestleder, og avdelingene er igjen inndelt i seksjoner som har sine ledere. LO er en hierarkisk organisasjon med hovedformål å være sekretariat for den til enhver tid valgte ledelsen. Den valgte ledelsen har fordelt politiske ansvarsområder mellom seg og det innebærer at avdelingslederne rapporterer til ulike personer i den valgte ledelsen avhengig av saksområde. LO-lederen har det formelle personalansvaret for alle avdelingslederne i LO.

##### **3.1.2 Organisasjonskart for LO**

---

<sup>1</sup> LOs organisasjonsstruktur fremgår av LOs vedtekter

<sup>2</sup> Kilde: LOs årsberetning 2005

<sup>3</sup> Kilde: LOs hjemmeside

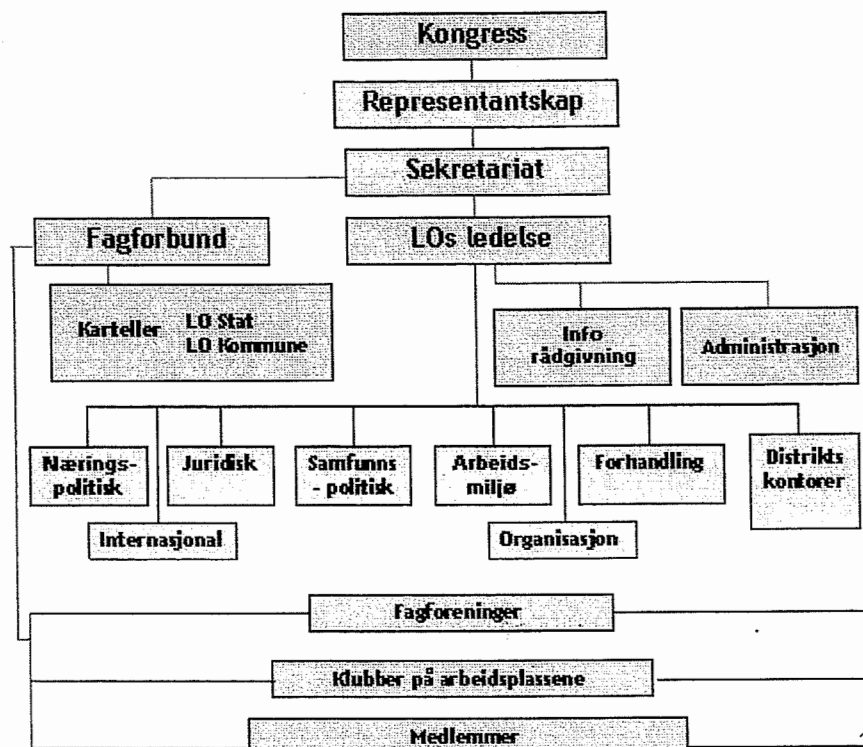


Fig. 1: Organisasjonskart hentet fra LOs hjemmeside 2. februar 2007

### 3.1.3 Møtestruktur i LO<sup>4</sup>

Representantskapet møtes minst en gang i året i de år det ikke er Kongress. LOs Sekretariat blir innkalt så ofte det er nødvendig av hensyn til saksbehandlingen, og møtes som hovedregel hver mandag. På møtene i LOs Sekretariat møter sekretariatets medlemmer og varamedlemmer, HK-klubbens leder, AOF-sjefssekretær, forbundsledere som ikke er medlemmer/varamedlemmer i Sekretariatet, avdelingsledere, personalsjef, økonomisjef, leders personlige rådgiver, redaktør av LO-aktuellt og sekretariatsledere i LO industri, LO service og LO Kommune.

LOs administrasjonsmøte avholdes hver onsdag og deltakerne er den politiske ledelsen, avdelingslederne, økonomisjef, personalsjef, personlig rådgiver og en representant for HK-klubben. Saksbehandlere møter etter avtale med avdelingsleder. Ledermøtene i LO holdes etter administrasjonsmøtet og består av politisk ledelse, administrasjonssjef, informasjonssjef og personlig rådgiver.

### 3.1.4 LOs leder Gerd-Liv Valla

Gerd-Liv Valla (59) ble valgt til LO-leder i 2001 og var fra 1997 nestleder i LO. Hun var justisminister i 1997 og har vært politisk rådgiver/statssekretær ved Statsministerens kontor fra 1990-1994. Fra 1994 til 1997 var hun nestleder i NTL.

<sup>4</sup> LOs faste ukedagsmøter fremgår av LOs personallånbok

Arbeidsoppgavene til LO-lederen er for det første daglig ledelse av LO. Lederen har utover dette særlig ansvar for samordning og strategisk utvikling av LOs faglige, organisatoriske og politiske arbeid, likestillingspolitikk, tariffpolitikk, internasjonale faglige organisasjoner, herunder Nordens faglige samorganisasjon (NFS), Den europeiske faglige samorganisasjon DEFS, Frie Faglige Internasjonale (FFI), Arbeiderbevegelsens nordiske samarbeidskomité (SAMAK) og International Labour Organisation (ILO). Hun har i tillegg ansvaret for internasjonal politikk, faglig-politisk samarbeid og media – informasjon.

### 3.1.5 Ingunn Yssen

Ingunn Yssen (45) kom til LO fra en stilling i FN-organisasjonen International Telecommunication Union. Hun har tidligere vært direktør for Likestillingscenteret, statssekretær i Justisdepartementet og Barne- og Familiedepartementet, politisk rådgiver i Kommunaldepartementet og politisk rådgiver i Arbeiderpartiets stortingsgruppe.

### 3.1.6 Relasjonen mellom Valla og Yssen før tiden i LO

Valla og Yssen ble kjent på begynnelsen av 1990-tallet da Yssen var politisk rådgiver for kommunalminister Kjell Borgen og Valla var politisk rådgiver og statssekretær for statsminister Gro Harlem Brundtland. De utviklet et godt forhold i denne perioden, og har hatt et politisk fellesskap og et vennskap. Yssen har arrangert selskap for Valla og har også på andre områder bistått Valla privat og i personlige spørsmål.

Da Berit Reiss-Andersen og Øystein Mæland gikk av som statssekretærer i Justisdepartementet våren 1997, overtok Yssen Reiss-Andersens stilling. Situasjonen i departementet var vanskelig idet departementet nylig hadde hatt to forutgående statsrådskifter, hvorav den ene var knyttet til uro i forbindelse med Furre-saken. Mæland og Reiss-Andersen hadde dessuten trukket seg som statssekretærer. Yssen og Valla jobbet tett sammen i seks måneder i Justisdepartementet. Yssen har angitt at Valla på mange måter ble avhengig av henne i jobben, på grunn av den vanskelige situasjonen Valla hadde kommet i etter at statssekretærene skal ha sagt opp i protest mot hennes lederstil. De var et godt team og Valla stolte fullt og helt på Yssen i denne turbulente tiden. Valla ble også sykmeldt mens hun var justisminister og Yssen fikk av den grunn et større ansvar enn det som normalt tilligger en statssekretær.

Etter regjeringen Jaglands avgang etter valget i 1997 ble kontakten mellom Yssen og Valla mindre tett. Yssen forklarer dette blant annet med at hun ved en anledning ikke tok avstand fra Øystein Mæland slik Valla ønsket hun skulle gjøre.

## 3.2 Ansettelsen av Yssen som LOs internasjonale sekretær

Da LOs Internasjonale sekretær gjennom mange år, Jon Ivar Nålsund, døde tidlig i januar 2003 etter en tids sykdom, ble det nødvendig å finne hans etterfølger. Arbeidet med å finne en ny Internasjonal sekretær i LO tok uformelt til i romjulen 2002. Det var fra LO ledelsens side ønskelig å finne en person med betydelig politisk tyngde for å styrke LOs internasjonale arbeid. Valla hadde Jan Egeland og Jonas Gahr Støre på sin ønskeliste. Valla og Yssen møttes i romjulen 2002, og i dette møtet snakket de om mulige stillinger for Yssen i LO. Valla har opplyst at det var ulike stillinger de snakket om, mens Yssen har opplyst at det var stillingen som Internasjonal sekretær de drøftet. Valla mente det ville være positivt for LO å få rekruttert inn Yssen. De hadde gode erfaringer med å samarbeide i tiden fra Justisdepartementet.

Da stillingen som Internasjonal sekretær ble utlyst, oppfordret Valla Yssen til å søke stillingen. LO skulle imidlertid ha en grundig søknadsprosess for å vurdere aktuelle kandidater til stillingen. For første gang engasjerte LO et hodejegerfirma for å bistå i rekrutteringen. Gro Møllerstad i Hodejegerne bisto LO i arbeidet med å rekruttere ny Internasjonal sekretær.

### 3.2.1 Søknadsprosessen

I stillingsannonsen for LOs rekruttering av ny Internasjonal sekretær vinteren 2002 het det: "LO driver et omfattende arbeid i forhold til internasjonal fag- og arbeiderbevegelse, utenriks- og sikkerhetspolitikk, Europa-spørsmål, solidaritets- og bistandsarbeid. Til stillingen som Internasjonal sekretær søker vi en person med bred ledererfaring, god innsikt i og helst erfaring fra internasjonalt arbeid og god kjennskap til arbeiderbevegelsen. Stillingen innebærer representasjon i og rapportering fra internasjonale faglige organer (DEFS, NFS, FFI, SAMAK). Internasjonal sekretær leder en avdeling med ca. 20 medarbeidere. Rådgivning overfor LOs ledelse er en viktig del av arbeidet. Søkere må ha gode språkkunnskaper."

Yssen søkte stillingen på mail til LOs personalsjef 10. mars 2003. Hun redegjorde for sin daværende stilling i FN-organisasjonen "International Telecommunication Union" (ITU). Videre redegjorde hun for bakgrunnen som direktør i Likestillingssenteret: "Tidligere har jeg vært direktør i Likestillingssenteret, et statlig forvaltningsorgan, i fire år. Denne jobben har jeg nå permisjon fra. Arbeidet der har hatt en politisk, men også en administrativ side. Min oppgave da jeg kom dit i februar 1998 var å bygge opp et nytt forvaltningsorgan på likestillingsområdet. Det har jeg gjort etter beste evne. Den administrative delen har kanskje vært den mest lærerike og den minst synlige. Senteret hadde da jeg kom dit et budsjett til å betale fem ansatte. Budsjettet er om lag det samme, men antallet ansatte har i flere år vært rundt ti, tolv. Senteret har selv bragt inn midlene til å finansiere dette. (...)".

Yssen redegjorde videre for sin politiske bakgrunn, og erfaring fra internasjonalt arbeid. Hun skrev at: "Min politiske erfaring er bred. Alle disse jobbene har også hatt en internasjonal komponent fordi departementer som kjent har et internasjonalt kontaktpunkt – alt fra ILO/Kommunaldepartement, Flyktningepolitikk/Høykommisæren for flyktninger, EU/EØS spørsmålet gjennom hele 90-tallet." Yssen fremhevet avslutningsvis at: "Den viktigste kompetansen man likevel kan sies å få gjennom å jobbe i politikken og særlig i departementer er at man må evne å sette seg inn i saker raskt. Det er en kompetanse som er nyttig og ikke minst viktig i en ny jobb og forhåpentligvis i LOs internasjonale avdeling. For det er ingen tvil om at det er mye av det som foregår der som vil være nytt for meg".

Det var 15 søkere til stillingen, hvorav fire personer ble innkalt til intervjuer. Nestleder i Internasjonal Avdeling var også en av søkerne til stillingen, og var med i intervjurunden. Det første intervjuet ble gjennomført av Gro Møllerstad og det andre intervjuet med LOs valgte ledelse v/Valla, Flåthen og Thoresen i tillegg til Møllerstad.

Gro Møllerstad vurderte Yssen som den sterkeste kandidatene av de fire finalistene. Av vurderingen av 29. april 2003, fremgår: "Ingunn Yssen fremstår som energisk og målbevisst. Hun kommuniserer direkte og med kraft. Hun omtaler seg selv også som direkte, engasjert, energisk og faglig sterk. Som leder av Kompetansesenteret for likestilling, fikk hun også skussmål for å være en omsorgsfull sjef. Yssen har selvinnsikt på hva som er hennes ufordringer som leder, nemlig at hennes "sterke" sider også kan være hennes "svakeste". Ingunn Yssen er den av kandidatene med minst formalkompetanse. Hun har idehistorie grunnfag og en halvferdig lærerutdanning. Til gjengjeld har hun omfattende politisk erfaring



(...). Yssen har som direktør ved Kompetansesenteret hatt en tydelig offentlig profil. Hun virker reflektert og gjennomtenkt på å gå inn i en rådgiverrolle igjen som Internasjonal sekretær i LO. Hennes styrke er at hun har mye erfaring med å ha rådgiverrollen i forhold til en toppleder. Det som gjør hennes kandidatur unikt i denne sammenheng, er at hun allerede har erfart at hun fungerer godt som rådgiver overfor Gerd-Liv Valla. anbefaling: Ingunn Yssen har en variert politisk bakgrunn og mye forvaltningserfaring. Gjennom sitt år i ITU skaffer hun seg også nyttig internasjonal jobberfaring. Hun er en type med mye ”trøkk”, og har også gjennom tidligere jobber vist at hun har gjennomføringskraft. Konklusjon: Ingunn Yssen må videre til intervju hos LO-ledelsen, og hun vurderes som samlet sett den sterkeste kandidaten av finalistene.”

Av referansene innhentet om Yssen fremgår blant annet følgende: ”Ingunn er engasjert, intelligent og motiverende. Hun virker veldig motiverende og stimulerende på sine medarbeidere. Hun er opptatt av at medarbeiderne skal være faglig oppdaterte og dyktige. (...) Hun er flink til å delegerer og gi folk ansvar. Jeg følte at hun stolte på meg, og at jeg fikk muligheter til å prøve meg på mange ulike områder. Selv om hun fikk mulighet til å ansette nye folk, overtok hun en stab da hun ble direktør. Det var flere medarbeidere som var kritiske til henne og minst var det folk som hadde fått gjøre som de ville i mange år. Jeg synes Ingunn var flink til å håndtere disse personene. Hun har en glød og et engasjement som må smitte over på dem som jobber sammen med henne”. (fra tidligere underordnet i Kompetansesenteret for likestilling)

”Hvis LO kan få tak i Ingunn Yssen, er de heldige. Ingunn er svært selvstendig og faglig dyktig. Selv om hun har en stor grad av selvstendighet, er hun samtidig sosialt flink. Hun har ingen problemer med å innordne seg ulike sosiale kodekser. Hun har ikke bare et intellektuelt forhold til partiet og de sosialdemokratiske ideer, hun har et sterkt følelsesmessig forhold til alt rundt bevegelsen. I Ingunn får de en profilert leder med meningers mot og som kommer til å få ting til. Ved å bli eldre, har hun også slipt av seg noe av de kantene hun kanskje hadde som litt yngre. Det handler om modning og erfaring. Jeg tror ikke LOs ledelse skal engste seg for Ingunns manglende erfaring innen internasjonal fag- og arbeiderbevegelse. Hun er smart og lærer fort. Jeg synes faktisk det er en styrke at LO velger Ingunn, fordi hun kommer inn i avdelingen og i systemet med helt ”friske øyne” og kan kanskje få gjennomført fornuftige endringer. Hennes kunnskap om forvaltningen, partiet og Stortinget og ikke minst hennes personlige nettverk, vil være verdifullt for LO.” (sentral medarbeider i Arbeiderpartiet)

”Ingunn Yssen er handlekraftig, hun får ting gjort og hun har også en kreativitet og fantasi som gjør henne til en god problemløser. Dessuten er hun en svært omgjengelig og hyggelig person. Hun har bred og solid politisk erfaring som gjør at hun vet hvordan beslutninger fattes og hvem som er viktige aktører. Hun har vist at hun raskt setter seg inn i store komplekse saksfelter. Hun kom fra Lærerskolen, var småbarnsmor, og ble ansatt som sekretær for Kjell Borgen. I løpet av kort tid hadde Ingunn lært seg imponerende mye. Det Ingunn ikke kan om fagfeltet og kulturen i LO, skjønner hun at hun må lære seg raskt. Dessuten vet Ingunn at hun skal høre godt etter hva Gerd-Liv forteller henne”. (sentral Arbeiderpartipolitiker)

”Ingunn er slagkraftig og hun får ting gjort. Hun er ei gøyale jente, og det var direkte morsomt å jobbe sammen med henne. Det følger mye latter med Ingunn. Ingunn har evne til å legge ting bak seg. Hun går videre i stedet for å dvele for lenge med hvorfor ting eventuelt ikke gikk så bra. Jeg vil karakterisere henne som meget intelligent, og hun setter seg raskt inn i nye saksfeltet. Hun kan sikkert virke noe voldsom for enkelte, men det likte jeg godt fordi det ligger så mye engasjement og fremdrift i henne. Hun er profesjonell i sin fremferd og har en veldig forankring i å tenke solidaritet. Det synes jeg er et sympatisk trekk i en tid der mange

tenker mer og mer individualistisk. Det er viktig for Ingunn å ha en sjef som gir respons”. (tidligere styreleder ved Likestillingssenteret)

### 3.2.2 LOs tilsetting av Yssen

Yssen ble ansatt i LO 19. mai 2003. I tilsettingssaken fra administrasjonsavdelingen fremgikk: ”Ved innstillingen er det foretatt en helhetsvurdering ut i fra de krav som fremgår av utlysningsteksten og hvor følgende forhold vektlegges:

bred ledererfaring

tung politisk erfaring

stort nettverk i forvaltningen og ulike politiske organer

god forståelse av hvordan forvaltningen fungerer

innsikt i internasjonale spørsmål i de stillingene hun har innehatt

erfaring fra internasjonalt arbeid, for tiden i en FN-organisasjon

behersker krevende lederjobber med stort press

hun har gode referanser fra tidligere stillinger”

Ansettelsen av Yssen ble vedtatt av et enstemmig LO-Sekretariat. Det var imidlertid betydelig intern motstand mot ansettelsen. Hennes manglende fagforeningsbakgrunn og manglende internasjonale erfaring ble trukket frem. Skeptikere så på ansettelsen som en ”venninneansettelse” fordi Yssen og Valla hadde hatt kontakt også på privat basis i tiden etter Justisdepartementet. I Dagens Næringsliv 20. mai 2003 ble debatten i LO om ansettelsen omtalt: ”Tross bruken av eksternt byrå, fikk Valla flere kritiske spørsmål på gårdsdagens møte i LO-sekretariatet som består av 11 forbundsledere fire fra LOs ledelse. Det ble blant annet stilt spørsmål ved hvorfor LO velger å ansette en ekstern kandidat når man har interne, kvalifiserte søkere”.

Utvalget må legge til grunn at Valla investerte betydelig prestisje i å få Yssen ansatt som LOs internasjonale sekretær. Det var for første gang i hennes lederperiode åpen strid om en beslutning i LO. Det er ikke tvilsomt at Valla sterkt ønsket Yssen til stillingen til LOs internasjonale sekretær. Yssen ble formelt tilbudt stillingen som Internasjonal sekretær i brev fra LO av 21. mai 2005. Hun aksepterte stillingen i brev av 2. juni 2003.

### 3.2.3 Partenes forventninger

Partene har ulikt syn på i hvor stor grad de administrative sidene ved jobben som Internasjonal sekretær var fremhevet i forbindelse med ansettelsen av Yssen. Valla fremhevet i sitt notat til advokat Bleken av 15. desember 2006 at: ”Hun (Ingunn Yssen) var videre kjent med at Internasjonal sekretær er en administrativ stilling. Hun og jeg hadde arbeidet tett sammen og hun visste – og vet – at jeg stiller store krav til meg selv og mine medarbeidere. Det er forutsetningen for at LO skal være den kraften LO er i det norske samfunn”. Valla mente det ble gjort klart for Yssen at Internasjonal avdeling er en stor avdeling med store utfordringer og at det var tale om en administrativ jobb hvor Internasjonal sekretær måtte gjøre mye av saksbehandlingen selv.

Yssen skrev i sitt oppsigelsesbrev at: ”Jeg søkte stillingen i full forvisning om at jeg ikke bare var ønsket, men at Gerd-Liv Valla var fullstendig innforstått med mine kvalifikasjoner

og væremåte i og med at jeg hadde jobbet som hennes statssekretær. Under hele prosessen som foregikk på vårparten 2003 mens jeg fortsatt jobbet i FN, var jeg helt tydelig på hva mine kvalifikasjoner og ønsker for jobben var. (...) Jeg fremholdt mine styrker og svakheter for så vel hodejegerne som satt på saken, som for LOs ledelse i ansettelsesintervjuet.” Yssen mente det sentrale ved valget av henne som Internasjonal sekretær var å finne en person som kunne løfte Internasjonal avdeling opp og frem. Byråkratielementet og jobbens administrative sider ble i følge Yssen ikke understreket fra LOs side. Nestleder i avdelingen som også var søker til stillingen var kjent for å være en god byråkrat. Når Yssen ble valgt, antok hun at det var fordi hun hadde noe annet å by på enn det LO kunne rekruttere fra egne rekker.

LOs avdelingsledere har normalt ingen synlig profil utad, da det er den politisk valgte ledelsen som uttaler seg til media på vegne av organisasjonen. Et unntak er imidlertid lederen for samfunnspolitisk avdeling. Stein Regaard deltar jevnlig i den samfunnsøkonomiske debatten og fronter LOs standpunkter i disse spørsmål. Utvalget legger til grunn at Yssen var innforstått med at stillingen som Internasjonal sekretær ikke skulle være en synlig stilling utad, og at hun var vant til en slik rolle fra den tid hun var statssekretær. At Yssen hadde vurdert denne siden av stillingen, fremgår av vurderingen fra Gro Møllerstad gjengitt ovenfor.

### 3.2.4 Stillingen som Internasjonal sekretær

Internasjonal sekretær leder Internasjonal avdeling i LO. Avdelingen har ansvaret for LOs internasjonale virksomhet, forholdet til LOs internasjonale sammenslutninger og internasjonale institusjoner<sup>5</sup>. Yssen tiltrådte som Internasjonal sekretær 1. september 2003. Arbeidsavtalen ble underskrevet 12. september 2003 og Yssens stilling er beskrevet som: ”Internasjonal sekretær/avdelingsleder p.t. i Internasjonal avdeling”. Hun ble ansatt med 6 måneders prøvetid. Arbeidstiden var fastsatt til 37 timer per uke med kontortid fra 08.00 til 16.00. Arbeidstiden fra 15. mai til 15. september var fastsatt fra 08.00 til 15.00. Som kompensasjon for ubekvem arbeidstid var det fastsatt en ekstra friuke. Det er ikke utarbeidet instruks for stillingen.

## 3.3 Perioden frem til fødselspermisjonen (1.september 2003-1. november 2004)

### 3.3.1 Yssens mottakelse i LO

Nestleder i avdelingen hadde selv søkt stillingen som Internasjonal sekretær og skal ha tatt det tungt at hun selv ikke fikk jobben. Nestlederen hadde et godt forhold til Valla før ansettelsen av Yssen og skal ha trodd at hun hadde gode muligheter til å få jobben. Forholdet til Valla ble vanskeliggjort fordi hun følte seg forbigått ved ansettelsen. Hun og Yssen møttes til en lunsj i Genève sommeren 2003 for å opprette kontakt. Det er uklart om det var nestleder eller Valla som tok initiativet til lunsjen. Nestleder skal ha fortalt om opplevelsen av urettferdighet hun følte ved at hun ikke fikk jobben, og mente dette skyldtes hun var SV medlem. Bortsett fra følelsene knyttet til ansettelsen beskrives lunsjen som hyggelig. På grunn av omstendighetene rundt ansettelsen lå det imidlertid en kjerne til konflikt mellom leder og nestleder i avdelingen allerede fra starten av.

Alle LO-ansatte deltok på en konferanse 27. august til 29. august 2003 på Lillehammer. Yssen ble invitert med på konferansen, da det var en fin måte for henne å bli kjent med organisasjonen før hun skulle begynne i sin nye jobb. Yssen har forklart at hun opplevde det som veldig hyggelig å være tilstede. Hun deltok i et gruppearbeid om LOs rekrutteringsarbeid der også Valla deltok. I forbindelse med dette gruppearbeidet oppsto en første situasjon med

<sup>5</sup> Hentet fra LOs hjemmeside 2. februar 2007

Valla. Yssen ga uttrykk for klare oppfatninger om LOs rekrutteringsarbeid, og Valla har forklart utvalget at hun var kritisk til at Yssen viste lite ydmykhet i forhold de LO-ansatte som satt der og hadde lang fartstid i organisasjonen. Fra enkelte blir det beskrevet at Yssen hadde "høy sigarføring" og at noen fikk "bakoversveis" av måten hun oppførte seg på. Opplevelsen førte til at Valla tok opp med Yssen at det var viktig å forsøke å forstå og tilpasse seg kulturen i LO, ellers kunne det bli vanskelig. Valla formidlet at "Det er en ting som gjelder – å jobbe og å levere resultater!". Yssen har fortalt at hun fikk beskjed fra Valla om å "ta mindre plass" og å "kle seg annerledes".

### 3.3.2 Organiseringen av arbeidet i Internasjonal avdeling

Yssen brukte den første tiden på å sette seg inn i Internasjonal avdelings oppgaver. Det har blitt hevdet at nestleder i avdelingen ikke selv ville delta i opplæringen av Yssen og at lederen av Europa-seksjonen dermed fikk denne oppgaven. Det medførte et tett samarbeid mellom Yssen og lederen av Europa-seksjonen fra starten av. Det ble gjennomført et møte i Internasjonal avdeling høsten 2003 der temaet var organiseringen av arbeidet i avdelingen.

Det ble aldri foretatt noen formell avklaring av rollene mellom leder og nestleder for avdelingen. Nestlederen har forklart at hun syntes det var rart at det ikke ble gjennomført noen slik avklaring mellom de to. Saksmessig arbeidet Yssen hovedsakelig med Europa-sakene og generelle internasjonale spørsmål, mens nestleder tok seg av LOs internasjonale solidaritetsarbeid. Det har blitt formidlet at samme arbeidsfordeling som hadde vært mellom Jon Ivar Nålsund og nestleder i avdelingen fortsatte. Som Internasjonal sekretær hadde imidlertid Yssen det overordnede ansvaret for hele avdelingens saksområde. Yssen har forklart at Valla formidlet til henne høsten 2003 at nestleder måtte få beholde sine arbeidsområder og styreverv fordi hun hadde hatt det vanskelig i forbindelse med ansettelsen av Yssen.

Nestlederen har forklart at hennes arbeidsform var forskjellig fra Yssens. Hun tok mer tak i de administrative oppgavene enn Yssen. Men Nålsund var også mindre sterk på det administrative, og hun var derfor vant til en slik rolle fra tidligere. Nestlederen har forklart at hun følte Yssen kastet mange baller opp i luften som hun ikke tok ned igjen. Yssen har selv forklart at hun stilte spørsmål ved måten avdelingen var organisert og ved noen av de politiske prioriteringene.

### 3.3.3 Fordeling av styreverv<sup>6</sup>

LO er representert i en rekke internasjonale organisasjoner, herunder Arbeiderbevegelsens nordiske samarbeidskomité (SAMAK), Den europeiske faglige samorganisasjon (DEFS), Frie faglige internasjonale (FFI) og Nordens faglige samorganisasjon (NFS). LO er videre representert i Utenriksdepartementets aspirantnemnd, Den norske ILO-komiteen (ASD), ILO-komiteen (ADS), FAFO- AIS, Regjeringens konsultative organ for menneskerettigheter i norsk økonomisk engasjement i utlandet (KOMPAKT), Utenriksdepartementets komité av organisasjoner representert i EFTAS Konsultative komité og Utenriksdepartementets WTO-utvalg.

Yssen hevdet i sitt oppsigelsesbrev at "Gerd-Liv Vallas første beslutning var å la nestlederen som selv hadde søkt stillingen som Internasjonal Sekretær, beholde styreverv som alltid har tilligget avdelingens leder å inneha". Basert på den informasjonen utvalget har hatt tilgang til har ikke nestleder i avdelingen fått nye styreverv i forbindelse med ansettelsen av Yssen. Hun

---

<sup>6</sup> Opplysningene er basert på LOs oversikt over representasjon i styrer, råd og utvalg fra 2005.

har beholdt de vervene hun hadde fått tildelt under Nåsunds periode som Internasjonal sekretær. Det er derfor ikke riktig at nestleder beholdt styreverv som alltid hadde tilligget avdelingens leder. Yssen har forklart at hun så det imidlertid som naturlig at hun som Internasjonal sekretær på sikt fikk noen av de styrevervene nestleder hadde. Det gjaldt særlig styrevervet i FAFO – AIS og møteretten i FFI (LO har ikke noe formelt styreverv). Det har også blitt fremholdt av en person med bakgrunn fra LOs internasjonale avdeling at Internasjonal sekretær bør være den som møter i viktige fora i Utenriksdepartementet. Yssen har forklart at hun opplevde det problematisk at fordelingen av styreverv ikke ble diskutert med henne som avdelingsleder, og at det dermed ikke var mulig å endre den fordelingen som var da hun startet høsten 2003. Valla mente det ikke var faglig eller personellmessig riktig å frata nestlederen verv hun allerede hadde fått tildelt. Utvalget forstår det slik at denne uenigheten skulle få stor betydning for hvorledes forholdet mellom de to utviklet seg. Yssen følte at hun aldri helt fikk slippe til og at hun dessuten ikke ble vist den nødvendige tillit av Valla.

#### 3.3.4 Medlemskapsspørsmålet

Noen uker etter tiltredelsen oppsøkte Yssen Valla og fortalte at hun ikke på ansettelsestidspunktet var organisert i LO. I tilbudsbrevet av 21. mai 2003 fremgår at det er "obligatorisk medlemskap i fagbevegelsen". Av arbeidsavtalen mellom LO og Yssen av 12. september 2005 heter det: "Arbeidstakere ansatt i Landsorganisasjonen i Norge skal være faglig organisert i tilslutning til LO". Yssen hadde tidligere vært organisert i NTL, men har opplyst at hun meldte seg ut fordi NTL-klubben ved Likestillingssenteret var så liten at det var unaturlig at hun både var medlem og arbeidsgiverrepresentant. Yssen hadde ikke tenkt over dette før hun etter noen uker i jobben i LO kom på at hun på dette tidspunktet ikke var organisert. Hun meldte seg så inn i NTL med det samme.

Valla har forklart at Yssen bekreftet under samtalen i romjulen 2002 at hun var fagorganisert. Hun har beskrevet det som et sjokk at Yssen allikevel ikke var organisert. Hun følte seg lurert. Yssen har avvist at hennes fagforeningsmedlemskap var tema i samtalene mellom henne og Valla før tilsetningen. Hun oppfattet heller ikke dette som noen stor sak for Valla da spørsmålet ble tatt opp høsten 2003.

#### 3.3.5 Yssens og Vallas samarbeid og felles reiser

I november 2003 reiste Yssen og Valla til et møte i Brussel etter en kartellkonferanse i LO Stat. Yssen har forklart at hun i bilen på vei til Gardermoen merket at ikke alt var som det skulle være og har beskrevet Vallas oppførsel som "uvirkelig". Bakgrunnen for samtalen var at Valla dagen før hadde uttalt seg om EU, da hun i denne perioden hadde gått i tenkeboksen om EU-spørsmålet. Valla skal i følge Yssen ha uttalt at ingenting av det hun hadde fått fra Internasjonal avdeling som grunnlagsmateriale for kartellkonferansen kunne brukes, og at notatet ikke var utformet slik hun ville det skulle være. Alt hun hadde fått hadde vært ubrukelig. Yssen opplevde kritikken som sterk, personlig og urimelig. Yssen har beskrevet følelsen slik: "Gerd-Liv Valla får meg til å føle meg så utrolig dum. Jeg tar det rett og slett inn over meg". Forholdet mellom Valla og Yssen ble vanskelig etter bare kort tid etter at Yssen ble ansatt.

Yssen har beskrevet at hun allerede i november 2003 følte at Valla ikke ønsket henne i stillingen som Internasjonal sekretær. Hun opplevde det som negativt at Valla ikke sto bak henne, og at hun begynte å lure på om Valla selv mente det var en feilansettelse. På tomannshånd formidlet Valla et inntrykk av at "pass deg, det er motstand rundt deg, og jeg har satset på deg". Yssen har beskrevet det som om Valla systematisk lette etter feil ved det

hun hadde levert og feil ved henne som person. Yssen sier: ”Hun forsøkte å gjøre meg mindre enn jeg er”.

Valla har på sin side forklart at hun tidlig ble oppmerksom på at Internasjonal avdeling ikke leverte godt nok. Hun har ikke detaljkunnskaper om hva som foregikk i avdelingen og hvordan opplæringen av Yssen skjedde, men fikk som LO-leder inntrykk ut i fra de leveranser som kom fra avdelingen. Som LO-leder hadde hun behov for at medarbeiderne rundt henne gjorde en god jobb med forberedelser til interne og eksterne møter. Hun har vist til at hun har et meget tett program, og god levering fra avdelingene var derfor helt sentralt. En avdelingsleder har også uttalt at han tidlig fikk fornemmelse av at ansettelsen av Yssen ikke var en veldig vellykket ansettelse.

En felles reise Yssen og Valla hadde til World Economic Forum i Davos i januar 2004 er beskrevet som vellykket, men Valla har uttalt kritikk over at det ikke ble skrevet noen rapport fra Internasjonal avdeling etter konferansen. Yssen mente også reisen var positiv, og husket spesielt at hun jobbet mye med utkast til Vallas innlegg om likestilling.

Yssen deltok ikke på LOs personalfest 7. februar 2004. Disse festene anses av Valla som en viktig begivenhet i LO som alle bør delta på. Yssen hadde i følge Valla meldt avbud på grunn av sykdom. Yssen deltok imidlertid på Rikssynsnerne på TV2 dagen etter og Valla anså dette som problematisk. Yssen har forklart at hun hadde vært på en langvarig reise til Kina og ønsket å være sammen med familie fremfor å delta på personalfesten. Hennes mann bodde i Trondheim og de hadde derfor begrensede muligheter til å være sammen. Hun hadde heller ikke forstått hvor viktig det var å delta på denne festen.

Valla har forklart at hun reagerte på at Yssen ikke deltok i diskusjonen om faglige temaer på flyturen da hun, lederen av Europa-seksjonen og Yssen var på vei til en konferanse på Svalbard i april 2004. Seksjonslederen observerte at de ikke snakket sammen på hele turen og hun forsto derfor at ikke alt var som det skulle i relasjonen mellom de to. Valla skal ha forsøkt å snakke med seksjonslederen om situasjonen. Ved en anledning skal Valla ha spurt seksjonslederen om Yssen skulle til Brussel uken etter. Hun foreslo at Valla burde spørre Yssen selv som sto like bak. Da skal Valla ha svart: ”Jeg er LO-leder, jeg spør hvem jeg vil”. Beskrivelser som dette etterlater et klart inntrykk av at forholdet mellom Yssen og Valla allerede nå var blitt vanskelig og at de ikke kommuniserte åpent og godt med hverandre.

I juni 2004 var det en Kongress i svensk LO i Stockholm der både Yssen og Valla deltok. Yssen har beskrevet en episode i bilen på vei til Gardermoen. Valla skal ha vært sint på henne og Yssen skal ha svart at: ”Du snakker ikke slik til meg, Gerd-Liv. Jeg er voksen”. Etter dette ble Valla virkelig sint, har Yssen forklart. Valla tok etter dette initiativet til en samtale da de kom frem til Stockholm. De hadde der en samtale om deres samarbeid og det skal ha fremgått at det ikke fungerte bra. Yssen har forklart at hun da for første gang spurte om hva det er som skjer og hvorfor det skjer. Hun viste til at de begge ville at Yssen skulle begynne i LO. Yssen ville ha svar på hva hun gjorde feil. Det fremkom av samtalen at Valla mente hun ikke gjorde det hun skulle. Yssen opplevde at kritikken dreide seg om både hennes jobbutførelse og hennes person. Hun oppfattet at det var henne det var noe galt med. Hun opplevde at Valla ikke anså henne for å være lojal eller hengiven nok. Et av temaene skal ha vært at Yssen uttalte seg om likestillingsspørsmål til media. Yssen mener at hun i denne samtalen gjorde det klart for Valla at forholdet dem imellom var vanskelig. Reisen ble etter dette hyggelig, så Yssen trodde derfor Valla var enig med henne at noe ikke var som det skulle dem i mellom. Yssen opplevde imidlertid at hun ikke fikk noe ordentlig svar på hva som var galt.



### 3.3.6 Underretning om graviditet

Yssen ble gravid vinteren 2004. De første i LO som fikk kjennskap til graviditeten var nestlederen for Internasjonal avdeling og en annen medarbeider i avdelingen. Nestlederen rådet Yssen til umiddelbart å fortelle nyheten til Valla fordi hun visste at slike nyheter ble raskt spredd i Folkets Hus. Yssen forsøkte å få tak i Valla, men lyktes ikke før litt senere på ettermiddagen. I mellomtiden ringte Valla til nestlederen i avdelingen fordi hun ble bekymret når hun fikk vite at Yssen har forsøkt å nå henne med et viktig budskap. Nestleder ville ikke opplyse hva det var og mente Yssen selv måtte fortelle nyheten til Valla. Valla skal ha insistert på å bli informert ved å angi ”Nei, jeg er LO-leder, jeg bestemmer”. Valla har forklart at hun ble lettet da hun fikk vite at Yssen var gravid, da hun var redd Yssen kunne være syk. Hun har aldri uttalt at hun ble skuffet over at Yssen ble gravid. Hun har sagt hun ble personlig skuffet over at nestlederen fikk nyheten før henne.

### 3.3.7 FAFO-rapporten

Etter vedtak på LO Kongressen i 2001 ba LOs sekretariat FAFO gjennomføre en evaluering av EØS-avtalens betydning for norsk arbeidsliv og fagbevegelse. Utkast til rapport ble fremlagt for Internasjonal avdeling sommeren 2004. En medarbeider i Internasjonal avdeling har beskrevet rapporten som interessant, og det ble laget en kortversjon til Valla. Da Yssen og medarbeideren redegjorde for utkastet til rapporten til Valla, ble stemningen beskrevet som god. Medarbeideren har forklart for utvalget at Valla ble orientert om at både nåværende og tidligere LO-leder fikk kritikk i rapporten.

Rapporten fra FAFO ble ferdigstilt i september 2004 av forskerne Jon Erik Dølvik og Anne Mette Ødegård. Rapporten inneholdt en klart uttalt kritikk av LO for manglende prioritering av det Europa-faglige arbeidet. På side 193 i rapporten fremgikk: ”For å kompensere for politiske handicap som de norske organisasjonene har i europeisk sammenheng ville en nærliggende strategi være å gi det Europafaglige arbeidet økt prioritet og sterkere målretting. Ut fra vår informasjon er det ikke noe som tyder på at norsk LO i praksis har fulgt en slik strategi. Tvert imot virker det som LO, etter EU-avstemningen i 1994, har prioritert det europeiske arbeidet lavere, hatt en mindre bevisst strategi, svakere organisering og mer uklar agenda for sitt Europafaglige arbeid enn organisasjonene i de andre nordiske landene”. Om LOs Brussel kontor het det på side 193-194: ”Riktignok har organisasjonen i hele perioden opprettholdt et kontor i Brussel med to ansatte. Men selv om kontoret har opparbeidet bred kompetanse og gode nettverk på europeisk plan, rapporteres det at kontoret i lange perioder har vært lite brukt og ikke har fått noen klare instruksjoner eller strategiske retningslinjer for sitt arbeid hjemmefra”.

FAFO ga LO honnør for opprettelsen av et Europa-utvalg i 2002-2003, men mente det var en svakhet at utvalget ikke var forankret i den valgte politiske ledelsen. FAFO skrev videre om de administrative omleggingene på side 195: ”Men LO-lederen holdt en meget lav profil og deltok bare sporadisk på møter i NFS og DEFS. Dette forsterket inntrykket av at Europafaglige spørsmål hadde lav prioritet i den nye LO-ledelsen. I løpet av det siste året, og spesielt etter kongressen i Praha i 2003 – hvor det ble åpenbart hvor marginalisert LO hadde blitt i DEFS – har det imidlertid skjedd en klar opptrapping av LOs engasjement i EU/EØS-relaterte saker”. FAFO viste videre til en tale Valla holdt i forbindelse med en konferanse om fagbevegelsens europeiske utfordringer i mai 2004:

”LO-lederen holdt da en åpenhjertig innledning hvor hun medgav at hun i den første delen av sin lederperiode på grunn av tid og krefter ikke hadde hatt anledning til å følge opp det europeiske arbeidet slik hun ønsket”. I en senere utgave ble uttrykket ”tid og krefter” endret til ”på grunn av prioriterte nasjonale oppgaver”.



Yssen og lederen av Europa-seksjonen fikk sterk kritikk fra LO-lederen for at Internasjonal avdeling ikke hadde sørget for å få korrigert rapporten på disse punktene. Valla har sagt seg fullstendig innforstått med at oppdragsgiver ikke kan styre forskning. For henne var det sentrale at avdelingen ikke hadde benyttet seg av den muligheten de hadde hatt til å korrigere faktagrunnlaget til rapporten. På ledelsesmøtet i Skagen i midten av september 2004 skal flere i LO ledelsen ha vært veldig opprørt over at FAFO fremstilte det som om LO gjorde en dårlig jobb internasjonalt. Valla mente for det første at et viktig punkt i faktagrunnlaget ikke var formidlet til FAFO. Dette dreide seg om at mye av det europapolitiske arbeidet for Norge som utenforland gikk via det faglige samarbeidet mellom de nordiske landene. For det andre mente hun det var "lettbenyttet forskning" å ta et enkelt sitat fra henne ut av sin sammenheng. Andre i LOs ledelse har beskrevet at de opplevde at en del av FAFOs kritikk gikk helt utenom det som var FAFOs oppdrag og det rapporten skulle handle om.

Yssen har forklart at hun mente det ikke var riktig eller mulig for LO å styre forskernes vurderinger og konklusjoner. Dette var særlig sentralt i forhold til FAFO, da FAFO er særlig sårbar for kritikk på grunn av sitt nære forhold til LO og Arbeiderpartiet. Både Yssen og medarbeideren fra Internasjonal avdeling opplevde at striden sto om sitatet av Valla på side 195 i rapporten. Medarbeideren beskrev Dølvik i FAFO som en av de fremste ekspertene på europeisk fagforeningspolitikk som selv hadde vært til stede på mange av de møtene Valla ble kritisert for ikke å ha deltatt på. For utvalget fremstår det som klart at det var en uenighet mellom representanter for Internasjonal avdeling og LOs ledelse i spørsmålet om det reelt sett var mangler i FAFOs faktagrunnlag.

FAFO-rapporten medførte et betydelig antall møter mellom Valla, Yssen og medarbeideren i avdelingen. Yssen og hennes kollega hadde inntrykk av at de ble kalt ned til LO-lederen for såkalte "FAFO-avhør" omtrent hver dag. Møtene ble opplevd som sterkt ubehagelige og forut for et slikt møte besvimte medarbeideren. På et møte 27. september 2004 der også LOs 1. nestleder Roar Flåthen var til stede, skal Valla ha vært svært sint på Yssen og medarbeideren og gitt klart uttrykk for dette. Både Yssen og medarbeideren reagerte på måten kritikken ble fremført. Flåthen har forklart at: "fra mitt ståsted kan jeg ikke skjønne at det var grunn til å reagere på dette ut over at de fikk litt saklig kritikk". Valla har forklart at både hun og Flåthen var sinte og sa at "dette ikke var godt nok!".

### **3.4 Fødselspermisjon (1. november 2004 – 1. september 2005)**

Yssen gikk ut i svangerskapspermisjon 1. november 2004. Permisjonsperioden varte til og med 31. juli 2005. Hun kom tilbake til stillingen som Internasjonal sekretær fra og med 1. september 2005 etter fødselspermisjon og ferie. Nestlederen i avdelingen ledet Internasjonal avdeling i Yssens fravær.

#### **3.4.1 Spørsmålet om Yssens deltakelse på LO kongressen i 2005**

Yssen tok opp med Valla om det kunne være en idé at hun kom tilbake til LO 1. april 2005 og jobbet noen uker frem til LO Kongressen var avholdt i mai. LO Kongressen avholdes hvert fjerde år og legger viktige føringer for LOs politiske arbeid. Valla mente nestlederen måtte få være formell leder så lenge Yssen var i fødselspermisjon og avviste denne ideen. Det ville ha blitt problematisk for nestleder at hun gjorde alle forberedelsene, men at Yssen så selv skulle delta på Kongressen. Yssen måtte derfor ut av sin funksjon.

#### **3.4.2 Ansettelse av ny leder for IFS-seksjonen**

Sommeren 2005 skulle det ansettes ny leder i seksjonen for internasjonal faglig solidaritet (IFS-seksjonen) i Internasjonal avdeling. Stillingen ble i første omgang lyst ut som et vikariat

da det ikke var avklart om han som hadde stillingen skulle slutte eller ha permisjon. Yssen skal ha uttrykt ønske om å få være med på denne prosessen. Nestlederen i avdelingen håndterte denne prosessen alene, men Yssen så ikke på dette som så alvorlig da hun var i permisjon, og det var tale om et vikariat. Lederen i Europa-seksjonen ba nestleder konsultere Yssen om ansettelsen. Nestlederen gjorde ikke dette, og seksjonslederen mente det skjedde etter en samtale mellom nestleder og Valla om ansettelsen.

### **3.5 Perioden etter fødselspermisjonen (1. september 2005-21. august 2006)**

#### **3.5.1 Opplevelsen av å komme tilbake til LO**

Selv om Yssen nå lenge hadde følt forholdet til Valla som meget vanskelig, gledet hun seg til å komme tilbake til LO etter svangerskapspermisjonen. Hun følte det var en god stemning i Folkets Hus, lokalene var nylig pusset opp og hun ville raskt bli oppdatert på de sakene avdelingen jobbet med.

Yssen har forklart at hun etter få dager ble kalt ned til Valla. Valla skal i følge Yssen ha sagt følgende: "Det har gått så fint her uten deg. xxxxx (nestleder) har gjort en flott jobb". Yssen reagerte på innholdet i denne samtalen.

Valla har forklart at hun etter valget i september 2005 spilte inn Yssens navn i arbeidet med en regjeringsskabal for den nye rødgrønne regjeringen som skulle overta. Valla mente Yssen fungerte godt i det politiske miljøet, og mener dette var en tillitserklæring. Yssen har forklart at hun oppfattet det som positivt, men at hun ikke helt forsto logikken fra Vallas side.

#### **3.5.2 Norad-søknaden**

På administrasjonsmøtet den 14. september 2005 ble Norad-søknaden for perioden 2006-2009 behandlet. Yssen hadde vært tilbake i LO i to uker, hadde diskutert saken med de ansvarlige på avdelingen, og hadde med en medarbeider fra avdelingen på møtet da hun skulle presentere saken. Det ble tatt en pause i administrasjonsmøtet for at nestleder fra Internasjonal avdeling skulle hentes opp til møtet for å legge frem saken. Yssen var ikke informert på forhånd om at dette skulle skje. Valla hadde selv fortalt nestleder at hun ønsket at det var hun som skulle legge frem Norad-søknaden. Valla har forklart at hun anså det naturlig at nestleder skulle presentere Norad-søknaden da det var hun som kunne saken best. Nestleder skal da ha svart at "det gjør jeg ikke uten at jeg blir hentet", fordi hun visste at Yssen selv skulle delta på møtet. Yssen har forklart at hun opplevde situasjonen som en klar desavuering av henne som avdelingsleder. Hun har i tillegg forklart at hun selv følte seg godt forberedt til å legge frem saken i administrasjonsmøtet. Yssen ble beskrevet av en kollega som "knust" etter denne episoden. Yssens optimisme etter fødselspermisjonen forsvant derfor raskt.

#### **3.5.3 Administrasjonsmøtet 5. oktober 2005**

På administrasjonsmøtet den 5. oktober 2005 sto fire rapporter fra Internasjonal avdeling på dagsorden. I alle saker som behandles i LO stilles følgende spørsmål: "Er likestillingsperspektivet behandlet og integrert i saken?". Valla tok tidlig i møtet opp at hun var lei av å passe på at avdelingene fulgte opp likestillingsspørsmålet. Yssen møtte som Internasjonal sekretær og fikk i forbindelse med en rapport fra NFS' globaliseringskonferanse i Helsingfors spørsmål fra Valla om hva Internasjonal avdeling mente med at det sto "ja" på spørsmålet om likestillingsperspektivet var integrert. Yssen viste til at det var redegjort for at det var 20% kvinnedeltakelse på konferansen. Hun mente videre at spørsmålet ikke var så relevant i forbindelse med en slik konferanse, og at hun ikke hadde oppfattet at norske delegasjoner hadde noen aktivitetsplikt hva gjaldt å ta opp likestilling. Valla mente Yssen

ikke kunne svare på spørsmålet og kritiserte Yssen og Internasjonal avdelings manglende integrering av likestillingsperspektivet. Ingen har kunnet gjenfortelle nøyaktig det som ble uttalt i saken. Resultatet var at Yssen begynte å gråte i møtet. Dette ble observert av noen av møtedeltakerne, men etter det opplyste fra Valla, ikke av Valla selv.

Møtet ble opplevd svært forskjellig fra de som er til stede. Yssen har forklart at hun fra det øyeblikk Valla kom inn, visste at noe var galt og at det var hun som skulle "tas". Hun følte at Valla med sin kritikk uttrykte følgende: "Se på Ingunn Yssen. Hun er en helt ubrukkelig Internasjonal sekretær, og hun kan ikke engang håndtere likestillingsspørsmål som hun har jobbet med i 5 år". Valla mente selv at spørsmålet Yssen fikk er stilt til svært mange avdelingsledere og at Yssen ikke ble utsatt for noen tøffere behandling enn det en leder må tåle. Valla har fremhevet overfor utvalget at hun er resultatorientert og at "Skal vi nå våre mål er vi nødt til å stille krav til alle ledd i saksbehandlingen". Hun var lei av at likestillingsperspektivet ikke ble tatt opp av avdelingene og mente det var dette som ble kommunisert på administrasjonsmøtet 5. oktober 2005.

Andre som var til stede på møtet har uttalt: "Jeg er overrasket over at hun gråt slik jeg opplevde møtet. Jeg mener Ingunn Yssen ikke fikk noen hardere behandling på dette møtet enn hva andre har fått. Jeg merket ikke noe spesielt ved episoden". (første vitne) "At hun følte seg ille til møte er helt sikkert, men jeg kan ikke huske at hun gråt". (annet vitne) "Jeg oppfattet ikke den kritikken som Ingunn Yssen fikk som annerledes enn kritikk som andre hadde fått i samme sammenheng". (tredje vitne) "Det var Ingunn Yssen som skulle tas. Reaksjonen var tøffere enn vanlig og Gerd-Liv Valla kjørte Ingunn Yssen hardt". (fjerde vitne) "Jeg var tilstede i møtet hvor Ingunn Yssen gråt og reagerte selvfølgelig på det når jeg så det". (femte vitne)

Etter møtet gikk Yssen tilbake til sitt kontor. Flere har bekreftet at de gikk til Yssen for å vise sympati og medfølelse. Yssen har forklart at hun opplevde situasjonen som ydmykende. Yssen ringte etter hendelsen til LOs bedriftslege og orienterte om at hun følte seg trakassert. Hun avsto imidlertid tilbudet om å komme på et møte med legen. Bedriftslegen har bekreftet at Yssen i telefonsamtalen fortalte at hun opplevde i økende grad å bli mobbet og trakassert av Valla. Yssen beskrev ovenfor bedriftslegen at hun syntes det var vanskelig å ta opp saken da hun opplevde at lederen hadde mye makt, og at det var så mye frykt i organisasjonen at hun ikke fikk noen reell støtte. Yssen mente det var vanskelig å ta opp saken med andre i organisasjonen da hun selv var leder. Yssen følte situasjonen gikk sterkt utover helsen hennes. Legen skal ha spurt om hun hadde sagt i fra om denne behandlingen og Yssen skal ha svart at det hadde hun gjort ved flere anledninger, men at hun følte at hun ikke nådde frem.

Yssen oppsøkte også en tillitsvalgt senere på dagen den 5. oktober og fortalte om sine opplevelser til ham. Den tillitsvalgte har bekreftet at Yssen da formidlet en opplevelse av trakassering fra Valla. Resultatet av samtalen var at det på en samarbeidskonferanse mellom LOs administrasjonsavdeling og HK-klubben 15. november 2005 ble diskutert "Arbeid med konfliktløsninger og organisatorisk arbeidsmiljø". Utvalget har fått tilgang til referatet fra dette møtet og det fremgår at:

"Klubben tok opp behovet for å utvikle systemer for bedre ivaretagelse av medarbeidere i konfliktsaker. Det ble spesielt tatt opp om LO har planer om å ivareta ledere på administrativt nivå. LO vil ta opp i lederforum om dette er aktuelle problemstillinger".

#### 3.5.4 Besøk til Cuba

I november 2005 reiste LO-leder Valla med en delegasjon for å besøke fagbevegelsen på Cuba. Delegasjonen ble sammensatt sommeren 2005 i den tid Yssen fortsatt hadde

svangerskapspermisjon. Nestleder i Internasjonal avdeling inngikk i delegasjonen, men ikke Yssen. Reisen ble regnet som prestisjefyllt å delta på, og som det ble formulert av en tidligere medarbeider: "Hvis ikke Nåsund hadde blitt med Hågensen til Cuba eller Russland ville det blitt jordskjelv". Det var nestleder i avdelingen som måtte formidle til Yssen at det var nestleder som skulle delta på reisen til Cuba.

Valla har vist til at nestleder i Internasjonal avdeling var et naturlig valg for Cuba-delegasjonen basert på hennes kompetanse og at hun hadde vært på Cuba tidligere. Det har også blitt fremhevet at Yssen deltok på en rekke andre reiser i sin jobb som Internasjonal sekretær. Yssen opplevde det som om Valla bevisst ikke ønsket å ha henne med til Cuba, og at det også hadde sin bakgrunn i ulikt syn på LOs samarbeid med cubansk fagbevegelse.

### 3.5.5 Møtet mellom Yssen og Valla 9. desember 2005

I perioden frem mot jul 2005 beskrev Yssen situasjonen som "normalt dårlig". Hun og Valla hadde ikke noe godt forhold, heller ikke i denne perioden. Hun mente det av Vallas blikk fremgikk at hun ikke var en person som hadde tillit, og hun hadde det derfor ikke bra selv. Hun mener Valla måtte oppfatte det. Lederen for Europa-seksjonen oppdaget at hun ikke hadde det bra, og Yssen betrodde seg til henne. Lederen ba henne skrive ned de opplevelser hun hadde med Valla. Yssen gjorde ikke det, bortsett fra etter møtet fredag 9. desember 2005. Denne dagen ble Yssen innkalt til et møte hos LO-lederen. Av et håndskrevet referat fra Yssen fremgår:

"Gerd-Liv Valla startet med beskyldninger om dårlig samarbeidsånd fra min side. Hvorfor jeg ikke tok opp vanskelige saker med henne og særlig hendelsen på administrasjonsmøtet (Noe KBT har informert henne om at flere reagerte på). At jeg ikke var lojal, snakket stygt om LO etc. Jeg overhørte dette og tok heller fatt i bakgrunnen for at jeg var her. Sa nei til jobb i Genève. Kom hjem for å hjelpe henne. Sa i ansettelsesintervjuet at jeg var flink til 3 ting: politikk, ledelse og media. I det øyeblikk jeg var ansatt ble jeg fratatt alle fullmakter, at Gerd-Liv Valla hadde bedt meg ligge lavt, endre klesstil, ikke pusse opp kontoret etc. fordi flere var skeptiske til meg. Senere uttaleforbud, KBT skulle beholde alle styreverv fordi det var synd på henne. Følte meg ikke velkommen – at alt var galt.

Var ærlig på å forklare Gerd-Liv Valla om sladre-kulturen. At hun vet at jeg ikke er intrigemaker. Hun forsto nok denne gangen mer av hva jeg snakket om. Ville ha møter hver uke. Det mer oppsiktsvekkende er: at hun anklaget meg for nærmest ha brutt kontrakten ved å bli gravid. "Hyggelig for deg, men vanskelig for meg og LO" som hun sa. "Er amme-pausen snart over. Du kommer jo sent og går tidlig. Det tar seg ikke ut". Jeg svarte at det å ha barn i en slik jobb er noe vi begge har hatt. Hun viste til at da hun var hos Gro jobbet hun om kvelden annenhver uke for da var xxx hos xxx. Ettersom hun var for opptatt på dagen var kvelden den eneste sjansen vi hadde til å snakke sammen. Derfor burde jeg gjøre det på samme måte – jobbe om kvelden annenhver uke. Konklusjon slik jeg ser det er å snakke om/nekte folk å få barn, å be dem bli ferdig med amming, pålegge kveldsarbeid annenhver uke, alt sammen ULOVLIG og lite flatterende for en LO-leder å gjøre"

Valla har forklart at hun har diskutert med Yssen at det kunne være utfordrende å ha små barn i en krevende jobb, og at hun ville diskutere håndteringen av dette med Yssen. Hun forklarte Yssen hvordan hun selv håndterte en krevende situasjon med delt omsorg i den tiden hun jobbet for Gro Harlem Brundtland. Den gang jobbet hun kort den ene uken og satt utover kvelden den andre uken. Yssen burde kunne innrettet seg tilsvarende. Hun har forklart at hun kan ha sagt noe sånt som at "graviditet ikke hørte med i planen", men dette var ment som en

spøk og det var ikke noe vondt ment med uttalelsen. Valla opplever Yssens påstander om hennes reaksjoner på graviditet som helt usanne og veldig sterke.

### 3.5.6 Samtaler mellom Valla og Yssen i januar 2006

I en samtale tidlig i januar 2006 har Valla opplyst at Yssen skal ha uttalt at hun savnet daglig kontakt med henne. Valla var opptatt av at Yssen skulle behandles på samme måte som andre avdelingsledere, særlig fordi det ble sagt at Yssen ble ansatt som Vallas venninne. De snakket også en del om hvordan Yssen kunne gjøre det bra i Internasjonal avdeling.

Valla tok i en senere samtale opp at hun hadde hørt at Yssen "på byen" skulle ha snakket nedsettende om LO som tungrodd, byråkratisk og gammeldags. Valla skal ha uttalt at hun mente dette var forhold som måtte tas opp internt og at det var viktig å stå sammen eksternt. Valla tok også opp med Yssen Marie Simonsens artikkel i Dagbladet av 4. desember 2005 som kritiserte Vallas syn på makt og antydte at det finnes historier "bak lukkede dører i Folkets hus". Yssen og Marie Simonsen kjente hverandre godt, og Yssen har forklart at hun opplevde dette som en mistenkeliggjøring av henne.

Valla og Yssen snakket også ut om hendelsene på administrasjonsmøtet den 5. oktober 2005. Valla uttalte at hun måtte kunne forvente at en avdelingsleder kan besvare et slikt spørsmål som ble stilt. Yssen skal ha begynt å gråte da temaet kom opp og har i følge Valla uttalt: "Gerd-Liv, det er du som bærer LO!".

I januar 2006 brakk Valla ryggen og det var ingen særlig kontakt mellom Yssen og Valla i perioden frem til Valla kom tilbake 1. mai 2006. Det var planlagt en reise til Afrika i februar 2006 der både Valla og Yssen skulle deltatt.

### 3.5.7 Sykmelding mars/april 2006

Yssen var sykmeldt i perioden 9. mars 2006 til 2. april 2006. Årsaken til sykmeldingen er ikke kjent, men det er opplyst at hun ødela menisken 17. mars 2006.

### 3.5.8 Yssens reiser vinter/vår 2006

Yssen deltok på flere reiser første halvår 2006. I januar 2006 var forbundsleder Olav Støylen og hun i Serbia. I februar reiste hun og Ellen Stensrud til Strasbourg og i april var hun og Stensrud på besøk i Guatemala. Ellen Stensrud har forklart at hun da kunne se at Yssen ikke hadde det bra og ba henne fortelle om hva problemene besto i. Stensrud var klar på at Yssen kunne betro seg til henne. Yssen ønsket ikke det, og angav derfor at problemene hadde sammenheng med situasjonen på Internasjonal avdeling. Stensrud har forklart at hun mente Yssen gjorde en god jobb på reisen til Guatemala.

### 3.5.9 Forholdene på Internasjonal avdeling

Valla ble utøver våren 2006 stadig mer bekymret for situasjonen på Internasjonal avdeling. Fra nestleder i dansk LO ble hun orientert om at Yssen ikke hadde vært på en konferanse der hun skulle innlede. Yssen var sykmeldt da konferansen ble avholdt.

Hun fikk videre besøk fra nestleder i Internasjonal avdeling mens hun var på Cato-senteret. Nestlederen fortalte at situasjonen på avdelingen var vanskelig, at Yssen jobbet 6-timers dager og at dersom dette fortsatte, ville hun selv risikere å ende opp som sykmeldt. Hun uttrykte klar bekymring for at en del av Internasjonal avdelings oppgaver ikke ble gjort. Hun hadde selv fått økt arbeidsmengde og merket at det var mer å følge opp etter at den tidligere lederen av Europa-seksjonen sluttet.

### 3.5.10 Ansettelse av ny leder for IFS-seksjonen

Etter at vikariatet som leder for IFS-seksjonen var ute, skulle det ansettes en person fast i denne stillingen. Yssen ønsket å lyse ut stillingen eksternt, da hun hadde god erfaring fra dette tidligere. Hun ba personalavdelingen ordne eksternt utlysning. Dette skjedde imidlertid ikke, og i følge Yssen skyltes det at personalavdelingen hadde fått beskjed fra Valla om at stillingen skulle utlyses internt. Resultatet var at det var to interne søkere. Den ene var i følge Yssen bestemt av Valla til å få jobben, men hun og Valla var uenige om innstillingen. Yssen skal ha fått beskjed om å utforme innstillingen i tråd med Vallas ønsker. Hun opplevde det som rart og mente at Valla måtte tåle at hun skrev noe annet i sin innstilling enn det den valgte ledelsen til slutt bestemte seg for.

### 3.5.11 Møtet med den franske ambassadøren

Valla hadde et møte med den franske ambassadøren 10. mai 2006 der også Yssen deltok. Internasjonal avdeling hadde ansvaret for å utarbeide materiale før denne samtalen. Valla har forklart at hun ble fortvilet og oppgitt da hun oppdaget at det i hennes saksmappe som hun tok med hjem kvelden før lå 40-60 sider ufordøyd materiale. Hun var avhengig av å få ekstrakter og talepunkter før en slik samtale. Yssen skal ha tatt selvkritikk på dette og har forklart at det ble laget et nytt notat og at møtet med den franske ambassadøren dagen etter ble svært vellykket. Utvalget har fått tilsendt et kort notat om møtet fra Yssen til Valla med et landnotat om Frankrike og opplysninger om fransk fagbevegelse.

### 3.5.12 Samtalene mellom Yssen og Valla i mai og juni 2006

Valla har forklart at hun i månedsskiftet mai/juni 2006 kom i alvorlig tvil om Yssen kunne fortsette som LOs internasjonale sekretær. Bekymringen var basert på det hun selv hadde sett og det hun hadde hørt fra andre. I notatet til advokat Bleken av 15. desember 2006 beskrev hun situasjonen våren 2006 slik: "Både under mitt opphold på cato-senteret og etter at jeg kom tilbake til LO, fikk jeg bekymringsmeldinger fra flere om at Internasjonal avdeling ikke ble ivaretatt på en god måte. Avdelingen syntes å være delt i to leire og på avdelingsmøtene ble ofte tydelig at leder og nestleder ikke samarbeidet godt nok. Det ble også nevnt at det var vanskelig at avdelingsleder, altså Yssen, i enkelte tilfeller klart hadde gitt uttrykk for at hun ikke hadde lest de dokumenter som avdelingens medarbeidere hadde lagt frem. Dette virket lite motiverende. Avdelingens nestleder var utkjørt av leders stadige fravær og manglende oppfølging".

Valla innkalte på bakgrunn av denne situasjonen Yssen til samtaler. På spørsmål fra Valla om årsak til høyt sykefravær svarte Yssen ifølge Valla at "Jeg blir syk av å være i LO". Yssen skal videre ha fortalt om problemer på avdelingen og et vanskelig samarbeidsforhold mellom henne og nestleder i avdelingen, og gitt uttrykk for at jobben ikke var noe for henne.

Yssen har bekreftet at hun i samtalene med Valla i mai/juni 2006 uttrykte at hun ikke hadde det bra i Internasjonal avdeling. Hun har forklart at hun la seg flat i forhold til kritikken fra Valla. I forkant av samtalene hadde hun etter det hun selv har opplyst en tøff periode og syntes hele arbeidssituasjonen var forferdelig. Hun fikk et råd fra en utenforstående venn om at det i hennes situasjon bare var en ting å gjøre: "kom deg ut, men du må få med deg Gerd-Liv Valla på laget". Yssens rådgiver mente hun var for syk til å søke seg ny jobb på dette tidspunktet, men rådet henne til å legge seg flat, søke permisjon og ta en pustepause. Yssen valgte å følge rådet om å legge seg flat. Hun mente at Valla ble glad for avklaringen som kom og at åpenheten medførte at hun ville få hjelp til å komme seg videre. Muligheter for jobb i UD og eventuelt ILO ble diskutert, og Yssen skal ha bedt Valla ringe utenriksminister Jonas Gahr Støre. Forholdet til Valla ble enklere i kort en periode etter møtet i juni.



### 3.5.13 Kongress i Finland

I forbindelse med en kongress i Finland 12. juni 2006 oppsto imidlertid en ny konflikt mellom Valla og Yssen. Alt gikk bra i relasjonen mellom de to inntil hjemreisen. Valla hadde på grunn av sin ryggskade fått beskjed fra sin lege om å reise på businessclass. Hun hadde imidlertid fått vanlig billett for hjemreisen. Internasjonal avdeling hadde ansvaret for bestilling av flybilletter på utenlandsreiser. Valla har forklart at hun var sliten etter kongressen og opprørt over at Internasjonal avdeling ikke hadde tenkt på at hun trengte et godt sete. Hun avviste imidlertid å ha skreket til Yssen på flyplassen slik det påstås i hennes oppsigelsesbrev. I følge Yssens oppsigelsesbrev skjedde følgende: ”Hun har stått på flyplassen i Helsinki og skreket at jeg er ubrukelig som ikke engang kan bestille riktige flybilletter”.

Yssen har forklart at hun forsøkte å få ordnet billett på businessclass ved å ringe kontorsekretær og reisebyrå. Det hadde imidlertid ikke gått i orden da de kom til innsjekkingen. Historien endte med at Yssen gikk til Martin Kolberg, som også hadde deltatt på kongressen, og som gikk med på å bytte flysete med Valla.

En i LOs ledelse har forklart at han sto i samme kø som Valla og Yssen og: ”hørte ikke et pip om kjefing og smelling”. Det tilsvarende er forklart av et annet vitne i en skriftlig erklæring til utvalget. Et annet vitne fra Arbeiderpartiets ledelse har imidlertid bekreftet at det var en betydelig uro i forbindelse med episoden, og beskrev at Yssen var preget og skjelven etter samtalen med Valla.

### 3.5.14 Yssens deltakelse på stiftelsesmøte i ITUC og på LOs tur til Roma

Yssen har forklart at Valla i juni 2006 besluttet at nestleder i Internasjonal avdeling skulle delta på stiftelsesmøtet til den nye internasjonale arbeidstakerorganisasjonen ITUC (World Confederation of Labour) i Wien i november. Dette skal ha skjedd til tross for at Yssen hadde vist stor interesse for dette og uttrykt ønske om å involvere seg i saken.

Rundt 1. juli 2006 ble reisen for LOs delegasjon til en europeisk kongress i Toscana høsten 2006 planlagt. Valla befant seg da på en sommerskole som var en forberedelse til denne kongressen. Noen av LOs delegater avklarte at de skulle tilbringe helgen før kongressen sammen med ektefeller i Roma og Yssen ble spurt om ikke hun og mannen også skal delta. Yssen sa ja til dette, men fikk senere beskjed av Valla at hun som Internasjonal sekretær måtte reise sammen med henne til kongressen. Valla har opplyst at hun er avhengig av å ha med Internasjonal sekretær for å kunne jobbe underveis på turen, og Valla skulle selv reise direkte til kongressen. Yssen godtok dette, men fikk ikke ordnet det praktiske rundt avbestillingen umiddelbart. Yssen har forklart at Valla skal ha ringt henne og uttrykt at: ”Jeg er lei av å passe på at du gjør jobben din. Du skulle avbestille turen. Nå hører jeg at du gir tips om hoteller i Roma”. Yssen forsikret da Valla om at alt knyttet til avbestillingen ville bli ordnet den påfølgende mandag slik som planlagt. Hun ble deretter oppringt av en person i LOs ledelse som har fått beskjed fra Valla om å avlyse Yssens reise.

### 3.5.15 Rotasjonsordningen til EFTAs konsultative komité

I Vallas notat av 15. desember 2006 ble det vist til en sak som startet som en konflikt med Yssen sommeren 2006. Det gjaldt spørsmålet om ledervervet til EFTAs konsultative komité. Valla fremstilte historien slik i notatet:

”Jeg vil også vise til at vi i høst har hatt en meget vanskelig sak som Ingunn Yssen, på tvers av LO-ledelsens klare oppfatning, er opphav til. Vi har kommet i den situasjonen av YS har overtatt det viktige ledervervet i EFTAs konsultative komite, etter at Ingunn Yssen aktivt kjørte frem deres kandidatur og før LOs ledelse hadde tatt stilling til saken. Først sommeren



2006 nevnte hun denne viktige saken for meg. Jeg ba da om, og fikk, et notat fra henne. Her anbefalte hun å la YS få denne funksjonen. En enstemmig ledelse sa at det fant vi ikke riktig. EFTAs konsultative komite og EØS angår arbeidstakere både i offentlig og privat sektor. Mens YS har et beskjedent nedslagsfelt, er LO som organisasjon i kraft av sin størrelse og bredde svært mye mer representativ, og bør ha ledervervet. Ingunn Yssen fikk denne beskjeden i sommer, men ga da ikke uttrykk for hva hun hadde gjort. I ettertid har vi forstått at hun ikke gjorde noen ting for å bringe ledelsens klare oppfatninger inn i EFTAs konsultative komité. Hun hadde høsten 2005 og påfølgende vinter/vår kjørt dette løpet uten vår viten. Dette satte oss i en vanskelig situasjon. I høst utpekte vi vår førstesekretær Ellen Stensrud til å inneha dette vervet i EFTAs konsultative komite, men måtte trekke hennes kandidatur da det ble kjent for oss hva Ingunn Yssen hadde gjort”.

Den nåværende leder i EFTAs konsultative komité Wenche Paulsrud fra YS har forklart seg for utvalget, og utvalget har fått tilgang til referat fra møtet i EFTAs konsultative komité 11. oktober 2005, hvor det ble fastlagt en rotasjonsordning for lederskapet i komiteen. Tre hovedhensyn ligger til grunn for en rotasjonsordning for ledervervet: 1) Rotasjon rundt begge sider av arbeidslivet. 2) Rotasjon mellom landene og 3) Rotasjon mellom flest mulig medlemsorganisasjoner. I et notat fra Internasjonal avdeling fra oktober 2006 med tittelen ”EFTAs Konsultative Komité ny leder 2007-2009” ble det gitt følgende fremstilling av historien: ”Ut i fra den skriftlige dokumentasjonen og tilbakemeldinger fra andre komitémedlemmer kan det se ut som at det har vært ett nærmest entydig ønske om en rotasjonsordning som omfatter flere organisasjoner enn de som til nå har innehatt ledervervet. Det tyder også på at LO i møtene har støttet et slik linje”.

I følge opplysninger fra tidligere leder for Europa-seksjonen var det LO, representert ved henne, som i 2004 tok initiativ til en rotasjonsordning i EFTAs konsultative komité som sikret at også de mindre organisasjoner ble gitt mulighet til å inneha formannsvervet. Dette skal ha blitt vedtatt på et møte på Island. Det nye prinsippet skal ha vært rapportert om på et administrasjonsmøte i LO der Valla selv ikke var tilstede.

Det skal ikke ha vært kontakt mellom Yssen og Wenche Paulsrud i YS i perioden september 2005 til oktober 2006. Valget av Wenche Paulsrud fra YS skjedde som en konsekvens av rotasjonsordningen, og ikke av aktiv promotering av Paulsruks kandidatur fra Yssens side.

### 3.5.16 Møtene mellom Yssen og Valla 14.-15. august 2006

Utvalget finner det ikke tvilsomt at forholdet mellom Yssen og Valla etter hvert var blitt stadig dårligere, selv om Valla har forklart at hun ikke merket noe til dette. Yssen har forklart at hun nå ble mer og mer nedkjørt. Hun tenkte på Valla hele tiden, fikk henne ikke ut av hodet, sov dårligere, jobbet dårligere, mistet initiativ og overskudd. Selvtilliten ble redusert og familielivet led. Hun var nå så nedkjørt at det bare var dager igjen før fastlegen sykmeldte henne.

Valla kalte Yssen inn til et møte mandag 14. august 2006. Møteinnkallelsen ble formidlet via administrasjonssjefen i en e-post som for øvrig dreide seg om utsettelse av fristen for nominasjon til Forsvarets høgskole. Yssen har forklart at hun ikke fikk opplyst hva møtet skulle handle om, og grudde seg derfor hele helgen. Hun trodde kanskje hun skulle få kjeft fordi søknadspapirene til Forsvarets høgskole hadde blitt liggende i Internasjonal avdeling for lenge. Hun har forklart at hun nå var nedkjørt, at hun hadde problemer med å få sove og at hun ikke lenger orket å ta igjen mot Valla.

Temaet for møtet viste seg å være alternative jobbmuligheter for Yssen. Dette skal Yssen ha blitt overrasket over. På møtet skal Valla ha orientert om at hun ikke hadde ringt Jonas Gahr

Støre da det kunne medføre spekulasjoner om at noe var galt i LO. Yssen ble i stedet oppfordret til å ta kontakt selv. Valla hadde undersøkt muligheter for andre stillinger i LO og foreslo blant annet at Yssen kunne lede LOs 6-timers prosjekt eller jobbe som likestillingspolitisk rådgiver. Valla mente et jobbskifte internt i LO kunne begrunnes med at Yssen hadde et lite barn. Da Yssen ikke var interessert i jobbene som ble foreslått i LO, vurderte Valla andre muligheter, og deltakelse i Forsvarets høyskole kom opp som et alternativ. Valla stilte to betingelser for en avtale om deltakelse på Forsvarets høyskole:

- Yssen måtte i samarbeid med nestleder greie å lede Internasjonal avdeling på en god måte høsten 2006
- Yssen måtte 1.1.2007 si at hun ikke ville komme tilbake til jobben som Internasjonal sekretær

Valla ønsket at Yssen skulle få, sitat: ”gå med hevet hode ut av LO”. Yssen har forklart at Valla var utålmodig etter å finne en løsning av hensyn til nestlederen i avdelingen. Hun opplevde at Valla først og fremst var opptatt av at nestleder skulle få overta som Internasjonal sekretær. Hun tok ikke stilling til deltakelse på Forsvarets høyskole, men har beskrevet at hun gikk ut litt svimeslått og tenker at ”nå er det nok!”. Hun ringte så til den tidligere lederen fra Europa-seksjonen, som tidligere samme år hadde fratrudd sin stilling, og fortalte det hun hadde opplevd. Den tidligere seksjonslederen har forklart at hun ikke orket å fortsette i LO. Den behandling hun hadde fått i forbindelse med FAFO-rapporten hadde spilt inn, det samme hadde Vallas behandling av Yssen. Hun har videre beskrevet at hun opplevde det som om Yssen hadde blitt sagt opp 14. august, og hun tok derfor kontakt med Arbeiderpartiets partisekretær og forbundslederen for Norsk Kjemisk for hjelp. Forbundslederen ringte tilbake samme kveld og fortalte at ledelsen i det nye forbundet Industri Energi ville tilby Yssen jobb. Den tidligere seksjonslederen var bekymret for Yssen som virket handlingslammet og nær ved å bryte sammen. I følge Yssen ble hun svært glad og lettet over jobbtilbudet. Hun følte seg reddet av at noen sa følgende: ”vi vil gjerne ha deg – vi trenger deg”. I følge Yssen var jobbtilbudet det som holdt henne oppe og gjorde henne i stand til å gjennomføre møtet med Valla neste dag.

En sentral tillitsvalgt i det nye forbundet Industri Energi, og Yssen hadde et møte om jobbtilbudet 15. august 2006<sup>7</sup>. Denne tillitsvalgte har bekreftet at Yssen på møtet den 15. august fortalte at hun følte seg trakassert, og at hun virket veldig oppgitt. Yssen fortalte ikke mye, men fortalte at hun følte hun ble fratatt arbeidsoppgaver, og at hun hadde følt det ydmykende å ha blitt tilbudt et lite prosjekt i LO. Den tillitsvalgte var før møtet kjent med at noe var galt i forholdet mellom Yssen og Valla, da hun selv hadde observert at de samarbeidet dårlig på et landsmøte i Arbeiderpartiet og at hun hadde hørt om andres observasjoner.

Valla og Yssen hadde et nytt møte 15. august 2006 der Yssen skal ha takket ja til tilbudet om Forsvarets høyskole. Det var fortsatt åpent fra Vallas side at hun kunne komme tilbake til en stilling i LO, men ikke som Internasjonal sekretær. Valla anså det personalpolitisk umulig å la nestleder i avdelingen være i den situasjonen hun var. Yssen uttrykte skepsis til at hun skulle gå på Forsvarets høyskole uten å være Internasjonal sekretær. Hun har fortalt hun opplevde situasjonen som kaotisk, men at hun sikkert svarte ”ja og ha” på tilbudet om Forsvarets høyskole. Hun var først og fremst lettet etter å ha mottatt jobbtilbudet fra Industri Energi.

---

<sup>7</sup> Valla har opplyst at dette jobbtilbudet senere ble trukket, men det er avvist av de som ga det. For Utvalget er det forklart at Ingunn Yssen takket nei til jobben, og det var grunnen til at det ikke ble noe av.

På sommerfesten i Vallas kolonihage den 17. august 2006 var stemningen god. Yssen fikk råd fra en venn om å gå på sommerfesten. Hun beskriver det som en hyggelig fest, men fryktelig belastende. Flere har lagt merke til det tilsynelatende gode forholdet mellom henne og Valla på festen. En har beskrevet Yssen som "emosjonell".

Yssen kom ikke på jobb den 18. august. Hun har forklart at hun i løpet av helgen skjønte at "dette ikke går lenger". Hun fikk time hos sin fastlege mandag 21. august kl. 8.15. Internasjonal avdeling skulle ha et strategiseminar på Jevnaker samme dag, og hun måtte derfor ha en tidlig time hos legen.

### **3.6 Sykmeldingsperioden (21. august 2006-10. januar 2007)**

#### **3.6.1 Sykmeldingen**

Yssens fastlege skrev den 21. august ut en sykmelding for 14 dager. Fastlegen har overfor utvalgets sakkyndige beskrevet at: "Det var i desember 2005/januar 2006 at konsultasjonene med Ingunn Yssen klargjorde at arbeidssituasjonens innvirkning på hennes helse var blitt tydeligere. I alt har det vært 14 kontorkonsultasjoner siden desember 2005 som alle har dreid seg om den aktuelle arbeidssituasjonen for Yssen og hennes helsetilstand. I tillegg har det vært et ikke nærmere spesifisert antall telefonkonsultasjoner som ikke er blitt journalført." Datoen for det som i fastlegens erklæring omtales som "til dels dramatisk forverrelse" av Yssens helsetilstand var 21. august 2006, og det var også fra denne dato hun ble sykmeldt.

Yssen har forklart at hun skal ha opplyst til sin fastlege at hun var nødt til å dra på det planlagte avdelingsseminaret med avreise kl 9.00 samme morgen. Legen skal ha sagt klart i fra til henne at: "du skal ikke dit!". Yssen har beskrevet at det føltes som en lettelse at noen tok denne beslutningen for henne. Yssen og nestlederen kommuniserte om at Yssen var blitt sykmeldt, og Yssen ga beskjed til sin arbeidsgiver.

Samme dag sendte LO v/administrasjonssjefen en søknad til Forsvarets skolesenter om at Internasjonal sekretær, Yssen, får delta på hovedkurs 52-07 ved Forsvarets høgskole.

#### **3.6.2 Yssens kontakt med NTL**

Yssen tok deretter kontakt med forbundet sitt, Norsk Tjenestemannslag ("NTL") og ble satt i forbindelse med en tillitsvalgt som jobber med trakassering. De møttes på en kafé på Egertorget den 22. august 2006. Yssen ba om hjelp til å finne en løsning på konflikten med Valla. Den tillitsvalgte forsikret i løpet av samtalen Yssen om at NTL ville bistå henne i saken. Den tillitsvalgte har forklart at hun observerte at Yssen virket sliten og fortvilet. Hun mener Yssen fremsto troverdig og har forklart at det ikke var noe uvanlig i det hun hørte. Sitat: "Dette er det man vanligvis hører i denne typen saker". Aktørene i denne saken gjorde saken imidlertid spesiell. Ekstern advokat ble kontaktet relativt fort, ellers ble normale prosedyrer fulgt fra NTLs side.

#### **3.6.3 Oppfølgingen fra LO i sykmeldingsperioden**

Tirsdag den 22. august 2006 sendte Valla en SMS til Yssen med følgende ordlyd: "Hei Ingunn. Hører du er syk. Fint om du ringer meg. Gerd-Liv". Yssen ringte ikke Valla. Hun har forklart at hun fikk panikk ved tanken på å ha kontakt med Valla og orket ikke følge opp kontakten. Hun opplevde SMSen ikke som ivaretagende, men som kontrollerende.

Fredag den 25. august 2006 kl. 09.30 sendte Valla på ny en melding til Yssen: "Hei Ingunn. Venter på at du tar kontakt jf. meld din på mandag". En melding med samme ordlyd ble også

sendt litt før kl. 10 samme dag. Yssen svarte ikke på disse meldingene av samme grunn som angitt over.

Yssen ble oppringt av LOs personalsjef den 13. september 2006, som orienterer om at Valla ønsker møte med henne. Yssen har forklart at hun ikke orket dette og at hun sitat: "får panikk ved tanken". Den 14. september 2006 skrev personalsjefen i LO et brev til Yssen, der det heter som følger: "OPPFØLGING AV SYKEFRAVÆR. Hei Ingunn, Jeg viser til samtale i går vedrørende ovennevnte. Som du ble orientert om vil du etter fire ukers sykefravær få en innkalling til samtale med bedriftsoverlegen i A-MED. Dette fordi du på et tidligst mulig tidspunkt skal kunne få bistand i forbindelse med ditt fravær og videre med tilbakekomst til LO etter sykefraværet. Etter seks uker skal det være utarbeidet en individuell oppfølgingsplan i samarbeid mellom leder og den sykmeldte. Kopi av denne planen skal sendes til Trygdekontoret. LOs rutiner for oppfølging av sykefravær, som følger vedlagt, tar utgangspunkt i at medarbeider som er fraværende pga sykdom skal føle trygghet og omsorg i en god dialog med arbeidsplassen. I denne kontakten mellom leder og medarbeider skal det blant annet vurderes funksjonsevnen videre fremover. Som du ser fremgår det at det stilles krav både til arbeidsgiver og arbeidstaker i en slik situasjon. Vi håper på god dialog videre og ønsker deg god bedring." Brevet ble sendt i kopi til Valla. Yssen svarte ikke på brevet. Den 18. september sendte LO et nytt brev til Yssen, med innkalling til samtale med bedriftsoverlegen i A-MED. I brevet heter det:

"LO har siden januar 2002 vært IA-bedrift, ved at vi har inngått samarbeidsavtale med trygdeetatens arbeidslivssenter om et mer inkluderende arbeidsliv. Gjennom samarbeidsavtalen har vi blant annet forpliktet oss til å tilrettelegge for at våre sykemeldte arbeidstakere kan komme raskest mulig tilbake i arbeid. Dette stiller krav både til arbeidsgiver og arbeidstaker om oppfølging av sykefraværet. Blant annet skal nærmeste leder i samarbeid med den sykmeldte, utarbeide en oppfølgingsplan innen 6 ukers sykefravær. Du har vært sykemeldt siden 21. august 2006 og er det fortsatt. Bedriftshelsetjenesten (A-MED) får kopi av dette brevet og innkaller deg til samtale. Vi minner om at målet er at bedriftshelsetjenesten – dersom dette er nødvendig – i samarbeid med LO og avdelingen kan tilrettelegge arbeidsoppgaver og arbeidssituasjonen på en slik måte at du raskere kan komme tilbake i full stilling. Bedriftsoverlegen vil i denne prosessen også har mulighet for å ta kontakt med behandlende lege, slik at det kan innledes et samarbeid mellom lege, deg, arbeidsplass og bedriftshelsetjenesten. Vi gjør oppmerksom på at bedriftsoverlegen kun formidler videre til arbeidsplassen det dere har gjort avtale om under samtalen. Vi håper du vil finne dette tiltaket positivt, og vi hører gjerne reaksjoner tilbake." Brevet var undertegnet personalseksjonen v/IA-ansvarlig. Det fremgår av brevet at kopi også ble sendt til Valla.

Yssen ble innkalt til samtale med bedriftsoverlegen onsdag 27. september 2006 kl. 15.00. Vedlagt innkallingen fulgte en "orientering til den sykemeldte". Av orienteringen fremgår det blant annet at bedriftshelsetjenesten skal bistå arbeidsgiver i oppfølgingen av den sykmeldte, og i den anledning blant annet skal bidra til å avklare "om fraværet helt eller delvis skyldes forhold på arbeidsplassen". Avslutningsvis i orienteringen er det også henvist til arbeidsmiljølovens bestemmelser om samarbeidet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker ved sykefravær.

Yssen og LO hadde den 20. september 2006 mottatt brev fra Forsvarets skolesenter om at Yssen var tatt ut som deltaker på hovedkurs nr. 52 ved Forsvarets høyskole. Brevet var sendt til Yssens arbeidsadresse. Den 22. september 2006 sendte LO v/administrasjonssjefen brev til Yssen der det ble meddelt at hun var tatt ut som deltaker til kurset ved Forsvarets høyskole. Brevet fra Forsvarets skolesenter fulgte vedlagt. I brevet heter det videre at: "Siden du nå er

sykemeldt ber vi om at du følger opp saken videre med Gerd Liv Valla.” Det fremgår av brevet at det ble sendt kopi til Valla.

Den 27. september 2006 møtte Yssen hos bedriftslegen. Bedriftslegen har forklart at Yssen redegjorde for sin sykmelding, for at hun i lengre tid hadde vært stadig kritisert av Valla og etter hvert følt det som trakassering, og at dette hadde gått sterkt ut over hennes psykiske tilstand. Yssen forklarte til legen at hun var brutt ned, og at det hadde vært fastlegen som hadde anbefalt sykmelding. Yssen fortalte også at hennes selvtillit hadde blitt ødelagt, og at dette gikk ut over hennes evne til å lede Internasjonal avdeling. Yssen fortalte at hun hadde tatt dette opp med Valla flere anledninger, blant annet våren 2006. Arbeidssituasjonen med Valla gjorde henne syk. Hun ville si ja til deltakelse på Forsvarets høyskole. Yssen fortalte at hun i august 2006 fikk en psykisk knekk. Hun fikk ikke sove, var helt utslitt, trøtt, engstelig osv. Yssen mente dette skyldtes det sterke psykiske presset hun i lang tid hadde vært utsatt for pluss hendelsen i august. Yssen fortalte hun syntes det var vanskelig å snakke med Valla i sykmeldingsperioden, og at hun ble engstelig over stadige henvendelser fra LO/Valla pr telefon og sms. Bedriftslegen vurderte Yssen som deprimert og i en slags angsttilstand. Hun anså ikke Yssen som sterk nok til å møte Valla, og anbefalte henne å avvente situasjonen.

Senere samme dag sendte bedriftsoverlegen et brev til LO v/Valla vedrørende oppfølging av sykefravær. I brevet heter det følgende: ”Jeg har i dag hatt samtale med Ingunn Yssen vedrørende hennes sykefravær. Hun jobber som leder av Internasjonal avdeling i LO og har vært sykemeldt fra 21.08.06. Hun forteller at hun har i lengre tid følt arbeidssituasjonen som svært vanskelig. Jeg har fått opplyst fra LO at Ingunn Yssen vil bli gitt 6 måneders lønnet permisjon for å delta i et utdanningsprogram ved Forsvarets høyskole fra 01.01.07. Hun har nylig fått tilbudet skriftlig og kommer å takke ja til tilbudet. Ingunn Yssen ble sykemeldt av hennes fastlege i august. Det er sannsynlig at det langvarige psykiske presset hun har følt har vært årsak til dette. Hun er positiv til å komme i gang med alternative arbeidsoppgaver i perioden frem til 01.01.07, men hun føler seg ikke sterkt nok til det foreløpig. Det anbefales at det utarbeides en foreløpig oppfølgingsplan med innspill fra denne tilbakemeldingen og at man avventer med å holde møte vedrørende tilpasning av hennes arbeidsoppgaver.”

Brevet ble sendt i kopi til Yssen og personalsjefen i LO. Yssen ønsket ikke på dette tidspunktet å formidle at konflikten gjaldt forholdet til Valla. På spørsmål fra bedriftslegen i en senere samtale skal hun imidlertid ha stilt seg helt uforstående til at Valla ikke skal ha forstått at hun var årsaken til konflikten.

### 3.6.4 LO-ledelsens møte i Skagen

13. september 2006 hadde LOs ledelse et møte i Skagen. Valla har forklart at hun da hadde fått kjennskap til at den tidligere lederen av Europa-seksjonen hadde ringt LOs personalavdeling og opplyst om at Yssen hadde blitt behandlet dårlig i LO. Hun ble bekymret, men forsto ikke noe av dette, og ba personalsjefen ringe Yssen. Valla har forklart at hun fortsatt ikke forsto at Yssen følte seg dårlig behandlet av henne. Valla har sterkt understreket overfor utvalget at Yssen aldri sa ifra om dette til henne. Yssen mener det er uforståelig om Valla ikke skjønnte dette.

På møtet i Skagen fikk LO-ledelsen en orientering av Valla om situasjonen i Internasjonal avdeling og at Yssen var blitt sykemeldt. En av Vallas medarbeidere har forklart at Valla virket følelsesmessig berørt av situasjonen. Hun skal ha vært sterkt preget av det ansvaret hun hadde ved at hun selv hadde bragt Yssen inn i LO, og var veldig lei seg. Alle skal i følge en av de tilstedeværende ha vært opptatt av å finne en løsning på den vanskelige situasjonen som hadde oppstått.

### 3.6.5 Videre kontakt mellom partene i sykmeldingsperioden

Den 2. oktober 2006 sendte Yssen et brev til LO vedrørende opptak til Forsvarets høyskole – søknad om lønnet permisjon. Brevet var adressert til Landsorganisasjonen i Norge, uten nærmere angivelse av personlig adressat. I brevet skrev Yssen: ”Jeg er tatt opp som deltaker på hovedkurs nr. 52 ved Forsvarets høyskole. Kurset varer fra 9. januar til 8. juni 2007. Jeg har takket ja til tilbudet og regner med at jeg får permisjon med lønn så lenge kurset varer. Ber for ordens skyld om en tilbakemelding på dette.”

Onsdag den 4. oktober 2006 skrev personalsjefen i LO et brev til Yssen, som lyder som følger:

”Kjære Ingunn

Jeg viser til ditt brev av 02.10.06, samt brev fra bedriftslegen dater 27.09.06 (kopi vedlagt) og vårt brev til deg datert 22.09.06. Som du er kjent med gjennom samtaler mellom deg og LOs leder var din eventuelle deltakelse ved kurset på Forsvarets høyskole fra 01.01.07 en del av et helhetlig opplegg. For at LO skal kunne gå videre med en eventuell deltakelse på Forsvarets høyskole (inkludert 6 måneders permisjon med lønn) må LOs leder ha en oppfølgingssamtale med deg hvor ulike sider ved både din og avdelingens situasjon kan avklares. Det er dette som ligger i vårt brev av 22.09. d.å. Som du vet er LOs leder opptatt av hvordan det går med deg, og hun håper det går fremover. Vi ser frem til å høre fra deg.”

Brevet ble sendt i kopi til bedriftsoverlegen. Den 10. oktober sendte personalsjefen i LO et nytt brev til Yssen. Brevet lyder: ”Viser til din sykemelding fom. 1. oktober og tom. 31. oktober 2006, hvor det fremgår at du skal avvikle ferie i tidsrommet fom. 9. november og tom. 11. november 2006. I henhold til ferieloven skal ferie avklares og godkjennes av nærmeste leder. Du har nå vært sykemeldt over 6 uker. I LOs rutiner for oppfølging av sykefravær skal det gjennomføres samtale mellom den sykemeldte og leder og videre i samarbeid og gjensidig forståelse utarbeides individuell oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid. Vi ber deg på bakgrunn av dette ta kontakt med Gerd Liv Valla og avtale tidspunkt for samtale og avklare din ferie.” Brevet ble sendt i kopi til Valla. Yssen svarte den 17. oktober 2006 på LOs brev av 4. oktober. Brevet lyder som følger:

”Jeg har mottatt brev av 4. oktober og har følgende bemerkninger: LO har fremmet meg som kandidat til Forsvarets høyskoles hovedkurs nr. 52. Kursets varighet er fra 09.01.07 til 08.06.07. Skolen har meddelt at jeg er tatt opp som deltaker på kurset, og jeg har takket ja til plassen. Dette er arbeidsgiver orientert om. Forutsetning for deltakelse på Forsvarets høyskole er at jeg får lønnet permisjon fra arbeidsgiver. LO kan umulig ha ment noe annet da de fremmet meg som kandidat. LO har for øvrig også opplyst til bedriftsoverlegen at jeg vil få lønnet permisjon for å delta på kurset. På denne bakgrunn er jeg forundret over at arbeidsgiver nå snakker om en ’eventuell’ deltakelse på Forsvarets høyskole, at det reises tvil om jeg vil få lønnet permisjon og at forutsetningen fra arbeidsgivers side for å gå videre med dette er at jeg deltar i en ’oppfølgingssamtale’ med LOs leder. Det fremgår av brevet at denne oppfølgingssamtalen ikke er knyttet til mitt sykefravær, men at siktemålet med samtalen er å avklare ulike sider ved min og avdelingens situasjon. Samtidig påpekes det i brevet at min deltakelse på Forsvarets høyskole var en del av et ’helhetlig opplegg’. Jeg forstår dette som en utilslørt melding om at jeg i verste fall risikerer ikke å få permisjon med lønn for å gå på Forsvarets høyskole. Jeg håper jeg misforstår, men ettersom LOs leder tidligere har gitt uttrykk for et slikt ønske, frykter jeg at et ’helhetlig opplegg’ innebærer at jeg må slutte i LO. Min arbeidssituasjon har vært meget vanskelig, uten at jeg finner grunn til å utdype dette nærmere nå. Dette er den direkte årsaken til at jeg er sykemeldt og til at det er vanskelig for meg å gjennomføre såkalte ’oppfølgingsstamtaler’ med Gerd-Liv Valla på nåværende



tidspunkt. Jeg har for øvrig i min samtale med bedriftsoverlege xxxxx gitt tilbakemelding om at jeg vil ha en oppfølgingssamtale med arbeidsgiver så snart jeg orker det. Dette fremgår for øvrig av hennes brev til LO. For at det ikke skal herske noen tvil om hvordan jeg ser på saken, kan jeg opplyse om at følgende er viktig for meg:

- Å bli frisk.
- Gjennomføre kurset på Forsvarets høyskole uten inntektsbortfall.
- Unngå å komme i en situasjon som innebærer at mine fremtidige karrieremuligheter svekkes.

Ut i fra dette vil jeg påpeke at når arbeidsgiver nå gir uttrykk for at det er behov for å drøfte min situasjon, 'avdelingssituasjonen' og 'et helhetlig opplegg', trenger jeg bistand til å ivareta mine interesser. Dersom jeg har misforstått brevet ber jeg om snarlig tilbakemelding."

Brevet ble besvart av LO v/personalsjefen den 23. oktober 2006. I svaret er det meddelt at LO, på bakgrunn av at Yssen hadde vanskeligheter med å delta i en oppfølgingssamtale med arbeidsgiver på det nåværende tidspunkt, hadde anmodet bedriftsoverlegen om å ha dialog med Yssen i denne perioden, både i forhold til nærmere avklaringer og når det gjelder oppfølging av sykefravær.

Bedriftslegen tok kontakt med Yssen ved brev datert 24. oktober 2006 der hun blant annet opplyste at hun i telefonsamtale var blitt gjort oppmerksom på at LO var bekymret for at Yssen ikke ville være frisk i tide til å delta i utdanningstilbudet. "Dette er en av årsakene til at du blir 'presset' i forhold til tilbakemelding/møte" skrev bedriftslegen videre i brevet, og fortsatte: "Jeg tror det hadde vært gunstig om vi kunne snakket om dette. Jeg forholder meg strengt fortrolig i forhold til våre samtaler". Bedriftslegen avsluttet brevet med å foreslå en samtale mandag 30. oktober kl. 15.00. Yssen skrev den 25. oktober 2006 et nytt brev til LO v/personalsjefen, vedrørende spørsmålet om permisjon med lønn for å gå på Forsvarets høyskole, der hun etterlyste svar på dette. Personalsjefen ga Valla en oppdatering om situasjonen i et notat den 27. oktober 2006. I notatet heter det følgende:

"Etter å ha mottatt brevet fra Ingunn av 17.oktober tok jeg kontakt med xxxx i A-MED for at hun skulle følge opp saken videre. Dette var jo også avklart i tidligere samtale mellom deg og xxxx (bedriftslegen). Hun ønsket at jeg skulle skrive et kort brev til Ingunn om at den videre dialogen måtte bli mellom dere, i og med at hun har vanskeligheter med å kommunisere med arbeidsgiver, kfr. brev av 23. oktober. Etter dette er det kommet et nytt brev fra Ingunn, brev av 25. oktober, som igjen uttaler at hun ikke har fått svar med permisjon fra LO for å gjennomføre Forsvarets høyskole blir lønnet. Xxxxx (bedriftslegen) har innkalt Ingunn til samtale på førstkommande mandag. Hun vil der ta opp det spørsmålet Ingunn stiller, samt hvilke konsekvenser hennes sykdom/helsesituasjon vil ha på eventuell deltakelse på nevnte kurs. Samtidig må det klarlegges om hvilken innstilling Ingunn har til å representere LO på dette kurset. Vi er dermed omforent at jeg ikke svarer på det siste brevet fra Ingunn. Xxxx (bedriftslegen) mener at det må ha låst seg helt for Ingunn når hun ikke forstår at det er den helhetlige situasjonen som må diskuteres. Man kan ikke bare svare på en ting uten at man ser Ingunns situasjon i en helhet. Xxxx (bedriftslegen) sa også så mye til meg at det nok ikke er Ingunns intensjon å komme tilbake til jobben i LO etter deltakelsen på Forsvarets høyskole. Dette hadde hun sagt ganske klart fra til xxxx (bedriftslegen). Hun vil at vi skal holde dette for oss selv foreløpig".

Det ble ikke noen samtale mellom bedriftslegen og Yssen den 30. oktober 2006 da innkallingen først kom frem noen dager etter at samtalen skulle finne sted. Den 8. november



2006 skrev LOs personalsjef et brev til bedriftsoverlegen vedrørende oppfølging av Yssen. I brevet heter det blant annet følgende:

”Vi er nå oppe i en meget vanskelig situasjon i forhold til dialog med Ingunn Yssen. Hun har vært sykmeldt i vel 2½ måned, og det har i denne perioden ikke vært gjennomført en vanlig samtale med henne fra LOs side, utover en kort telefonsamtale jeg hadde med Ingunn i september, hvor jeg presiserte viktigheten av dialog og også informerte om arbeidstakers plikter i en slik situasjon.

Det har vært avholdt en samtale med deg, mens vi på vår side ikke har fått utarbeidet noen oppfølgingsplan og heller ikke fått avklaringer i forhold til hvordan Ingunn tenker seg videre jobbing i LO. Som du er informert om mente Gerd Liv at det var en omforenhet mellom henne og Ingunn om deltakelse på Forsvarets høyskole, og at hun etter dette skulle se seg om etter en annen jobb. Ingunn anmodet i den samtalen LO leder om å kontakte blant annet UD i denne forbindelse. Derfor reagerer Gerd-Liv sterkt på det som står i brevet av 17. oktober om at hun har ønsket at Ingunn skulle slutte. Det var derimot Ingunn som ønsket å slutte i LO! Vi synes videre at det er vanskelig å svare på ett konkret spørsmål fra Ingunn, nemlig om lønnet permisjon fra LO, når dette gjelder mer en helhetlig situasjon. Vi vet jo ikke engang om hun blir friskmeldt til å gå på Forsvarets høyskole, og det er selvfølgelig også en forutsetning at hun uansett har en samtale/avklaring med LOs ledelse i forkant når man skal representere organisasjonen på en slik måte. Jeg ber om at denne saken blir prioritert og at du snarest tar kontakt med oss i forhold til den videre prosess i saken. Det er viktig at du gir oss noen råd i den videre oppfølging av Ingunn.”

Bedriftslegen hadde en konsultasjon med Yssen 15. november 2006. Yssen forklarte da at hun følte seg bedre fysisk og psykisk, men at hun opplevde brevvekslingen mellom henne og LO som belastende og vanskelig og at det var dette som gjorde henne fortsatt syk. Hun følte seg veldig presset til å ha et møte med LO, men følte seg fortsatt ikke frisk nok. Bedriftsoverlegen foreslo et møte mellom Yssen, LOs personalsjef og henne. Yssen skulle komme tilbake på dette innen en uke, men bedriftslegen fikk i mellomtiden vite at det var engasjert advokater på begge sider.

### 3.6.6 Yssen engasjerer advokat

Tidlig i november kontaktet Yssen advokat Ingeborg Moen Borgerud. NTL bisto Yssen i dette. Den 8. november 2006 skrev advokat Borgerud en e-post til LOs personalsjef der hun opplyste at hun representerte Yssen og ba om en avklaring av spørsmålet om Yssen får permisjon med lønn fra LO for å gå på Forsvarets høyskole. Borgerud avsluttet e-posten med å tilby ulike møtetidspunkter, dersom det var ønskelig med et møte.

LO tok deretter kontakt med advokat Håkon Bleken, og tirsdag den 14. november 2006 kl. 15.15 fant det sted et møte mellom advokatene. Advokat Bleken sendte den 16. november 2006 en e-post til advokat Borgerud med følgende ordlyd: ”Jeg viser til vårt møte tirsdag ettermiddag. For ordens skyld vil jeg gjerne bekrefte at jeg har oppfattet det slik at du skulle komme tilbake etter å ha snakket med Yssen om det som fremkom i møtet. Slik vi ser det bør det skje så fort som mulig hvis man skal kunne klare å gjennomføre Yssens planlagte deltakelse som representant for LO på Forsvarets høyskole som begynner den 7. januar. Som jeg håper jeg klarte å formidle er denne deltakelsen ikke en enkel sak slik LO ser det jf. også LOs brev v/xxxx(personalsjef) av 4. oktober hvor deltakelsen problematiseres. LO kan vanskelig sende en arbeidstaker til Forsvarets høyskole uten å ha en formening om hvordan Yssen på kurset vil fremstå som LOs representant, mao. må det etableres en positiv kontakt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker så snart som mulig. Som jeg opplyste har LO en rekke

ganger forsøkt å få Yssen i tale ved telefonhenvendelser og SMS'er uten å lykkes i løpet av den siste sykemeldingsperioden. For ordens skyld presiseres igjen at det ikke er noen oppsigelsespross på gang fra LOs side i forhold til Yssen, men at man i fellesskap har konstatert at hun mistrives i LO og spesifikt mistrives i den stilling hun nå innehar. LO har bygget og bygger på at dette er en situasjon som verken arbeidsgiver eller arbeidstaker er interessert i skal fortsette. En løsning forutsetter imidlertid kontakt og direkte dialog mellom partene."

Advokat Borgerud ga følgende svar på e-posten den 17. november 2006: "Jeg har telefonisk orientert Ingunn Yssen om vår samtale i denne uken, og har herunder fortalt at LO er i tvil om de kan gå god for henne overfor Forsvarets høyskole fordi arbeidsgiver er usikker på hennes helsetilstand og tillitsforholdet mellom partene. Jeg har tidligere antatt at innvilgelse av permisjon med lønn for å gå på Forsvarets høyskole ville være en kurant sak for LO. Skjønner nå at det ikke er det. I og med saken har utviklet seg på en slik måte er det nødvendig for meg å ha et møte med Yssen. Dette vil jeg først kunne ha førstkommande mandag. Kommer tilbake til deg etter det."

Advokat Borgerud kom tilbake til saken den 20. november 2006. I et brev denne dagen ga hun uttrykk for at grunnen til Yssens sykmelding er den behandling hun over tid har vært utsatt for av Valla.

Innledningsvis i brevet viste advokat Borgerud til at Yssen hadde bedt om en avklaring av spørsmålet om det ville bli gitt permisjon med lønn for å gå på Forsvaret høyskole. Borgerud redegjorde videre for at hun etter advokatenes møte den 14. november hadde orientert Yssen om at LO anså det problematisk å innvilge henne permisjon med lønn, noe som i hovedsak hadde sin årsak i manglende kontakt mellom henne og arbeidsgiver i sykemeldingsperioden. I brevet heter det videre:

"Etter å ha drøftet disse spørsmålene med Ingunn Yssen har vi følgende bemerkninger:

1. I sykemeldingsperioden har Yssen fått to SMS fra LO-lederen. Disse kom på et tidspunkt hvor hun ikke orket å svare. Hun har fått en telefon fra xxxx (personalsjef), som er besvart. Videre har hun hatt den kontakten med bedriftsoverlegen som arbeidsgiver har bedt om. Det vises til korrespondanse om dette.
2. Det er selvfølgelig ingen som har noen garanti for hvordan vedkommendes fremtidige helsetilstand vil være. Slik Ingunn Yssens helsetilstand nå er, er hun fullt ut i stand til å delta på Forsvarets høyskole. Om ønskelig vil hun også kunne fremlegge nødvendige legeerklæringer som understøtter dette. Det er på det rene at Yssen har vært sykemeldt siden slutten av august måned. Det er like fullt uheldig om det blir spekulasjoner om hva som er årsaken til hennes helsetilstand. Yssen selv hadde ønsket at årsaksforholdene fikk ligge. Slik saken har utviklet seg er det ingen grunn til å unnså at grunnen til sykemeldingen skyldes den behandlingen hun over tid har vært utsatt for av Gerd-Liv Valla. Dette har gjort at hun har ansett det som særdeles ønskelig å få en distanse i en periode bl.a. for å hindre en unødig tilspissing.

[...]

6. Vi har ikke noe imot at det avholdes et møte mellom partene, men agendaen for et slikt møte bør være klar på forhånd. Vi legger til grunn som selvsagt at et slikt møte ikke vil ha til formål å vurdere Yssens helsetilstand. Når det gjelder tillitsforholdet til LO, har Ingunn Yssen ikke mer å tilføye enn det som allerede er sagt.

7. Det er nå opp til LO å avgjøre permisjonsspørsmålet. Dersom arbeidsgiver ikke vil gi Yssen permisjon med lønn, har hun ikke noe annet alternativ enn å innrette seg etter dette.

Vi tar til etterretning at det ikke er aktuelt med noen oppsigelse fra LOs side. I et slikt tilfelle er det behov for en nærmere avklaring av Yssens rolle som Internasjonal sekretær. Før det avholdes et møte er det av betydning at det klargjøres fra LOs side om arbeidsgiver er innstilt på at Yssen skal fortsette i sin stilling. Situasjonen er imidlertid ikke blitt lettere for Yssen ved at arbeidsgiver er i tvil om hun vil kunne fremstå som LOs representant på et eksternt kurs.”

Advokat Borgeruds brev ble besvart av advokat Bleken på vegne av LO ved brev den 22. november 2006. I brevet skrev advokat Bleken bl.a. følgende:

”I brevet pkt. 2 fremsettes det alvorlige anklager mot LOs leder. Hun beskyldes for å være årsaken til Yssens sykmelding ved over tid å ha utsatt henne for en eller annen ikke nærmere angitt ’behandling’. Beklageligvis har det via andre kilder nådd LO det rykte at Yssen nærmest er presset ut av jobben av LO. Dette er helt grunnløse påstander og ødeleggende for den dialog vi har forsøkt å etablere, og vi stiller oss helt uforstående til at det skal være noe å utsette på LO-leders behandling av Yssen.

[...]

Som nevnt ovenfor har det vært flere samtaler mellom Gerd-Liv Valla og Ingunn Yssen vedrørende hennes arbeidssituasjon. I disse samtalene har temaet vært problemer knyttet til stillingen som Internasjonal sekretær og arbeidets innhold som Yssen ikke fant tilfredsstillende. Dersom Yssen har opplevd det slik som det fremstilles i Deres brev, finner LO det svært lite tilfredsstillende at hun ikke har gitt uttrykk for dette direkte overfor de involverte personer i LO.

Vi oppfatter Deres brev dit hen at det er en vilje til et møte mellom Yssen og LOs ledelse. LO ser positivt på det. De etterspør agendaen for et slikt møte. Den går i korthet ut på å legge forholdene til rette enten for en fortsatt mulig deltakelse for Ingunn Yssen på Forsvarets høyskole eller dersom det ikke lar seg realisere, en tilbakevending til LO i den stilling hun nå har. Som De sikkert vil forstå er det maktpåliggende for LO å få oppklart grunnlaget for anklager av den art som er fremsatt og som min klient tilbakeviser riktigheten av. Fra LOs side vil til et slikt møte Valla selv stille sammen med Roar Flåthen.

[...]

Vi har notert oss at det i Deres brev uttales at ’når det gjelder tillitsforholdet til LO, har Ingunn Yssen ikke mer å tilføye enn det som allerede er sagt’. Som det fremgår kan ikke LO akseptere at man viker unna å ta opp problemer av den art som Yssen hevder foreligger. Det er vanskelig å se hvordan Yssen forestiller seg at hun skal fungere i stillingen som Internasjonal sekretær i LO dersom beskyldninger av den art det her er tale om ’skyves under teppet’.

Dersom et møte på torsdag ikke lar seg gjennomføre, ber vi Dem komme tilbake til mulige tidspunkter, men slik vi ser det må det skje en avklaring i positiv retning innen 1 ukes tid dersom LO ikke skal si fra seg plassen ved Forsvarets høyskole. Imidlertid er det også ved en slik eventualitet vesentlig at partene møtes. Det er et slikt møte LO har etterlyst i forbindelse med oppfølging av sykefravær i henhold til våre rutiner om dette. Alternativet er da, så langt råd er, å legge forholdene til rette for Ingunn Yssens tilbakevending til LO.”

Samme dag, den 22. november 2006, sendte bedriftslegen et brev til LO v/personalsjefen, der Yssen ble vurdert som arbeidsdyktig i forhold til utdanningen på Forsvarets høyskole. I brevet heter det også: "Arbeidsgiver har ønsket en samtale med Ingunn vedrørende hennes søknad og situasjon. Jeg har rådet Ingunn til å stille i møte med personalsjefen vedrørende dette."

Fredag den 24. november ble det avholdt et nytt møte mellom advokatene. Mandag den 27. november tok advokat Bleken kontakt med advokat Borgerud pr. telefon og meddelte at LO hadde besluttet at Yssen ikke ville bli innvilget permisjon med lønn for å delta på Forsvarets høgskole våren 2007. Dagen etter, den 28. november 2006, skrev advokat Borgerud et brev til advokat Bleken, der det blant annet heter følgende: "det vises til vårt møte fredag 24. november, hvor jeg blant annet foreslo en rekke alternative møtetidspunkter i inneværende uke. Formålet med et møte fra vår side ville være å diskutere ulike fremtidige løsninger som er akseptable for begge parter. Det er av stor betydning å unngå misforståelser og hindre at saken tilspisses unødige. Det er bakgrunnen for at jeg ikke anser det konstruktivt å fokusere på fortiden, herunder Gerd-Liv Vallas behandling av Ingunn Yssen. I denne omgang burde det være viktigere å konsentrere seg om å finne fremtidige løsninger."

I brevet ble det videre pekt på at Yssen fortsatt ønsket å delta på Forsvarets høgskole og uttrykt beklagelse over at arbeidsgiver hadde besluttet at Yssen ikke ville få permisjon med lønn for å gå på Forsvarets høgskole. Advokat Borgerud tok videre opp spørsmålet om Yssens helsetilstand og viste i den sammenheng til bedriftsoverlegens brev av 22. november samme år. Videre skrev hun følgende om tillitsforholdet mellom partene:

"Arbeidsgiver har videre reist spørsmål om det eksisterer et nødvendig tillitsforhold mellom Yssen og LO. Yssen har vært – og er – lojal i forhold til LO. Det er overhode ikke fremkommet noe som gir grunnlag for å tvile på Yssens lojalitet til LO. Det er igjen grunn til å påpeke at det er nødvendig å skille mellom forholdet til fagbevegelsen og forholdet til Gerd Liv-Valla som utøver av arbeidsgiverrollen. Det må det være lov for en ansatt i LO å si fra om at arbeidsgivers håndtering oppleves som belastende, og at dette er årsaken til sykefraværet.

I brev av 22. november d.å. skriver du at det er 'maktpåliggende for LO å få oppklart grunnlaget for anklager av den art som er fremsatt og som min klient tilbakeviser riktigheten av'. Videre heter det at det er vanskelig å se hvordan Yssen forestiller seg at hun skal fungere som Internasjonal sekretær i LO dersom beskyldninger av den art det her er tale om 'skyves under teppet'.

Vi går ut fra at arbeidsgivers standpunkt til permisjonsspørsmålet ikke skyldes at Yssen i sykemeldingsperioden ikke har hatt en slik gjennomgangen med Gerd-Liv Valla. Noe annet ville være oppsiktsvekkende. Opplysningene i brev herfra av 20. november var et direkte resultat av at det fra arbeidsgivers side ble reist tvil om Yssens helsetilstand. Dette måtte oppklares. Ingunn Yssen har ønsket å løse saken på lavest mulig konfliktnivå. Det vises bl.a. til min e-post av 8. november d.å. til personalsjefen i LO, hvor jeg foreslo flere møtetidspunkter for å diskutere ett tema; nemlig avklaring av permisjonsspørsmålet."

Advokat Borgerud avsluttet brevet med å gi uttrykk for at beslutningen om ikke å innvilge permisjon ville gjøre det vanskelig for Yssen å returnere til sin stilling og at saksbehandlingen fra LOs side hadde utsatt Yssen for en unødige påkjenning.

30. november 2006 ble det slått opp på førstesiden i Dagens Næringsliv at Yssen var "sykmeldt etter strid med Valla".

Advokat Bleken besvarte advokat Borgeruds brev av 28. november, ved brev av 1. desember 2006. I brevet ga advokat Bleken bl.a. uttrykk for at LOs intensjon fremdeles var å være mest

mulig konstruktiv i den foreliggende situasjonen, og det heter i den anledning blant annet følgende i brevet: "Som sagt er LO fortsatt innstilt på konstruktive løsninger, derunder et møte med deg alene eller med deg og Yssen etter hva dere måtte finne mest hensiktsmessig. Så langt jeg er i stand til å se i øyeblikket foreligger det bare en mulighet, nemlig at Ingunn Yssen kommer tilbake til sin arbeidsplass. Dette er først og fremst et medisinsk spørsmål, men hvor LO vil bidra så langt som mulig. Ut over dette har LO vanskelig for å se at man kan gjøre særlig mer uten klare signaler på hva Yssen nå måtte ønske. Jeg avventer derfor tilbakemelding dersom man ønsker et møte og eventuelt orientering om hvilken agenda man mener et slikt møte skal ha."

2. desember 2006 var det et nytt oppslag i Dagens Næringsliv, der det fremgikk at Yssen hadde kontaktet advokat i anledning saken.

### 3.6.7 Vallas informasjon til avdelingen

Den 16. november 2006 deltok Valla på et avdelingsmøte i Internasjonal avdeling der hun orienterte om at Yssen var sykmeldt på ubestemt tid. Hun var kjent med at mange snakket om dette. Hun understreket at hun håpet Yssen ville bli frisk og komme tilbake igjen.

### 3.6.8 Møtet i LOs sekretariat 4. desember 2006

Valla ga etter at LOs sekretariatsmøte var formelt avsluttet en muntlig orientering om situasjonen knyttet til Yssens sykmelding til LO-Sekretariatets faste medlemmer, varamedlemmer og LOs personalsjef. Av personvern hensyn ble orienteringen gitt etter at møtet var formelt avsluttet og etter at protokollfører hadde forlatt møtet.

### 3.6.9 Bleken oversender LOs notat – Yssen tar betenkningstid

Ved brev datert 15. desember 2006 oversendte advokat Håkon Bleken det notat som var utarbeidet av Valla og hennes medarbeidere, til advokat Borgerud. I brevet er blant annet uttalt:

"Jeg viser til våre samtaler og korrespondanse, derunder spørsmålet om det kunne ha en hensikt med et møte mellom LO, deg og meg for at du skulle få et inntrykk av hvordan LO opplever saken. Imidlertid har jeg nå mottatt et lengre notat fra Gerd-Liv Valla som oppsummerer hennes og LOs syn, og vi finner det mest hensiktsmessig å oversende dette til deg for din informasjon. Vi har selv sagt intet imot at notatets innhold tilflyter Ingunn Yssen dersom du finner det riktig. LO har vurdert å kommunisere innholdet av notatet direkte til Yssen, men har kommet til at det ikke er tilrådelig ettersom hun er sykemeldt, og vi ikke kjenner de nærmere omstendighetene omkring hennes sykemelding."

Notatet er senere offentliggjort i blant annet VG i en lignende versjon, se punkt 3.9. I denne sammenheng siteres bare deler av konklusjonen:

#### **"Konklusjon**

Jeg har ovenfor nevnt en del konkrete hendelser. Jeg kunne ha trukket frem flere. Poenget er at vi ikke på noen måte kan se at noen i LOs ledelse har behandlet Ingunn Yssen dårlig.

Den eneste alvorlige feil jeg i ettertid ser jeg har gjort, var å anbefale LOs sekretariat å ansette Ingunn Yssen trass i sterk skepsis både fra forbundsledere og andre. Hun ble gjort kjent med denne skepsisen før hun takket ja til jobben. Hun var videre kjent med at Internasjonal sekretær er en administrativ stilling. Hun og jeg hadde arbeidet tett sammen og hun visste –

og vet – at jeg stiller store krav til meg selv og til mine medarbeidere. Det er forutsetningen for at LO skal være den kraften LO er i det norske samfunnet.

Det faller på sin egen urimelighet at jeg – som ønsket Ingunn Yssen inn i LO som medarbeider, skulle frata henne 'makt og myndighet', slik vi leste i et avisoppslag. Ingen har tatt fra henne oppgaver, men hun har dessverre unnlatt å utføre dem eller utført dem på en dårlig måte. Hele LOs ledelse er samstemt i dette spørsmålet.

Jeg kjenner heller ikke til noen 'strid' mellom oss, jf. avisoppslag. Mitt og den øvrige ledelsens ansvar er å følge opp våre kongressvedtak og ivareta våre medlemmers interesser. Dette stiller krav til oss som er tillitsvalgte, men det stiller også krav til våre ansatte. Og jeg er glad for at vi har så mange dyktige medarbeidere.

Ingunn Yssen har selv uttrykt at hun verken likte eller taklet jobben ('en dårlig byråkrat'). At det nå kommer påstander om splid mellom oss som årsak til hennes sykemelding, er uforståelig. I en vennlig atmosfære ble vi enige om et videre løp den 14. og 15. august. Det er faktisk med forferdelse jeg leser og hører at vi skulle ha en konflikt. Jeg er rystet og trist over at hun opptrer slik at LO som organisasjon rammes på en slik måte.

Ettersom det dessverre har vært en del medieoppslag om denne saken, ble LOs sekretariat på møtet mandag 4. desember orientert om situasjonen.”

De påfølgende dager var det noe e-post korrespondanse mellom partenes advokater, der advokat Bleken etterlyste tilbakemelding fra advokat Borgerud og stilte spørsmål om fremdriften i saken.

Advokat Borgerud svarte på vegne av Yssen ved brev av 22. desember 2006. I brevet heter det blant annet følgende:

”Som nevnt i vår samtale 20. d.m. vurderer Ingunn Yssen situasjonen dit hen at hun er usikker på om hun orker å gå tilbake til sin stilling i LO. Hun er imidlertid lite innstilt på en ordning som innebærer at hun nå sier opp sin stilling.

Yssen vurderer å følge kurset på Forsvarets høyskole. Det går ut fra at LO ikke har innvendinger til at hun har permisjon til å følge kurset, jf. sakens forhistorie og arbeidsmiljølovens prinsipper om utdanningspermisjon. Arbeidsgiver har så langt avslått å gi henne lønn i permisjonstiden. Dersom hun likevel velger å følge kurset ved Forsvarets høyskole, uten å få lønn fra arbeidsgiver slik de øvrige deltakerne har, oppstår et tap som hun må dekke på annet vis.

Ingunn Yssen vil nå vurdere situasjonen i løpet av julen. Fint om du tar kontakt når du er tilbake fra ferie.”

### 3.6.10 Yssen beslutter å avslutte arbeidsforholdet

Etter juleferien sendte advokat Bleken den 8. januar 2007 en e-post til advokat Borgerud der han etterspurte informasjon om hva Yssen foretok seg. Advokat Borgerud tilskrev advokat Bleken ved brev av 9. januar 2007, der det heter følgende:

#### ”INGUNN YSSENS ARBEIDSFORHOLD I LO

Det vises til tidligere kontakt, sist brev herfra 22. desember 2006 og din e-post av i går. Som tidligere nevnt har Ingunn Yssen vært svært usikker på om hun vil orke å gå tilbake til sin stilling i LO. Hun har nøyte gjennomgått situasjonen i løpet av julen, og har kommet at hennes arbeidsforhold i LO må opphøre. Hun vil tilskrive LO direkte om dette, herunder om



begrunnelsen for den konklusjonen hun har kommet til. Som det vil fremgå av tidligere samtaler og korrespondanse har Ingunn Yssen ønsket å gå på Forsvarets høyskole. Som følge av at arbeidsgiver har avslått å gi henne lønn i permisjonstiden, vil deltakelse på høgskolen innebære at hun må oppta lån både til livsopphold og til å dekke eventuelle utgifter som studieoppholdet medfører. Dette ønsker hun ikke å gjøre. Hun vil i stedet forsøke å komme seg ut i jobb snarest mulig. Det er ikke mulig for Ingunn Yssen å arbeide i LO i en oppsigelsestid. Jeg antar at dette heller ikke er ønskelig fra LOs side, og at man har forståelse for at arbeidsforholdet opphører straks. Hun har også blitt rådet av sin lege til å finne et annet arbeid utenfor LO. Til din orientering vedlegges legeerklæring fra allmennlege xxxx som understøtter dette. Ingunn Yssen har meddelt meg at det ikke er aktuelt å forhandle om en sluttavtale.”

Av erklæringen fra legen av 13. desember 2006 vedlagt Borgeruds brev fremgikk:

”Jeg har vært pasientens lege siden 1999 og kjenner henne svært godt. Hun har tidligere hatt en meget god helse både fysisk og psykisk uten nevneverdig sykefravær. Hva angår nåværende arbeidssituasjon, ble undertegnede kontaktet høsten 2005 pga forhold knyttet til arbeidssituasjonen som hun selv opplevde som vanskelig og med klar negativ innvirkning på hennes helsebilde. Under samtaler, fremkom det etter hvert at problemene hovedsakelig var knyttet opp mot den måte hun ble behandlet på av LOs leder. Imidlertid ønsket pasienten ingen medisinsk hjelp og ville heller ikke sykemeldes. I senere konsultasjoner opplyste pasienten at problemene hadde forsterket seg og der hun uttrykte fortvilelse fordi det ikke var mulig å finne løsninger.

I august 2006 ble hennes helsetilstand til dels dramatisk forverret der hun bar preg av å ha stått under psykisk press over lang tid. Min oppfatning var at pasienten umiddelbart trengte ro og skjerming fra sin arbeidsplass og der den eneste måten å løse dette på var via en sykemelding. Denne avgjørelsen har i ettertid vist seg som riktig, der hun har hatt behov for ro og assistanse til det konfliktfylte forholdet til LOs leder. Jeg har i samtaler med henne klart gitt uttrykk for at konfrontasjoner med LOs leder må utsettes inntil hun selv føler seg sterk nok til dette.

Pasienten har nå vært sykemeldt siden 210806 på grunn av belastninger slik beskrevet. Hennes kliniske tilstand og sykemelding anses utelukkende knyttet til den belastning hun har i konflikten med LOs leder der hun føler seg trakassert over lang tid. Pasienten har redegjort for en rekke episoder som understøttet alvoret i dette.

Av helsemessige årsaker har jeg rådet pasienten til å vurdere om hun nå bør finne seg et annet arbeide der hun ikke er eksponert for belastninger av en slik type som hun utsettes for i nåværende arbeide av sin overordnede. I tillegg vil pasienten bli henvist til psykologisk bistand for å bearbeide det hun opplever som traumeaktige opplevelser.

Det er etter min oppfatning ingen medisinske årsaker til at pasienten ikke kan fungere utmerket i andre arbeidsforhold, studier og lignende”.

### **3.7 Oppsigelsen**

#### **3.7.1 Brev til LO**

Yssen sa opp sin stilling i LO i brev av 10. januar 2007. Innholdet i oppsigelsen sto omtalt i VG den 11. januar og hele brevet ble publisert på VGs nettutgave samme dag. Yssen har forklart at hun valgte å publisere oppsigelsen av 3 grunner 1) For å beskytte seg selv mot beskyldninger fra LOs side om at hun ikke gjorde en god jobb. Hun opplevde det som hennes



mulighet til å fortelle sin egen versjon av saken. 2) For sin egen selvrespekts skyld. Yssen følte Valla hadde tatt kontrollen over livet hennes, og nå måtte hun ta tilbake kontrollen og livet sitt. 3) Hun måtte få slutt på Vallas dårlige behandling av medarbeidere. Yssen skal ha visst at dette gjaldt flere enn henne. I oppsigelsesbrevet sto følgende:

#### OPPHØR AV MITT ARBEIDSFORHOLD SOM INTERNASJONAL SEKRETÆR

Det er dessverre ikke mulig for meg å fortsette som Internasjonal Sekretær i Landsorganisasjonen. Jeg ser ingen annen mulighet enn at arbeidsforholdet opphører.

Dette har ikke vært en enkel beslutning å ta. Jeg var svært motivert for å jobbe for LO den gang jeg sa ja til stillingen, og min respekt for fagbevegelsen og dens betydning for det norske samfunnet har blitt ytterligere styrket gjennom de erfaringer jeg har gjort meg i mitt arbeide. LO-lederens oppførsel har imidlertid gjort det umulig for meg å gjøre en så god jobb som jeg gjerne ville, og har også gjort det umulig å fortsette i stillingen som Internasjonal Sekretær.

For mitt eget vedkommende, men også for LOs skyld, har jeg forsøkt å finne en konstruktiv løsning på avviklingen av arbeidsforholdet. LO lederen selv foreslo meg som kandidat til Forsvarets Høyskole, hvilket jeg både takket ja til og hadde et sterkt ønske om å gjennomføre. LO har imidlertid nektet meg lønn under studieoppholdet og på den måten trenert min deltakelse. Det beklager jeg dypt. Et opphold på Forsvarets Høyskole ville både vært en berikelse for meg og en avvikling av et ulykkelig arbeidsforhold på en måte som ville vært landets største arbeidstakerorganisasjon verdig. 21. august 2006 ble jeg sykemeldt av min fastlege. Han var av den oppfatning at jeg ikke under noen omstendighet kunne forbli i et arbeidsforhold som var så belastende. Ettersom jeg selv ikke har noe ønske om å forbli sykmeldt, men tvert imot komme meg ut i arbeidslivet så fort som mulig, tar jeg de medisinske vurderingen til etterretning og avslutter et arbeidsforhold som faktisk gjør meg syk.

#### **Bakgrunnen for min beslutning:**

Både min sykemelding og min beslutning om å avslutte arbeidsforholdet med LO skyldes den dårlige behandlingen jeg har vært utsatt for av Gerd-Liv Valla. Jeg kunne selvfølgelig ha tatt konsekvensen av dette tidligere, men valgte å bli fordi jeg hadde et sterkt ønske om å jobbe for fagbevegelsen. I tillegg blir man fanget av en slik situasjon; Ingen som er i et forhold hvor din verdighet og selvfølelse blir fratatt deg, er i stand til alltid å treffe rasjonelle beslutninger. Først etter en tid ute av den vanskelige situasjonen og med assistanse fra profesjonelle ble jeg i stand til det. Mitt forbund som har gitt meg anledning til å få saken utredet av advokat og min advokat har hjulpet meg i dette arbeidet. Slik saken er vurdert juridisk er arbeidsgivers håndtering ikke i tråd med de krav arbeidsmiljøloven stiller. Episodene jeg har vært utsatt for både enkeltvis og samlet er av trakasserende art og er vurdert tilstrekkelig til å anlegge søksmål. Jeg er imidlertid mer opptatt av å se framover enn å bruke den tiden som er nødvendig på en slik sak. Derfor velger jeg - i alle fall på nåværende tidspunkt - å la saken ligge. Jeg tilføyer at jeg heller aldri har ønsket penger som kompensasjon for et dårlig arbeidsforhold. Derfor har jeg heller ikke ønsket å forhandle om en sluttpakke. Jeg ønsket permisjon med lønn for å gå på Forsvarets Høyskole, i tråd med LO lederens forslag men dette har LO nektet å innvilge.

Det er ikke bare meg i LO som er blitt behandlet dårlig av Gerd-Liv Valla. Det finnes flere. LOs leder er både hyggelig, oppmuntrende og generøs med ros så lenge hun blir møtt med hengiven underkastelse. Alle innsigelser, kritikk, selv det som er gitt med de beste intensjoner blir oppfattet som illojalitet. Alt kontrolleres, alle settes opp mot alle og sladring premieres.

Det skapes en atmosfære hvor det er lite rom for kreativitet og selvstendige vurderinger. Folk tar ikke til motmæle fordi de er avhengig av jobben og inntekten sin, men kanskje først og fremst fordi de har en overbevisning om viktigheten av LO som en sterk samfunnsaktør. Det blir satt likhetstegn mellom LO og LOs leder, innsigelser mot lederen blir sett på som illojalitet mot organisasjonen. Jeg vil derfor presisere at jeg ønsker LO og fagbevegelsen vel, men kan ikke akseptere at den øverste tillitsvalgte ikke følger de spilleregler som LO selv har initiert og kjemper for å ikke bare beholde, men styrke i resten av arbeidslivet.

### **Vilkårene for min ansettelse i stillingen**

Dette er min erfaring og derfor ikke noe jeg var bevisst da jeg begynte i LO høsten 2003. Jeg ble hentet hjem fra Geneve hvor jeg jobbet som spesialrådgiver for FN. Gerd-Liv Valla oppsøkte meg allerede i romjulen 2002 og lanserte ideen om at jeg skulle søke stillingen som Internasjonal Sekretær som kom til å bli ledig i og med at daværende Internasjonale Sekretær Jon Ivar Nålsund var uheldelig syk. Jeg søkte stillingen i full forvisning om at jeg ikke bare var ønsket, men at Gerd-Liv Valla var fullstendig inneforstått med mine kvalifikasjoner og væremåte i og med at jeg tidligere hadde jobbet som hennes statssekretær. Under hele prosessen som foregikk på vårparten 2003 mens jeg fortsatt jobbet i FN, var jeg helt tydelig på hva mine kvalifikasjoner og ønsker for jobben var. Det var jo rett og slett ingen rasjonell grunn til å gjøre noe annet all den tid jeg hadde en meget høy posisjon i FN systemet som jeg kunne fortsette i. Jeg framholdt mine styrker og svakheter for så vel hodejegerne som var satt på saken, som for LOs ledelse i ansettelsesintervjuet.

Det fantes både interne og eksterne kandidater som var like kvalifiserte som meg så det var LOs ønsker for stillingen som ville avgjøre hvem som skulle ha jobben. At LO ønsket nettopp mine kvalifikasjoner så jeg på som utrolig positivt. Jeg ønsket meg hjem til en spennende jobb. Riktignok ble jeg advart og jeg var fullstendig klar over at Valla ikke nødvendigvis var en enkel person å jobbe for, men mente at jeg hadde gjort de avklaringer som var nødvendige i forhold til stillingen og dens fullmakter. Jeg skulle inn fordi jeg var kvalifisert for jobben.

Allerede fra starten ble det imidlertid klart for meg at LOs leder ikke hadde vært sannferdig i forhold til hva hun ønsket seg. Hva dette skyldes kan bare bli spekulasjoner, det kan ha vært motstand i systemet mot å ansette meg, det kan ha vært hennes egne ønsker som ikke ble uttalt; Uansett så jeg ganske tidlig at jobben ville bli ganske annerledes enn hva jeg hadde blitt forespeilet.

### **Fratatt ansvar og oppgaver**

Gerd-Liv Vallas første beslutning var å la nestlederen som selv hadde søkt stillingen som Internasjonal Sekretær, beholde styreverv som alltid har tilligget avdelingens leder å inneha. Slike beslutninger sår selvfølgelig tvil om den riktige ansettelsen er gjort og undergraver en ny leders posisjon allerede fra starten. Denne desavueringen av meg som avdelingsleder har fortsatt i hele min arbeidsperiode i LO. Nestlederen har fått fullmakt til å ansette saksbehandlere, og blitt løftet fram som ekspertisen i møter blant LOs avdelingsledere og i sekretariatsmøter. Hun har dessuten blitt forespurt om å være med og har også deltatt på delegasjonsreiser uten at jeg engang har blitt konsultert eller informert.

Jeg aksepterer selvfølgelig lederens rett til å beslutte hvem som skal delta på delegasjonsreiser, møter og besøk. Poenget er heller ikke at jeg nødvendigvis skulle ha deltatt. Innvendingene går på det forholdet at jeg som leder av avdelingen ikke ble konsultert eller informert på en ordentlig måte. Det framsto som en tilbakemelding, ikke bare til meg, men til avdelingen og hele LO systemet, om at jeg ikke hadde et ordinært avdelingslederansvar.

Dessverre medvirket dette til at jeg etter hvert heller ikke kunne utføre avdelingslederopp gavene på en god måte. Avdelingens ansatte måtte jo hele tiden forholde seg til at det fantes en formell leder, men også en uformell som hadde Gerd-Liv Vallas gunst.

### **Trakasseringen**

Problemene stoppet ikke med dette. Gerd-Liv Valla hadde også ved flere anledninger både som intensjon og ønske å udugeliggjøre meg. Dette skjedde både når vi var alene og når det var andre til stede. Kritikken var gjennomgående, og kunne dreie seg om at saker ifølge Valla aldri var godt nok forberedt, papirer riktig organisert, eller mine synspunkter relevante. En FAFO-rapport som ble utarbeidet i 2004 om virkningen av EØS-avtalen for fagbevegelsen, kan tjene som et godt eksempel. Her gikk Gerd-Liv Valla så langt i sin trakasserende oppførsel at lederen for europaseksjonen mente at hun aldri hadde sett tilsvarende oppførsel fra noen tidligere LO leder eller andre. Valla ble i denne saken behørig informert, og sanksjonerte, at FAFO skulle ha en selvstendig forskerrolle og at rapporten skulle stå for deres regning uten innblanding fra LOs side underveis. FAFO laget en meget god rapport og LOs leder ble informert av meg om hovedlinjene, og at det sto ting der som kunne oppfattes som kritikk av henne. Først og fremst handlet det om sitater av henne hvor hun påpekte at hun så langt i sin lederperiode ikke hadde prioritert internasjonale spørsmål. Valla ble rasende og mente at jeg var både illojal og udugelig som ikke hadde fjernet dette fra rapporten. Rapporten ble av den grunn dessverre karakterisert som ubrukelig og unødvendig, fordi Valla skulle ha seg frabedt karakteristikk av henne som ikke utelukkende var positive. Jeg antar at dette forsterket Vallas negative syn på meg idet jeg nektet å instruere FAFO i å endre rapporten.

I tillegg til at Gerd-Liv forsøkte å udugeliggjøre meg i møter på huset slik at alle som vil ha et godt forhold til henne måtte passe seg for å ha et godt forhold til meg, har hun også forsøkt å undergrave min kunnskap om arbeid jeg har hatt tidligere. At Valla helt bevisst brukte Internasjonal avdeling som et eksempel på hvor dårlig man behandler likestillingsperspektivet i LOs avdelinger er et eksempel på det. At hun brukte et eksempel som tilsier at LOs ansatte skulle ha en aktivitetsplikt, som aldri er vedtatt i LO, er underordnet. Poenget hennes var å ydmyke meg i påhør av de andre avdelingslederne og den valgte ledelsen. Det greide hun, men ikke uten at mange av de tilstedeværende reagerte. Jeg fikk mye støtte både av den valgte ledelse så vel som kolleger, men LO er for øyeblikket ikke et sted hvor man kan vise slikt åpent.

Gerd Liv Vallas uttallige sinneutbrudd har vært belastende, men kanskje mest avslørende for LO- lederen selv de gangene de har vært framført i all offentlighet. Hun har æreskjelt meg for alt fra manglende papirer og feil flyseter. Hun har stått på flyplassen i Helsinki og skreket at jeg er ubrukelig som ikke engang kan bestille riktige flybilletter. Som Internasjonal sekretær er jeg for godt betalt til å ha som hovedoppgave å bestille flybilletter, og alle muligheter var uansett prøvd. Det alvorligste er likevel at Valla mener at hun har rett til skjelle ut noen på denne måten, uansett tittel eller funksjon. I Helsinki var det mange som overvar episoden, og Martin Kolberg byttet på min oppfordring billett med henne, uten at jeg tror at Valla fant det unaturlig.

I 2004 ble jeg gravid. En begivenhet som er lykkelig for de fleste, men som for mitt vedkommende også var uvanlig. Det er slett ikke gitt at man blir gravid når man har passert 40. De fleste ble glade på mine vegne og jeg var selvfølgelig veldig glad og dessuten i svært god form. Det følte derfor meget underlig når LO lederen sa at hun var skuffet over at jeg var gravid. Etter at jeg kom tilbake etter mine åtte måneder i foreldrepermisjon påpekte hun at det

ikke hørte med i planen at jeg skulle få et barn. Men at hvis jeg gjorde som henne og arbeidet lange dager og kvelder annen hver uke så kunne det til nød gå.

Jeg har nevnt noen episoder som forhåpentligvis kan klargjøre hvorfor jeg ikke finner å kunne komme tilbake til min jobb i LO. De er bare enkeltteksempler og episoder. Det finnes mange, mange flere. Det er likevel summen av episodene og behandlingen som er alvorlig. At ikke jobben ble som forespeilet meg er nå en ting, at trakassering skulle komme på toppen er helt uakseptabelt. Situasjonen har til tider vært så vanskelig at jeg i perioder har blitt sykmeldt, noe som er helt nytt i min yrkesliv. Jeg har vært statssekretær for tre statsråder og rådgiver for Arbeiderpartiets leder og vet godt at det blåser på toppene. Jeg er vant til at makt skal og må brukes. Det er likevel ikke slik at makt skal misbrukes eller utelukkende brukes til egen fordel. Særlig ikke i en organisasjon som har som oppgave å motvirke at slikt skjer.

### **Forsøk på å finne løsning**

Jeg har ved flere anledninger før sykemeldingen forsøkt å drøfte problemene med LOs leder. Etter ubehaglige episoder har jeg spurt Gerd-Liv Valla hvorfor hun ansatte meg. Jeg har forsøkt å forklare hvorfor jeg søkte jobben og at jeg virkelig ønsket å være i LO, men mest av alt har jeg ønsket å få svar på det som framstår som mysteriet- hvorfor hun ansatte meg. Hun kjente meg godt og visste mye om min bakgrunn, styrker og personlighet for den saks skyld. Ingen slike forsøk har ført til endringer av vesentlig karakter. 21. august ble jeg sykmeldt som en direkte konsekvens av den behandlingen jeg har vært utsatt for.

Jeg er rimelig sikker på at trakassering foregår i bedrifter offentlige så vel som private. Det er ikke akseptabelt. I arbeidslivet skal arbeidstakere tas på alvor og behandles med verdighet. LO har vært garantisten for at arbeidslivet ikke skal være et sted hvor brutaliteten rår, og har gjort en god jobb i så måte. Det er derfor meget alvorlig at LOs leder ikke følger opp det som er et grunnprinsipp og et fundament for fagbevegelsens eksistensberettigelse. Min lojalitet ligger hos fagbevegelsen, men ikke hos dens nåværende leder. Derfor må jeg dessverre gi opp mitt arbeid i Landsorganisasjonen. Som sosialdemokrat og dermed en del av arbeiderbevegelsen ønsker jeg selvfølgelig at fagbevegelsen skal ha en kraftfull framtid. Samtidig anbefaler jeg organisasjonen å gjennomgå sin egen rolle som arbeidsgiver.

Med vennlig hilsen

Ingunn Yssen

### **3.8 LOs håndtering av Yssens oppsigelse**

Gjennom LOs stedfortredende informasjonssjef Øyvind T. Hansen uttalte Valla til VG 11. januar 2007 at Yssens brev var helt urimelig og at det inneholdt meningsløse og feilaktige påstander. For øvrig ønsket ikke Valla i første omgang å gi noen intervjuer om saken.

Yssens offentliggjøring av sin oppsigelse skapte sterke reaksjoner i LOs ledelse. 11. januar har blitt beskrevet av en i ledelsen som en "dag full av følelser". LOs Sekretariat hadde et møte den 11. januar og der ble Yssens oppsigelse drøftet under punktet "personalsak i LO".

LO avholdt samme dag en pressekonferanse om Yssen-saken der Valla og Geir Mosti representerte LOs ledelse. På pressekonferansen uttalte Valla at det var umulig for henne, og for LO som arbeidsgiver, å kommentere en del av Yssens påstander, men at det som var blitt sagt fra Yssens side ikke hadde "rot i virkeligheten". Ifølge Valla kjente LO seg ikke igjen i Yssens beskrivelser. Valla presiserte samtidig at hun aldri hadde blitt skuffet over noens graviditet, slik Yssen hevdet om sin egen graviditet, men at Valla hadde uttrykt skuffelse

overfor Yssen for at Valla – som Yssens nærmeste sjef - ikke var den første som ble informert om graviditeten. Valla reagerte videre sterkt på påstanden fra Yssen om at de ansatte i LO ikke skulle tørre å si sin mening eller å ta til motmæle mot henne. Hva gjaldt studiene ved Forsvarets høyskole, benektet Valla at LO hadde avslått permisjon med lønn for Yssen, men at det som følge av Yssens sykmelding ikke hadde vært mulig for LO å behandle saken. På samme pressekonferanse opplyste Valla at hun har en tøff lederstil, og at hun ikke ville ha et image som ”pusekatt”.

### 3.9 Offentliggjøring av notat

Den 12. januar 2007 offentliggjorde LO et notat om Yssen-saken fra Valla. Notatet tok utgangspunkt i skrivet fra Valla til advokat Bleken av 15. desember 2006.

Bakgrunnen for offentliggjøring var LOs behov for å gi sin versjon av saken på bakgrunn av de beskyldningene som var kommet i Yssens oppsigelse. Personalseksjonen og informasjons- og rådgivningsseksjonen hadde en sentral rolle i dette arbeidet. Personalsjefen konsulterte advokat Bleken tidlig på morgenen den 12. januar, og advokat Bleken sendte følgende mail til LOs personalsjef:

”Etter de første 24 timene tror jeg dere bør finne den rette strategien for å gå ut i det offentlige rom med en samlet fremstilling av hva som er skjedd; altså hvor man får frem alle relevante fakta. Det er kutyme å ikke kommentere personalsaker i det offentlige rom, men jeg mener det ikke er noen formell taushetsplikt (jeg skal for ordens skyld ta en sjekk på det). I hvilken grad man går ut er derfor et hensiktsmessighetsspørsmål. Formålet med å gi en samlet fremstilling (gjerne bygget på Gerd-Liv Vallas notat innholdsmessig, men pass på tonen, jfr. våre tidligere runder om det) må være å stoppe alle spekulasjonene og legge saken mest mulig død. Jeg er kommet til at jeg stryker siste setning i utkastet fra i går. Det er lurt å være mest mulig saklig og rolig, selv om det klør i fingrene etter å komme med litt ironi.”

Ledelsesmøtet i LO drøftet på morgenen den strategien som skulle velges. I høringene fremkom at advokat Bleken ble oppringt av LO, og at han ga råd om at alt som var av sensitive opplysninger om person måtte tas ut av notatet og at LO skulle sørge for at det som ble publisert var faktaopplysninger.

Kl 13.30 samme dag ble det oversendt et notat fra advokat Torkildsen i Haavind Vislie til LOs personalsjef som stikkordsmessig redegjorde for noen synspunkter knyttet til offentliggjøring. Av notatets foreløpige konklusjon fremgår: ”Det kan bli fremstilt som usikkert og uklart om arbeidsgiver – selv i et tilfelle hvor arbeidstaker har gått ut og gitt opplysninger – har tilstrekkelig tungtveiende grunner til å gå ut med personopplysninger. Men andre ord om § 8 f) gir arbeidsgiver tilstrekkelig grunnlag for å gå ut. I alle fall må man være meget forsiktig med å gå ut med sensitive personopplysninger.”

Like etterpå, kl 13.38, ble notatet fra Valla sendt ut pr. e-post til alle ansatte i LO med følgende tekst:

”Til alle medarbeidere i LO, Viser til gårsdagens og dagens mediaoppslag. Vi betrakter fremdeles saken som en personalsak, men siden Ingunn Yssen har valgt å gå til media er dette blitt en sak som berører oss alle: LOs leder, LOs ledelse, LO som organisasjon og LO som arbeidsplass. I samråd med vår advokat oversender vi herved et 6-siders notat fra Gerd-Liv Valla som redegjør for saken. Vi finner det dessuten nødvendig å presisere følgende:

I flere medier er det blitt hevdet at LO har avslått permisjonssøknad fra Ingunn Yssen om å få gå på Forsvarets Høyskole. Dette er konkret feil. Vi har ikke hatt anledning til å behandle

hennes permisjonssøknad fordi hun i lengre tid ikke har ønsket å ha noen form for dialog med oss. Vedlagte redegjørelse sendes i dag også LO-sekretariatets medlemmer. Til orientering. Med ønske om riktig god helg!

Med vennlig hilsen

Administrasjonssjef'

Notatet ble etter kl. 16.00 oversendt enkelte journalister som hadde henvendt seg til LO og etterspurt notatet. Følgende notat ble offentliggjort på VG-nett:

NOTAT FRA GERD-LIV VALLA  
VEDRØRENDE INGUNN YSSEN-SAKEN.

NOTATET TAR UTGANGSPUNKT I ET SKRIV FRA VALLA TIL ADVOKAT HÅKON BLEKEN, AV 12. DESEMBER 2006. NOTATET ER I ETTERTID NOE FORKORTET OG REDIGERT, AV HENSYN TIL DEN AKTUELLE MEDARBEIDEREN.

På bakgrunn av Ingunn Yssens sykefravær, det faktum at vi ikke har lyktes i å komme i kontakt med henne trass i mange forsøk, og fordi vi har mottatt brev fra hennes advokat med påstand om at hun er syk på grunn av dårlig behandling i LO og spesielt av undertegnede, ser jeg det som påkrevd å gå igjennom hendelsesforløpet fra en tid tilbake og trekke noen konklusjoner.

### Våren 2006

Da jeg kom tilbake fra Cato-senteret i begynnelsen av mai i år (etter å ha vært fysisk borte fra LO fra primo januar til mai på grunn av mitt ryggbrudd), forstod jeg at Ingunn Yssen hadde hatt et lengre sykefravær. Både under mitt opphold på Cato-senteret og etter at jeg kom tilbake til LO, fikk jeg bekymringsmeldinger fra flere om at Internasjonal avdeling ikke ble ivaretatt på en god måte. Det ble også nevnt at det var vanskelig at avdelingsleder, altså Ingunn Yssen, i enkelte tilfeller klart hadde gitt uttrykk for at hun ikke hadde lest de dokumenter som avdelingens medarbeidere hadde lagt fram. Dette virket lite motiverende. Avdelingens nestleder ga i en samtale med meg uttrykk for sterk bekymring for leders stadige fravær og manglende oppfølging denne våren, og for at dette var slitsomt.

I likhet med andre i LOs ledelse, hadde jeg selv konstatert, både før og etter Ingunn Yssens fødselspermisjon, at hun som avdelingsleder ikke leverte godt nok i flere tilfeller. Dette var løpende tatt opp med henne i tråd med arbeidsmiljølovens bestemmelser og god lederpraksis.

Som leder i LO er det min plikt i slike situasjoner å undersøke saken og snakke med vedkommende avdelingsleder. Jeg tok derfor kontakt med Ingunn Yssen rett etter at jeg kom tilbake på jobb. I en av våre samtaler i løpet av mai spurte jeg henne direkte hva som var årsaken til det høye sykefraværet. Hun svarte da at hun ble syk av å være i LO. Jeg ga med en gang uttrykk for at hvis det var slik at hun ble syk av å være i LO, måtte noe gjøres i forhold til hennes jobbsituasjon, og at hun måtte tenke igjennom om dette var en jobb som passet for henne og om det var den jobben hun ønsket å ha framover. Hun ga da uttrykk for at hun hadde problemer på avdelingen. Hun mente blant annet at Internasjonal sekretærs oppgaver av og til ble overtatt av nestkommanderende.

Jeg sa da at selvfølgelig kan ingen overta Internasjonal sekretærs jobb. Samtidig er LOs ledelse avhengig av at oppgavene blir utført også ved permisjoner, fravær eller hvis det er andre grunner til at arbeidet ikke blir gjort.



Under påfølgende samtaler i mai/juni var hun veldig tydelig overfor meg på at hun var glad for at jeg hadde stilt spørsmålet om dette var jobben for henne. Det hadde fått henne til å tenke igjennom sin situasjon på nytt. Hun gav primo juni uttrykk for at hun syntes papirarbeid var kjedelig, at hun anså seg som en dårlig byråkrat, og at dette nok ikke var jobben for henne.

Hun og jeg ble da enige om at vi måtte finne en løsning på hennes og avdelingens situasjon. Vi snakket om mulige andre arbeidsoppgaver i LO og vi snakket om muligheten for å få en annen og mer utadrettet jobb utenfor LO der hun kunne bruke sine politiske kvaliteter. (Ved regjeringsdannelsen etter valget i 2005, spilte jeg inn Ingunn Yssens navn blant mange. Hun ble ikke valgt ut til en slik jobb, men hun uttrykte stor glede over at jeg hadde anbefalt henne.)

Ingunn Yssen ba meg i disse samtalene før sommeren om å ringe til utenriksministeren for å spørre om UD kunne trenge en person som henne med erfaring fra likestillingsarbeid og med nå en viss erfaring fra LOs internasjonale arbeid. Jeg lovet å se hva jeg kunne gjøre.

### **Avtalen fra 14. - 15. august 2006**

På grunn av ferieavvikling, snakket vi ikke om denne situasjonen igjen før mandag den 14. august 2006. Jeg hadde da drøftet situasjonen med min 1. nestleder Roar Flåthen og førstesekretær Ellen Stensrud. På bakgrunn at dette presenterte jeg flere løsninger for Ingunn Yssen: Med hennes erfaring og kunnskap om likestilling, var det en mulighet at hun kunne lede 6-timersdagsprosjektet i LO, et prestisjeprosjekt for LOs ledelse. Vi kunne også se på en mer generell likestillingsjobb i LO. Jeg la også fram for henne et tilbud om å være vår representant på Forsvarets høgskole. Forsvarets høgskoles hovedkurs starter i begynnelsen av januar hvert år og LO har alltid hatt en anledning til å foreslå en representant. Vi så da for oss en løsning hvor hun kunne starte kurset i begynnelsen av januar 2007 og at hun samtidig gjorde det klart for sine medarbeidere at det ikke var aktuelt for henne å komme tilbake til jobben som Internasjonal sekretær i LO, men gjerne i en annen rolle. Forutsetningen for dette var at hun, sammen med sin nestleder Karin Beate Theodorsen, skulle lede avdelingen på en god og effektiv måte, både for medarbeiderne og for LOs ledelse, fram til årsskiftet 2006/2007.

Fra min side ble det uttrykt et sterkt ønske om at dette skulle være en god løsning for Ingunn Yssen. Hennes deltakelse på Forsvarets høgskoles hovedkurs 2007 ville gi henne en viktig etterutdanning som kunne brukes i LO-systemet, eller i andre viktige jobber i det norske samfunnet. Jeg uttrykte at det var vanskelig for meg å ringe til utenriksministeren for å spørre om jobb for henne, det ville kanskje bli oppfattet feil. Vi ble derfor enige om at hun selv skulle ta en kontakt. Erfaring fra LO, en god utførelse av jobben som Internasjonal sekretær høsten 2006 samt kurset på Forsvarets høgskole ville være en god plattform for henne å gå videre i yrkeslivet på. Jeg presiserte også at fikk hun ikke en annen jobb, var hun selvfølgelig velkommen tilbake til LO og da skulle vi finne en ordning for henne.

Vi ble enige om å møtes neste dag (tirsdag 15. august) for å trekke en konklusjon. Hun konkluderte med å takke ja til å være vår representant på Forsvarets høgskole. Som en del av dette opplegget skulle hun lede Internasjonal avdeling, forsøke å forene de to frontene som ble opplevd var skapt i avdelingen, levere bedre til LOs ledelse og gjøre samarbeidet mellom alle på avdelingen bedre slik at medarbeiderne kunne få en bedre hverdag.

### **En felles løsning i en god atmosfære**

Jeg hadde under hele denne saken rådført meg med Roar Flåthen og Ellen Stensrud. Jeg var glad for å kunne fortelle dem at da Ingunn Yssen gikk ut av mitt kontor, var det en god atmosfære, hun syntes løsningen var meget god. Dette ville bli en bra løsning for oss alle. Det var også godt å se at hun dagen etter, onsdag, på vårt administrasjonsmøte, var i en form som fikk mange til å lure på hva som hadde skjedd. Hun la fram en sak, hadde konstruktive forslag og virket svært fornøyd. Det samme var tilfelle på ledelsens kolonihagefest torsdag 17. august. Ingunn Yssen var i strålende humør, ga meg en klem og sa at hun var svært glad for den løsningen som hadde kommet.

Fredag 18. august - dagen etter festen - meldte Ingunn Yssen fra at hun var syk. Jeg hørte ingen ting fra henne i løpet av helgen, men er kjent med at hun lørdag deltok i Erna Ansnes' fødselsdagsfeiring. Mandag 21. august om morgenen fikk jeg beskjed fra nestleder ved Internasjonal avdeling om at hun ikke hadde stilt opp til en stor planleggingskonferanse avdelingen skulle ha på Jevnaker. Nestlederen nådde henne på telefon kl 08.55, mens bussen skulle gå kl 09.00. Yssen orienterte da om at hun måtte melde avbud til konferansen da hun var i ferd med å bli sykmeldt.

Jeg forsøkte de neste dagene, i en vennlig tone, å få kontakt med Ingunn Yssen per tekstmelding. Da jeg ikke fikk kontakt med henne, har personalseksjonen håndtert saken videre.

### **Forpliktelser i forbindelse med sykefravær, ferie med mer**

Vi har forpliktelser i forbindelse med sykefravær. Det har vi som arbeidsgivere og det har også Ingunn Yssen som arbeidstaker i LO og ikke minst som leder av en av våre største avdelinger. Blant annet innebærer dette å gi avdelingen og nærmeste overordnede beskjed om hvordan man ser på muligheten for å komme tilbake i jobb og hvordan arbeidet skal organiseres under fraværet. Dette har vi gjort Ingunn Yssen oppmerksom på, og sendt henne vårt IA-reglement. Vi har videre gjentatte ganger henvendt oss til Yssen om oppfølging i henhold til dette regelverket, men ikke lyktes i å få kontakt med henne.

Videre vil jeg understreke at Ingunn Yssen gjentatte ganger har tatt fri uten å avtale dette med sin nærmeste overordnede. Dette føyer seg inn i rekken over ulike hendelser der hun har tatt seg til rette uten å følge våre retningslinjer/praksis.

### **Påstandene om dårlig behandling**

Så til den angivelige dårlige behandlingen:

Yssens advokat Ingeborg Moen Borgerud skriver i et brev at årsaken til Ingunn Yssens fravær er den behandlingen hun er blitt utsatt for av LO-leder Gerd-Liv Valla. Dette er en meget alvorlig beskyldning, og vi har selvsagt krav på en begrunnelse. Det har ikke lyktes oss å oppnå kontakt med Yssen om dette, på tross av at du (Håkon Bleken) har bedt henne om et tidfestet møte, og også gitt åpning for andre tidspunkter.

Jeg vil derfor beskrive den faktiske situasjonen:

I våre samtaler har Ingunn Yssen aldri framsatt alvorlige beskyldninger om dårlig behandling fra min side. Hun har klaget over at hun ikke har sett meg mer (!), hun har vist til vår situasjon i Justisdepartementet, hvor hun var min nære politiske medarbeider og vi møttes daglig. Hun savnet denne kontakten. Hun sa videre på møtet 14. august at hun hadde håpet å være mer en rådgiver for meg. Videre at hun følte at hun ikke ble vel mottatt i LO og at heller ikke jeg

mottok henne med åpne armer. Mine svar til dette har vært at vår kontakt ikke kan være annerledes enn kontakten med mine andre avdelingsledere.

Så har jeg hørt at Ingunn Yssen i omgang med folk utenfor LO-systemet i lang tid har klaget på LO for å være for byråkratisk og tungrodd.

Yssen har selv fortalt andre om en situasjon hvor hun begynte å gråte på et administrasjonsmøte. Det som forårsaket dette, var at hun fikk et spørsmål om hva avdelingen mente med sin beskrivelse av hvordan likestillingsperspektivet/kjønnsperspektivet var ivare tatt i en bestemt sak som ble lagt fram i møtet fra Internasjonal avdeling. Dette spørsmålet er det mange avdelingsledere som har fått. Hun kunne ikke svare, og det var svært tydelig at dette dokumentet ikke var særlig godt gjennomgått av henne, som har ansvaret som avdelingsleder for å kvalitetssikre alle dokumenter som går videre til ledelsen. Jeg forstår at det er ubehagelig å ikke kunne svare på et så enkelt spørsmål, men det er et minimum av hva man må kunne kreve av en person i en så viktig stilling.

Så vil jeg nevne at det er uttrykt sterk frustrasjon over at Yssen flere ganger, også når hun har vært fraværende fra LO, har gått ut i media og uttalt seg om likestillingspolitiske spørsmål. Dette gjorde hun også i vinter/vår, til tross for at jeg hadde sagt til henne at hun måtte være varsom med å uttale seg om arbeidsområder som andre i LO hadde ansvar for.

Jeg vil også vise til at vi i høst har hatt en meget vanskelig sak som Ingunn Yssen, på tvers av LO-ledelsens klare oppfatning, er opphav til. Vi har kommet i den situasjonen at YS har overtatt det viktige ledervervet i EFTAs konsultative komité, etter at Ingunn Yssen aktivt kjørte fram deres kandidatur og før LOs ledelse hadde tatt stilling til saken. Først sommeren 2006 nevnte hun denne viktige saken for meg. Jeg ba da om, og fikk, et notat fra henne. Her anbefalte hun å la YS få denne funksjonen. En enstemmig ledelse sa at det fant vi ikke riktig. EFTAs konsultative komité og EØS angår arbeidstakere både i offentlig og privat sektor. Mens YS har et beskjedent nedslagsfelt, er LO som organisasjon i kraft av sin størrelse og bredde svært mye mer representativ, og bør ha ledervervet. Ingunn Yssen fikk denne beskjeden i sommer, men ga da ikke uttrykk for hva hun hadde gjort. I ettertid har vi forstått at hun ikke gjorde noen ting for å bringe ledelsens meget klare oppfatninger inn i EFTAs konsultative komité. Hun hadde høsten 2005 og påfølgende vinter/vår kjørt dette løpet uten vår viten. Dette satte oss i en vanskelig situasjon. I høst utpekte vi vår dyktige førstesekretær Ellen Stensrud til å inneha dette vervet i EFTAs konsultative komité, men måtte trekke hennes kandidatur da det ble kjent for oss hva Ingunn Yssen hadde gjort.

## **Konklusjon**

Jeg har ovenfor nevnt en del konkrete hendelser. Jeg kunne ha trukket fram svært mange flere. Poenget er at vi ikke på noen måte kan se at noen i LOs ledelse har behandlet Ingunn Yssen dårlig.

Ingunn Yssen og jeg hadde arbeidet tett sammen og hun visste - og vet - at jeg stiller store krav til meg selv og til mine medarbeidere. Det er forutsetningen for at LO skal være den kraften LO er i det norske samfunn.

Det faller på sin egen urimelighet at jeg - som ønsket Ingunn Yssen inn i LO som medarbeider, skulle frata henne "makt og myndighet", slik vi leste i et avisoppslag. Ingen har tatt fra henne oppgaver, men hun har dessverre ikke utført sitt arbeid på en tilfredsstillende måte. LOs ledelse er samstemte i dette spørsmålet.

Jeg kjenner heller ikke til noen konflikt mellom oss, jf. avisoppslag. Mitt og den øvrige ledelsens ansvar er å følge opp våre kongressvedtak, og ivareta våre medlemmers interesser. Dette stiller krav til oss som er tillitsvalgte, men det stiller også krav til våre ansatte. Og jeg er glad for at vi har så mange dyktige medarbeidere.

Ingunn Yssen har selv uttrykt at denne jobben ikke passet for henne. At det nå kommer påstander om konflikt mellom oss som årsak til hennes sykmelding, er uforståelig. I en vennlig atmosfære ble vi enige om et videre løp den 14. og 15. august. Det er faktisk med stor undring jeg leser og hører at vi skulle ha en konflikt. Jeg er rystet og trist over at hun opptrer slik at LO som organisasjon rammes på en slik måte.

Til slutt vil jeg nevne en kuriositet: I forbindelse med saken vises det til min tid som justisminister i 1997. Den 2. september hadde Olav Versto en artikkel i VG, hvor han på en ganske grundig måte viste til at problemene i Justisdepartementet i 1997 ikke kunne tilskrives Justisministeren. Samme dag hadde jeg en telefonsamtale med Ingunn Yssen. Hennes kommentar var: "Hurra Valla, endelig kommer sannheten for en dag."

Med vennlig hilsen  
Gerd-Liv Valla  
LO-leder

I begynnelsen av notatet het det at "notatet er i ettertid noe forkortet og redigert, av hensyn til den aktuelle medarbeideren". Sammenligning av det notat som ble sendt Bleken 15. desember 2006 og notatet som ble offentliggjort 12. januar 2006 viser at kritikken av Yssen på noen punkter ble forsterket i det offentliggjorte notatet. For eksempel ble det lagt til et avsnitt om at Yssen hadde tatt fri uten å avtale dette med sin nærmeste overordnede. Det sto videre at "dette føyer seg inn i rekken over ulike hendelser der hun har tatt seg til rette uten å følge våre retningslinjer/praksis". I konklusjonen ble ordene "svært mange" lagt til i setningen "Jeg kunne trukket frem mange flere" (konkrete hendelser).

LO har opplyst at forsterkningene i notatet skyldtes at informasjons- og rådgivningsavdelingen og personalseksjonen i LO, som foresto det vesentlige av arbeidet med å redigere notatet, i den hektiske situasjonen som var den 12. januar, ved en feil kom til å ta utgangspunkt i en tidligere versjon av notatet av 15. desember 2006. Denne versjonen var datert 12. desember. Utvalget har fått tilgang til notatet av 12. desember 2006 som viser at det fantes en slik tidligere versjon av notatet av 15. desember. Enkelte avsnitt ble tatt ut før offentliggjøring, men notatet ble i all hovedsak likt det som ble sendt fra Valla til Bleken i desember. Utvalget har fått opplyst at Valla selv ikke deltok i det siste redigeringsarbeidet. En i LOs ledelse har uttrykt at notatet ikke ble slik de forutsatte da dette ble diskutert før utsendelse.

### **3.10 Annen pressedekning**

Samme dag som ovennevnte notat fra Valla ble offentliggjort, stilte Valla opp til intervju med Fredrik Skavlan i underholdningsprogrammet "Først og Sist" på NRK1. Til LO-Aktuelt nr 1 2007, publisert i den påfølgende uken, uttalte Valla at hun syntes det var leit hvis Yssen oppfattet noe av det Valla hadde sagt som sårende, og at det aldri hadde vært hennes hensikt.<sup>8</sup> Pressedekningen var for øvrig massiv og utvalget ser ingen grunn til å gjengi mer i denne sammenheng.

---

<sup>8</sup> Fra VG Nett 17. januar 2007

### 3.11 Pressekonferansen 19. januar

Fredag den 19. januar 2007 avholdt LO en ny pressekonferanse hvor Valla kommenterte LOs håndtering av Yssen-saken. På pressekonferansen uttalte Valla at hun beklaget det sterkt dersom Yssen følte seg urettferdig behandlet. Hun gjentok også at hun i ettertid så at uttalelsene på pressekonferansen den 11. januar og i det påfølgende notatet kunne oppleves som for lite følsomt fra LOs og Vallas side, og at hun spesielt tok selvkritikk på dette. Om sin egen lederstil uttalte Valla at hun helt sikker kunne oppleves som tøff, og at denne tøffheten – og det sterke engasjementet hun har for LO – av enkelte medarbeidere kunne oppfattes som utilsiktet sterkt. Videre sa Valla at hun stilte høye krav til seg selv og til sine medarbeidere.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Fra VG Nett 19. januar 2007

## 4. PARTENES ANFØRSLER

### 4.1 Yssens anførsler

#### 4.1.1 Innledning

Yssen har ikke reist innvendinger mot utvalgets arbeid. Når det gjelder sakens realitet, gjøres det gjeldende at det klart er sannsynliggjort at Yssen er blitt trakassert av Valla og at bestemmelsene i arbeidsmiljøloven av 17. juni 2005 nr 62 §§ 4-1 og 4-3, § 1-1 er overtrådt. De alvorlige påstandene i Yssens oppsigelsesbrev om Vallas lederstil og den kulturen dette resulterte i, er bekreftet. Det vises i den forbindelse særlig til følgende uttalelser i oppsigelsesbrevet:

”Det er ikke bare meg i LO som er blitt behandlet dårlig av Gerd-Liv Valla. Det finnes flere. LOs leder er både hyggelig, oppmuntrende og sjenerøs med ros så lenge hun blir møtt med hengiven underkastelse. Alle innsigelser, kritikk, selv det som er gitt med de beste intensjoner blir oppfattet som illojalitet. Alt kontrolleres, alle settes opp mot alle og sladring premieres. Det skapes en atmosfære hvor det er lite rom for kreativitet og selvstendige vurderinger. Folk tar ikke til motmæle fordi de er avhengige av jobben og inntekten sin, men kanskje først og fremst fordi de har en overbevisning om viktigheten av LO som en sterk samfunnsaktør. Det blir satt likhetstegn mellom LO og LOs leder, innsigelsene mot lederen blir sett på som illojalitet mot organisasjonen.”

Hovedinnholdet i denne beskrivelsen er bekreftet under høringene slik Yssen ser det. Det bestrides ikke at Valla har et greit samarbeidsforhold til flere av sine medarbeidere, men samtidig er det kommet frem under høringen at Valla opptrådte utilbørlig også overfor andre ansatte og for flere personer i LOs valgte ledelse. Det er i den forbindelse særlig vist til forklaringene fra lederen av Europa-seksjonen, og to av de politisk valgte. Det gjøres gjeldende at høringene og undersøkelsene har vist at kulturen og lederstilen i stor grad er preget av uforutsigbarhet, detaljstyring, at flere ikke turte å si noe av frykt for represalier, begrenset toleranse for innspill som strider mot Vallas egen oppfatning, at ansatte blir oppfordret til å gi opplysninger om sine medarbeidere og at kritikken mot LO-lederen kan bli betegnet som illojalitet mot organisasjonen.

Det er dernest gjort gjeldende at Yssens varsling av de kritikkverdige forholdene på arbeidsplassen ligger innenfor yttringsfriheten i Grunnlovens § 100 og det gjøres i den forbindelse gjeldende at det ikke var illojalt å informere utad om begrunnelsen for oppsigelsen. Det gjøres gjeldende at Vallas håndtering av saken etter at hun mottok oppsigelsen av Yssen er sterkt kritikkverdig og bekrefter langt på vei de forhold Yssen har kritisert henne for. Det bestrides ikke at Valla var berettiget til på en saklig måte å tilbakevise påstander hun mente var uriktig. Dette har imidlertid ikke skjedd idet LO-lederen i stedet rettet et usaklig frontalangrep mot Yssen, hvor hun også fremsatte uriktige og sterkt misvisende anklager mot henne. De opplysninger Valla formidlet til pressen og de ansatte i LO, krenket grunnleggende personvern hensyn. Det dreide seg til dels om opplysninger av høyst privat karakter, herunder opplysninger om Yssens sykefravær. LO-lederens håndtering av saken 11. januar 2007 og de påfølgende dager er i seg selv en bekreftelse på at hun må ha opplevd saken som en dyp personkonflikt, selv om hun ikke erkjenner dette. Det gjøres gjeldende at det er uforståelig at Valla under pressekonferansen uttaler at hun stiller seg uforstående til at det har vært en konflikt mellom henne og Yssen. Valla har ikke vist noen vilje til å ta selvkritikk. Under høringene har hun tvert imot gjentatt og forsterket kritikken mot Yssen. Samlet sett er det Yssens syn at arbeidsgiver har overtrådt følgende rettsregler og rettslige normer overfor Yssen:



- ”- Aml. § 4-1 første ledd, jf. § 1-1 bokstav a)
- Aml. § 4-3 første ledd
- Aml. § 4-3 tredje ledd
- Aml. § 4-6
- Aml. § 2-5
- Arbeidsgivers lojalitetsplikt overfor arbeidstaker
- Usaklig utøvelse av styringsretten
- Grunnleggende, ulovfestede personvernregler og EMK art. 8
- Personopplysningsloven §§ 8, 11 og 19”

#### 4.1.2 Stillingen som Internasjonal sekretær

Det gjøres gjeldende at det ikke er riktig at stillingen som Internasjonal sekretær i LO er en ren administrativ stilling slik Valla har anført. Stillingsbetegnelsen, tidligere stillingsinnehavere og de tradisjoner som var knyttet til stillingen, viser at stillingen ikke er ment å være en ren administrativ stilling. Stoltenberg, Sandegren og Nålsunds ledelse av avdelingen bygger først og fremst på deres erfaring fra og kunnskap om internasjonal politikk. Det var nettopp disse egenskaper som gjorde at de kunne gi råd til LO-ledelsen på det internasjonale området. Den omstendighet at det i forbindelse med rekrutteringen i 2003 ble tenkt på personer som Jonas Gahr Støre og Jan Egeland viser at stillingen tradisjonelt har hatt og var tenkt å ha en annen dimensjon enn en rent administrativ avdelingslederfunksjon. I den forbindelse er det vist til at Valla hadde konferert med Martin Kolberg før ansettelse av Yssen. Det er også vist til at flere av referansene pekte på Yssens politiske egenskaper som viktige forutsetninger for ansettelsen. Yssen hadde derfor en berettiget forventning om at stillingen som Internasjonal sekretær, i tillegg til lederoppgavene, innebar rådgivning til LOs ledelse og deltakelse i og rapportering fra internasjonale fora. Det er ikke samsvar med tidligere praksis og den informasjon som ble gitt Yssen i forbindelse med ansettelsen, å legge til grunn at det dreier seg om en ren administrativ stilling som ikke har noen utadvendt funksjon. Det er derfor ingen eller liten sammenheng mellom Vallas kritikk av Yssens arbeidsutførelse og det som må regnes som det korrekte hovedinnhold i stilling som Internasjonal sekretær.

#### 4.1.3 Spørsmålet om Yssen er trakassert

Yssen gjør gjeldende at arbeidsgiver ikke har ivaretatt sine plikter i henhold til arbeidsmiljølovens § 4-1 første ledd, jf § 1-1 bokstav a), ved å sørge for at hun hadde et fullt forsvarlig arbeidsmiljø under sitt ansettelsesforhold i LO. I hovedsak skyldes dette den behandlingen hun har vært utsatt for av Valla. Det gjøres gjeldende at arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av de faktorer i arbeidsmiljøet som kan påvirke arbeidstakerens fysiske og psykiske helse og velferd. Det anføres at arbeidsgiver ikke har tilrettelagt arbeidet slik at Yssens integritet og verdighet ble ivaretatt, jf arbeidsmiljølovens § 4-3 første ledd. Ansvar for dette påligger arbeidsgiver. Arbeidsgivers ansvar utøves av Valla som Yssens nærmeste overordnede. Det gjøres gjeldende at Yssen har vært utsatt for trakassering og annen utilbørlig adferd i strid med arbeidsmiljølovens § 4-3 første og tredje ledd. Dette er risikofaktorer i arbeidsmiljøet som innvirker på Yssens fysiske og psykiske helse. Yssen ble sykmeldt som en direkte følge av arbeidsforholdet og arbeidsgivers opptreden overfor henne. I den forbindelse er det vist til legerklæringen av 13. desember 2006. Det fremkommer av denne at Yssens helsetilstand ble ”dramatisk forverret” i august 2006 da hun hadde stått under et psykisk press over lang tid og Yssen ”umiddelbart trengte ro og skjerming fra sin arbeidsplass”. Videre fremgår at Yssens ”kliniske tilstand og sykemelding anses utelukkende knyttet til den belastning hun har i konflikten med LOs leder der hun føler seg trakassert over lang tid”.

Det anføres at trakasseringsforbudet er overtrådt i tre faser, hvorved Yssen i det løpende ansettelsesforholdet ble utsatt for en detaljkontroll, innskrenking av ansvar og oppgaver, gjentagende usaklig kritikk av arbeidsutførelsen, kritikk på det personlige plan, samt kjefting og sinneutbrudd. I den forbindelse er det samtidig vist til at Yssen ble utsatt for utilbørlig adferd fra Vallas side 14. og 15. august 2006. Den behandling og det presset Yssen da ble utsatt for, medførte at hun ble sykmeldt 21. august 2006. Det anføres videre at trakasseringsforbudet er overtrådt i sykmeldingsperioden da Yssen ble utsatt for massiv og usaklig kritikk. I den forbindelse er det særlig vist til Vallas notat av 15. desember 2006 som ble oversendt Yssen ved hennes advokat. Det er i den forbindelse endelig vist til at Vallas opptreden etter at Yssen hadde sagt opp sin stilling, innebærer et brudd på trakasseringsforbudet. I den sammenheng er det særlig vist til distribusjonen av notatet av 12. januar 2007 til pressen og ansatte i LO. Det er også vist til Vallas uttalelse på pressekonferansen 11. januar 2007. Denne adferden var i strid med arbeidsmiljølovens § 43, tredje ledd og grunnleggende personvern hensyn.

Ved vurderingen av om Yssen ble utsatt for trakassering eller annen utilbørlig opptreden under arbeidsforholdet, gjøres det gjeldende at hun gjentatte ganger over tid ble utsatt for negative handlinger fra Valla. Det pekes på at Valla var Yssens nærmeste overordnede og det var således en ubalanse i styrkeforholdet mellom dem. Yssen hadde ikke på noe tidspunkt mulighet for å forsvare seg mot de negative handlingene fra Vallas side. At hun selv hadde en lederstilling i LO endrer ikke den formelle og reelle ubalansen i styrkeforholdet mellom dem. Det gjøres gjeldende at Yssen ble desavuert og faktisk tilsidesatt som Internasjonal sekretær gjennom en rekke handlinger. Yssen ble fratatt arbeidsoppgaver og ansvar slik at det ble vanskelig for henne å utføre arbeidet. Valla gikk "rundt" Yssen som avdelingsleder flere ganger. Det erkjennes at opplysningene i oppsigelseskortet om at Nålsund tidligere hadde hatt de styreverv nestleder hadde i 2003 ikke er riktig. Det sentrale i den sammenheng er imidlertid at Yssen tok opp oppgavefordelingen med Valla og at hun ble fortalt at nestlederen skulle beholde styreverv og fortsette oppfølgingen av FFI. Begrunnelsen for dette var hensynet til nestleder og ikke en hensiktsmessig oppgavefordeling. Yssen fikk heller ikke delta på de reiser hun burde. I den forbindelse er det særlig pekt på stiftelsesmøte for ny internasjonal arbeidstakerorganisasjon ITUC (World Confederation of Labour). Valla besluttet i juni 2006 at nestlederen skulle delta på stiftelsesmøtet i Wien istedenfor Yssen. Det er tilsvarende vist til reiser hvor Valla besluttet å ta med seg nestlederen i Internasjonal avdeling, herunder særlig til den russiske fagbevegelse og på LOs delegasjonsreise til Cuba, Yssen fikk heller ikke delta da ILOs generalsekretær var på besøk i Norge i 2006. Det er deretter vist til en rekke forhold knyttet til behandlingen av NORAD-søknaden i september 2005, ansettelsesprosessen i Internasjonal avdeling, udugeliggjøring gjennom nedverdiggende behandling i forbindelse med fremleggelse av FAFO-rapporten i 2004, administrasjonsmøtet 5. oktober 2005, episoden på flyplassen i Helsinki, høflighetsvisitten i LO av den franske ambassadør og beskyldninger om dårlig utføring av arbeidet i notatet av 15. desember 2006.

Det er videre anført at Vallas kontroll og detaljstyring av Yssen var så intens og personlig at den har gått ut over det som fremstår som naturlig, også for stillinger av denne karakter. Dette kontrollregimet gjorde det vanskelig for Yssen å fungere i stillingen på en god måte, samtidig som detaljkontroll viste at hun ikke hadde den tillit hos LO-lederen som stillingen skulle tilsi. I den sammenheng er det dessuten vist til at Yssen fikk kritikk av personlig art knyttet til klesstil og væremåte, og det er særlig vist til kritikk i forbindelse med Yssens graviditet og senere behov for ammefri. Det fastholdes at Valla flere ganger har sagt til Yssen at det var en skuffelse at hun var gravid. Skuffelsen ble blant annet uttalt i en samtale mellom Valla og Yssen i Stockholm sommeren 2004. At det ikke hørte med i planen at Yssen ble gravid og fikk barn er også uttalt senere. I møtet 9. desember 2005 oppfattet Yssen igjen at Valla

nærmest anklaget henne for å ha blitt gravid idet Valla uttalte: ”Hyggelig for deg, men vanskelig for meg og LO”. Det samme ble gjentatt etter utløpet av Yssens svangerskapspermisjon. Valla kom også med flere negative kommentarer om fravær på grunn av ammefri. Så sent som i notatutkastet av 12. desember 2006 viser hun til at Yssen ikke hadde avtalt når hun skulle ha ammefri. Det gjøres også gjeldende at Vallas utskjelling og sinneutbrudd overfor Yssen må regnes som trakassering. Disse episodene ble svært belastende for Yssen som ble nedslått, særlig fordi det ofte var kombinert med kritikk og/eller sårende kommentarer. I den forbindelse nevnes episoden i etterkant av den årlige kartellkonferansen til LO Stat i november/desember 2003, episoden knyttet til FAFO-rapporten, episoden på flyplassen i Helsinki og andre og lignende hendelser.

Det gjøres gjeldende at trakasseringen fortsatte i perioden forut for sykmeldingen og frem til oppsigelsen 10. januar 2007. I den forbindelse er det vist til medarbeidersamtalen 8. juni 2006 og møtet mellom Valla og Yssen i august 2006. Det gjøres gjeldende at det var trakasserende og utilbørlig adferd i arbeidsmiljølovens forstand å kreve at Yssen skulle slutte i stillingen fordi nestlederen hadde fungert under stillingsinnehaverens lovlige fravær. Forholdet ble enda mer graverende når det tas i betraktning at Valla under hele Yssens ansettelsestid i stadig større grad hadde fratatt Yssen oppgaver og ansvar og tillagt dette den samme nestlederen og slik sett undergravd Yssens muligheter for å fungere i stillingen. Forslaget om å sette Yssen til å lede prosjektet om sekstimersdagen innebar en betydelig degradering av henne. Det anføres at den måte Valla opptrådte på 14. og 15. august i seg selv er trakasserende og utilbørlig adferd i arbeidsmiljølovens forstand. Trakasseringen medførte at Yssen ble sykmeldt.

I sykmeldingsperioden fortsatte trakasseringen idet det fortsatt ble rettet rettes særdeles kraftige anklager mot Yssen. Yssen hadde ikke vært avvisende til et møte med LO idet advokat Borgerud hadde foreslått dette. Istedenfor å løse situasjonen før konflikten hadde eskalert videre, fremsendes fra advokat Bleken den 15. desember 2006 et lengre notat fra Valla som etter Yssens oppfatning inneholdt særdeles kraftige anklager mot henne. Det ble uttalt at LOs ledelse var samstemt i spørsmålet om at Yssen hadde gjort en dårlig jobb. Det ble også opplyst at hele sekretariatet var orientert om dette 4. desember 2006. I notatet ble det uttalt fra Valla at den eneste feilen hun hadde gjort var å anbefale LOs sekretariat å ansette Yssen trass i sterk skepsis både fra forbundsledere og andre. Det gjøres gjeldende at i denne situasjonen ville det være nytteløst med et møte med personalsjef Tove Haug eller andre i LO-ledelsen. Et slikt møte hadde ikke endret situasjonen. Yssens vurdering var at saken ble styrt av Valla og at det ikke ville være mulig å få i stand en dialog om disse forholdene med andre i LOs ledelse. At LOs leders vilje til å finne en løsning med Yssen var liten, fremgår av Vallas første notatutkast av 12. desember 2006 hvor det heter: ”Jeg vil også tillegge at vi, etter å ha sett antydninger i et avisoppslag om at det skal foreligge en sak hvor det ligger til rette for ”forlik”, stiller oss totalt uforstående til dette. Et ”forlik” måtte bygge på at vi har gjort alvorlige feil i forhold til Ingunn Yssen. Det er ikke tilfelle”.

LOs nektelse av innvilget permisjon med lønn for å gå på Forsvarets høgskole representerer en usaklig utøvelse av styringsretten. Dette begrunnes i at nektelsen er erkjent delvis å ha sammenheng med oppslaget i Dagens Næringsliv 30. november 2006 og de øvrige omstendigheter som ledet til at Yssen ble syk av å arbeide i LO. I en slik situasjon må det anses som en usaklig utøvelse av arbeidsgivers styringsrett å ikke innvilge henne permisjon med lønn.

Når det gjelder oppfølgingen i sykmeldingsperioden, har arbeidsgiver opptrådt uryddig i forhold til bedriftshelsetjenesten. Arbeidsgiver har langt på vei brukt bedriftshelsetjenesten til å skaffe seg informasjon om hvorledes Yssen vurderte avslutning av sitt arbeidsforhold. Yssen har på sin side oppfylt sin medvirkningsplikt etter arbeidsmiljølovens § 4-6.

#### 4.1.4 Oppsigelsen og offentliggjøringen av denne

Det gjøres gjeldende at Yssens offentliggjøring av sin oppsigelse i VG er en lovlig ytring etter Grunnlovens § 100. Yssen ønsket å beskytte seg selv og si ifra om uakseptable forhold knyttet til LO-lederens håndtering av sine medarbeidere. Slik Yssen så det, var det ikke samsvar mellom liv og lære når det gjaldt behandlingen av medarbeiderne. Oppsigelsesbrevet inneholder kritikk mot Valla og ikke LO som sådan. Den arbeidsrettslige lojalitetsplikt er plikten til å opptre lojalt i forhold til den virksomheten man arbeider i. Det er virksomheten som sådan arbeidstakeren skal være lojal mot og ikke mot enkeltpersoner i virksomheten, herunder lederen i denne. Konsekvensen av dette er at kritikk fra en underordnet ansatt mot en overordnet ikke kan anses illojal utelukkende begrunnet i den overordnede ansattes interesse. Kritikken må være illojal ut fra virksomhetens interesse. I en sak som denne må det legges vekt på allmennhetens og ikke minst medlemmenes interesser i å få kjennskap til de kritikkverdige forholdene i virksomheten, i tillegg til Yssens eget behov for å beskytte seg selv og for å adressere alvorlige brudd på arbeidslivets spilleregler. LO er en arbeidstakerorganisasjon som blant annet har til formål å ivareta sine medlemmers interesser overfor arbeidsgiveren. Mobbing og trakassering i arbeidslivet er noe LO jobber systematisk mot. Det er derfor desto mer betenkelig at LO-lederen har opptrådt trakasserende overfor Yssen. Det gjøres derfor gjeldende at Yssens oversendelse av sitt oppsigelsesbrev til VG ligger innenfor yttringsfrihetens grenser idet handlingen ikke er illojal. I den forbindelse gjøres det gjeldende at offentliggjøringen av oppsigelsesbrevet er vernet av varslingsbestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 2-4. Det anføres at vurderingen av om vilkårene i arbeidsmiljølovens § 2-4 er til stede, er langt på vei de samme som vurderingen av om yttringen er illojal eller vernet av Grunnlovens § 100.

Det gjøres gjeldende at varslingen var forsvarlig. Forsvarlighetskravet avhenger av en konkret og skjønnsmessig helhetsvurdering. Grunnlovens § 100 er helt sentral ved fortolkningen av forsvarlighetskravet etter arbeidsmiljøloven. Det gjøres gjeldende at Yssen tidligere har tatt opp forholdet med Valla flere ganger uten resultat. Hun har forsøkt å tilnærme seg problemet på en lojal måte før oppsigelsesbrevet ble offentliggjort. Hun har i liten grad involvert andre i LO i sin situasjon med unntak av lederen for Europa-seksjonen i Internasjonal avdeling. Det påpekes at Yssen hadde begrenset mulighet til å henvende seg til andre personer i ledelsen. I 2005 informerte Yssen bedriftshelsetjenesten og tillitsvalgte i HK-klubben om hendelsen på administrasjonsmøtet 5. oktober 2005. Hun tok ikke saken opp med hovedverneombudet. Dette var heller ikke en egnet eller naturlig fremgangsmåte for avdelingslederne. Hun tok deretter situasjonen på nytt opp med bedriftsoverlegen høsten 2006 og tok kontakt med sitt eget fagforbund NTL i samme periode. Hun har dessuten gjort diverse forsøk på å løse konflikten høsten 2006 uten at det lykkes. Hun hadde heller ingen mulighet til å ta saken opp med LOs sekretariat.

#### 4.1.5 Vallas offentliggjøring av notatet av 12. januar 2007

Det gjøres gjeldende at Vallas offentliggjøring av sitt notat er en ulovlig gjengjeldelse etter arbeidsmiljølovens § 2-5. Vallas opptreden etter oppsigelsen er utilbørlig og i strid med arbeidsmiljølovens § 4-3 tredje ledd og må dermed også regnes som en ulovlig gjengjeldelse i henhold til arbeidsmiljølovens § 2-5. I den forbindelse gjøres det gjeldende at offentliggjøringen representerer et brudd på lovfestede og ulovfestede personvernregler. I den forbindelse er det vist til EMK art. 8/SP art. 17 og ulovfestede norske personvernregler. I den sammenheng er det dessuten hevdet at offentliggjøringen representerer et brudd på personopplysningslovens § 8.

## 4.2 LO og Vallas anførsler

### 4.2.1 Innledning

LO og Valla har fremsatt en rekke innsigelser mot utvalgets saksbehandling. Disse er behandlet foran i punkt 2.5.4 og i det følgende. For øvrig er det gjort gjeldende at Yssen ikke er trakassert av Valla. Yssen fungerte ikke som Internasjonal sekretær og den kritikk hun har fått var saklig og nødvendig. Offentliggjøringen av Yssens oppsigelse var klart illojalt og LOs orientering til pressen var saklig og nødvendig for å korrigere det feilaktige bildet Yssen hadde skapt.

### 4.2.2 Spørsmålet om Valla har trakassert Ingunn Yssen

LO og Valla gjør gjeldende at det ikke foreligger noen forhold som kan regnes som trakasserende i arbeidsmiljølovens forstand. Det er anføres at "samtlige fremsatte påstander om trakassering eller mobbing i brevet, enten er direkte usanne eller i sterk grad misvisende". De korrektive tiltak Yssen måtte være utsatt for, skyldes saklig utøvelse av arbeidsgivers styringsrett og var foranlediget av svak utførelse av arbeidet som Internasjonal sekretær i LO.

Når det gjelder de nærmere enkeltheter gjøres det gjeldende at stillingen som Internasjonal sekretær er forskjellig fra en politisk statssekretærstilling. Internasjonal avdeling leverer det saklige grunnlag for LO-leders og LO-ledelsens politiske virksomhet og utspill på området i internasjonal politikk. Samtidig driver avdelingen et omfattende prosjektarbeid innen internasjonal faglig solidaritet. Det er Internasjonal sekretærs oppgave å sørge for at avdelingen fungerer slik at det blir levert, og vedkommende har også det øverste ansvaret for at det som blir levert er kvalitetssikret. Stillingen er administrativ, men er av politisk karakter i den forstand at sekretæren skal gi LO-ledelsen råd på området i internasjonal politikk. Det er imidlertid ikke avdelingsleders oppgave å fronte LOs internasjonale politiske standpunkter utad mot media og offentligheten. Et unntak gjelder sjefsøkonom Stein Reegård i samfunnspolitisk avdeling som fronter et svært teknisk saksområde, også mot offentligheten. Det er derfor helt på det rene at stillingen som Internasjonal sekretær hadde tunge innslag av administrative og byråkratiske oppgaver og at den ikke var utadrettet. Dette ble Yssen og andre søkere uttrykkelig gjort oppmerksom på. Det er derfor ikke riktig når Yssen i oppsigelsesbrevet hevder at det helt fra starten av var klart at LOs leder ikke hadde vært sannferdig i forhold til hva hun ønsket seg. Det gjøres gjeldende at det er uforståelig at Valla skal ha forsøkt, eller ønsket å føre Yssen bak lyset med hensyn til stillingens innhold. Den omstendighet at Valla ønsket Yssen i stillingen tilsier at Valla var særskilt nøye med å presisere stillingens innhold for henne. Det er derfor ikke korrekt slik Yssen hevder at stillingen ble annerledes enn det hun hadde blitt forespeilet.

Påstandene om fratakelse av arbeidsoppgaver og myndighet som avdelingsleder, er grunnløse. Det er uomtvistelig konstatert at påstanden om fratakelse av styreverv ikke er sannferdig. Nestlederen beholdt styreverv som hun hadde hatt også som nestleder under Nålsund. Det er følgelig ikke riktig at disse styrevervene "alltid har tilligget avdelingsleder" slik Yssen hevder i oppsigelsesbrevet. Hun er heller ikke blitt fratatt arbeidsoppgaver eller myndighet i forbindelse med ansettelsen. Det må kunne slås fast at Yssens påstand om at nestleder ble løftet frem på hennes bekostning er "svært tynt begrunnet og konkretisert kun til ett eksempel". Dette eksempelet er imidlertid saklig begrunnet og kan ikke regnes som noen tilsidesettelse av Yssen. Anførselen om at Yssen er blitt fratatt oppgaver i forbindelse med delegasjonsreiser, er heller ikke korrekt. Yssen hadde utenlandsreiser en rekke ganger i Norden og Belgia, og hadde besøkt dessuten Kina, Hong Kong, Sør-Afrika, Sveits, Serbia og Polen, i tillegg til en omfattende tur til Guatemala våren 2006. Hennes deltakelse på reisen til



Cuba høsten 2005 var ikke naturlig fordi nestleder hadde bedre forutsetninger for å bistå LO-lederen der.

Det gjøres dernest gjeldende at de enkelthendelser som er trukket frem som eksempler på trakassering ikke kan regnes som slike, men utelukkende må ses på som saklig utøvelse av arbeidsgivers styringsrett. I den forbindelse er det vist til FAFO-rapporten hvor det gjøres gjeldende at det avgjørende for utvalget er å konstatere at det ikke bare var LO-lederen og Roar Flåthen som var "sinte" i forbindelse med dette spørsmålet, men at det var oppstandelse også på sekretariatsnivå når det ble holdt et eget møte om saken. En rekke forbundsledere var "rasende" på måten LO ble fremstilt på i rapporten. Saken handler altså ikke om LO-lederen som person, men om LOs rolle og posisjon i Europa-arbeidet. Dessuten er det viktig for utvalget å merke seg at kritikken i forbindelse med FAFO-rapporten ikke er rettet spesifikt mot Yssen, men vel så mye mot seksjonsleder for Europa-saker. Det gjøres derfor gjeldende at Yssens fremstilling i oppsigelsesbrevet om at LO-lederen er kontrollerende og vil instruere forskere om deres forskning, er "falskt". Det gjøres dernest gjeldende at "inntrykket av at LO-lederen er en prippen, selvopptatt person som reagerer på grunn av omtale av henne selv, er uriktig".

Det er heller ikke riktig at Valla trakasserte Yssen i administrasjonsmøtet 5. oktober 2005. En rekke vitner har bekreftet at de selv har fått kritikk for manglende integrering av likestillingsperspektivet i tilsvarende administrasjonsmøter. Den kritikk Yssen fikk var saklig og velbegrunnet. 10 vitner mener at kritikken ble fremført på en alminnelig måte, mens bare ett vitne gir en "relativ dramatisk fremstilling av hva som skjedde". Det legges særlig vekt på et vitne som indikerer at Vallas kritikk var noe skarpere enn tidligere og var kombinert med en setning om at Yssen hadde vært likestillingsdirektør og derfor spesielt burde være oppmerksom på dette. Det legges til grunn at dette er en sannsynlig forklaring på hvorfor Yssen følte seg såret. I og med at dette hadde vært tema utallig ganger før, er det ikke utenkelig at Valla i dette tilfellet hadde hatt en noe skarpere tone enn ved andre anledninger. Det sentrale er imidlertid at kritikken var saklig ut fra den praksis og de regler som gjaldt for håndtering av likestillingsperspektivet i saker, og dernest at Vallas oppgitthet over Yssen med hennes bakgrunn og kompetanse var naturlig. Det er ikke derfor dekning for utsagnet i oppsigelsesbrevet om at Valla helt bevisst brukte Internasjonal avdeling som et eksempel på hvor dårlig man behandlet likestillingsperspektivet. Det er således ikke grunnlag for å hevde at Valla ydmyket Yssen i påhør av andre avdelingsledere.

Det er heller ikke grunnlag for å hevde at hun ble æreskjelt av Valla på flyplassen i Helsinki 13. juni 2006. Denne fremstillingen er "ikke sann". Det anføres at utvalget gjerne må legge til grunn at Valla på det aktuelle tidspunktet var sliten, oppgitt og psykisk sterkt bekymret for hva som kom til å skje i og med at hun ikke hadde fått riktig billett. Dette kan sikkert også ha gitt seg utslag i irritasjon i forhold til Yssen. Det avgjørende er imidlertid at hele fremstillingen av episoden er grunnleggende falsk når man ser episoden samlet basert på de vitner som er ført for utvalget.

Det er heller ikke grunnlag for anførselene i oppsigelsesbrevet om at Valla var skuffet over at Yssen ble gravid. Påstanden er grov fordi den rammer kjernen av LOs likestillingsarbeid og også LO-leder Vallas mangeårige arbeid for styrking av likestilling og kvinners situasjon i det norske samfunnet generelt og i LO spesielt. Valla hevder at hun skal ha gitt uttrykk for at hun var skuffet over at hun ikke var den første i LO som fikk beskjed om graviditeten, men hun benekter på det sterkeste og ha uttrykt noen form for skuffelse over selve graviditeten. Vallas forklaring bestyrkes av forklaringen til nestlederen i Internasjonal avdeling. Det er derfor ikke grunnlag for å påstå at Valla har vært skuffet over Yssens graviditet slik Yssen fremstiller det som i sitt oppsigelsesbrev.



Samlet gjøres det gjeldende at ”faktumfremstillingen i Ingunn Yssens oppsigelsesbrev, må etter dette bli at samtlige fremsatte påstander om trakassering eller mobbing i brevet, enten er direkte usanne eller i sterk grad misvisende”.

#### 4.2.3 Yssens fungering i stillingen

Det gjøres dernest gjeldende at Yssens utførelse av sine arbeidsoppgaver som Internasjonal sekretær har vært mangelfulle. Det gjøres gjeldende som samlet inntrykk at hun hadde ”betydelige problemer” med dette arbeidet. Dette har en naturlig årsak i at hun i utgangspunktet ikke hadde de nødvendige kvalifikasjoner og den nødvendige kunnskap til å lede avdelingen, i at hun hadde tilpasningsproblemer til kultur og miljø i LO, og i at hun i en ikke ubetydelig del av perioden hun var ansatt, var fraværende på grunn av fødselspermisjon og sykdom. Bakgrunnen for Yssens svake fungering er ikke som anført av henne, at hun er blitt forsøkt udugeliggjort av Valla. Det må tvert om legges til grunn at Yssen er blitt utsatt for ikke ubetydelig kritikk fra Valla og andre for så vidt gjelder utførelsen av arbeidsoppgavene og funksjonsdyktigheten til Internasjonal avdeling i forhold til leveranse mot ledelsen. Det er ingen grunn til å betvile at Yssen etter hvert har funnet dette svært belastende, men det ligger innenfor rammen av det hun må finne seg i. Arbeidsgiver har plikt til å gjøre arbeidstaker oppmerksom på mangelfull utførelse av arbeidet. Ved vurderingen av hvilken kritikk som må tåles, må det tas hensyn til hvilken stilling det gjelder og den posisjonen den ansatte er i. Yssen måtte som leder tåle berettiget kritikk. Hensett til at Yssen var sterkt ønsket av Valla, er det ingen annen naturlig forklaring enn at det var mangler ved hennes jobbutførelse som begrunnet kritikken. Psykologiske forklaringer på noe annet, fremstår som spekulativ og grunnløs. Samlet gjøres det gjeldende at det er ”hevet over enhver rimelig tvil at ansettelsen av Ingunn Yssen i stillingen som Internasjonal sekretær ikke var vellykket. Hun mestret ikke sin oppgave”.

Yssens sykmelding skyldes at hun ikke var vant til å tåle motgang og til ikke å lykkes i jobben. Det er helt normalt å oppleve manglende jobbmestring som traumatisk og dersom det vedvarer, kan det føre til lammelse hos den det gjelder. Det er derfor liten grunn til å betvile at det er riktig når Yssen sier at hun ble ”syk av å jobbe i LO”. Sykdommen er imidlertid en konsekvens av vanskelighetene med å mestre arbeidsoppgavene, ikke en konsekvens av trakassering. Det tragiske i at Yssens arbeidsforhold kunne vedvare og utvikle seg i en stadig mer negativ retning må Yssen selv ta hovedansvaret for.

#### 4.2.4 Vallas lederstil

Når det gjelder de vitnene som har uttalt seg mer overordnet om Vallas lederstil, må det samlet legges til grunn at den ligger innenfor saklige og aksepterte normer. De enkeltpersoner som har uttalt seg negativt om hennes lederstil, kan ikke tillegges vekt. Det har vært visse politiske motsetninger mellom Valla og enkelte i den politiske ledelse, men disse har ikke vært personlige, men altså politiske og relaterer seg til ulike prioriteringer.

#### 4.2.5 Perioden fra mai-juni 2006 til oppsigelsen

Det bestrides at saksbehandlingen fra sommeren 2006 representerer en trakassering av Yssen. Yssen opplyste at hun ble syk av å jobbe i LO, men hun meddelte ikke Valla at Gerd-Liv angivelig skulle være årsak til problemene. Valla hadde derfor ingen forutsetninger for å forstå at hun skulle representere et arbeidsmiljøproblem. Dette var ukjent for alle i organisasjonen. Dernest må det legges til grunn at Valla hadde funnet en omforent løsning med Yssen i møte 14. og 15. august 2006. Denne løsningen hadde Valla all grunn til å tro at Yssen også var tilfreds med. Det tilbudet Yssen fikk var mer enn rimelig og innebar at hun fikk permisjon med lønn for å gå på Forsvarets høgskole fra januar 2007, forutsatt at hun

arbeidet videre som avdelingsleder frem til nyttår i samarbeid med nestleder, hvoretter begge skulle gjøre en innsats for å forbedre avdelingens drift og bygge ned motsetninger og uro. Hun skulle dernest fratre stillingen som Internasjonal sekretær fra nyttår, dog slik at hun hadde full rett til å komme tilbake til annen stilling i LO etter utløpet av oppholdet ved Forsvarets høyskole. Det er derfor ikke grunnlag for å si at hun ble presset ut av LO. Samtidig er det viktig å merke seg at en samlet ledelse var enige i at Yssens fratredelse var den eneste mulige løsning på problemene i Internasjonal avdeling. Kravet om å få et møte med Yssen før hun tiltrådte Forsvarets høyskole, var rimelig og det er Yssen som må bære ansvaret for at det ikke ble noen slik løsning. Yssen kunne i det minste forsøkt en dialog omkring sitt forhold til LO og Valla gjennom alle de kanaler som utvilsomt fantes. Det pekes på muligheten for kommunikasjon gjennom advokater, bedriftslege, personalsjef, hovedverneombud og skriftlig kommunikasjon. Det anføres i den forbindelse at LO henimot jul var villig til å frafalle vilkårene om en oppklaring om forholdet til organisasjonen under den forutsetning at Yssen ikke bare fratradte stillingen som Internasjonal sekretær, men sluttet i LO. At dette er tilbudt er ikke bestridt.

Samlet sett er det derfor helt på det rene at Yssen ikke har vært utsatt for trakassering eller annen utilbørlig adferd i arbeidsmiljølovens forstand. I den forbindelse pekes det på at lovens begreper "trakassering og utilbørlig adferd" er objektive, og ikke kan baseres på en persons subjektive opplevelse. Det forhold at Yssen har opplevd situasjonen som trakasserende er ikke tilstrekkelig. Det bestrides ikke at Yssen har opplevd seg som utilbørlig behandlet, men det bestrides at det foreligger noe objektivt grunnlag for oppfatningen. Ved en rettslig vurdering understrekes det at det kreves et markert avvik fra det forsvarlige. Lovens krav om "trakassering" og "utilbørlig adferd" er sterke. Det som skal vurderes er ikke om Vallas adferd i enhver situasjon har skjedd på "best tenkelig måte", og det er heller ikke tilstrekkelig om man i konkrete situasjoner eller samlet skulle finne at det er grunnlag for kritikk. Det er vist til rettspraksis.

#### 4.2.6 Perioden fra Yssens oppsigelse 10. januar 2007

Det gjøres gjeldende at Yssens oppsigelsesbrev inneholder påstander om forhold som kan medføre straff både for Valla og for LO. I tillegg inneholder det nærmest et "karakterdrap" av Valla. Valla tillegges egenskaper og handlinger som er stikk i strid med helt sentrale mål som LO kjemper for, og med alminnelige etiske forestillinger. Oppsigelsesbrevet er klart injurierende, og i åpenbar motstrid til den lojalitetsplikt Yssen hadde som ansatt i en av de viktigste lederstillinger i LO. Oppsigelsesbrevets innhold er så sterkt at det er vanskelig å finne sammenlignbar rettspraksis. Yssen måtte forstå at kritikken ville være egnet til å undergrave tilliten til Valla. Kritikken er formulert direkte i media med offentliggjøring som hensikt. Det skjedde på en måte som gjør at LO var totalt uforberedt på de offentlige anklager som kom. Kritikken gikk videre på forhold som hun visste at LO og LO-lederen ville være ekstra sårbare for, ikke minst siden LO er en arbeidstakerorganisasjon som har stått sentralt i arbeidet mot mobbing på arbeidsplassen i flere tiår. Offentliggjøringen av oppsigelsen kan ikke regnes som en lovlig varsling i henhold til reglene i arbeidsmiljølovens § 2-4. Publiseringen av oppsigelsesbrevet var forårsaket av private forhold hos Yssen og hadde ikke til hensikt til å ta opp et problem av allmenn interesse. Brevets innhold, språkbruk og karakteristikk, Yssens intensjon og tidspunktet brevet ble formidlet til Norges største tabloidavis, gjør det klart at det ikke er tale om noe lovlig varsling i lovens forstand. Yssens formidling av oppsigelsesbrevet til VG må derfor regnes som avskjedsgrunn. Dette spørsmålet var det ikke nødvendig å gå videre med i januar 2007 idet hun selv hadde sagt sin stilling med umiddelbar virkning.

LOs publisering av Vallas notat 12. januar 2007 var lovlig og berettiget. Om det skulle hefte usikkerhet med dette, kan Valla personlig ikke belastes for det. I et notat utarbeidet av advokat Kjell Torkildsen manes det til forsiktighet. Dette notatet ble imidlertid ikke fanget opp i LOs system i den kaotiske situasjonen som hersket etter offentliggjøringen av Yssens oppsigelsesbrev. Valla kan derfor ikke belastes for om notatet av 12. januar 2007 var i strid med lov eller alminnelig rettsprinsipper. Det gjøres gjeldende at arbeidsgiver har rett til å komme med saklige motytringer i media i tilfeller der en arbeidstaker fremfører sin kritikk mot virksomheten direkte. Publiseringen er heller ikke i strid med personopplysningslovens § 8 bokstav f. LO hadde en berettiget interesse i å gi opplysninger.

## **5. RIGHT MANagements OG DE SAKKYNDIGES UNDERSØKELSE OG KONKLUSJONER**

### **5.1 Innledning**

Utvalget vil i det følgende gi et sammendrag av de undersøkelsene som er gjort av Right Management jf. punkt 2.8 og de sakkyndige Hellesøy og Weisæth, jf. punkt 2.10, i forbindelse med saken. Sammendragene er basert på de skriftlige rapportene som er utarbeidet til utvalget, og står for utvalgets regning. Utvalget kan av personvern hensyn ikke gjengi alle funn fra de sakkyndiges rapport. Begge parter har hatt fullt innsyn i rapportene og har blitt gitt mulighet til å imøtegå de funn og konklusjoner som foreligger.

### **5.2 Undersøkelsen til Right Management**

#### **5.2.1 Oppdrag og mandat**

Right Management fikk den 31. januar 2007 i oppdrag å se på relasjonene mellom Valla og Yssen i et arbeidspsykologisk perspektiv. Oppdraget skulle utføres ved å gjennomføre fortrolige samtaler med medarbeidere og ledere som kunne sitte med førstehåndsbetragtninger av relasjonen mellom de to. Totalt snakket Right Management med 29 personer i LOs ledelse og ansatte i Internasjonal avdeling. Intensjonen var å oppnå en åpenhet og en fortrolighet som en åpen juridisk høring ikke ville kunne tillate. Right Management la vekt på at informantene var preget av den kriseopplevelse hele organisasjonen hadde gjennomlevd i en periode med til dels voldsomt mediefokus. Det var et bevisst metodisk valg å ikke benytte en strukturert intervjuguide, men gjennomføre løst strukturerte intervjuer i en form av åpne eksplorerende samtaler. Ved å bruke to fagpersoner i alle samtalene ble feilkilder knyttet til intervjuene redusert. Samtalene ble foretatt utenfor LOs lokaler for å redusere usikkerheten rundt fortroligheten og samtidig redusere lojalitetsutfordringene slike samtaler kunne representere. Valla og Yssen deltok ikke i Right Managements undersøkelse. Rapporten ble utelukkende bygget på observatørens informasjon og Right Management søkte ikke mot dokumenter eller andre kilder til informasjon. Samtalene ble gjennomført av to senior konsulenter i Right Management, en organisasjonspyskolog og en cand.polit med hovedfag i organisasjonspyskologi. Right Managements undersøkelse var en arbeidspsykologisk vurdering basert på en definisjon av mobbing som var godt etablert i fagmiljøet. Right Management bygget på definisjonen av mobbing som fremgår på side 15 i Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2003a.

#### **5.2.2 Beskrivelse av den konkrete historien**

Right Managements undersøkelse inneholder beskrivelser av den konkrete historien slik den ble fremstilt av informantene. Utvalget gjengir her ikke hele denne historien, da en del av dette er behandlet andre steder i rapporten. Utvalget finner imidlertid grunn til å gjengi noen opplysninger som har fremkommet av rapporten til Right Management.

Om ansettelsen av ny Internasjonal sekretær i 2003 fremgår at Valla primært ønsket en profilert og medievant person som eksempelvis Støre eller Egeland. Allerede i februar 2003 gikk det rykter om at Yssen var tiltenkt jobben som ny Internasjonal sekretær. Valla arrangerte et møte mellom Internasjonal avdeling og Yssen før hun tiltrådte. En person uttalte om prosessen: "Denne avgjørelsen trumfet Valla gjennom tross motstand i både ledelsen og sekretariatet". Den første høsten Yssen var ansatt, deltok hun ved et par anledninger i media. Right Management fikk bekreftet at det var irritasjon over dette. Dette ble oppfattet som brudd på spillereglene som kun tillater at den valgte ledelsen synes i mediebildet. I enkeltsaker ble det raskt registrert uenighet mellom Valla og Yssen, blant annet i vurderingen

av en tjenestereise til Sør-Afrika. Flere hevdet dette resulterte i reiseforbud for Yssen allerede første halvår. Flere kilder ga uttrykk for at de raskt forsto at det "knirket litt" mellom Yssen om hennes nestleder. Flere uttrykte forundring over at Valla ikke gjorde noe for å løse denne knuten som hun selv hadde skapt i forbindelse med rekrutteringsprosessen. Flere avdelingslederkolleger har gitt uttrykk for at de forsto at det ikke fungerte for Yssen i løpet av første halvår, og at "det ble stille fra avdelingen". Flere kilder bekrefter at Valla allerede før Yssens permisjon tok direkte kontakt med nestleder i spesielle saker. Flere kilder har bekreftet at Valla stoppet et administrasjonsmøte for å hente inn nestleder før Norad-søknaden kunne ferdigbehandles. Da Yssen var i fødselspermisjon, skal hun ha kontaktet nestleder for å diskutere muligheten til å arbeide de 14 dagene LO-kongressen varte. Yssen skal ha fått adgang til selve kongressen, men skal samtidig ha mottatt beskjed fra Valla at hun ikke var invitert til de sosiale arrangementene på kongressen.

Right Managements undersøkelse beskriver videre at samtlige kilder har kommentert at Yssen kom sent og gikk tidlig i den første tiden etter permisjonen. Dette ble forklart med mistroivsel fra noen, mens andre trakk frem hennes lovfestede ammerett, samt komplikasjoner rundt barnehageplass, tilvenning etc. Yssens energi ble beskrevet som gradvis avtagende. I denne perioden ble det observert et klimaskifte mellom Valla og Yssen. Flere av Yssens medarbeidere har observert ved ulike anledninger at Yssen har grått etter møter hos Valla, og flere har hørt henne uttrykke "Dette er for jævlig. Hun trækker på meg". Samtlige medarbeidere i Internasjonal avdeling har fått med seg at ved to interne avdelingsmøter i Internasjonal avdeling har sekretæren til Valla hentet ut nestleder etter Vallas anmodning. Et par av kildene gikk så langt som å si "dette var ikke et tilfeldig valgt tidspunkt". Flere kilder sa at de ofte så Valla kontakte nestlederen direkte, selv når Yssen var tilstede på kontoret. En sa det slik "det var som om nestleder aldri sluttet å være fungerende leder, selv ikke etter at Ingunn kom tilbake". På administrasjonsmøtet da Yssen ble kritisert for mangelfull behandling av likestillingsperspektivet, har tre kilder bekreftet at de så Yssen gråt og disse har tenkt at "dette måtte være fornedrende for Ingunn".

I løpet av vårparten 2006 ble det befestet et inntrykk blant flertallet av avdelingslederne at det ofte var nestleder som stilte på vegne av Internasjonal avdeling på administrasjonsmøtene. Mange bekreftet at de var til stede på flyplassen i Helsinki sommeren 2006, men kun et par bekreftet historien. En sa: "Jeg stiller meg undrende til at Gerd-Liv skal ha skreket". En annen sa: "historien er sann, men litt overdreven. Hun skrek ikke". I forbindelse med ansettelsene i Internasjonal avdeling i juni 2006 fikk Right Management opplyst at Yssens innstilling på en ansettelse ble satt til side, og at hun ikke fikk delta i intervjuene ved en annen ansettelse. Dette ble av flere omtalt som "dråpen som fikk begeret til å renne over for Ingunn Yssen". Det vakte forargelse at søknadspapirene om opptak til Forsvarets høgskole hadde blitt liggende så lenge i Internasjonal avdeling, og saken ble derfor besluttet overført til administrasjonssjefen. Om Yssens sykmelding fremgår at de ansatte forsto alvoret da Yssen ikke møtte til avdelingsmøte på Thorbjørnrud. Flere kilder så nestleder gråte i forbindelse med mobilsamtale og seminaret bar preg av en trykket stemning. Flere bekreftet at rykter om at Yssen og Valla hadde et problematisk forhold hadde versert lenge før dette seminaret. Valla dukket opp på internt møte i Internasjonal avdeling 16. november 2006. Hun tok opp at hun hadde hørt rykter på byen om at hun og Yssen var i konflikt. Dette avkreftet hun og bekreftet samtidig at dialogen var i gang. Møtet ble av samtlige på Internasjonal avdeling beskrevet som en spesiell seanse og stemningen ble beskrevet som trykket og ubehagelig. "Tror hun (Valla) vi er dum?" var en kommentar Right Management fikk om møtet. Samtlige ansatte uttrykte at de ikke kjente seg igjen i avdelingen som en problemavdeling og at den skal ha vært inndelt i fløyer. Miljøet var ikke i nevneverdig grad influert av forholdet mellom Yssen og Valla.

### 5.2.3 Uttalelser om LO-kulturen

Right Management gjengir 16 sitater som ga uttrykk for betydelig kritikk av LO-kulturen i sin rapport. Ingen personer er representert med mer enn ett sitat, og sitatene var fordelt mellom politisk ledelse, avdelingsledere og vanlig ansatte. Av sitatene fremgår blant annet at folk er redde for å uttale seg av frykt for sanksjoner, at det gis lite ros, at LO har noen strukturelle utfordringer, at lederne ikke er profesjonelle ledere, men politikere, at det ikke gis tilbakemeldinger hvis noen ikke er fornøyd, at det spilles på frykt og at du må vite hvem du kan snakke med. Right Management påpeker at det er en utfordring for LO å skille mellom den arbeids- og omgangsform som kan være akseptert blant valgte ledere i organisasjonen og de krav, forventninger og kommunikasjonsformer som fast ansatte kan leve vel med. Right Management påpeker at flere har vært tydelige på at LO er flinkere til å snakke om andres arbeidsmiljø enn sitt eget. Inntrykket er at LO har vært uforberedt på de problemer som har oppstått i forbindelse med Yssen-saken. Right Management fremholder at Valla til tider kan fremstå som en eksponent for de tøffeste sidene ved LO-kulturen, og at det kollegiale fellesskapet blant lederne i LO ser ut til å være svakt.

### 5.2.4 Om forholdet mellom Yssen og Valla

Right Management mener de hadde mottatt såpass mange vitnebeskrivelser fra personer som har observert en gråtende og ydmyket Yssen etter møter med Valla at de vanskelig kunne avfeie dem som enkelthendelser. De stiller spørsmål ved om Yssens mangelfulle prestasjoner kunne være den egentlige årsaken til reaksjonen hennes. De viser til at det var ulike oppfatninger i LO om hvorvidt Yssen var skikket til jobben som Internasjonal sekretær. Mange av hennes medarbeidere mener hun ville hatt gode muligheter til å lykkes med en annen sjef enn Valla. Andre mener Yssen ikke hadde de administrative og byråkratiske talenter som jobben krevet. Right Management viser til at Valla var den som best kjente Yssens styrker og svakheter og at hun hadde et særlig ansvar for å sikre at ansettelsen ble vellykket. De viser til at Valla støttet seg mer og mer til nestleder i avdelingen og at dette stimulerte til en maktkamp som ble ødeleggende for Yssen. Right Management er kritisk til denne praksis fra Valla i en situasjon der Yssen skulle innføres som ny leder for avdelingen. De mener videre at forbigåelsene av Yssen økte etter hvert som relasjonen mellom henne og Valla ble vanskeligere. Right Management mener det var et mønster i Vallas praksis som gjorde det tiltakende vanskelig for Yssen å fungere i sin jobb som leder for Internasjonal avdeling. De understreker videre at Yssen ikke hadde et adekvat støtteapparat å henvende seg til. Right Management fikk et inntrykk av at Yssen søkte å være lojal ved å ikke snakke om konflikten hun hadde med Valla.

Right Management mener det er hevet over tvil at Yssen opplevde sitt forhold til Valla som traumatisk og nedbrytende, og hun ble syk i jobben som Internasjonal sekretær. Right Management konkluderer slik: "Uavhengig av hva som kan ha vært Gerd-Liv Vallas intensjoner er det vår vurdering at Ingunn Yssen har blitt behandlet slik at det faller inn under definisjonen for mobbing, slik denne har blitt presentert innledningsvis i denne rapporten".

## 5.3 De sakkyndiges rapport til utvalget

### 5.3.1 Oppdrag og gjennomføring

Utvalget har som redegjort for i punkt 2.5.1 vært bistått av dr.med. psykoanalytiker Lars Weisæth og cand.med. spesialist i psykiatri Odd H. Hellesøy. Ut fra de to sakkyndiges faglige bakgrunn fra forskning og praksis innenfor arbeids- og organisasjonspsykologi, stressmedisin og psykiatri, og med særlig kompetanse på psykososiale arbeidsmiljøspørsmål, stress, traumepsykologi, konflikthåndtering og ledelse, ble de bedt om å bidra til å belyse saken for



utvalget. De sakkyndige undersøkte særlig om det var sammenhenger mellom Vallas lederadferd og Yssens helsesituasjon. De sakkyndige la et arbeidsmiljøperspektiv til grunn for sin rapport. Det innebar et primært fokus på lederadferd, samarbeidet mellom overordnet og underordnet, om en medarbeider og leders stresstoleranse og problemløsningsevne, samt en organisasjons systemer og kapasitet for problemløsning i forhold til å sikre alle et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

De sakkyndige hadde tilgang til alle dokumenter i saken. De deltok på samtlige av utvalgets høringer. De hadde i tillegg personlige samtaler med Valla og Yssen, og telefonintervju med Yssens fastlege. De sakkyndige hadde ikke tilgang til utvalgets etablering av de juridiske fakta i saken, men har lagt til grunn sin egen forståelse av faktum basert på ovenstående. De sakkyndige fant det samlede datagrunnlag både kvalitativt og kvantitativt tilstrekkelig til å gi faglige velbegrunnede analyser og vurderinger. De sakkyndige har påpekt at det i forhold til en vanlig sakkyndig utredning var visse begrensninger hva gjaldt anvendelsen av personlige og historiske data om de to hovedaktørene, og at de ikke har kunnet gjennomføre en fullstendig arbeidspsykologisk og klinisk-psykiatrisk undersøkelse. De sakkyndige fant det nødvendig å drøfte Vallas lederstil i sin alminnelighet for å belyse relasjonen Valla og Yssen og hva som skjedde i deres samspill. Rapporten til de sakkyndige drøfter åtte forhold: Ledelse i LO, Vallas lederstil og hvordan den er oppfattet av andre enn Yssen, Valla som leder i en krisesituasjon, Yssen som leder av Internasjonal avdeling, personrelasjonen og samarbeidsforholdet mellom Valla og Yssen, skadehistorien – utvikling av psykisk problem hos Yssen, om fenomenet og begrepet mobbing, psykisk traumatisering og konklusjon.

### 5.3.2 LO-kulturen vurdert av de sakkyndige.

De sakkyndige gir innledningsvis i sin rapport en vurdering av hva som kjennetegner LO-kulturen. De påpeker at LO har et element av tre kulturer: den politiske, den profesjonelle og den administrative. Organisasjonen er både en kamp-/interesseorganisasjon og en regulær arbeidsplass med ansatte. En organisasjon av denne type får ofte en sammensatt rollestruktur og en mangefasettert myndighetsfordeling, noe som også representerer et konfliktpotensiale. De sakkyndige påpeker det krevende ved at toppledelsen er knyttet til én rolle og én person som både skal ha den overordnede, strategiske og utadrettede funksjon, og samtidig skal ha den daglige ledelsen innad. De sakkyndige fremhevet at her kreves både en ryddig struktur og klare rutiner, definerte og aksepterte fullmakter, utstrakt delegering, et åpent og tillitsfullt klima i alle grupperinger, godt lagarbeid og en velutviklet kommunikasjons- og problemløsningskompetanse på ledernivå og i organisasjonen for øvrig. Erfaringsmessig er arbeid med interne strukturer og prosesser ikke alltid like høyt prioritert i en politisk interesseorganisasjon.

De sakkyndige vurderer rollen til en LO-leder i et historisk perspektiv og fremholder at lederstilen utad har fremstått som tøff, pågående, frittalende og udiplomatisk. Mye har etter de sakkyndiges vurdering tydet på at dette også har preget LO-ledernes stil innad i organisasjonen. De sakkyndige stiller spørsmål ved om utviklingen i arbeidslivet stiller helt nye krav til god ledelse av kompetente og selvstendigjorte medarbeidere.

### 5.3.3 Vallas lederstil

De sakkyndige påpeker at Valla er den første kvinnelige LO-leder, den første akademiker, den første regulært valgte fra offentlig sektor, og den første med personlig alene omsorgsansvar. Hun ble også leder på en tid da forventningene til god ledelse var under sterk endring i Norge. Tidsskiftet gikk i retning av at ledere ble forventet i høyere grad å skulle kunne veilede, oppmuntre, støtte, og ha empatisk kapasitet. De sakkyndige utdypet kravene til god ledelse i

sin rapport. De sakkyndige påpeker videre at slik Valla selv definerer sin lederrolle, kreves meget stor arbeidskapasitet. Hun ønsker å gå grundig inn i sakene, stiller meget høye krav til seg selv og tilnærmet tilsvarende krav til sine medarbeidere og underordnede om kvalitet, sakkunnskap, tilgjengelighet og "levering". Den store saksmengden hun til enhver tid håndterer, samt tempoet og tidsrammene, gjør henne helt avhengig av at hennes nærmeste medarbeidere alltid leverer fullverdig etter de krav hun stiller, for at hun skal mestre sin rolle og gjennomføre sitt oppdrag.

De sakkyndige mener høringen ga flere eksempler på Vallas faglige styrke og gjennomslagskraft på den politiske arena. I høringen kom det også frem to klare eksempler på uttrykt mistillit fra Valla overfor to personer. De sakkyndige påpeker at manglende tillit må virke integritetstruende og krenkende på verdibevisste, idealistiske og trofaste ledere i en interesseorganisasjon. De sakkyndige påpeker problemet med at mistillitserklæringen oftest skjedde på tomannshånd, og at dette kunne skape en følelse av nederlag som var skadelig for disse personers stolthet og identitet. De sakkyndige fremhever at Valla har en non-verbal og verbal intensitet som skaper et voldsomt trykk som fører til følelse av frykt, maktesløshet og hjelpeløshet og virker lammende. De sakkyndige påpeker at Valla ikke synes å ha forstått eller reagert positivt støttende eller trøstende i forhold til den reaksjon hun har fremkalt. Resultatet av Vallas krav på lojalitet ble opplevd som truende, ble en form for taktisk tilpasning hos noen medarbeidere, noe som mer minnet om underkastelse enn ekte lojalitet. De sakkyndige fremhever med grunnlag i en rekke høringsuttalelser at Valla får en redusert evne til å skille mellom saklig uenighet, konstruktiv kritikk og personlig fiendtlighet når hun føler seg truet i sin posisjon eller er under alvorlig stress. Dermed tyr hun også til personlige motangrep, og ikke bare til motargumenter. De sakkyndige påpeker at Valla har presset medarbeidere og ansatte til å fortelle til henne hva andre hadde sagt om henne. Å bli avkrevd dette skaper en uløselig lojalitetskonflikt for vedkommende. I følge de sakkyndige er Valla i sin lederrolle-forståelse ensidig saksorientert, og mener at folk får uttrykke seg klart og våge å stå frem og si fra om de skulle ha noe å klage over eller bidra med. Slik jobben hennes er, kan hun ikke ha sin oppmerksomhet mot alt som måtte foregå i folks følelsesliv eller samarbeidsrelasjoner. De sakkyndige påpeker at det ikke har vært tilstrekkelig bevissthet på å skape den nødvendige balanse mellom fremdrift i arbeidet og ivaretagelse av medarbeidere og ansattes følelsesmessige behov rundt Valla. I Vallas forventningsmønster blir det etter de sakkyndiges mening noen som duger og noen som ikke "leverer". Dette fører lett til at noen er "verdige" og noen er "uverdige". De sakkyndige viser til at det kan bli mye frykt og indirekte/fordekt kommunikasjon i en organisasjon som ledes på en slik måte.

#### 5.3.4 Valla som leder i en krisesituasjon

De sakkyndiges rapport inneholder en beskrivelse av Valla som leder i en krisesituasjon basert på den informasjonskrisen som oppsto i LO i og med publiseringen av Yssens oppsigelsesbrev. Det forelå en omdømmekrise, ved at Yssens oppsigelsesbrev inneholdt sterke anklager som ble oppfattet som at Valla hadde sviktet kjerneverdier for seg og fagbevegelsen. De sakkyndige påpeker at i en situasjon der personen føler sine grunnleggende verdier som for eksempel selvbilde og posisjon alvorlig truet, utløses et behov for egenbeskyttelse. For Valla var trangen til å slå tilbake dominerende. Det avgjørende i en krisesituasjon er etter de sakkyndiges mening at lederen prioriterer krisehåndteringen og reduserer omfanget av andre oppgaver. Det er nødvendig å mobilisere en krisehåndteringsgruppe. Bare fragmenter av slik organisering så ut til å ha skjedd i LOs ledelse, og inntrykket er at Valla tok mål av seg til å håndtere krisen i tillegg til at hun skulle utføre sine øvrige planlagte arbeidsoppgaver. En leder som utsettes for en stress-situasjon vil kunne få svekket evne til å utøve lederfunksjoner og redusert kapasitet til å løse komplekse

problemer. De sakkyndige viser til erfaring om hvordan en leder kan komme godt ut av en krisesituasjon som blant annet innebærer at leder må gi uttrykk for at situasjonen er alvorlig, vise handlekraft og vilje til å komme til bunns i problemet, ha empatisk kommunikasjon og vise ydmykhet. De sakkyndige fremhever at i det nettverk LO-lederen hadde rundt seg, synes ingen å ha hatt sterk nok posisjon eller kritisk kraft til fullgodt å supplere Vallas kapasitet i håndteringen av informasjonskrisen.

### 5.3.5 Yssen som leder av Internasjonal avdeling

De sakkyndige forutsetter basert på sine observasjoner at Yssen og Valla kjente hverandres styrker og svakheter godt fra tidligere. De mener alt tydet på at det var Yssens politiske erfaring som ble ansett verdifull for hennes fremtidige rolle. De finner det klart at begge to ganske tidlig ble usikre og bekymret i forhold til ansettelsen. Det dreide seg om Yssens trygghet og autoritet i rollen og Vallas frykt for å bli mistenkt for å ha favorisert en søker ut i fra vennskap, eller for å ha gjort en feilvurdering. Dette dannet etter de sakkyndiges syn grobunn for de destruktive samhandlingsprosessene. De sakkyndige fremhever at Yssen kom til stillingen med positive forventninger og store ambisjoner, og ønsket omstilling i avdelingen. Enkelte kan ha opplevd dette som truende. Yssen blir beskrevet som tidlig frustrert i forhold til samarbeidsrelasjonen til nestlederen. Yssen forventet at nestleder rapporterte til henne, mens det var i tillegg en direkte linje mellom Valla og nestlederen. Forholdene ble ikke åpent og tydelig klargjort og effekten ble usikkerhet og svekket følelse av autoritet og autonomi i avdelingslederrollen. De sakkyndige viser til de eksempler som fremkom i høringen på at Valla foretrakk å forholde seg til nestleder ved en del anledninger. Valla så i praksis bort i fra at Yssen ved å bli trukket aktivt inn ville få nødvendig kompetanseutvikling, mulighet til å etablere nettverk og styrke hennes autoritet innad i avdelingen.

### 5.3.6 Personrelasjonen og samarbeidsforholdet mellom Valla og Yssen

De sakkyndige viser i sin rapport til de samtalene som har vært mellom Yssen og Valla i enerom som ikke var medarbeidersamtaler i formell forstand. For Yssen fikk disse samtalene mer og mer preg av irrettesetting. Hun har beskrevet hvordan de samme eksemplene ble brukt igjen og igjen som uttrykk for at Yssen ikke leverte. Uttrykk som gikk igjen var ”hvordan kunne du”, ”du server meg ikke godt nok” og ”du respekterer meg ikke”. Budskapet fra Valla ble personifisert. De sakkyndige mener på bakgrunn av slik de har opplevd Valla og har fått henne beskrevet, at det er rimelig å anta at det lå betydelig aggressivitet i kritikken fra Valla. De sakkyndige fremhever at Yssen som følge av samtalene følte sin verdighet og identitet krenket og at hun gradvis ble svekket i sin tro på egen evne til å mestre jobben. Kombinert med beskyldninger om illojalitet oppsto det en krenkelse av hennes identitet som samfunnsborger, yrkesmenneske og engasjert politisk vesen. En mer grunnleggende tvil på egen verdi utviklet seg etter de sakkyndiges syn antagelig utover i 2006, med et både angst- og depressivt preget symptombilde. Årsaker til at Yssen ikke tok sterkere til motmæle er etter de sakkyndiges syn, hennes grunnleggende optimistiske livsfilosofi og at det å erkjenne for seg selv og andre at en blir behandlet uverdigg og trakassert, sitter langt inne hos de fleste. De sakkyndige fremhever at Yssen har fortalt at mange må ha sett at hun var lei seg, men at det ikke var kultur for å si noe.

### 5.3.7 Skadehistorie – utvikling av psykiske problem hos Yssen

De sakkyndige fremhever at det destruktive samspillet med Valla svekket Yssens selvbilde, både i forhold til omgivelsene, i forhold til kolleger og underordnede. Hennes indre selvbilde ble kraftig truet og rystet. Utover høsten 2006 gjenvant Yssen gradvis noe av sitt indre

selvbilde og sine krefter, og forklarer dette delvis med at hun kom vekk fra den direkte og daglige relasjonen med Valla.

Basert på den såkalte stress-sårbarhetsmodellen har de sakkyndige vurdert Yssens tåleevne. Etter deres vurdering fremstår Yssen som selvstendig, uavhengig, ikke spesielt sårbar for kritikk eller lett krenkbar. Hun har vist stor tåleevne for stort omsorgsansvar, betydelige tapsopplevelser og store arbeidsbelastninger. Hun har ingen generell eller spesifikk personlighetsforankret sårbarhet. Tap av jobb utgjorde en eksistensiell trussel mot henne fordi fallet og trusselen mot viktige verdier var betydelig. Anklager om illojalitet må etter de sakkyndiges vurdering, ha vært mer truende og krenkende for henne enn for en gjennomsnittsperson. Hennes personlige kjerneverdier gjorde at anklager om å fare med usannheter, lekke til medier, ikke makte jobben osv. hadde et betydelig skadepotensiale.

De sakkyndige mener det er bemerkelsesverdig at ikke Valla og LO skjønnte og respekterte at de måtte vente med kontakt med Yssen til hennes helsetilstand tillot det etter å ha fått dette opplyst fra bedriftslegen. Slik vedlikeholdt Valla og LO etter de sakkyndiges vurdering et betydelig og dels traumatisk press på Yssen i hennes sykmeldingsperiode. Effekten var klart negativt for Yssens rehabilitering.

### 5.3.8 Om fenomenet og begrepet ”mobbing”

De sakkyndige viser i sin rapport til at det i løpet av de siste par tiårene har utviklet seg en god del forskningsbasert kunnskap om destruktive og helseskadelige samhandlingsprosesser i arbeidslivet, både her i Norge og internasjonalt. De sakkyndige legger til grunn at mobbing og trakassering dreier seg om en kommunikasjons- og samhandlingsprosess mellom minst to aktører i en arbeidssituasjon, der mening og viktighet også påvirkes av den lokale organisasjonskulturen og av individuelle faktorer. Mobbing og trakassering inneholder et objektivt element, som enkelthandlinger eller et mønster av handlinger som etter hvert etablerer en organisatorisk og en sosial realitet, og et subjektivt element, som en kognitiv fortolkning og bedømmelse av en handling, en relasjon eller en prosess. Det eksisterer en atferdsterskel når det gjelder hyppighet, intensitet og varighet av de negative handlingene, prosessene og erfaringene. Mobbing og trakassering er vanligvis noe som går over noe tid og det er snakk om konfliktatferd, der det foreligger ulikevekt i maktforhold. Betydningen av varighet vil avhenge av type og intensitet av negative handlinger. Gjentakelseeffekten vil også avhenge av hvorvidt det negative består i aktive handlinger eller ”ikke-handlinger”. Ulikevekten i maktforhold henger først og fremst sammen med formell makt, som igjen inneholder belønningsmakt og tvangsmakt, og mulighetene til å forsvare seg blir vanligvis gradvis vanskeligere over tid. Ubalanse i maktforhold inneholder også et element av avhengighet.

Begrepet negative handlinger er i følge de sakkyndige ikke lett å definere presist. De sakkyndige fremhever at selve mobbehandlingene har vært forsøkt kategorisert på mange ulike måter, for eksempel: indirekte, som ikke-handlinger, å utestenge, isolere, la være å snakke med, ekskludere fra verdsatt gruppe, unndra viktig informasjon, osv. og direkte, som mer åpne og gjerne aggressive handlinger, sårende bemerkninger, latterliggjøring, utskjelling, osv. Noen forsøker å skjelne mellom på den ene side arbeidsrelaterte handlinger, som å ta fra en person oppgaver, legge hindringer i veien for optimal jobbutførelse, pålegge urimelig arbeidsbelastning, sette umulige tidsfrister, osv. og på den annen side personrelaterte handlinger, som plaging, neglisjering av meninger, baksnakkelse og ryktespredning, osv. De som blir mobbet over tid får ofte betydelige helseplager. Det dreier seg gjerne om konsentrasjonsproblemer, engstelighet, søvnvansker, utmattelse og depressivitet, eller det dreier seg også om muskel-skjelettplager og om ulike psykosomatiske plager. I tidlige stadier

er ofte uro, engstelse, forvirring og anspenhet det vanligste, mens senere stadier gjerne preges av fysiske plager, angst, søvnavansker, depresjoner, økt tretthet, generelt svekket psykisk og fysisk funksjonsevne, og hos noen symptombilder med mareritt, gjenopplevelser, skvettenhet og unngåingsatferd som kan minne om posttraumatiske stressforstyrrelser (PTSD) som utløses av alvorlige trusler mot liv og legemlig integritet.

De sakkyndige la til grunn for sin vurdering den definisjonen av 'mobbing' som nå internasjonalt er mest brukt i forskningsmiljøene:

”Med begrepet 'mobbing i arbeidslivet' menes:

1. Handlinger som å sjikanere, fornærme eller sosialt ekskludere noen, eller å påvirke noens arbeidsoppgaveutførelse negativt.
2. For å kunne anvende begrepet mobbing på en spesiell aktivitet, interaksjon eller prosess
3. må den finne sted gjentatte ganger
4. regelmessig, for eksempel ukentlig
5. over en viss tidsperiode (for eksempel seks måneder)
6. Mobbing er en opptrappende prosess hvor personen som er utsatt ender opp i en underlegen posisjon
7. og blir mål for systematiske negative sosiale handlinger.
8. En konflikt kan ikke betegnes som mobbing dersom det dreier seg om en isolert handling, eller
9. dersom to parter som er jevnbyrdige i styrke er i konflikt”.

### 5.3.9 Psykisk traumatisering

De sakkyndige redegjør i sin rapport for de vanlige prinsipper for å fastslå om det er årsaksmessig sammenheng mellom en psykisk belastning og en psykisk skade. Disse er for det første at det må foreligge en alvorlig stressbelastning, dvs. et adekvat traume. For det andre må det foreligge en tidsmessig sammenheng mellom stressbelastningen, trusselopplevelsen og stressreaksjonene. For det tredje må det påvises brosymptomer som knytter akuttreaksjonen sammen med den etablerte psykiske skade. For det fjerde må den psykiske skaden avspeile den opprinnelige psykiske stressbelastningen.

De sakkyndige mener Yssen er utsatt for negative handlinger fra Valla. Disse knytter seg til anklager om illojalitet ved lekkasje til mediene, anklager om udugelighet både på tomannshånd og i møter, forbigåelser ved inngåing av allianse med Yssens nestleder uten at dette blir kommunisert tydelig til Yssen, og gjentatt og forsterket bruk av mindre ”tabber” som Yssen har begått, som bevis på hennes udugelighet og at hun ikke gjør en god jobb. I tillegg viser de sakkyndige til utskjelling i andres påhør, anklager om å unndra viktig informasjon for lederen og gå bak hennes rygg, anklager om å ha lurt sin leder, personlig avstraffelse i enerom, negativ omtale av Yssen uten at hun selv var til stede og fra tidlig av og i økende grad tilkjennevisning av mistillit, også i andres påhør. De sakkyndige trekker også frem stadige bebreidelser som uttrykk for skuffelse over Yssen, og mangel på positive tilbakemeldinger. De sakkyndige oppsummerer at i art, intensitet og varighet representerer dette et handlingsmønster som i sin destruktivitet klart har et skadepotensiale. Det foreligger etter deres syn et adekvat traume. De fastslår videre de fire kriteriene for å fastslå

årsakssammenheng mellom stressbelastningen og utviklingen av psykiske problemer er å anse som dokumentert.

### 5.3.10 De sakkyndiges konklusjon

De sakkyndige konkluderer med at Valla i sin rolle som LO-leder handlet slik at Yssen som hennes underordnede og som følge av dette, i sitt arbeidsforhold ble så alvorlig krenket at det medførte helseskade og funksjonssvekkelse. Videre konkluderer de sakkyndige med at Vallas enkelthandlinger og atferdsmønster overfor Yssen kjennetegnes av det som kommer inn under begrepet "mobbing" eller "trakassering" i arbeidslivet. Yssens reaksjonsmønster og symptomutvikling svarer til etablert vitenskapelig kunnskap om vanlige effekter av det å være utsatt for trakassering. Yssens helseskade og funksjonssvekkelse som følge av Vallas trakassering er blitt særlig uttalt og langvarig på grunn av den viktige og sammensatte personrelasjonen dem i mellom. Det system, de ressurser og den kompetanse Valla som leder og LO som organisasjon har hatt tilgjengelig, og tatt i bruk for å avklare konfliktsituasjonen og avdempe de negative konsekvensene, spesielt for Yssen, har etter de sakkyndiges vurdering ikke vært tilstrekkelig til å sikre verdig ivaretagelse og behandling av arbeidstakeren Yssen.

### 5.3.11 Merknader til de sakkyndiges rapport

#### 5.3.11.1 LOs merknader til de sakkyndiges rapport

Advokat Bleken har på vegne av LO og Gerd-Liv Valla kommet med utførlige, kritiske, merknader til de sakkyndiges rapport. I tillegg har advokat Bleken innhentet merknader fra avd. overlege, spesialist i psykiatri og rettspsykiater Torgeir Husby, vedrørende rapporten, som er oversendt utvalget og advokat Borgerud.

Kritikken går i hovedsak ut på at de sakkyndiges konklusjon bygger på sviktende premisser, og det anføres at det ikke er grunnlag for den konklusjon de sakkyndige kommer til. Det bemerkes at de sakkyndige selv i stor grad avgrenser sin rapport mot de faktiske forhold som er avgjørende for å kunne konkludere med at det har foregått trakassering. Det påpekes at Husby har påpekt at rapporten, selv på dens egne forutsetninger, bærer preg av en betydelig distanse/skepsis til Valla, samtidig som den fremstår som "nesten kritikklos" i forhold til Yssen, at rapporten på enkelte punkter inneholder en blanding av referat og egne kommentarer som karakteriseres som "særdeles uryddig", at de sakkyndige glir inn i en rolle som troverdighetsvitner på en måte som ikke er forenlig med rollen som sakkyndig, og at rapporten mangler en drøfting av alternative forklaringsmodeller til den som legges til grunn.

#### 5.3.11.2 Yssens merknader til de sakkyndiges rapport

Advokat Borgerud har på vegne av Yssen ikke innvendinger mot rapporten. I forhold til avd. overlege, spesialist i psykiatri og rettspsykiater Torgeir Husbys kommentarer til rapporten, jf. ovenfor, bemerkes at Husbys konklusjon utelukkende er basert på de opplysninger som fremkommer i de sakkyndiges rapport.

Advokat Borgerud bemerker i denne forbindelse at de sakkyndige har basert sine vurderinger og konklusjoner på det de har observert, og har stilt spørsmål til både Valla, Yssen og andre vitner under høringene. Høringene pågikk i mer enn 50 timer, der Valla og Yssen forklarte seg ca. 10 timer hver. I tillegg har de sakkyndige hatt samtaler direkte med både Valla og Yssen, samt Yssens fastlege. De sakkyndige har også hatt tilgang til all skriftlig dokumentasjon som er fremlagt for utvalget. På denne bakgrunn anføres at det ikke kan være



tvilsomt at de sakkyndige har hatt et svært bredt grunnlag for sine vurderinger og konklusjoner, uavhengig av hva man skulle mene om rapportens metode.

Det bemerkes videre at begge de sakkyndige er spesialister i psykiatri og landets fremste eksperter på det fagområdet som skal vurderes. Begge har vært sakkyndige i saker for domstolene hvor mobbing og trakassering i arbeidsmiljølovens forstand har vært problemstillingen, jf. f. eks. Rt. 2004 s. 1844. Det påpekes at Husby i det vesentlige arbeider som kliniker innen akuttpsykiatrien og har utarbeidet sakkyndige rapporter for rettsapparatet spesielt i straffesaker.

Det vises også til Rt. 1998 s. 1565 hvor nødvendigheten av rettsoppnevnt sakkyndig bistand understrekes for å få et forsvarlig avgjørelsesgrunnlag, og hvor Høyesterett bl.a. påpeker at rettsoppnevnte sakkyndige er uten bindinger til partene, noe som ofte ikke vil være tilfelle for sakkyndige vitner. Det bemerkes at Husby har en klar tilknytning til en av partene i saken, slik at det er svært liten grunn til å legge vekt på hans kommentarer.

#### 5.3.11.3 Utvalgets merknader til kritikken fra LO

Utvalget er ikke enig i kritikken mot de sakkyndiges rapport som er fremsatt av advokat Bleken. Utvalget viser til at de sakkyndige har hatt et svært bredt grunnlag for sine vurderinger og konklusjoner, jf. punkt 5.3.1.1 og advokat Borgeruds merknader om dette ovenfor. Begge de sakkyndige er svært erfarne spesialister som er godt kjent med sakkyndigarbeid innenfor domstolene, om nettopp de spørsmål denne saken gjelder. Utvalget ser derfor ingen grunn til å tvile på at vurderingene og konklusjonene de sakkyndige har kommet med er gjort på fullt ut forsvarlig faglig grunnlag.

Selv om de sakkyndiges vurderinger har vært nyttige, bemerker utvalget at det har gjort selvstendige vurderinger av alle spørsmål i saken. Som det fremgår av punkt 8.3 nedenfor, er heller ikke de sakkyndiges rapport en premiss for utvalgets konklusjoner. På denne bakgrunn ser ikke utvalget det nødvendig eller hensiktsmessig å gå nærmere inn på kritikken advokat Bleken har reist mot de sakkyndiges metoder.

## **6. DE JURIDISKE PROBLEMSTILLINGENE I SAKEN - OVERSIKT**

### **6.1 Overordnet om problemstillingene**

Gjennomgangen av Yssens arbeidsforhold som Internasjonal sekretær i LO reiser problemstillinger i flere retninger. Arbeidsmiljøloven oppstiller krav til utformingen av et arbeidsmiljø som skal være fullt forsvarlig både i enkeltheter og samlet sett når det gjelder forhold som kan virke inn på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Videre har arbeidsgiver i kraft av blant annet arbeidsavtalen en styringsrett. Den som arbeidsgiver utpeker til leder, i dette tilfellet Valla, vil kunne utøve styringsretten overfor en underordnet, i dette tilfellet Yssen. Styringsretten er undergitt begrensninger både ut fra tvingende lovbestemmelser og etter et alminnelig saklighetskrav. Den underordnede – arbeidstakeren – har på sin side både plikter og rettigheter i arbeidsforholdet. Arbeidstakeren plikter å stille sin arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgiveren innenfor rammene av arbeidsforholdet samt å rette seg etter arbeidsgivers rettmessige bruk av styringsretten. Arbeidstakeren har dessuten lojalitetsplikter så lenge arbeidsforholdet varer og ved avslutningen av dette. Kravene til arbeidsmiljøet, arbeidsgiverens rett til å lede i kraft av styringsretten og arbeidstakerens plikter og rettigheter i arbeidsforholdet i kraft av lov og annet regelverk, er de tre sentrale innfallsvinkler for å fastlegge rettigheter og plikter i forholdet mellom leder og underordnet.

En rekke av de plikter som følger av arbeidsmiljøloven og tilhørende regelverk er pålagt arbeidsgiveren. Med dette må normalt forstås den virksomhet der arbeidstakeren er ansatt. Lederen vil i en rekke sammenhenger opptre på vegne av virksomheten (arbeidsgiveren), men det gjelder ikke alltid. Også lederen er normalt en ansatt i virksomheten, og lederen vil derfor også i noen grad ha rettigheter og plikter som en ansatt. Det er derfor viktig i saken å skille mellom LO som virksomhet og arbeidsgiver, og Valla som leder. En del av de plikter som gjelder arbeidsmiljøet relaterer seg til LO som arbeidsgiver, mens andre vil relatere seg til Valla som leder.

### **6.2 Kravet til et forsvarlig arbeidsmiljø – vern mot psykiske belastninger**

Sentralt som en første overordnet problemstilling i saken står arbeidstakerens vern mot psykiske belastninger i arbeidsmiljøet, derunder vernet mot trakassering og annen utilbørlig opptreden fra en leder. Vernet mot trakassering og annen utilbørlig opptreden har en side til arbeidsgivers utøvelse av styringsretten og derunder lederens utøvelse av styringsretten på vegne av arbeidsgiver. Arbeidstaker må i vid utstrekning finne seg i og rette seg etter beslutninger truffet av arbeidsgiver i kraft av den rettmessige bruk av styringsretten, selv om arbeidstakeren kan være uenig i beslutningene og vil kunne oppleve eventuelle endringer som følge av beslutningene som belastende. Det er derfor sentralt å trekke en grense mellom den rettmessige utøvelse av styringsretten og den utilbørlige opptreden som kan arte seg som mobbing eller trakassering. Som utvalget kommer tilbake til, vil bevisituasjonen med påstander om mobbing og trakassering ofte være vanskelig. Partene vil normalt ha vidt forskjellig syn på det faktiske hendelsesforløpet. Hva som juridisk sett skal regnes som ”trakassering eller annen utilbørlig opptreden” fra en leders side, må på vanlig måte fastlegges etter en fortolkning og anvendelse av de relevante rettskilder.

Dersom det foreligger trakassering eller annen utilbørlig opptreden fra en leders side, vil dette være et brudd på arbeidsmiljøloven og annet tilhørende regelverk. Utvalget behandler dette spørsmålet i rapportens kapittel 7 og 8.

### **6.3 Kravet til et forsvarlig arbeidsmiljø – LOs plikt til å drive et systematisk HMS arbeid**

I en situasjon der Yssen har hevdet seg trakassert av sin leder over en lengre periode, er det naturlig å stille spørsmål ved arbeidsgivers systematiske HMS-arbeid. Pliktene til et systematisk HMS-arbeid skal sikre at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig. Reglene om systematisk HMS-arbeid favner imidlertid vidt og det faller utenfor utvalgets mandat å foreta en fullstendig gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet i LO som sådan. Utvalget vil imidlertid vurdere om det er rutinesvikter som kan ha hatt betydning for denne konkrete saken. Utvalget vil i denne sammenheng også vurdere arbeidsgivers og arbeidstakers plikter på bakgrunn av "Samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv" som LO inngikk i 2002. Spørsmålene behandles i kapittel 9.

### **6.4 Kravet til forsvarlig konflikthåndtering**

Arbeidsmiljølovens krav om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i § 4-1 pålegger arbeidsgiver en plikt til å opptre aktivt og håndtere konflikter på en forsvarlig måte. Utvalget vurderer i kapittel 10 LOs håndtering av Yssen som arbeidstaker opp mot denne bestemmelsen samt varslingsplikten i arbeidsmiljølovens § 2-3, annet ledd og kravene til saklig utøvelse av arbeidsgivers styringsrett.

### **6.5 Yssens oppsigelse i relasjon til arbeidstakers yringsfrihet og rett til å varsle om kritikkverdige forhold i bedriften**

Etter reglene om varslings i arbeidsmiljøloven §§ 2-4 og 2-5, som ble vedtatt 15. desember 2006, og trådte i kraft 1. januar 2007, har en arbeidstaker rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. Arbeidstakerens fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig. Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med regelverket, er forbudt. Utvalget vurderer Yssens offentliggjøring av sin oppsigelse opp mot varslingsreglene i kapittel 11.

### **6.6 LOs offentliggjøring av notat 12. januar 2007 vurdert opp mot personvernregler og lojalitetsplikter**

Reglene i personopplysningsloven, ulovfestede personvernregler og lojalitetsplikten i arbeidsforhold legger alle begrensninger på offentliggjøring av ulike typer opplysninger om en arbeidstaker. I kapittel 12 vurderer utvalget LOs offentliggjøring av notatet om Yssen opp mot disse regelsettene.

## **7. KRAVET TIL ET FULLT FORSVARLIG ARBEIDSMILJØ, ARBEIDSGIVERS STYRINGSRETT OG FORBUDET MOT TRAKASSERING OG ANNEN UTILBØRLIG ADFERD – RETTSLIGE UTGANGSPUNKTER**

### **7.1 Generelle krav til arbeidsmiljøet**

I arbeidsmiljøloven § 4-1 er det angitt de generelle krav til arbeidsmiljøet i virksomheten. Bestemmelsen har seks ledd, men det er de to første ledd som er av særlig interesse for saken. Disse lyder:

”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. Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, teknologi, lønnsystemer m.v. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.”

Det fremgår av bestemmelsen at det overordnede krav til arbeidsmiljøet er at dette skal være ”fullt forsvarlig”. Denne overordnede norm dekker som utgangspunkt alle de forhold som ligger i kravene til arbeidsmiljøet uansett om kravene er spesifisert i de følgende bestemmelser eller ikke. Bestemmelsen er derfor det naturlige utgangspunktet når utvalget skal vurdere om det i den aktuelle saken foreligger brudd på kravene til arbeidsmiljøet. Kravet om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø angir en minimumsstandard som skal gjelde for enhver virksomhet, uavhengig av økonomiske og andre forhold.

Den norm som kommer til uttrykk gjennom ordene ”fullt forsvarlig” er å betrakte som en rettslig standard, dvs. en rettsregel som viser til en vurderingsnorm som ligger utenfor den selv som avgjørende kriterium og hvor det til enhver tid aktuelle vitenskapelige og teknologiske nivå og de gjeldende moralske og sosialt aksepterte handlingsnormer i samfunnet skal inngå, jf. NOU 2004:5, kap. 11.1.5.6 og Ot.prp. nr. 49(2004-2005) kap. 7.3.3. Det fremgår uttrykkelig av første ledd at arbeidstakernes psykiske helse og velferd er vernet av kravet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Innholdet i standarden ”fullt forsvarlig” er nærmere fastsatt i de følgende bestemmelser i arbeidsmiljølovens kapittel om arbeidsmiljøet, tilhørende forskrifter og annet regelverk, samt Arbeidstilsynets utarbeidelse av regelverk, veiledninger og orientering. Hva som ligger i et ”fullt forsvarlig” arbeidsmiljø vil videre presiseres gjennom rettspraksis, derunder gjennom Arbeidstilsynets konkrete tilsynspraksis og klagesaksbehandling.

Et generelt krav om å tilrettelegge arbeidet slik at skader og sykdommer forebygges, er forankret i bestemmelsens annet ledd. I annet ledd annet punktum er det nærmere presisert at arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse skal være slik at arbeidstakerne blant annet ikke utsettes for uheldige psykiske belastninger. En arbeidsgiver vil derfor etter omstendighetene ha plikt til å iverksette tiltak som kan forebygge eller forhindre at en arbeidstaker utsettes for uheldige psykiske belastninger. Av bestemmelsen kan man videre utlede et generelt krav til hvordan arbeidet organiseres og ledes, jf. ordene ”arbeidets organisering [...] og ledelse”. Dette innebærer at også arbeidsgivers utøvelse av styringsretten er omfattet av bestemmelsen. Arbeidsgivers rett til å lede, fordele og kontrollere arbeidet, samt organisere og bemanne virksomheten, må utøves på en måte som er forenlig med kravene til et ”fullt forsvarlig” arbeidsmiljø. Av dette følger altså bestemte krav til

arbeidsgiver – og den som opptrer i arbeidsgivers sted (leder) – under utøvelsen av styringsretten. Disse kravene vil til dels være overlappende med og til dels utfylle de krav og begrensninger som følger av det generelle krav til at styringsretten skal utøves på en saklig måte

Arbeidsgiver har dermed en plikt til å bruke de muligheter som foreligger innenfor rammene av styringsretten, til å tilrettelegge arbeidet slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige psykiske belastninger. Dette gjelder alle former for planlegging og styring av arbeidet både på det mellommenneskelige og det organisatoriske plan.

Både fysiske og psykiske belastninger inneholder et subjektivt element, men det subjektive element er mer fremtredende når det gjelder de psykiske belastninger. Mennesker er forskjellige og reagerer ulikt på ulike typer belastninger. Den enkelte arbeidstaker er nærmest til å kjenne om et forhold utgjør en psykisk belastning eller ikke. Likevel er en subjektiv opplevelse av belastning ikke tilstrekkelig til at normen vil være overtrådt. Når man skal avgjøre om normen er overtrådt, må man også se hen til de mer ytre konstaterbare kjensgjerninger og holde disse opp mot hvordan man kan anta at en alminnelig sårbar person ville reagere under tilsvarende forhold. Det må trekkes en nedre grense mot belastninger som må anses for å være en påregnelig konsekvens av arbeidsforholdet.

Konflikter på arbeidsplassen er en sentral kilde til uheldige psykiske belastninger for arbeidstakerne. Det foreligger omfattende forskning som dokumenterer dette. Dersom arbeidsgiver får melding om eller på annen måte blir kjent med eller burde oppfatte at det utspiller seg en konflikt mellom arbeidstakere eller mellom en arbeidstaker og leder, har derfor arbeidsgiver plikt til å undersøke forholdet nærmere, og eventuelt iverksette tiltak. Arbeidsmiljølovens § 4-1 (2) kan således sies å oppstille et generelt krav til en forsvarlig konflikthåndtering på arbeidsplassen.

Plikten til forsvarlig konflikthåndtering gjelder ikke bare arbeidsgiver, men også de enkelte parter i konflikten. En forsvarlig konflikthåndtering må bygge på en forståelse av konflikters dynamikk, herunder hvordan konflikter har en iboende tendens til å eskalere samt kjennskap til effektive tiltak i konflikthåndtering. Eventuelle tiltak må tilpasses den aktuelle konflikt. Når det gjelder nærmere beskrivelse av konflikter, konflikteskalering og konflikthåndtering, er det nødvendig å se hen til forskning og litteratur innenfor organisasjonspsykologi og annen sosial psykologi.

## **7.2 Arbeidsgivers styringsrett**

### **7.2.1 Innledning**

Uttrykket ”styringsrett” angir den kompetanse tariffavtalen og den individuelle arbeidsavtalen gir arbeidsgiveren til å treffe beslutninger i arbeidsforholdet. Styringsretten defineres tradisjonelt som retten til å lede, fordele og kontrollere arbeidet, samt retten til å inngå arbeidsavtaler og bringe dem til opphør. Styringsretten er en nødvendig konsekvens av selve arbeidsavtalen og det lydighets- og underordningsforhold til arbeidsgiveren som avtalen etablerer. En annen måte å se det på er at siden arbeidsavtalen regulerer arbeidsplikten i dens hovedtrekk, og ikke konkret og endelig, blir styringsretten arbeidsgiverens instrument til utfylling av arbeidsavtalen.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Jf. Fougner: Endring i arbeidsforhold s. 24.

Om styringsrettens grunnlag har det vært diskusjon i juridisk teori. Stein Evju har villet se styringsretten som en "restkompetanse", som først trer inn når andre kompetansegrunnlag – som avtale og lovhjemmel - ikke strekker til.<sup>11</sup> Evju skriver: "Ideen om arbeidsgivers styringsrett er for så vidt viktig i arbeidsretten. Men den er lite fruktbar som utgangspunkt for tanken når konkrete rettsspørsmål skal løses. Arbeidsgivers "styringsrett" er ikke et uavhengig, selvstendig rettsgrunnlag, men en restkompetanse. Det er et grunnleggende, sikkert utgangspunkt at arbeidsgiver ikke ensidig kan pålegge eller gjennomføre endringer i arbeidsvilkåret overfor en arbeidstaker i vid forstand, i strid med det som følger av arbeidsavtalen."

Etter Henning Jakhellns oppfatning er kompetanseterminologien en unødvendig omvei for tanken, og han tar derfor på dette grunnlag avstand fra å anse styringsretten som en restkompetanse.<sup>12</sup> Også Fougner tar avstand fra å se på styringsretten som en restkompetanse, men på delvis annet grunnlag enn Jakhelln, idet Fougner mener at formuleringen av utgangspunktet vil ha betydning både for det materielle innholdet og for bevisbyrdespørsmål når de nærmere grenser for styringsretten skal trekkes i praksis.<sup>13</sup> Styringsretten er uansett ikke fri, men undergitt mange begrensninger. Begrensninger kan være oppstilt i selve arbeidsavtalen, men følger også av bestemmelser i lovgivning og tariffavtaler. Styringsrettens begrensning i forhold til arbeidsavtalen tar sitt utgangspunkt i det forhold at ingen part i et avtaleforhold ensidig kan endre avtalens innhold uten den annen parts samtykke. Arbeidsavtalen trekker derfor grenser for arbeidsgivers styringsrett. I denne sammenheng kan det vises til Høyesteretts uttalelse i Rt. 2000 s.1602: "Arbeidsgiveren har iht. styringsretten rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, men dette må skje innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått. Ved tolkingen og utfyllingen av arbeidsavtalen må det blant annet legges vekt på stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen."

Rammene for styringsretten begrenses også av et alminnelig saklighetskrav. Saklighetskravet kan ses i lys av det underordningsforhold som består mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Dette gjelder både arbeidsgiveren som virksomhet og den person arbeidsgiveren setter til å lede arbeidet. Lederen er i en maktposisjon overfor sine underordnede, og makt kan som kjent misbrukes. Arbeidsgiver og leder kan treffe vidtrekkende beslutninger i arbeidsforholdet, som kan ha inngrepene følger for den enkelte ansatte. En forutsetning for at slike beslutninger skal kunne aksepteres, er at de har et saklig grunnlag og et aktverdig formål. Vilkårighet og utenforliggende hensyn aksepteres ikke. Det gjelder naturligvis også i forhold til behandlingen av underordnede. I Rt. 2001 s. 418 beskriver Høyesterett dette på følgende måte: "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."

Styringsretten kan på denne bakgrunn sees som en annen (eller tredje, hvis man tar med arbeidstakerens perspektiv) tilnærming til spørsmålet om konflikthåndtering i arbeidsforholdet og påstander om trakassering. Styringsretten må utøves på en saklig,

---

<sup>11</sup> Evju: Endring av tjenestepensjon m.v. i Bråthen: Moderne forretningsjuss s. 59.

<sup>12</sup> Jf. Jakhelln: Oversikt over arbeidsretten s. 49.

<sup>13</sup> Jf. Fougner: Endringer i arbeidsforhold s. 185.



forsvarlig måte – også i konflikt. Særlige krav må stilles til utøvelsen av styringsretten når den som styrer selv er en del av konflikten.

### 7.2.2 Begrensninger i styringsretten

Styringsretten begrenses også av kravene til likebehandling og vern mot diskriminering. Også dette har betydning i forhold til konflikthåndtering og trakassering. Trakassering innebærer nettopp en særlig aggressiv form for forskjellsbehandling. I denne sammenheng er det grunn til å nevne at den kasuistiske opprøpning av likebehandlingskrav i arbeidsmiljøloven, likestillingsloven og diskrimineringsloven må ses som utslag av et mer allment prinsipp som knesetter et generelt likebehandlingskrav.<sup>14</sup> Vernet mot diskriminering og den enkelte ansattes krav på respekt for sin verdighet og integritet kan også ses som utslag for grunnleggende menneskerettigheter. Styringsretten må naturlig nok begrenses for så vidt den kommer i konflikt med grunnleggende menneskerettigheter.

### 7.2.3 Nærmere om innholdet i styringsretten

Styringsretten omfatter blant annet retten til å lede, kontrollere og fordele arbeidet. Dersom arbeidet ikke utføres tilfredsstillende, har arbeidsgiveren – eller den som opptrer som leder i arbeidsgivers sted – i kraft av styringsretten rett til å påpeke svikt og stille krav til endringer. Inn under styringsretten faller også det å gi tjenstlige reaksjoner, som for eksempel advarsel. Etter omstendighetene kan arbeidsgiver også beslutte omplassering av en arbeidstaker.

Dommen inntatt i Rt. 2004 s. 1844, som gjaldt krav om erstatning og oppreisning for psykisk skade på grunn av opplevd trakassering, kan sees på som en presisering av arbeidsgivers styringsrett. Høyesterett gikk konkret igjennom flere hendelser som arbeidstakeren oppfattet som en del av trakasseringen, og konkluderte med at disse var saklig motivert og underlagt forsvarlig saksbehandling selv om arbeidstakeren hadde reagert negativt og protestert kraftig. På bakgrunn av blant annet denne dommen må det være forsvarlig å si at arbeidsgiver kan gå relativt langt i å påtvinge arbeidstaker beslutninger selv om arbeidstaker er sterkt uenig i disse, så lenge beslutningene er saklig motivert og underlagt en forsvarlig saksbehandling.<sup>15</sup> I tilfeller der det er konflikter mellom arbeidstakere, eller mellom arbeidstaker og leder, vil grensen måtte trekkes mellom rettmessig bruk av styringsretten og utilbørlig opptreden og eventuelt trakassering. I denne sammenheng er det viktig å være oppmerksom på at partene selv vil kunne ha vidt forskjellig oppfatning av både hva som har skjedd og hvordan det skal karakteriseres. Dette er ikke unaturlig, og det vil sjelden være slik at bare en av partene har rett. Utgangspunktet er imidlertid her som ellers at arbeidsgiveren har et særlig ansvar, både for å legge til rette for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og for å håndtere oppståtte konflikter på en konstruktiv måte. Som nevnt foran, har arbeidstakeren imidlertid også en medvirkningsplikt, noe utvalget kommer tilbake til nedenfor.

## 7.3 Vern mot psykiske belastninger, derunder trakassering og diskriminering

### 7.3.1 Innledning

I dette avsnittet behandler utvalget regelverket som verner en arbeidstaker mot psykiske belastninger, derunder trakassering og annen utilbørlig opptreden, samt diskriminering. Som nevnt ovenfor i pkt. 7.1 følger det allerede av det generelle krav til arbeidsmiljøet i arbeidsmiljølovens § 4-1 at en ansatt ikke skal utsettes for uheldige psykiske belastninger i

<sup>14</sup> Jf. Jakhelln: Oversikt over arbeidsretten s. 51

<sup>15</sup> Jf. Harald Pedersen i sine kommentarer til arbeidsmiljøloven § 4-1 på arbeidsrett.no

form av trakassering og annen utilbørlig opptreden. En arbeidstaker skal behandles med respekt og har krav på anerkjennelse av sin verdighet og integritet. Disse kravene til arbeidsmiljøet er ytterligere presisert i bestemmelsen i arbeidsmiljølovens § 4-3 om krav til det psykososiale arbeidsmiljø. Dette behandles nedenfor i punkt 7.3.2.

En trakasserende opptreden overfor en ansatt vil ofte bære preg av forskjellsbehandling i forhold til andre ansatte. Dersom forskjellsbehandlingen også har sin bakgrunn i forhold ved arbeidstakerens kjønn, religion, rase, seksuelle legning el.lign., vil det også kunne være tale om diskriminering. Arbeidstakers vern mot diskriminering er ivaretatt gjennom blant annet diskrimineringsloven, likestillingsloven og arbeidsmiljøloven.

Krav til det fysiske arbeidsmiljø har lenge vært en del av arbeidsmiljølovgivningen, mens kravene til det psykososiale miljøet bare de siste par tiårene har vært viet oppmerksomhet, og fortsatt er vesentlig mindre detaljregulert. Det har sammenheng ikke bare med at arbeidslivet har utviklet seg, men også med at vi her er på et område der rettslig regulering byr på særskilte problemer. Som Henning Jakhelln skriver:

”De mellommenneskelige relasjoner baserer seg i større grad på uskrevne sosiale normer for hvorledes mennesker forholder seg til hverandre, så vel i samfunnet generelt som i arbeidslivet spesielt. Dertil kommer at de mellommenneskelige relasjoner også er avhengige av den enkeltes personlighet, temperament og legning, og omgjengelighet overfor andre. Videre byr også håndhevelsen av slike normer på vanskeligheter. Eksempelvis er betydningen av gode samarbeidsforhold utvilsomt vesentlig, men det blir straks vanskeligere når det reises spørsmål om, og i tilfelle hvordan, domstoler, arbeidstilsyn og andre offentlige myndigheter skal kunne gripe inn og fastsette hvordan virksomheten skal forholde seg for å tilveiebringe gode samarbeidsforhold.”<sup>16</sup>

### 7.3.2 Krav til det psykososiale arbeidsmiljø

Arbeidsmiljølovens bestemmelse om krav til det psykososiale arbeidsmiljøet har følgende ordlyd:

”§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.”

Det følger av bestemmelsens første ledd at arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas. Den enkeltes krav på respekt for sin integritet og verdighet kan ses som utslag av sentrale menneskerettigheter, og har også vern av de ulike internasjonale rettskilder på det menneskerettslige område. Kravet har sammenheng blant annet med kravet til retten til likebehandling uavhengig av rase, hudfarge, kjønn, seksuell

---

<sup>16</sup> Jakhelln: Oversikt over arbeidsretten side 641.

legning, språk, religion, politisk eller annen oppfatning, nasjonal eller sosial opprinnelse, eiendom, fødsel eller status for øvrig. Det er en sammenheng mellom bestemmelsens første og tredje ledd; trakassering vil nettopp gjerne bestå i å krenke den enkeltes verdighet og integritet. Mens bestemmelsens første ledd hjemler tilretteleggingsplikter og således påbud til arbeidsgiveren, hjemler bestemmelsens tredje ledd et forbud mot trakassering og annen utilbørlig opptreden.

### 7.3.3 Nærmere om mobbing og trakassering

Arbeidsmiljøloven inneholder ingen definisjon av begrepet trakassering. I forbindelse med forberedelsen av den nye arbeidsmiljøloven (2005) ble det i høringsrunden tatt opp om begrepet burde defineres i loven. Etter departementets oppfatning var det imidlertid ikke hensiktsmessig å foreslå en slik definisjon, og departementet viste i denne forbindelse til at bestemmelsen setter forbud ikke bare mot trakassering, men også mot annen utilbørlig adferd, jf. Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) kap. 7.3.5. Av disse uttalelsene går det frem at bestemmelsen er ment å ha et vidt anvendelsesområde. Måten arbeidslivslovsutvalget bruker ordet trakassering på, gir ytterligere støtte til dette synspunkt, jf. blant annet NOU 2004:5 kap. 11.1.5.7, kap. 11.1.5.3 og kap. 5.6.5.

Uttrykket mobbing, som er vanlig i dagligtalen, er som nevnt ikke brukt i loven, men vil klart nok måtte anses omfattet av lovens vide anvendelsesområde. Også i den psykologiske faglitteratur blir uttrykkene mobbing og trakassering brukt om hverandre, uten at det er lett å se klare begrepsmessige skiller mellom de to. Når utvalget i følgende avsnitt går nærmere inn på trakasseringsbegrepet, vil derfor analysen også gjelde det som i dagligtalen omtales som mobbing, med mindre noe annet uttrykkelig sies.

### 7.3.4 Nærmere om trakasseringsbegrepet

Begrepet trakassering kan ses som en rettslig standard.<sup>17</sup> At det dreier seg om en rettslig standard fremgår også av henvisningen til "annen utilbørlig opptreden". En rettslig standard er en rettsregel som viser til en vurderingsnorm som ligger utenfor den selv. De til enhver tid gjeldende moralske og sosialt aksepterte handlingsnormer i samfunnet er av vesentlig betydning ved fastleggingen av standardens innhold og rekkevidde til enhver tid. Det innebærer at bestemmelsens innhold vil utvikles i takt med samfunnsutviklingen og at det ikke lar seg gjøre å fastslå bestemmelsens innhold alene ved bruk av de tradisjonelle rettskilder. Filosofisk-etiske og psykologiske definisjoner av mobbing/trakassering samt karakteristikker av hva som ligger i disse begrepene, vil derfor gi veiledning ved fastleggelsen av bestemmelsens innhold.

Dette gjelder også definisjoner i andre lover. I diskrimineringsloven defineres trakassering som "handlinger, unnlater eller ytringer som har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende", jf. diskrimineringsloven § 5 (1). Denne definisjonen indikerer at det skal nok så mye til for at en handlemåte skal kunne karakteriseres som trakassering, men gir ellers lite veiledning når grensen skal trekkes i forhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser. Heller ikke i den psykologiske litteratur finnes det omforente definisjoner eller karakteristikker av mobbing og trakassering. Det er oppstilt en rekke forslag til definisjoner som varierer blant annet ut fra hva som var formålet med begrepsbruken.

---

<sup>17</sup> Jf. Harald Pedersen i kommentarene til arbeidsmiljøloven § 4-3 på [arbeidsrett.no](http://arbeidsrett.no)

Når utvalget nærmere skal presisere innholdet i trakasseringsbegrepet, er det naturlig å ta utgangspunkt i den definisjonen som anvendes av blant annet Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet definerer mobbing på følgende måte:

”Det er mobbing når en person gjentatte ganger og over tid utsettes for negative handlinger. Dette kan dreie seg om trakassering, plaging, utfrysing, sårende erting o.l. Det er typisk for situasjonen at offeret ikke er i stand til å forsvare seg. Dersom partene som står mot hverandre er like sterke eller det handler om enkeltstående episoder, defineres det ikke som mobbing.”(jf. Arbeidstilsynets faktaside om mobbing på [www.arbeidstilsynet.no](http://www.arbeidstilsynet.no)).

Arbeidstilsynet henviser på faktasiden til at definisjonen bygger på professor Ståle Einarsen og forskningsmiljøet ved Universitetet i Bergen sin definisjon av begrepet.<sup>18</sup> Av definisjonen fremgår det at det er tre sentrale kriterier som må foreligge for å tale om mobbing eller trakassering: Det må dreie seg om en adferd av et visst omfang og en viss varighet, det er visse former for handlinger som må foreligge, og det må være en ubalanse i styrkeforholdet mellom partene. I tillegg til dette vil utvalget peke på at mobbing og trakassering må innebære en forskjellsbehandling i forhold til andre ansatte, samt at terskelen for hva som anses som mobbing og/eller trakassering vil variere med organisasjonens kultur og aktørenes roller på arbeidsplassen. Vi skal nå gå nærmere inn på de enkelte aspekter ved denne definisjonen. Utvalget er enig i at denne definisjonen er egnet som grunnlag for å drøfte lovens begrep. Den har oppslutning i det psykologiske fagmiljø og anvendes av Arbeidstilsynet.

#### 7.3.4.1 Gjentatte ganger over tid

For at en adferd skal regnes som mobbing eller trakassering må det dreie seg om en vedvarende negativ adferd over tid. I rettspraksis har det i enkelte saker vært henvist til en operasjonell psykologisk definisjon der mobbing foreligger dersom det er tale om negative handlinger minst en gang i uken over minst et halvt år. En slik operasjonell definisjon er oppstilt med det formål å kunne kvantifisere omfanget av mobbing på arbeidsplassen, og en slik hyppighet kan derfor etter utvalgets syn ikke ses som en nødvendig betingelse for å kunne tale om mobbing eller trakassering. Den antydede frekvensen viser imidlertid at det må en viss varighet til for å kunne tale om mobbing eller trakassering.

#### 7.3.4.2 Negative handlinger

For at en adferd eller opptreden skal kunne regnes for mobbing eller trakassering, må det foreligge negative handlinger mot en person. Det kan dreie seg om plaging, utfrysning, fratakelse av arbeidsoppgaver, sårende fleiping og erting, m.v. Trakassering og mobbing kan omfatte et bredt spekter av adferd og handlinger. I NOU 2004:5 kap. 5.6.5 er det uttalt at ”trakassering og diskriminering kan finne sted på en rekke forskjellige måter, vanligvis slik at de vanlige former for omgangsform og samarbeid ikke lenger blir fulgt overfor den som utsettes for en slik behandling. Dette oppleves krenkende og isolerende og kan gi alvorlige helsekonsekvenser i form av fysiske og psykiske lidelser.” Trakassering av en ansatt vil gjerne utgjøre et mønster der både ord, handlinger og unnlater kan inngå. Det trenger altså ikke være en aktiv handling for at noe skal regnes som trakassering; å unnlate å kalle en ansatt inn til et møte der vedkommende naturlig hører hjemme, kan således være et ledd i en trakassering. Også organisatoriske tiltak kan etter omstendighetene være trakasserende. En omorganisering som bare rammer en ansatt, kan for eksempel være usaklig motivert med det formål å ramme denne ansatte, og vil som sådan kunne regnes som trakasserende iht. loven.

---

<sup>18</sup> Definisjonen er nærmere bestemt basert på den definisjonen Einarsen m. fl. opererer med i boken *Mobbing og harde personkonflikter* (Sigma forlag 1994).

Trakassering kan både være fysisk og psykisk. Direkte fysisk aggresjon er lite vanlig og vil også rammes av andre bestemmelser. Den klart vanligste formen for mobbing er den verbale. Trakassering kan bestå i så vel direkte som indirekte handlinger. Raseriutbrudd eller direkte negative karakteristikk av en annen person kan være eksempler på direkte verbale trakasserende handlinger. Men ofte vil en trakasserende adferd bestå i mer subtile og indirekte virkemidler, det som mange betegner som hersketeknikker. Professor i sosialpsykologi Berit Aas identifiserte i sin tid fem hersketeknikker som hun mente særlig gjorde seg gjeldende i mannssamfunnets behandling av kvinner.<sup>19</sup> Disse var:

1. Usynliggjøring
2. Latterliggjøring
3. Tilbakeholdelse av informasjon
4. Fordømmelse uansett hva du gjør
5. Påføring av skyld og skam.

Det kreves ikke skadehensikt for at noe skal regnes som mobbing eller trakassering, men motivet vil være av betydning. Ofte vil hensikten bak det som fremstår som trakassering være å påføre den annen skade. Men trakasseringen kan også være instrumentell, et middel til å nå et annet mål, for eksempel å bli kvitt en ansatt som den som mobber opplever som et problem.

Noen forfattere taler også om aktiv og passiv mobbing. Det regnes som aktiv mobbing når mobbingen tar form av direkte krenkelser fremført ovenfor den som mobbes. Passiv mobbing går omveier omkring offeret, og vil for eksempel arte seg som baksnakking, utfrysing, osv.

Ved Universitetet i Bergen har det i lengre tid vært drevet aktiv forskning på mobbing. Psykologene Anders Skogstad og Ståle Einarsen med flere har utgitt flere bøker og forskningsrapporter om emnet. I rapporten "Mobbing i arbeidslivet"<sup>20</sup> beskrives kjennetegn ved mobbing og noen typiske mobbemetoder på en arbeidsplass:

Direkte mobbing:

- utskjelling, fleiping eller trusler
- underkjennelse av faglig innsats og kvalifikasjoner

Indirekte mobbing:

- utfrysing og sosial isolering
- la være å gi informasjon, ta kontakt mv.

I en undersøkelse blant 138 norske mobbeofre<sup>21</sup> viste det seg at ofrene opplevde fire hovedtyper handlinger:

- sosial utfrysing eller isolering
- organisatorisk utstøtelse

---

<sup>19</sup> Berit Ås: "De fem hersketeknikker". Årbog for kvinderet, 1979:4, s. 55-88.

<sup>20</sup> Einarsen, Hoel og Birkeland Nilsen: "Mobbing i arbeidslivet".

<sup>21</sup> Referert til i Einarsen, Hoel og Birkeland Nilsen: "Mobbing i arbeidslivet".

- beskyldninger om dårlig utført arbeid
- sårende erting, fleiping og latterliggjøring

De to sakkyndige som har bistått utvalget har gitt følgende beskrivelse av mobbebegrepet:

”I forhold til mobbebegrepet er det blitt vanlig i fagmiljøene å se dette som en eskalering av negativ sosial atferd, som en kombinasjon av relasjonskonflikter, arbeidsplass-aggresjon, hensynsløshet og urettferdighet. Det særegne ved mobbing blir da at atferden er rettet mot en bestemt person, inngår i et systematisk atferdsmønster, varer over tid, skjer relativt ofte, skjer i et ulikevektig maktforhold og har alvorlige helsekonsekvenser.

Selve mobbehandlingene har vært forsøkt kategorisert på mange ulike måter, for eksempel:

’Indirekte’, som ikke handlinger, å utestenge, isolere, la være å snakke med, ekskludere fra verdsatt gruppe, unndra viktig informasjon, osv. og

’Direkte’, som mer åpne og gjerne aggressive handlinger, sårende bemerkninger, latterliggjøring, utskjelling, osv.

Eller noen forsøker å skjelne mellom:

’Arbeidsrelaterte’ handlinger, som å ta fra en person oppgaver, legge hindringer i veien for optimal jobbutførelse, pålegge urimelig arbeidsbelastning, sette umulige tidsfrister, osv. og

’Personrelaterte’ handlinger, som plaging, neglisjering av meninger, baksnakkelse og ryktespredning, osv.”

Mobbing er omtalt som et omfattende problem på norske arbeidsplasser. Tallene omkring mobbing på arbeidsplassen er imidlertid beheftet med usikkerhet. Det finnes begrenset forskning på området, og ulike undersøkelser bruker ulike definisjoner av begrepet. For Norges del anslås det at om lag 5 % av alle arbeidstakere utsettes for mobbing.<sup>22</sup> Det tilsvarer om lag 100 000 mennesker.

Den som er offer for mobbing, vil gjerne oppleve en rekke negative konsekvenser. For det første vil mobbing ha innvirkning på personens helse. Forskningen viser at det er sterke sammenhenger mellom mobbing og psykiske plager, som for eksempel stress og depresjon, lav selvtillit, angst, søvnproblemer, muskel/skjellettplager og problemer med fordøyelsen. Den som utsettes for mobbing kan også utvikle det som kalles posttraumatisk stresslidelse (PTSD) som er karakterisert ved blant annet konsentrasjonsproblemer, søvnløshet, såkalte ”flashbacks” m.v. Dette er reaksjoner som tilsvarer de man ser etter ulykker og overfall. Mobbing og trakassering vil også lett lede til nedsatt arbeidsevne hos den som rammes. Sammen med evt. helseproblemer vil dette lett lede til sykefravær fra arbeidet. Sykefravær som følge av mobbing antas å være omfattende. Det antas også at mobbing medfører at et betydelig antall arbeidstakere uføretrygdes og støtes ut av arbeidslivet. For den som rammes vil de direkte skadevirkninger i form av helseproblemer og nedsatt arbeidsevne også kunne resultere i mer indirekte skade, som sosial isolasjon, familieproblemer og økonomiske problemer.

---

<sup>22</sup> Einarsen m.fl.: ”Mobbing og harde personkonflikter”, Oslo 1994 s. 58.



#### 7.3.4.3 Ubalanse i styrkeforhold

Et helt sentralt kriterium for å tale om trakassering eller mobbing, er at det foreligger en ubalanse i styrkeforholdet mellom partene. Dersom to parter som er omtrent jevnbyrdige i styrke er i konflikt, vil man ikke tale om trakassering eller mobbing. Som utgangspunkt gjelder dette også ettersom konflikten eskalerer. I eskalerende konflikter vil det imidlertid lett utvikles en ubalanse, dersom den ene parten for eksempel vinner omgivelsenes støtte og oppnår gehør for sin versjon, der det er den andre parten som er problem og eneste årsak til konflikten. Kampen om virkelighetsoppfatningene vil ofte være et sentralt element i konfliktens forløp og noen ganger avgjørende for dens utfall.

Ubalanse i styrkeforholdet foreligger når partene har ulik makt. Det finnes en omfattende litteratur om fenomenet makt, og en rekke definisjoner om maktbegrepet. Her er det nok å nevne at makt innebærer en evne eller mulighet til å øve innflytelse, for eksempel ved å få ting til å skje eller å oppnå ønskede utfall. I organisasjonspsykologien er det vanlig å skille mellom posisjonell og personlig makt. Den posisjonelle makten referer til hvilken posisjon vedkommende har i organisasjonen, for eksempel leder eller medarbeider, mens den personlige makten referer til personlige egenskaper hos vedkommende og dennes sosiale rolle.

Dersom to parter i en konflikt befinner seg på ulikt nivå i organisasjonen, vil det i utgangspunktet være en ubalanse i styrkeforholdet mellom partene. Partene har ulik posisjonell makt. Ujevnheten i posisjonell makt kan imidlertid i noen grad utjevnes av forskjeller i den personlige makt. En mektig avdelingsleder kan reelt sett være sterkere i organisasjonen enn den formelle leder. Vanlig er dette imidlertid ikke.

Det kan også være fruktbart å sondre mellom initiell ubalanse og utviklet ubalanse. En initiell ubalanse foreligger dersom den ene parten har en høyere posisjon i organisasjonen når konflikten starter. En oppstått ubalanse foreligger når den som utsettes for negative handlinger etter hvert ikke er i stand til å forsvare seg. I konflikt dynamikk vil ofte styrkeforholdet mellom partene endre seg underveis. Gjennom allianser kan en i utgangspunktet underlegen part vinne mer makt enn sin motpart.

Den rettslige og den psykologiske bedømmelsen av trakassering vil ikke nødvendigvis være sammenfallende. I en rettslig bedømmelse medfører beviskravene at det må stilles noe høyere krav til ytre kjensgjerninger og holdepunkter for å regne noe som trakassering, jf. foran under pkt. 6.2.

#### 7.3.4.4 Subjektive forhold

I tillegg til de objektive kriterier som må være tilstede for å tale om trakassering eller mobbing, vil også subjektive forhold spille en rolle. For det første må det oppstilles en tålegrense for det en ansatt må finne seg i av negative handlinger fra ledere og kolleger. Tålegrensen vil variere med bedriftens kultur og den enkelte ansattes posisjon og ressurser. Ledere må tåle mer enn underordnede ansatte. Det livsområde man er på og den kultur som finnes i virksomheten vil være av betydning for om det foreligger trakassering eller ikke. Det er vel kjent at det eksisterer ulike kulturer på ulike arbeidsplasser og at kommunikasjon og omgangsform kan variere til dels betydelig. Enkelte bedrifter og fagområder har en tøffere omgangstone enn andre, også mellom ledere og underordnede, uten at det innebærer en form for trakassering. En ansatt som begir seg inn i et slikt yrke, vil derfor måtte tåle mer enn innenfor en annen type bedrift. Dette synspunktet rekker imidlertid bare et stykke på vei; en bedrift kan ikke frifinnes for trakassering bare under henvisning til at dette er kulturen hos

oss. Arbeidsmiljøloven og tilhørende regelverk oppstiller også visse absolutte krav som må være tilfredsstillt overalt, for eksempel når det gjelder vern mot diskriminering.

For at det skal være tale om mobbing eller trakassering vil det ikke alltid være nok at det dreier seg om vedvarende og omfattende negative handlinger mot ett eller flere individer og der det er en ubalanse i styrkeforholdet mellom partene. I tillegg vil man normalt kreve at det er et element av forskjellsbehandling. Sersjantens behandling av menige rekrutter er ikke trakassering så lenge alle får samme behandling for samme type forhold. Dersom en rekrutt blir utsatt for sterkere negativ behandling enn de andre, og dette skjer på en vilkårlig måte, vil det imidlertid lett utvikle seg til en form for trakassering.

Personligheten og sårbarheten til den som føler seg trakassert er også av betydning for om trakassering foreligger. Den subjektive opplevelse av trakassering alene er imidlertid ikke tilstrekkelig. Dersom arbeidsgiver er kjent med at en ansatt er særlig utsatt, vil imidlertid arbeidsgiveren etter omstendighetene ha en skjerpet aktsomhetsplikt i forhold til mulig trakassering.

Skadepotensialet i trakassering har nær sammenheng med den subjektive opplevelse hos den som utsettes for negative handlinger. For offeret vil derfor den subjektive opplevelse stå sentralt i spørsmålet om det foreligger trakassering eller ikke. Mennesker er forskjellig utstyrt og reagerer ulikt på forskjellige typer belastninger. Partenes personlighet og personlige forutsetninger og evne til å håndtere påkjenninger vil influere på den subjektive opplevelse av krenkelse. Enkelte kan oppleve selv sterke negative sanksjoner som noe uvedkommende og ytre, mens andre vil kunne se den mest skånsomme styring og ledelse som et ledd i et mønster av trakassering og personforfølgelse. Rettslig sett er det klart at en subjektiv opplevelse av trakassering ikke i seg selv er tilstrekkelig til å konstatere trakassering. Det må være ytre kjennetegn av mer objektiv karakter på noe som rimeligvis kan karakteriseres som mobbing eller trakassering. En tankefigur som kan tjene som hjelpemiddel til å vurdere dette er å se handlingene ut fra hvordan en normalt utrustet, vanlig sårbar person rimeligvis ville kunne oppfatte den.

At en subjektiv opplevelse av trakassering ikke er tilstrekkelig, er også lagt til grunn i rettspraksis. I dommen inntatt i Rt. 2004 s. 1844, uttaler førstvoterende dommer Coward: "Det er ikke grunn til å tvile på at As egen opplevelse var at han ble dårlig behandlet. Men objektivt sett kan jeg ikke – når jeg foreløpig ser bort fra betydningen av As spesielle personlighetstrekk – se noe grunnlag for å oppfatte Bs generelle adferd som en trakassering av A. Det samme blir konklusjonen når jeg ser denne adferden i sammenheng med de mer konkrete hendelsene som jeg har gått gjennom."

Det følger av dette at en del handlinger eller unnlatelser som oppleves som negative, allikevel må tåles fordi de ligger innenfor grensen for normal og påregnelig adferd. Man kan tale om en "tålegrense" for hva en ansatt må finne seg i av negative handlinger fra ledere og kolleger. Denne tålegrensen vil variere med bedriftskulturen og den enkelte ansattes posisjon og ressurser. Tålegrensen må være overskredet for at det skal dreie seg om trakassering.

Denne tålegrensen må gjelde allerede når man fastlegger normen som følger av arbeidsmiljøloven § 4-3 (3). Det foreligger ikke trakassering eller annen utilbørlig opptreden etter denne bestemmelsens innhold dersom handlingene er innenfor det som må anses normalt og påregnelig av negativ adferd innenfor et arbeidsforhold av denne typen. I de fleste saker i rettspraksis som handler om mobbing eller trakassering, er hovedspørsmålet i saken om det foreligger erstatningsansvar for bedriften. For at det skal foreligge erstatningsansvar må de alminnelige erstatningsvilkår være oppfylt. Arbeidsgiver har et objektivt ansvar for ansattes

uaktsomt skadevoldende handlinger innenfor arbeidsforholdet. Når man i erstatningsrettslig sammenheng skal avgjøre om grensen for uaktsomhet er overskredet, vil man også måtte oppstille en tålegrense. Tålegrensen for erstatningsansvar ligger høyere enn den generelle tålegrensen under normen i arbeidsmiljøloven § 4-3 (3). Dette følger av Høyesteretts dom inntatt i Rt. 2004 s. 1844, der førstvoterende uttaler med tilslutning fra de øvrige dommere:

”Det er ikke omstridt mellom partene at normer i arbeidsmiljøloven kap. 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 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 anses som erstatningsmessig uaktsom.”

Personligheten og sårbarheten til den arbeidstaker som føler seg trakassert er allikevel ikke uten betydning ved vurderingen. Dersom arbeidsgiver er kjent med at en ansatt opplever seg trakassert eller er særlig utsatt, vil arbeidsgiveren etter omstendighetene ha en skjerpet aktsomhetsplikt i forhold til mulig trakassering.

#### **7.4 Arbeidstakers plikter i forbindelse med konflikthåndtering og påstander om trakassering**

##### **7.4.1 Innledning**

Også arbeidstaker har plikter i forbindelse med konflikter på arbeidsplassen og påstander om trakassering. I den konkrete sak er det her verdt å merke seg at ikke bare Yssen, men også Valla, i visse relasjoner er å regne som arbeidstaker.

Arbeidsplikten utgjør arbeidstakers hovedforpliktelse i arbeidsforholdet. Men ved siden av arbeidsplikten har arbeidstakeren også en generell lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver, samt medvirkningsplikter i forhold til arbeidsgiverens ansvar for å sørge for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

##### **7.4.2 Arbeidstakers lojalitetsplikt**

Som i kontraktsforhold ellers har partene i arbeidsforholdet en plikt til å forholde seg lojalt til den annen parts legitime interesser. For arbeidstaker uttrykkes dette gjerne som arbeidstakerens lojalitetsplikt. Lojalitetsplikten gjelder både ved stiftelsen av arbeidsforholdet og så lenge arbeidsforholdet består. Det oppstilles også lojalitetskrav i oppsigelsestiden, og i en viss utstrekning etter opphør av arbeidsforholdet.<sup>23</sup> Arbeidsforholdet hviler i stor grad på tillit mellom partene. Arbeidstakeren får i kraft av arbeidsforholdet innsyn i arbeidsgiverens forretningsforhold, metoder, mål og prioriteringer, m.v., samt at arbeidsforholdet i de aller fleste tilfeller vil innebære samarbeid med andre ansatte og med ledelsen i virksomheten. Dette innebærer at arbeidstakeren må forholde seg på måter som er i samsvar med dette tillitsforholdet. Man taler derfor også om en troskapsplikt for arbeidstaker. Høyesterett har i Rt. 1990 s. 607 formulert den generelle lojalitetsplikten slik: ”Det må legges til grunn at det foreligger en alminnelig og ulovfestet lojalitets- og troskapsplikt i ansettelsesforhold”.

---

<sup>23</sup> Jf. Jakhelln: Oversikt over arbeidsretten s. 318.

Innholdet av lojalitetsplikten varierer i ulike situasjoner og i forhold til ansatte i ulike roller. Det stilles strengere krav til overordnede enn til underordnede ansatte.

Det er ikke nødvendig for utvalget å gå inn på den generelle utstrekning av lojalitetsplikten, men noen typesituasjoner av relevans for saken, kan nevnes:

- I forhold til å skape et forsvarlig arbeidsmiljø har den ansatte i flere sammenhenger en medvirkningsplikt, som kan ses som utslag av den generelle lojalitetsplikt. Dette behandles nedenfor i avsnitt 7.4.3.
- Misnøye med ledelsen vil i utgangspunktet være forhold som arbeidstaker må ta opp med overordnede, eventuelt tillitsvalgte. Intern misnøye gir (som utgangspunkt) ikke rett til illojal opptreden.
- I forbindelse med konflikter med andre ansatte eller med leder eller underordnet har den ansatte en plikt til å medvirke til å søke å løse konfliktene, samt plikter til ikke å opptre utilbørlig. Dette behandles nedenfor i pkt. 7.4.4.

Lojalitetsplikten er ikke ubegrenset. Begrensninger må oppstilles i flere retninger. Av særlig betydning for saken er de begrensninger som følger av den ansattes yringsfrihet og rett til varslings. Dette behandles nærmere nedenfor i kapittel 11.

#### 7.4.3 Arbeidstakers medvirkningsplikter i forbindelse med arbeidsmiljøet

Arbeidstaker har en generell plikt til å medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Arbeidstakeren skal delta i det systematiske HMS-arbeidet, og skal aktivt medvirke ved gjennomføring av de tiltak som blir satt i verk, for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø. Dette fremgår av arbeidsmiljøloven § 2-3, første ledd.

Etter arbeidsmiljøloven § 2-3, annet ledd har arbeidstakeren også enkelte spesielle plikter av særlig betydning for saken. Arbeidstaker skal etter bokstav d) ”sørge for at arbeidsgiver eller verneombudet blir underrettet så snart arbeidstaker blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen”. Bestemmelsen er en konkretisering av arbeidstakerens generelle varslingsplikt i tilfelle vedkommende oppdager farlige forhold. Bestemmelsen er ny i loven av 2005. Som en del av bakgrunnen for bestemmelsen ble det i Ot.prp. nr. 49(2004-2005) s. 90 anført at ”hensynet til å hindre helseskader og utstøting fra arbeidslivet som følge av trakassering eller diskriminering må veie meget tungt. Etter departementets oppfatning bør det derfor presiseres i loven at arbeidstaker ikke kan forholde seg passiv dersom han eller hun får kjennskap til at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen”.

En arbeidstaker som blir syk og mener at sykdommen har sin grunn i blant annet forholdene på arbeidssstedet, har etter § 2-3(2) bokstav e) en plikt til å melde fra til arbeidsgiver. Denneplikten har sammenheng med at arbeidsgiveren etter § 5-1 er pålagt å sørge for at alle personskader registreres. Når det gjelder mindre skader og sykdommer, vil arbeidsgiveren i stor utstrekning være avhengig av at arbeidstakerne selv melder fra.

#### 7.4.4 Arbeidstakers plikt til medvirkning ved konfliktløsning

Av rettspraksis kan det også utledes en plikt for arbeidstaker til å bidra til en forsvarlig konfliktløsning. Arbeidsgivers plikt til å sørge for forsvarlig konflikthåndtering følger blant annet av arbeidsmiljøloven § 4-1, annet ledd. For at arbeidsgivers konflikthåndtering skal fungere, må imidlertid partene i konflikten sluttet opp om de prosedyrer som arbeidsgiver

iverksetter, i hvert fall så langt disse er utslag av forsvarlig konflikthåndtering. Dette er lagt til grunn i rettspraksis i saker om oppsigelse i forbindelse med samarbeidsproblemer og konflikt på arbeidsplassen. I dom inntatt i Rt. 2001 s. 1362 kom Høyesterett til at oppsigelsen av en adjunkt, A, i den videregående skolen var saklig på grunn av hans manglende samarbeidsevner og illojale opptreden overfor overordnede og kolleger. A hadde vært i et utpreget konfliktfylt forhold til avdelingsleder C. Dette førte til at arbeidsgiver til slutt gikk til oppsigelse av A. Lagmannsretten kom under dissens til at oppsigelsen var usaklig, og henviste i den sammenheng blant annet til at As opptreden måtte ses i lys av arbeidsgivers manglende håndtering av konflikten. Høyesterett uttalte i den forbindelse at det ikke var grunnlag for å bebreide arbeidsgiver for manglende konflikthåndtering, fordi årsaken til at det ikke ble ført meklingssamtaler mellom A og C, var at A motsatte seg dette. Dette viser at arbeidstakerens manglende vilje til å innordne seg arbeidsgivers forsøk på å rette opp en konflikt, kan være med på å danne et vesentlig grunnlag i oppsigelsessaker.<sup>24</sup>

Også i saken inntatt i NAD 1987 s. 372 (Nordre Sunnmøre) ble de ansattes manglende medvirkning til forsvarlig konflikthåndtering trukket inn av domstolen i premissene for vurdering av oppsigelsens gyldighet, men der ikke med konsekvenser for de aktuelle arbeidstakere. Saken gjaldt en bestyrer ved et kommunalt aldershjem som ble sagt opp etter ca. et års ansettelse, begrunnet med samarbeidsvanskeligheter. Retten fant at det besto store motsetninger og et dårlig samarbeidsklima mellom bestyreren og flere av de øvrige ansatte. Bestyreren hadde iverksatt endringer som fremsto som fornuftige, men som var gjennomført på en kritikkverdig og uklok måte, blant annet uten tilstrekkelig informasjon til ansatte og tillitsvalgte. De ansatte hadde likevel overreagert ved å drive utstrakt fraksjons- og møtevirksomhet, og etter hvert ble situasjonen tilspisset og fastlåst ved omfattende sykmeldinger fra de ansatte, trusler om oppsigelse m.v., og medieoppslag. De ansatte var ikke innstilt på å forsøke samarbeid, men på å presse bestyreren ut av stillingen. Oppsigelsen ble kjent ugyldig og bestyreren ble tilkjent erstatning med kr. 350.000, hvorav 2/3 for ikke-økonomisk skade (tort og svie). En viktig del av bakgrunnen for å kjenne oppsigelsen ugyldig var at arbeidsgiveren (kommunen) ikke hadde grepet inn i konflikten på en bedre måte – samt at de ansatte heller ikke hadde medvirket til en forsvarlig konflikthåndtering.

## 7.5 Gjennomgang av rettspraksis

Det foreligger flere sentrale rettsavgjørelser om mobbing og/eller trakassering på arbeidsplassen. Som tidligere nevnt gjelder de fleste av disse spørsmål om arbeidsgiver er erstatningsansvarlig etter skadeserstatningsloven § 2-1 overfor dem som anser seg mobbet eller trakassert. Rettspraksis kan gi veiledning for hvordan normen for hva som regnes som mobbing eller trakassering nærmere skal trekkes. Som nevnt ovenfor er det imidlertid viktig å understreke at tålegrensen i forbindelse med spørsmålet om det foreligger erstatningsgrunnlag ligger høyere enn tålegrensen i forhold til arbeidsmiljøloven. Det innebærer at det kan være tale om trakassering eller annen utilbørlig opptreden i arbeidsmiljølovens forstand, selv om Høyesterett ikke har kommet til at det foreligger erstatningsgrunnlag og dermed erstatningsansvar for arbeidsgiveren overfor arbeidstakeren. I dette avsnittet gjennomgås de fire mest sentrale høyesterettsavgjørelsene på området: Rt. 1993, s. 616, Rt. 1997, s. 786 og 1506, og Rt. 2004, s. 1488.

I dom inntatt i Rt. 1993 s. 616 ble arbeidsgiver og en ansatt frifunnet for påstander om erstatningsbetingende trakassering på arbeidsplassen. Arbeidstakeren forlot sin stilling fordi han følte seg mobbet på arbeidsplassen av sine nærmeste overordnede. Arbeidstakeren var

---

<sup>24</sup> Jf. Harald Pedersen i *Arbeidsrett.no*, Kommentarer til arbeidsmiljølovens § 4-1.

verneombud ved bedriften, og hadde på et tidspunkt grepet inn overfor arbeidsformannen under henvisning til sikkerheten for de ansatte. Han anførte at arbeidsformannen hadde tatt dette som et prestisjenederlag, og deretter gått inn for å plage ham. Det skulle ha skjedd blant annet ved at arbeidsformannen – opptil to ganger om dagen – kom inn på arbeidstakeren bakfra, mens han satt ved sin arbeidsplass, og stakk begge fingrene inn i siden på ham, slik at han skvatt til. Arbeidstakeren oppfattet dette som plagsomt og angstskapende. Etter en episode, der det også kom til håndgripeligheter mellom arbeidstakeren og arbeidsformannen, ble arbeidstakeren sykmeldt. Han reiste erstatningssak mot bedriften og vedkommende arbeidsformann. Høyesterett uttalte på generelt grunnlag at det innenfor rammen av reglene om skyldansvar vil kunne være grunnlag for å holde en arbeidsgiver, og også medarbeidere på en arbeidsplass, erstatningsrettslig ansvarlig for skader av fysisk og psykisk karakter som en arbeidstaker har pådratt seg som følge av slike fenomener som man betegner som mobbing. Ut fra en konkret bevismessig vurdering fant Høyesterett likevel at arbeidstakeren ikke hadde vært utsatt for noen behandling som med rette kunne betegnes som mobbing og gi grunnlag for ansvar.

Saken i Rt. 1997 s. 786 gjaldt en kvinnelig arbeidstaker ("A") som ble ansatt som stasjonsleder ved en lokal stasjon for Falken redningskorps, etter å ha jobbet der en tid som reservesjåfør. Før A ble ansatt hadde det vært konflikt mellom ledelsen og de fire ansatte på stasjonen. På grunn av sterkt arbeidspress ønsket disse en femte arbeidstaker. De andre søkerne til stillingen som stasjonsleder, som hadde arbeidet lenger ved stasjonen enn A, hadde gjort sine søknader betinget av at det skulle ansettes en femte person. A hadde ikke stilt noe slikt vilkår. Etter at A tiltrådte oppsto det et dårlig forhold mellom henne og de ansatte. Etter bare litt over fire måneder i stillingen ble hun innlagt på sykehus på grunn av psykisk sammenbrudd. Høyesterett prøvet bare rettsanvendelsen og lagmannsretten hadde lagt til grunn at det hadde forekommet omfattende mobbing. Det var først og fremst forskjellige former for trakassering på det verbale plan, kombinert med trusler om ikke å gi seg før A var fordrevet fra stillingen. Men det hadde også vært skremmende og plagsomme handlinger. A ble en gang skremt av en av de andre ansatte da hun var opptatt med transport av et lik; det ble hengt en stor, levende edderkopp på innsiden av hennes kontordør, og det ble hengt et kondom på bilen hennes en gang hun skulle til Oslo. I medhold av skadeserstatningsloven §2-1 nr. 1 ble arbeidsgiveren på objektivt grunnlag holdt ansvarlig for skade som var påført en arbeidstaker ved mobbing fra andre arbeidstakere. Tre dommere ga sin begrunnelse et mer generelt preg, mens to dommere bare ville gi erstatning på grunn av de spesielle forhold i saken.

I dommen inntatt i Rt. 1997 s. 1506 krevde tre arbeidstakere ved et apotek erstatning fra arbeidsgiver på grunn av svikt i det psykososiale arbeidsmiljø. Det ble anført at arbeidsgiveren vesentlig hadde misligholdt sine forpliktelser overfor arbeidstakerne, ved at arbeidsmiljølovens bestemmelser om krav til forsvarlig arbeidsmiljø, mv, var satt til side. Høyesterett uttalte i den anledning at vurderingen av om det foreligger mislighold på grunn av forhold ved det psykososiale arbeidsmiljøet kan reise vanskelige spørsmål. Det heter videre i dommen:

"Når det gjelder konflikter grunnet i kommunikasjon og samarbeid, vil årsaks- og ansvarsforholdene kunne være meget vanskelige å trenge inn i. Ikke bare arbeidsgiveren har plikter i så henseende. Også arbeidstakerens plikter må tas i betraktning. Arbeidsmiljølovens bestemmelser er i stor grad skjønnsmessige. Jeg nevner også at loven inneholder bestemmelser som tar sikte på å gjøre det mulig for partene selv, eller ved bistand utenfra, å finne løsninger på oppståtte problemer. Etter mitt syn skal det meget til for at det kan bli tale om vesentlig mislighold og erstatning i et slikt forhold."



Høyesterett kom til at det forelå vesentlig mislighold og grunnlag for erstatning. Det ble lagt til grunn at arbeidsgiver, apotekeren, hadde drevet med utstrakt detaljstyring, blant annet gjennom en uheldig form for enveiskommunikasjon som gjorde diskusjon av spørsmålene vanskelig. Denne form for detaljstyring og kommunikasjon måtte gi inntrykk av overvåking og nedvurdering av de ansatte, og var etter Høyesteretts mening egnet til å skape usikkerhet og utrygghet i arbeidet. Høyesterett la til grunn at det var et ualminnelig dårlig arbeidsmiljø ved filialapoteket, og at arbeidsgiveren i en slik situasjon har en særlig plikt til å medvirke til å bedre forholdene. Dette var ikke gjort i tilstrekkelig grad. Blant annet hadde apotekeren ikke rettet seg etter inngåtte avtaler. En utenforstående tredjepart som på vegne av Norges Apotekerforening skulle bistå med utarbeidelse av instruksverk for apoteket avga skriftlig forklaring overfor Høyesterett, som retten la vekt på i den forbindelse. I forklaring ble det blant annet opplyst:

”Selv om apoteker hadde inngått avtale om at hun ikke skulle være tilstede i perioden jeg var der, var hun ofte innom apoteket. Personalets adferd ble da umiddelbart endret fra en normal positiv adferd til en forknytt, underkuet og delvis handlingslammet adferd. Jeg opplevde at hun testet personalet (i en ellers travel hverdag) ved å gi dem oppgaver som hun selv visste svaret på, f.eks. pris på ukurante varer. Ved en anledning hadde personalet funnet en avvikende pris. Apotekers reaksjon ovenfor personalet var voldsom, og hun karakteriserte dem i klare ordelag som udugelige. Det ble klart for meg at apotekers styring var uten normal kommunikasjon, og at styringsprinsippet etter "hersk og straff" metoden virket ødeleggende både på det faglige miljøet og på arbeidsmiljøet. Det virket som om motivet for apotekers handlemåte ovenfor personalet i mange tilfelle var å frata dem selvspekt, selvsikkerhet og medinnflytelse.” Høyesterett kom til at det samlet sett var grunnlag for å fastslå at apotekeren vesentlig hadde misligholdt sine plikter overfor arbeidstakerne. På det grunnlag ble det tilkjent erstatning.

Den seneste sak i Høyesterett der spørsmålet om erstatningsansvar for mobbing på arbeidsplassen har vært oppe, er dommen inntatt i Rt. 2004 s. 1844. Saken gjaldt krav mot arbeidsgiver om erstatning for psykisk skade som arbeidstakerne hevdet skyldtes trakassering på arbeidsplassen. Det var ikke omstridt mellom partene at normer i arbeidsmiljøloven kunne belyse hva som skal anses som uaktsom opptreden fra en leder overfor en annen ansatt, særlig bestemmelsen 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 Høyesterett fant det samtidig på det rene at ikke enhver overtredelse av disse normene innebærer at det foreligger erstatningsgrunnlag. Høyesterett understreket at spørsmålet ikke var om arbeidsledelsen i forhold til A hadde skjedd på den best tenkelige måte, men om den har vært klanderverdig på en måte som må sees som erstatningsmessig uaktsom.

Sentralt i saken sto spørsmålet om styringsrettens grenser. Arbeidstakeren hadde blant annet pekt på følgende beslutninger og handlinger som ledd i trakasseringen: Overføring til en ny avdeling, med en annen og mer pågående leder; ny stillingsinstruks; og medarbeidersamtale med dyktighetsvurdering. Arbeidstakeren var imot overføringen og hadde innvendinger til stillingsinstruksen. Han hadde også reagert negativt på dyktighetsvurderingen. Høyesterett kom til at disse beslutningene og handlingene lå klart innenfor rammene av styringsretten og at saksbehandlingen hadde vært forsvarlig. Ved siden av disse og andre beslutninger og handlinger, ble lederens generelle holdninger og væremåte også trukket frem. Om dette uttalte Høyesterett:

”Det er anført at B oppførte seg respektløst, ut fra As forhistorie og personlighet, og særlig når de var på tomannshånd. Bevisførselen rundt dette blir naturlig nok vanskelig. A har

forklart at han gjorde lydbåndopptak av samtaler med B, men disse opptakene er ikke fremlagt, ifølge A fordi den tekniske kvaliteten er for dårlig. Det er derimot lagt frem en rekke forklaringer fra andre ansatte der de uttaler seg om B som leder, og psykiater Hellesøy har gitt en beskrivelse av ham i sin erklæring. Det går klart frem at B var offensiv og la vekt på effektivitet, slik jeg tidligere har nevnt. Noen ansatte likte hans lederstil og beskrev ham som saklig, hjelpsom og åpen for kritikk. Andre oppfattet lederstilen som krevende og arrogant og har blant annet vist til hans ganglag og kroppsholdning.”

I arbeidsmiljøundersøkelser foretatt med to års mellomrom i perioden trakasseringen skulle ha pågått var det ikke fremkommet noe negativt om lederen. Høyesterett fant ut fra dette at det ikke var tale om trakassering, selv om arbeidstakeren subjektiv sett hadde opplevd seg mobbet: ”Det er ikke grunn til å tvile på at As egen opplevelse var at han ble dårlig behandlet. Men objektivt sett kan jeg ikke - når jeg foreløpig ser bort fra betydningen av As spesielle personlighetstrekk - se noe grunnlag for å oppfatte Bs generelle atferd som en trakassering av A. Det samme blir konklusjonen når jeg ser denne atferden i sammenheng med de mer konkrete hendelsene som jeg har gått gjennom.”

## **7.6 Beviskrav**

### **7.6.1 Innledning**

Utvalget skal i sin vurdering ta stilling til om det foreligger brudd på arbeidsmiljøloven § 4-3, tredje ledd som setter forbud mot ”trakassering eller annen utilbørlig opptreden”. Advokat Bleken har i sitt prosedyreinnlegg anført at det må stilles ”svært strenge beviskrav” for å legge til grunn at det foreligger slik adferd fra Gerd Liv Vallas side. Det er vist til Jo Hov: Rettergang i sivil- og straffeprosess (1999) s. 261-268; Jens Edvin A. Skoghøy: Tvistemål, 2. utgave (2001), s. 684; Anders Bratholm: ”Gransking som statlig virkemiddel for å bringe faktiske forhold eller ansvarsforhold på det rene”, Loy og rett, 1986, s. 439 flg., særlig s. 453 flg.; Arne Fanebust: Oppsigelse i arbeidsforhold, 4. utgave, (2001), s. 307-312; Gulating lagmannsretts dommer LG 2003-13634, LG 2005-122048 og LG 2001-696, med videre henvisninger til teori og praksis.

Advokat Borgerud har bestridt at det gjelder et skjerpet beviskrav for det nevnte vurderingstema. Det er vist til praksis i forbindelse med og LOs holdning til arbeidsmiljøundersøkelser, arbeidstilsynets praksis for bevisbedømmelse, samt til utvalgets mandat.

### **7.6.2 Utvalgets syn på beviskravene**

Utvalget er av den oppfatning at det må stilles et skjerpet krav til bevisenes styrke for å legge til grunn at det foreligger trakassering eller annen utilbørlig opptreden fra Vallas side. Utgangspunktet i sivile saker er at det kreves alminnelig sannsynlighetsovervekt for å legge et bestemt faktum til grunn. Dette må være utgangspunktet også for utvalgets arbeid. Det vil sjelden være slik at faktum i en sak kan klarlegges fullt ut. I noen tilfeller vil man stå overfor tvil. Dersom man står overfor to alternative oppfatninger av faktum, vil det som virker mest sannsynlig måtte legges til grunn. Det kreves m.a.o. mer enn 50 % sannsynlighet for å legge et faktum til grunn. Dette utgangspunktet kan iht. rettspraksis og juridisk teori fravikes i visse tilfeller. Dette gjelder blant annet de tilfeller hvor en uriktig dom i den ene retningen vil føre til vesentlig større personlige konsekvenser for en part enn en uriktig dom i den andre retningen. Det vises i denne sammenheng til Jens Edvin A. Skoghøys Tvistemål, 2. utg. (2001), på s. 684. Skoghøy utdyper dette nærmere slik:

”Dette hensynet gjør seg bl.a. gjeldende i tilfeller hvor det er spørsmål om en part har gjort seg skyldig i et straffbart forhold eller annen form for sterkt klanderverdig forhold. Det er både i rettspraksis og teori lagt til grunn at det må stilles kvalifisert sannsynlighetsovervekt for at retten i en sivil sak skal kunne legge til grunn at det foreligger et forhold som er sterkt klanderverdig eller infamerende for en part. I slike tilfeller er det blitt stilt krav om at det må foreligge ’klar’, ’sterk’ eller ’kvalifisert’ sannsynlighetsovervekt.” Anders Bratholm gjør gjeldende tilsvarende synspunkter spesielt i forbindelse med granskingskommisjoners arbeid i artikkelen ”Granskning som statlig virkemiddel for å bringe faktiske forhold eller ansvarsforhold på det rene”, Lov og rett 1986 på s. 452:

”Når det gjelder spørsmålet om noen skal holdes ansvarlig for en ulykke, en uheldig utvikling på et område eller lignende, kan det etter omstendighetene være rimelig å skjerpe beviskravene, slik at kritikk ikke tildeles uten at granskingskommisjonen er rimelig sikker i sin sak. Det vil ved vurderingen av hvor stor sikkerhet som bør kreves, ha betydning hva forholdet gjelder og hvor hardt kritikk vil ramme.”

Også synspunkter i teori knyttet til oppsigelse i arbeidsforhold har etter utvalgets oppfatning relevans i forhold til den foreliggende saken. Det vises i den forbindelse til Arne Fanebust: Oppsigelse i arbeidsforhold, 4. utg. 2001 s. 307-312, hvor det på side 309 heter følgende: ”I straffesaker gjelder særlige regler om bevisbyrde og krav til sannsynlighetsovervekt. Dette har sin naturlige bakgrunn i at det oppfattes som mindre uheldig at en skyldig går fri enn at en uskyldig blir dømt, ut fra hensynet til den skade en uriktig dom kan føre til for den som rammes. Dette hensyn kan i noen grad anføres også i oppsigelsessakene:

[...]

Skadevirkningene av en uriktig dom bør likevel være et moment ved fordeling av bevisbyrden, og det lar seg vel neppe nekte at en arbeidstaker som regel har mest å tape. At arbeidstaker har mest å tape, gjelder særlig dersom det er anført grunner som kan virke infamerende. I slike tilfeller må straffesaksparallellen kunne gi veiledning i hvert fall et stykke på vei.” I denne saken vil slike synspunkter ha gyldighet overfor det som er anført om Valla, enten hun betraktes som arbeidstaker eller som arbeidsgivers representant.

Av relevant rettspraksis viser utvalget til Gulating lagmannsretts dom LG 2003-13634. Dommen gjaldt avskjed som følge av tyveri. Retten uttalte at de ”har lagt til grunn et skjerpet beviskrav, tilnærmet det som kreves for idømmelse av straff både for så vidt gjelder objektive som subjektive vilkår”. I LG 2005-122048 uttaler lagmannsretten i en sak om oppsigelse som følge av trakassering at: ”Partene brukte mye tid i sine innlegg for lagmannsretten på å få frem at det i saker som denne gjelder et særlig kvalifisert beviskrav. Det er flertallet enig i, og legger til grunn at det må foreligge en kvalifisert eller klar sannsynlighetsovervekt for at A har forholdt seg som beskrevet i oppsigelsen, eventuelt i forelegget, dersom dette faktum skal legges til grunn.” Det vises også til lagmannsrettens begrunnelse i LG-2001-696, med videre henvisninger til teori og praksis.

Utvalget er altså av den oppfatning at det kreves mer enn vanlig sannsynlighetsovervekt for å legge til grunn at Valla har opptrådt utilbørlig eller på annen måte trakasserende overfor Yssen. Hvor sterkt beviskravet skal skjerpes avhenger av hvor sterkt klanderverdig forhold det er tale om å legge til grunn. Kravet til beviskravets styrke vil derfor kunne variere i forhold til ulike vurderingstemaer i saken.

## **8. SPØRSMÅLET OM YSSEN ER TRAKASSET**

### **8.1 Kravet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø**

Som det fremgår av den rettslige gjennomgangen inntatt i punkt 7.1, har alle arbeidstakere krav på et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Prinsippet er fastslått i arbeidsmiljølovens § 4-1, første ledd:

”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. Av bestemmelsens annet ledd fremgår at ansatte ikke skal utsettes for uheldige psykiske belastninger:

”Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, teknologi, lønssystemer m.v. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.” I forlengelsen av denne bestemmelsen er det i arbeidsmiljøloven § 4-3 inntatt regler om kravene til det psykososiale miljøet på en arbeidsplass. Utvalget viser til bestemmelsens første ledd:

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

Og videre til bestemmelsens tredje ledd:

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

Utvalget viser til at trakassering også vil representere krenkelser av en arbeidstakers verdighet, og vil derfor ikke foreta noen særskilt vurdering av hvorvidt bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 4-3, første ledd er overtrådt. Utvalget viser videre til at brudd på reglene om det psykososiale arbeidsmiljøet også vil innebære et brudd på bestemmelsen i § 4-1 om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Utvalget vil derfor konsentrere sin vurdering av om det foreligger brudd på bestemmelsen om at arbeidstaker ikke skal utsettes for ”trakassering eller annen utilbørlig opptreden” i arbeidsmiljøloven § 4-3. En særskilt vurdering av arbeidsmiljøloven § 4-1 er etter utvalgets syn overflødig i denne sammenheng.

### **8.2 Påstanden om trakassering**

Yssen har i sitt oppsigelsesbrev fremsatt påstand om at hun har blitt trakassert av Valla. I oppsigelsen av 10. januar 2007 heter det: ”Både min sykemelding og min beslutning om å avslutte arbeidsforholdet med LO skyldes den dårlige behandlingen jeg har vært utsatt for av Gerd-Liv Valla. (...) Slik saken er vurdert juridisk er arbeidsgivers håndtering ikke i tråd med de krav arbeidsmiljøloven stiller. Episodene jeg har vært utsatt for både enkeltvis og samlet er av trakasserende art og er vurdert tilstrekkelig til å anlegge søksmål.”

Yssens oppsigelsesbrev er i sin helhet gjengitt under punkt 3.7. Yssen har i sin forklaring for utvalget og i sluttinnlegget av 25. februar 2007 utdypet sin påstand om trakassering, og hun har gjennomgått sine opplevelser fra tiden som Internasjonal sekretær i LO basert på en kronologisk oversikt. Innholdet av Yssens beskrivelser er gjengitt i rapportens kapittel 3 – sakens faktiske bakgrunn.

Valla har avvist påstanden om trakassering, og har i sin fremstilling kommentert de episoder Yssen har trukket frem. Slik det fremgår av Vallas notat til advokat Bleken av 15. desember

2006 kan hun ikke se at noen i LOs ledelse har behandlet Yssen dårlig. Hun viser til at: "Ingen har tatt fra henne oppgaver, men hun har dessverre unnlatt å utføre dem eller utført dem på en dårlig måte. Hele LOs ledelse er samstemte i dette spørsmålet". Anførselene er utdypet i advokat Blekens sluttinnlegg av 25. februar 2007 med ytterligere merknader 1. mars 2007.

Hovedspørsmålet i saken er om Yssen har fått en slik behandling av LOs leder at den må regnes som brudd på forbudet mot "trakassering eller annen utilbørlig opptreden" i arbeidsmiljølovens § 4-3, tredje ledd. Utvalget tar i vurderingen utgangspunkt i den definisjonen av trakassering som det er redegjort for under punkt 7.3.4. Det fremgår at det for det første må det være tale om en ubalanse i styrkeforholdet mellom partene. For det andre må det være tale om negative handlinger mot en person. For det tredje må det være tale om en adferd av et visst omfang og en viss varighet. Videre må adferden inneholde et element av forskjellsbehandling i forhold til andre ansatte, samt at terskelen for hva som anses som trakassering også vil være avhengig av organisasjonens kultur og aktørenes roller på arbeidsplassen. Det er også klart at en subjektiv opplevelse av trakassering i seg selv ikke er tilstrekkelig til å konstatere trakassering. Det må foreligge ytre kjennetegn av mer objektiv karakter på noe som rimeligvis kan karakteriseres som mobbing eller trakassering.

Utvalget vil først gå inn på terskelen for bedømmelse av hva som må regnes som trakassering på en arbeidsplass som LO og deretter vurdere om Yssen har hatt en lav tålegrense for en eventuell negativ adferd. Deretter vil utvalget ta stilling til om Yssen har vært utsatt for trakassering i sin tid som Internasjonal sekretær i LO.

### **8.3 Utgangspunktet for utvalgets bevisvurderinger**

Utvalgets vurderinger bygger på et omfattende materiale. Det foreligger i saken en rekke dokumenter på til sammen om lag 1000 sider. I tillegg har utvalget mottatt en rekke omfattende forklaringer fra både parter og vitner. Vallas forklaring for utvalget varte i til sammen 9 timer. Det samme gjorde Yssens. Det er utvalgets bestemte oppfatning at det har mottatt alt det materiale som har vært nødvendig for å kunne ta stilling til de faktiske og rettslige spørsmål saken reiser. Materialet har samlet sett gitt et klart bilde av hva som har foregått. Selv om det kan hefte noe tvil knyttet til enkelte faktiske forhold, har det ikke hatt betydning for den samlede bedømmelse. Som det vil fremgå av gjennomgangen nedenfor har utvalget langt på vei funnet å kunne legge Yssens forklaring for utvalget til grunn. Den er detaljert, troverdig og støttes av sakens øvrige bevisligheter herunder en rekke vitneprov, medisinske funn og enkelte dokumentbevis. I det ligger at utvalget ikke har kunnet ta utgangspunkt i den forståelse Valla har presentert for utvalget. Vallas forklaring er dels preget av begrenset innsikt og forståelse i hvorledes hennes adferd virker på andre, og dels er den preget av et forskjønnet bilde av hva som faktisk har passert. Utvalget har løpende vurdert om det foreligger alternative forklaringsmodeller. Utvalget har i den forbindelse bl.a. vurdert om de vitneprov som støtter Yssens historie er farget av politiske eller personlige interesser knyttet til det særlige forhold at Gerd-Liv Valla er LO-leder, men har ikke funnet holdepunkter for det. Som nevnt foran er også alternative årsaker til Yssens sykdom undersøkt av medisinerne.

Utvalgets konklusjoner er trukket basert på det nevnte materialet. Det har derfor ikke vært nødvendig for utvalget å støtte seg på rapporten fra Right Management og de sakkyndige. Det betyr ikke at disse funn er uten betydning. Utvalget konstaterer at både Right Management og de sakkyndige, uavhengig av hverandre, har trukket de samme konklusjoner hva gjelder trakasseringsspørsmålet. Right Management-rapporten er en arbeidsmiljøkartlegging og er gjennomført etter anerkjente fagpsykologiske metoder. De sakkyndiges rapport bygger på

omfattende observasjoner og sakens materiale, og er gjennomført etter anerkjente medisinskfaglige kriterier. Utvalget har vært særskilt oppmerksom på faren for at et syn påvirker det neste hvoretter evnen til kritisk vurdering svekkes. Utvalget har derfor vært særskilt opptatt av å gjennomføre sine vurderinger uavhengig av de psykologisk- og medisinskfaglige. Faren for tunnelsyn og gruppetenkning har uttrykkelig vært adressert. Det samlede inntrykk av materialet er imidlertid så entydig at utvalget ser bort fra muligheten for at nettopp fenomener som tunnelsyn og gruppetenkning kan ha gitt uholdbare slutninger. Det står derfor fast at tre fagprofesjoner, uavhengig av hverandre, har bedømt et omfattende materiale på nokså entydig måte. Selv om det som nevnt ikke har hatt betydning for utvalgets vurdering, innebærer det imidlertid at utvalget føler seg trygg på de konklusjoner som nedenfor vil bli presentert.

#### **8.4 Kjennetegn ved LO-kulturen**

Ansatte og tillitsvalgte i LO har på spørsmål om LOs kultur slått fast at "LO er ingen søndagsskole". Uttalelsen er ikke ment negativt fra dem som har kommet med den, men er med på å illustrere at arbeidet i LO preges av høy arbeidsmoral, idealisme og villighet til å ofre mye for de politiske mål LO har satt seg. LO har siden organisasjonen ble stiftet i 1899 vært preget av en hard kamp for arbeidstakeres rettigheter. LO har en betydningsfull stilling i det norske samfunnet i dag, mye takket være ulike LO-lederes vilje og evne til å ta i bruk kraftfulle virkemidler som arbeidskamp og tungt politisk press i kampen for arbeidstakeres rettigheter. LO er en kamporganisasjon.

LOs idealistiske utgangspunkt bidrar til en sterk følelse av lojalitet innad i organisasjonen. Det er mange krefter i samfunnet som kan ha interesse av å svekke LOs posisjon, og det oppfattes derfor som viktig å stå samlet utad. Det kan være intern uenighet før en beslutning tas, men dette skal ikke komme til uttrykk etter at LOs besluttende organer har fattet sine vedtak.

LO har i motsetning til de fleste arbeidsplasser ikke ansatte ledere, men valgte ledere (Se avsnitt 3.1.1 foran om LOs organisasjon). LOs politisk valgte daglige ledelse står til ansvar overfor LOs Kongress for å levere politiske resultater. Medlemmer av den valgte politiske ledelsen kan foran en Kongress konkurrere om makt og posisjoner før de som medlemmer av den samme ledelsen i neste øyeblikk blir satt til å samarbeide. Mellom personer i en politisk valgt ledelse må det forventes og aksepteres en tøff og direkte tone. Personkonflikter på dette nivået vil imidlertid kunne ha som konsekvens at LO blir dårlig ledet og således oppnår svakere resultater enn dersom alle medlemmer hadde fått utnyttet sitt potensial fullt ut. Medlemmene av LOs politisk valgte ledelse er ikke "arbeidstakere" i arbeidsmiljølovens forstand. LOs leder har imidlertid personalansvaret for de ansatte administrative lederne av LOs ulike avdelinger.

De sakkyndige har beskrevet det slik: "LO er i prinsippet en "amatørstyrt" organisasjon, idet øverste ledelse er tillitsvalgte representanter for organisasjonens ulike medlemsorganisasjoner. Styringen forutsettes å skje med sterk forankring i det ideologiske/politiske grunnlaget, men også med vekt på økonomiske, juridiske og administrative normer og styringssystemer. I dette ligger det elementer av tre ulike kulturer, den politiske, den profesjonelle og den administrative. Organisasjonen skal utvikle, uttrykke og ivareta ulike verdier og av og til konkurrerende og/eller motstridende interesser".

Nivåene under LOs valgte ledelse består av arbeidstakere som er beskyttet av loven. I overgangen mellom LOs politiske nivå og underliggende avdelinger oppstår en utfordring for



LO som organisasjon. Grensen mellom LOs politisk valgte ledelse og administrative ledelse blir i det daglige flytende. Som en i LOs ledelse uttalte om administrasjonsmøtene: "Jeg vil ikke si at det er noe skille mellom politisk valgte og administrasjonen i møtene. Det er ofte slik at andre avdelingsledere har kommentarer på det de andre avdelingslederne kommer med. Avdelingslederne bruker nok mer taletid enn den politiske ledelsen". I en situasjon med tøffe forhandlinger og viktige politiske saker kan det som en i LOs ledelse uttalte det, "gå ei kule varmt". Representanter for den politiske ledelsen kan bli utålmodig og stresset og signaler til ansatte kan bli oppfattet og tolket sterkere enn de er ment. Høringene etterlater et klart inntrykk av at det er varierende bevissthet på denne problemstillingen i LOs valgte ledelse, og samtidig av at også kjennetegn ved LO som politisk organisasjon i stor grad preger arbeidsmiljøet til LOs administrativt ansatte. LO-kulturen synes å være preget av en tøff og direkte tone. Det stilles store krav til de ansatte, og de ansatte må kunne svare overfor politisk ledelse på de sakene som presenteres. LO er et miljø som tåler mye. Å få klare tilbakemeldinger og i enkelte sammenhenger også oppleve å få kritikk – til dels kraftig - for dårlige leveranser, vil normalt ikke kunne anses for å være trakassering i et slikt miljø. Trakassering vil allikevel kunne oppstå i situasjoner der enkeltansatte utsettes for en tøffere behandling enn det som anses som normalt ut i fra vanlig tone og arbeidsform i forhold til vedkommendes arbeidstakerkategori. Hva som er de underliggende motiver for en viss type behandling vil også være av betydning. Dersom kritikk fremmes som et svar på dårlig arbeidsinnsats, vil det lettere kunne aksepteres enn dersom det dreier seg om tilbakemeldinger av mer personlig karakter. Tålegrensen vil dermed variere. For utvalget har det vært uproblematisk å skille mellom en røff tone i en kamporganisasjon som ansatte må tåle, og uakseptabel adferd som klart overstiger tålegrensen.

LO er en hierarkisk oppbygget organisasjon. Det er klare beslutningslinjer og det er ikke vanlig å avvike fra tjenestevei. Modellen for LOs interne organisering synes å minne om departementene i statsforvaltningen i Norge. LOs ledelse utgjør den politisk valgte ledelse, mens de ansatte utgjør et slags embetsverk som betjener den politiske ledelsen. På samme måte som i departementene er det en streng byråkratisk struktur hvor saksbehandlingen i utpreget grad er skriftlig og formell. Det formelle og byråkratiske understrekes av LOs faste møtестruktur og møteform. Administrasjonsmøtene holdes på faste tidspunkter, det samme gjelder møtene for toppledelsen og LOs sekretariat. I nokså formelle møter gis viktige avklaringer som bidrar til at kulturen oppleves som stram og på mange måter gammeldags. Denne stramme strukturen har etter utvalgets samlet syn bidratt til mangel på åpenhet og medvirket til at LO-kulturen beskrives som autoritær. Det siste henger også sammen med lederens opphøyde stilling i en slik hierarkisk organisasjon. Makten er samlet på toppen og selv om de øvrige medlemmene i LOs politiske ledelse er valgt av kongressen, avhenger deres mandat i praksis i stor grad av hvilke oppgaver LO-lederen overlater til disse.

Om LO-lederens rolle har de sakkyndige uttalt: "I et historisk perspektiv har LO-sjefenes lederstil utad gjerne fremstått som tøff, pågående, frittalende og udiplomatisk. En slik stil har vært forventet og akseptert. Mye tyder på at dette også har preget LO-ledernes stil innad i organisasjonen. Det har således vært et relativt stort rom for uttalelser og atferd ved topplerne som i andre sammenhenger ville ha vært oppfattet som både truende og endog krenkende. Uttalelser fra sentrale tillitsvalgte den senere tid tyder på at kraftig ordbruk og emosjonelle utfall nærmest har vært sett på som både riktig og nødvendig for en slagkraftig interessehevding. En forutsetning for at dette har vært akseptert er nok at LO-lederne også har kunnet vise varme og empati, og evnet å få frem et skille mellom sak og person, mellom personlig engasjement og personrettet aggresjon og fiendtlighet.

## 8.5 Vallas lederstil

De formelle forhold knyttet til LO-strukturen kan være en utfordring i arbeidsmiljøsammenheng. Muligheten for uformelle avklaringer og fri meningsutveksling reduseres i en lukket organisasjon styrt etter strenge kommandolinjer og med en sterk leder på toppen. Disse utfordringene forsterkes ved at Valla spiller på maktstrukturen, noe utvalget har fått et klart inntrykk av gjennom høringene. Utvalget har ved flere anledninger fått belyst at LO-lederen krever opplysninger og avklaringer under henvisning til at "Jeg er LO-leder". Vallas suverene posisjon som den ubestridte LO-leder visualiseres også gjennom medarbeidernes tilgang til henne. Valla jobber tett med politiske og personlige rådgivere som bidrar til å opprettholde avstand mellom henne og de øvrige. Det regnes som prestisjefyllt å ha kontakt med Valla ofte og medarbeiderne merker seg hvem Vallas sekretær innkaller til møte med henne. I Internasjonal avdeling var det for eksempel tydelig for alle at det var betydningsfullt at nestleder ble kalt inn til møter, og ikke alltid avdelingslederen. Vallas stilling illustreres også ved at ansatte i Internasjonal avdeling opplevde det som en begivenhet at Valla en gang i hennes lederperiode besøkte avdelingen og deltok på et avdelingsmøte. Tilsvarende ble det regnet som meget prestisjefyllt å få delta på reiser med Valla og representere LO sammen med henne.

LO-lederen påvirker følgelig kulturen i hele Folkets hus. Forgjengerne Leif Haraldseth og Yngve Hågensen ble oppfattet som inkluderende. Hågensen hadde temperament, men som en uttalte det: "Han beit huet av meg til frokost, men så kom han og satte det på igjen til lunsj". Hågensen sa ikke unnskyld, men unnskyldte seg ved å gi en klem. Flere bekrefter at Valla har vært mer tilbaketrukket i forhold til de ansatte enn tidligere LO-ledere. Hun beskrives som ekstremt saksfokusert. Hun stiller store krav til seg selv og andre. Som hun uttalte på pressekonferansen 11. januar 2006: "Her i LO stilles det krav og det gis tilbakemeldinger". Utad er det ingen tvil om at Valla har vært en svært vellykket LO-leder. Hun fremstår som handlekraftig, kunnskapsrik og uredde. Hun har oppnådd strålende resultater for LO og må regnes som en av landets mest innflytelsesrike personer. Innad i organisasjonen er imidlertid synet på Valla delte. Hun beskrives av en del som varm, omsorgsfull og åpen for andres meninger. Sitat fra en i LOs ledelse: "Jeg har aldri fått noen negative tilbakemeldinger fra Gerd-Liv Valla. Jeg er veldig fornøyd med henne". Denne beskrivelsen gir imidlertid ikke noe fullstendig bilde av Vallas lederstil, slik den er beskrevet for utvalget. Hun oppfattes også på den annen side som lite empatisk, meget opptatt av å bevare kontroll og av flere som truende i vanskelige situasjoner. Valla har lite fokus på hva medarbeiderne rundt henne opplever og føler i samhandlingen med henne selv. Et karakteristisk og lite hensynsfullt trekk synes å være at hun ber forværelset innkalle medarbeidere til å møte hos henne på et fremtidig tidspunkt, uten at det opplyses noe om hva møtet skal dreie seg om. Hun er nærmest utelukkende fokusert på sakene og resultatet av disse. Som hun selv forklarte utvalget: "Jeg har ikke sans for å få sånne klapp på skulderen, jeg vil ha ros for de sakene jeg gjør". Hun forklarte samtidig for utvalget at: "Jeg kan ikke gå rundt og ta ansvar for andres følelser". En av hennes medarbeidere har beskrevet hennes lederstil som rå.

Det fremstår for utvalget som nokså klart at Valla ikke er enkel å ta opp vanskelige ting med. Dette forsterkes ved at hun som nevnt beskrives som meget kontrollerende. Selv om det er en arbeidsdeling i den politiske ledelsen, har Valla full kontroll på alle sentrale spørsmål. Standpunkter skal som hovedregel klareres med henne. Valla har en meget stor arbeidskapasitet og går detaljert inn i sakene. Når hun forlater kontoret om kvelden, får hun med seg en saksmappe med detaljert gjennomgang av morgendagens saker. Hun bruker nærmest all tid på arbeidet og har derfor god oversikt over alt som behandles i Folkets Hus. Kontrollen handler imidlertid ikke bare om sakene, men også om menneskene. Dette henger

sammen med kravet til lojalitet som dels springer ut av hele kulturen og dels ut av Vallas egne krav og forventninger. Ønske om kontroll gir seg utslag i at hun kan gjennomføre avhørslignende samtaler og hun kan kreve detaljerte opplysninger om hvem som har sagt hva til hvem og når dette har foregått. Kravet til kontroll stiger hvis det er tale om kritikk av LO-lederen. Dette er illustrert for utvalget blant annet gjennom forklaringen til en tillitsvalgt. Han hadde ved en anledning i oktober 2005 avslått en anmodning fra media om å kommentere Vallas lederstil. Dette ble meddelt LOs administrasjon. Kort tid etter ble han innkalt til Valla, som ga uttrykk for at han burde ha sagt at hun hadde en god lederstil. Da han sa at det kunne han ikke, fordi medlemmer hadde klaget på lederstilen hennes, ble hun sint og forlangte å få vite hvilke medlemmer som mente dette. Han opplevde dette som et ureglementert forsøk på både å instruere en tillitsvalgt og å få frem konfidensielle opplysninger. De tillitsvalgte gjorde det til en regel aldri å ha møter med Valla alene. Valla oppleves som uforutsigbar, og ansatte har beskrevet som et problem at de ikke vet hva som venter dem når de innkalles til hennes kontor.

Yssen og lederen for Europa-seksjonen i Internasjonal avdeling har forklart at de på tilsvarende måte ble gjenstand for en serie avhørslignende møter i forbindelse med Faforapporten, jf. foran punkt 3.3.7. Seksjonslederen har forklart at det var en møterekke hun tok tungt fordi det hadde preg av avhør og hun opplevde det slik at hun skulle presses til å si at hun var illojal fordi hun ikke hadde strøket den omstridte setningen i Faforapporten. Møtene opplevde hun som så tunge at hun på morgenen forut for et av møtene besvimte. Et medlem av LOs politiske ledelse sier at behovet for kontroll er helt sentralt i Vallas lederstil. Hun ønsker å vite hvem som snakker med hvem og hva som blir sagt. Noen er ute av varmen og noen er inne i varmen. Hvis du er lojal bukker du ryggen og selv om du er uenig, så sier du ikke ifra. Det er også opplyst at møtene med Valla kunne være meget høylytte, med stemmebruk som hørtes helt ut på forværelset. Noen ganger kunne slike en til en-til-en samtaler bare avsluttes ved at vedkommende forlot kontoret. En person som har uttalt seg om Vallas lederstil har forklart at: "Hun er en hærfører når det gjelder politiske saker. Hun er uredd. Det er ikke bestandig man kan bruke samme metode på mennesker".

De sakkyndige har gjengitt beskrivelsene fra to personer i utvalgets høringer som er illustrerende i denne sammenheng: "Disse måtte gjøre seg fortjent til Vallas tillit. Denne oppnådde de i løpet av noen år som beskrives av begge som en meget vanskelig periode. De følte seg nødtvunget til å innta en lav profil, ikke markere uenighet og være ytterst lojale, spesielt utad, ikke utfordre, konkurrere eller provosere. Hos én leder kom det frem at vedkommende valgte bevisst å be om lite prestisjefylte arbeidsoppgaver for å unngå å komme i konkurranse med Valla: "Valgte å leve i blindsonen hennes". Utvalget sitter igjen med en klar oppfatning av at Vallas krav til kontroll og lojalitet har ledet til at mange opplever at hvis man er uenig med Valla, blir man regnet som motstander av henne. Et slikt klima er uforenlig med moderne ledelse og ugunstig for medarbeidere som har samhandlingsproblemer med Valla. Utfordringene knyttet til Vallas lederstil er derfor allmenne og ikke knyttet til Yssen alene.

Utvalget har forståelse for at det kan være nødvendig med en tøff lederstil i en kamporganisasjon som LO. Dels er det nødvendig for å få tilstrekkelig avklaring internt. I en så stor organisasjon som LO vil det regulært være sterke motstridende interesser knyttet til prioriteringer og politiske valg. Dernest må LO-lederen kontinuerlig fronte organisasjonens standpunkter utad og være villig til å sloss for disse. Samtidig går det en grense for hvorledes en leder kan opptre i forhold til medarbeiderne. Hvor grensen nærmere ligger, vil kunne avhenge av hvordan organisasjonen forholder seg til at de har en tøff leder på toppen. Dersom organisasjonen sørger for å ha sentralt plasserte personer som kompenserer for de mangler

lederen måtte ha, kan det ha betydning for hvor grensen trekkes. I LO er det ingen som har noen slik funksjon. Ikke bare rapporterer avdelingslederen formelt til LO-lederen, men det er heller ingen andre som uformelt plukker opp og kompenserer for de uheldige sidene av Vallas lederstil. Samtidig ligger det ikke slik an i denne saken at slike organisatoriske grep ville ha endret utvalgets funn og konklusjoner. Som det vil fremgå, har Valla uansett overskredet den tålegrense som må gjelde.

## 8.6 Yssens subjektive forhold

Utvalget har undersøkt om det foreligger subjektive forhold på Yssens side som kan ha påvirket hennes opplevelser av arbeidsgivers handlinger. Utvalget viser til at mennesker reagerer ulikt på kritikk og negative sanksjoner. Det fremgår av rettspraksis at dette vil kunne få betydning på vurderingen om det foreligger trakassering i rettslig forstand. I Rt 2004 s. 1844, den såkalte Nera-saken, ga den sakkyndige en erklæring om spesielle personlighetstrekk hos den personen som mente seg utsatt for trakassering. Førstvoterende uttalte på bakgrunn av dette at: "Dette gir inntrykk av A som en nærtagende person, med et stort behov for anerkjennelse". (...) Etter min mening kan det ikke før hendelsene i januar 1998 ha vært lett for B eller andre i X å skjønne at A var i ferd med å utvikle så store psykiske problemer at han burde behandles på en spesielt skånsom måte". Det rettslige spørsmålet i Nera-saken gjaldt krav om erstatning for psykisk skade på bakgrunn av påstander om trakassering. Nera-saken illustrerer imidlertid at det ikke nødvendigvis vil være mulig for arbeidsgiver å oppdage at en arbeidstaker har en spesielt lav "tålegrense" for beslutninger fra arbeidsgiver som oppleves negativt.

Yssen ble syk i august 2006. Det vises til legeerklæringen fra hennes fastlege referert til i punkt 3.6.9 der det fremgår at: "I august 2006 ble hennes helsetilstand til dels dramatisk forverret der hun bar preg av å ha stått under psykisk press over lang tid. Min oppfatning var at pasienten umiddelbart trengte ro og skjerming fra sin arbeidsplass og der den eneste måten å løse dette på var via en sykemelding. Denne avgjørelsen har i ettertid vist seg som riktig, der hun har hatt behov for ro og distanse til det konfliktfylte forholdet til LOs leder."

Personer som møtte og snakket med Yssen i dagene 14.-15. august har beskrevet at hun virket redd, handlingslammet, ikke sterk som hun var kjent for å være, og nær ved et sammenbrudd. LOs bedriftslege har forklart at hun i forbindelse med en konsultasjon i september 2006 vurderte Yssen som "deprimert og i en slags angsttilstand". Spørsmålet er om Yssens sykdom kan ha hatt andre årsaker enn arbeidssituasjonen i LO. Yssens fastlege har forklart til utvalgets sakkyndige at:

"Fastlegen omtaler Yssens tidligere helse, legemlig og psykisk, som meget god. Han mener basert på kunnskap til hennes mestring av tidligere påkjenninger at hun tåler ganske mye. Han understreker at han ikke har funnet noen sårbarhetsfaktorer som for eksempel spesielle personlighetstrekk eller forhold i livssituasjonen, som har bidratt til Yssens reduserte arbeidsevne og gjentar det han skriver i sin erklæring at det er utelukkende konflikten med LOs leder som er å anse som sykdomsårsak". Utvalgets sakkyndige har konkludert med at: "Gerd-Liv Valla har i sin rolle som LO-leder handlet slik at Ingunn Yssen som hennes underordnede og som følge av dette, i sitt arbeidsforhold er blitt så alvorlig krenket at det medførte helseskade og funksjonssvekkelse". Det fremgår av de sakkyndiges vurdering og fastlegens vurdering at Yssen ikke har vært spesielt sårbar, nærtagende eller hatt redusert tåleevne i forhold til negative tilbakemeldinger fra sin arbeidsgiver. De sakkyndige har uttalt:

"Sammenfattende synes ikke Yssen å ha hatt spesielt sterke behov for ros, bekræftelse eller støtte. Hun fremtrer som ganske selvstendig og uavhengig. Hun er ikke sårbar for uenighet,

kritikk eller fiendtlighet og er ikke lett krenkbar. Hun har vist stor tåleevne for stort omsorgsansvar, betydelige tapsopplevelser og store arbeidsbelastninger. I sitt politiske virke og i sin tid som likestillingsdirektør håndterte hun godt motsetninger, konflikter, angrep på synspunkter og holdninger. I sitt arbeid for likestilling ble hun også fortrolig med forskjellige former for hersketeknikker, f.eks. latterliggjøring. I den grad det kan foreligge en spesiell sårbarhet, synes den mer knyttet til hennes rolle i yrkeslivet, med den tilhørende identitet, særlig knyttet til likestillingsspørsmål, til politiske idealer og til hennes behov for å lykkes med oppgavene. Utover denne form for sårbarhet har bare Yssen den sårbarhet som enhver person med ressurser, integritet, jeg-ideal og samvittighet har overfor alvorlige, langvarige krenkelser der ikke mestringsforutsetningene er til stede i miljøet. Hun har således ingen generell eller spesifikk personlighetsforankret sårbarhet”.

En person med god kjennskap til Ingunn Yssen fra hennes tidligere arbeid har beskrevet henne slik: ”Jeg vil si at hun er robust og veldig personlig sterk. Hun har sine meningers mot. Hun kan nok oppfattes som skarp, men bak det ligger at hun er idealistisk”.

Utvalget har vurdert om vennskapet til Valla kan ha spilt en rolle for Yssens opplevelser i LO. Nære venner vil kunne være mer åpne og direkte med hverandre enn en sjef og en underordnet som kun har hatt profesjonell kontakt. Samtidig vil det som oppleves som en avvisning fra en nær venn kunne oppleves mer sårende og krenkende enn tilsvarende fra en leder en ikke har hatt et like nært forhold til. Utvalget har basert på begge parters forklaring fått en forståelse av at vennskapet ikke var like nært da Yssen tiltrådte som Internasjonal sekretær. Valla har selv forklart at hun på dette tidspunktet hadde et nærmere forhold til nestlederen i Internasjonal avdeling. Yssen har forklart at hun beundret sider ved Valla, men var ikke spesielt opptatt av hennes gunst eller å ”bli sett” av henne. Det er likevel ikke tvilsomt at de tidligere hadde stått hverandre nær, og skuffelsen over at vennskapet ikke var som tidligere, kan ha hatt betydning for forholdet. En person som jobber nær Valla har forklart at den omstendighet at Yssen og Valla hadde vært fortrolige før, kan ha spilt en rolle for hvordan forholdet har utviklet seg: ”Kanskje lette Yssen etter bekreftelser på fortroligheten, og har dermed veid og målt ting som er sagt og gjort på en annen måte enn hva man ellers ville gjort hvis man fremdeles var nære?” Valla skal ha bekreftet at det kunne være noe i en slik teori. En person som kjenner begge godt har beskrevet et dypt vennsksforhold, men at de to hadde vokst fra hverandre: ”De hadde vokst fra hverandre uten at de var klar over det, og så smalt det”. Utvalget har i sin vurdering vært oppmerksom på og tatt i betraktning den betydning det tidligere nære vennskapet mellom partene har hatt.

Utvalget legger samlet til grunn at Yssen er en mer enn alminnelig robust person som er i stand til å tåle påregnelige påkjenninger i et arbeidsforhold i en organisasjon som LO. Det foreligger ingen holdepunkter for eller opplysninger om andre forhold som kan ha forårsaket eller medvirket til sykdommen. Som for eksempel mestringsvanskeligheter eller andre tilsvarende forhold. Det er derfor ikke tvilsomt at Yssens sykdom alene skyldes hennes arbeidssituasjon i LO. Som det vil fremgå nedenfor, er det utvalgets syn at sykdommen er forårsaket av Vallas ledelse av Yssen.

## 8.7 Styrkeforholdet mellom partene

Selv om både Valla og Yssen er sterke personer som begge hadde lederansvar, er det etter utvalgets syn ingen tvil om at det var en ubalanse i styrkeforholdet mellom Valla som LO-leder og Yssen som Internasjonal sekretær. Yssen var både organisatorisk og reelt underordnet Valla.

## 8.8 Negative handlinger

Spørsmålet er om Yssen har blitt utsatt for negative handlinger som, dersom øvrige vilkår er oppfylt, kan karakteriseres som trakasserende. Slik det er redegjort for under punkt 7.3.4 kan det dreie seg om plaging, utfrysning, fratakelse av arbeidsoppgaver, usaklig personkritikk, sårende fleiping og erting. Trakassering av en ansatt vil gjerne utgjøre et mønster der både ord, handlinger og unnlaterelser kan inngå. Forbudet mot trakassering innebærer en begrensning i arbeidsgivers styringsrett. Som det er redegjort for i punkt 7.2.3 basert på Rt. 2004, s. 1844, kan en arbeidsgiver gå relativt langt i å påtvinge arbeidstaker beslutninger selv om arbeidstaker er sterkt uenig i disse, så lenge beslutningene er saklig motivert og underlagt forsvarlig saksbehandling. Saklig utøvelse av styringsretten vil ikke medføre at trakassering finner sted. Dersom en negativ handling eller uttalelse fra arbeidsgiver dreier seg om personlige egenskaper, oppførsel eller eksempelvis forhold knyttet til graviditet, vil det lettere kunne være tale om trakassering.

Utvalget har vurdert om det foreligger negative handlinger særlig i forhold til: 1) Negativ samhandling mellom Valla og Yssen. 2) Arbeidet som Internasjonal sekretær 3) Forhold knyttet til Yssens graviditet. 4) Oversendelse av notatet fra Valla 15. desember 2006.

### 8.8.1 Negativ samhandling mellom Valla og Yssen

#### 8.8.1.1 Innledning

At forholdet mellom Yssen og Valla utviklet seg negativt i den perioden Yssen arbeidet som LOs Internasjonal sekretær, er etter utvalgets syn ikke tvilsomt. Partene har selv trukket frem enkeltepisodes og karaktertrekk ved den annen som de har reagert på. Valla var eksempelvis skuffet over at Yssen ikke var organisert den dagen hun ble LO-ansatt, jf. punkt 3.3.4. Hun har bedt Yssen tilpasse seg og forstå LO-kulturen bedre, jf. punkt 3.3.1, og hun har forklart at hun var skuffet over manglende levering fra Internasjonal avdeling. Yssen har beskrevet at hun følte at Valla systematisk lette etter feil og mangler ved hennes arbeidsprestasjoner og ved henne som person, jf. punkt 3.3.5. Yssen har videre forklart at: ”Resultatet av hennes oppførsel er frykt og usikkerhet”.

Utvalget har ikke klart å identifisere en enkelt episode eller hendelse som utløste den negative samhandlingen. De sakkyndige har i sin rapport funnet det klart at forholdet utviklet seg negativt fra et tidlig tidspunkt: ”Så virker det like klart at begge to ganske tidlig – sannsynligvis etter få uker – ble noe usikre og bekymret i forhold til det som ble realitetene: Yssens forundring, forvirring og etter hvert frustrasjon, og Vallas skuffelse og tiltagende frykt for at hun hadde tatt feil, og at dette også for andre, innad og utad, ville bli åpenbart. Det kom således ganske raskt til å dreie seg om Yssens trygghet og autoritet i rollen, og om Vallas frykt for å bli mistenkt for å ha favorisert en søker ut fra tidligere vennskap, eller rett og slett ha gjort en feilvurdering som både rammet LO som organisasjon og som hadde skuffet og såret en betrodd medarbeider som også hadde meldt seg som søker til lederstillingen. Mye tyder på at nettopp dette dannet grobunn for de destruktive samhandlingsprosessene mellom de to som har ført frem til foreliggende sak”.

Spørsmålet er om den fremstilling Yssen har gitt av sin følelse av å ha blitt forsøkt ”gjort mindre” og på den måten trakassert, kan anses tilstrekkelig bevist. Dernest er spørsmålet om de forholdene hennes opplevelser bygger på må regnes som trakassering i lovens forstand. Utvalget viser til at å bli kritisert som person og bli utsatt for utskjelling og spontane raseriutbrudd regnes for å være metoder som omfattes av trakasseringsbegrepet.



Utvalget viser til beskrivelsen gjengitt i kapittel 3 av en rekke episoder som kan utgjøre eksempler på krenkende behandling av Yssen fra Valla:

- påstått kjeft/utskjelling i bil på vei til Gardermoen i november 2003
- påstått kjeft/utskjelling i bil på vei til Gardermoen i juni 2004
- påstått kjeft/utskjelling i forbindelse med presentasjon av FAFO-rapporten
- påstått ydmykelse på administrasjonsmøtet i september 2005 i forbindelse med behandling av Norad-søknaden
- påstått ydmykelse på administrasjonsmøtet i oktober 2005 i forbindelse med spørsmål om Internasjonal avdelings integrering av likestillingsperspektivet i en rapport
- påståtte negative ytringer om Yssens graviditet og kritikk av bruk av ammefri i møte i desember 2005
- påstått kjeft/utskjelling på flyplassen i Helsinki i juni 2006

I tillegg til disse enkeltepisoder har Yssen forklart at hun i det daglige ikke opplevde å være en person som hadde Vallas tillit. Dette skal ha fremgått av Vallas blikk og kroppsspråk. Hun opplevde at Valla forsøkte å gjøre henne "mindre". Hun fikk kritikk for å ha vært synlig i media og ble mistenkeliggjort i forbindelse med oppslag som var kritiske til Vallas lederstil. Hun opplevde at det ble stilt spørsmål ved hennes lojalitet og hengivenhet. Yssen opplevde det ubehagelig å bli innkalt til Vallas kontor. Disse møtene fikk etter hennes syn fikk mer og mer preg av irettesetting.

Utvalget finner det klart at Yssens oppfatning av å ha blitt dårlig behandlet av Valla ikke er nye påstander. Kritikken ble formidlet første gang til bedriftslegen og andre ansatte i LO 5. oktober 2005. Yssen fortalte det til minst tre personer høsten 2006 som har bekreftet dette til utvalget. En av de hun betrodde seg til har forklart: "Ingunn Yssen følte hun ble stengt ute, at hun ikke kom inn i varmen, at de ikke hadde kommunikasjon og at Gerd-Liv Valla snakket stygt til henne. Hun ble helt skjelven, redd og nedkjørt og klarte ikke de mest elementære ting".

#### 8.8.1.2 Påstander om utskjelling

Utvalget vet ikke sikkert hvilke ytringer som har falt mellom Yssen og Valla i situasjoner der kun disse to personer har vært til stede, eksempelvis i samtaler på Vallas kontor eller i bil. Yssen har forklart at Valla i slike situasjoner kunne være oppfarende og meget sint og bruke munnen kraftig. Kritikken har gjennomgående vært rettet mot Yssen som person og har vært opplevd som krenkende og nedverdiggende. Utvalget finner det relevant i denne sammenheng å se hen til andre personers beskrivelser av en-til-en samtaler med Valla som utvalget har fått kjennskap til, for å vurdere hva som kjennetegner Vallas reaksjonsmønster.

En person beskrev i utvalgets høring at vedkommende i en periode hadde en konflikt med Valla. I en av samtalene skal Valla ha blitt svært sint. Situasjonen ble beskrevet som truende. Personen følte seg presset opp i et hjørne. Konflikten med Valla medførte dårligere konsentrasjonsevne, mindre glede, dårligere søvn, liten matlyst og innvirkning på familielivet. Stemningen ble beskrevet som iskald. Personen opplevde å gråte etter møte med Valla og følte seg liten og mindreverdigg.

En annen person har også i utvalgets høring vist til at det var vanskelig å ha en-til-en samtaler med Valla. I disse samtaler ble både jobberelaterte spørsmål og personlige spørsmål vanskelige. Det ble noen "smeller" da personen kom med kritikk. Samtalene utviklet seg til høylytte krangler. Trivselen i LO var dårlig og årsaken oppgis å være Vallas lederstil. Valla beskrives som "veldig nådeløs" og mer opptatt av kontroll enn de fleste er. De siste årene har hun opplevd en ny side ved Valla som en omsorgsfull leder.

En tredje person har beskrevet at Valla opptrer svært aggressivt i møter og at hun oppleves "nådeløs". Valla skal ved et tilfelle ha vært opptatt av å få personene som var tilstede til å innrømme illojalitet. Sitat: "Hun freste nok litt mer en normalt. Hun var helt svart i øynene og aggressivt pågående fremover. Jeg fikk nesten ikke puste". I en samtale ble det hentet frem et håndskrevet notat med rapport om hva en av de tilstedeværende hadde sagt på et møte der Valla ikke selv var tilstede. Dette var gjort for å kunne konfrontere personen med dette senere. Sitat fra den som forklarte seg: "Det gikk så langt at jeg besvimte en morgen".

De sakkyndige har gitt følgende beskrivelse i sin rapport: "I beskrivelsen av den personlige påvirkning som Valla har, går det igjen at hennes non-verbale og verbale intensitet kan oppleves som et voldsomt trykk som kan føre til en så sterk opplevelse av frykt, maktesløshet og hjelpeløshet at det virket lammende. Det naturlige selvforsvar synes ikke å ha blitt mobilisert i form av selvhevdende opposisjon med motargumentasjon, å gå fra Vallas kontor i protest eller å søke allierte. Det som da gjenstår av beskyttende reaksjonsmåter, er da å bli lammet, dvs. bli fanget av situasjonen og etter hvert underordne seg/underkaste seg. Dette reaksjonsmønsteret ble beskrevet konkret av flere. Valla synes ikke å ha forstått eller reagert positivt støttende eller trøstende i forhold til den reaksjon hun slik fremkalte. Det er vanskelig å vite om dette var en bevisst prioritering eller strategi, eller om det mer dreier seg om manglende empati eller forståelse".

Yssen har forklart at hun opplevde at Valla har et veldig tydelig kroppsspråk, og at hun kommuniserer hva hun mener om en person uten å si det direkte. Hun har også vist til at Valla blir "svart i øynene". Med dette menes at: "Hun ser på deg lenge nok til at du skjønner at noe er galt". Av undersøkelsen til Right Management fremgår: "Vi har mottatt såpass mange vitnebeskrivelser fra personer som har observert en gråtende og ydmyket Yssen etter møter med Valla, at vi vanskelig kan avfeie dem som enkelthendelser".

Et vitne har bekreftet at samtaler knyttet til FAFO-rapporten ble svært ubehagelige både for henne selv og for Yssen. Det var flere møter med Valla om denne rapporten, både med Valla alene og med andre personer i LOs ledelse også til stede.

Når det gjelder episoden på flyplassen i Helsinki, har Yssen i sitt oppsigelsesbrev hevdet at Valla har: "Stått på flyplassen i Helsinki og skreket at jeg er ubrukelig som ikke engang kan bestille riktige flybilletter". Utvalget har fått ulike opplysninger om denne hendelsen. To personer har hevdet at de ikke har sett at Valla har brukt munn eller skreket til Yssen. En person har bekreftet betydelig uro og at Yssen etter samtalen med Valla var "preget og skjelven". Utvalget legger til grunn at påstanden om skriking ikke medfører riktighet, men legger til grunn at Valla var svært sint på Yssen for et forhold Yssen ikke hadde ansvaret for, og ga klart uttrykk for dette på en for Yssen usaklig måte.

En ansatt som har opplevd Valla som sint ved ett tilfelle beskriver henne som "ganske steinhard": "Når Gerd-Liv er sint på eller misfornøyd med en sjef trenger du ikke lure på om hun er det". Den samme personen har beskrevet at Valla "ikke er så god på å oppfatte at en person er lei seg, og at hun ikke er så empatisk". Valla har overfor utvalget erkjent at hun har temperament, men at hun ikke kjenner seg igjen i de siterte beskrivelser av hvordan hun er når

hun er sint. Hun erkjenner at: "når man står hverandre nær, kan jo tilbakemeldingene bli litt tilpasset det". På spørsmål om hun har gått tilbake til de personer hun har vært sint på i ettertid svarer Valla: "Det jeg hele tiden hadde regnet med er at Ingunn Yssen tok kontakt hvis hun tok ting tungt". Hun mener hun ofte sier unnskyld etter å ha vært sint. Hun mener det faktisk at hun spilte Yssen inn i regjeringskabalen i 2005 må regnes som en forsikring på at hun likevel brydde seg om henne. Hun mener det ligger til rollen som LO-leder både å være tøff og ha temperament. De sakkyndige har uttalt: "Med grunnlag i en rekke høringsuttalelser ser det for oss ut til at når Valla føler seg truet i sin posisjon eller er under alvorlig stress, får hun en redusert evne til å skille mellom saklig uenighet, konstruktiv kritikk og personlig fiendtlighet. Dermed tyr hun også til personlige motangrep, og ikke bare til motargumenter".

Basert på Yssens egne beskrivelser av opplevelser med Valla, opplevelser fra andre som har svært mange likhetstrekk med Yssens historie, vitnebeskrivelser av Yssen etter møter med Valla, samt de sakkyndiges vurdering av Vallas påvirkning på Yssen og andre, legger Utvalget til grunn at Yssens beskrivelser av Vallas behandling i det alt vesentlige er riktig. Valla kan, etter omstendighetene, fremstå "aggressiv og truende" i en-til-en situasjoner, og dette gjør medarbeidere redde, usikre og reduserer deres selvfølelse.

Utvalget legger til grunn at konfrontasjonene mellom Yssen og Valla til dels har vært harde i situasjoner der bare disse to har vært til stede. Vitneobservasjoner av Yssen etter slike møter tyder på at møtene har vært opplevd som svært ubehagelige. Av Yssens fastlegges erklæring av 13. desember 2006 fremgår: "I tillegg vil pasienten bli henvist til psykologisk bistand for å bearbeide det hun opplever som traumeaktige opplevelser". Utvalget mener dette klart viser at Yssen har vært utsatt for en adferd utenfor det akseptable. Det skal etter utvalgets vurdering svært mye til for at en utskjelling av medarbeidere, til tross for at disse har lederansvar og må tåle mye, fremstår som en adekvat reaksjon på manglende faglig oppfølging. Det vil oppleves belastende og krenkende for en erfaren, ledende ansatt i LO å få og motta kjeft fra sin leder. Som de sakkyndige fremhever i sin rapport, er slike episoder sterkt belastende: "At mistillitserklæringene ofte skjedde på tomannshånd og synes å ha skapt en følelse av nederlag og skamfølelse som følger med underkastelsen, og derved skader ens stolthet og identitet, må være forklaringen på at ingen søkte støtte i det formelle apparatet som skal være tilgjengelig i slike situasjoner". En leder kan gå langt i å kritisere en ansatt for sitt arbeid. Raseri og truende adferd kan imidlertid ikke aksepteres fra ledere på norske arbeidsplasser. Utvalget finner det godtgjort at Yssen ved flere anledninger er blitt utsatt for uakseptabel utskjelling fra Valla, både i en-til-en samtaler og i samtaler med flere til stede. Ved dette er grensen for akseptabel lederadferd overskredet. Vallas opptreden ved disse anledningene utgjør klart negative handlinger overfor Yssen.

### 8.8.1.3 Påstander om ydmykelser i møtesammenheng

Ingunn Yssen har trukket frem to administrasjonsmøter i LO som utvalget finner det relevant å vurdere opp mot en påstand om trakassering. Det første møtet var administrasjonsmøtet den 14. september 2005 der LO skulle behandle forslag til Norad-søknad fra Internasjonal avdeling. Det andre møtet var administrasjonsmøtet 5. oktober 2005 der det skulle behandles en rapport fra NFS' globaliseringskonferanse i Helsinki. Spørsmålet er om behandlingen Ingunn Yssen fikk av Valla på noen av disse møtene må sies å være negative handlinger som inngår i en eventuell trakassering.

Da Norad-søknaden skulle behandles på administrasjonsmøtet, ble det tatt en pause i møtet for at nestlederen skulle hentes opp til møtet for å legge frem saken. Yssen var selv forberedt på å kunne presentere saken fra Internasjonal avdeling. Valla hadde på forhånd avtalt med

nestlederen i avdelingen at hun skulle hentes opp til møtet. Yssen var ikke gjort kjent med dette på forhånd. Nærmere beskrivelse av møtet er gitt i punkt 3.5.2.

Utvalget mener det kan være mange saklige og gode grunner til at LOs leder ber en bestemt person legge frem en sak i administrasjonsmøtet. Utvalget finner imidlertid den valgte fremgangsmåte i denne saken så spesiell at slike gode grunner overskygges totalt at mangel på omsorg og respekt for den ansatte avdelingsleder. Nestleder i avdelingen opplevde situasjonen som så ubehagelig at hun krevde å bli hentet til møtet. Hun ville ikke gå til et administrasjonsmøte der hun visste Yssen representerte avdelingen. Nestleders holdning og Yssens reaksjon viser at opplevelsen var ydmykende for Yssen. At Valla ikke informerte Yssen om hvordan hun ville legge opp behandlingen av Norad-søknaden, er etter utvalgets syn et eksempel på svært dårlig behandling av ledere. Utvalget har forståelse for at en LO-leder i en travel hverdag ikke vil kunne passe på hver enkelt medarbeiders følelser og forventninger. Når Valla imidlertid tok seg tid til å bestemme hvem fra Internasjonal avdeling som skulle presentere Norad-søknaden, må det også kunne forventes at nødvendig tid settes av til å varsle Internasjonal sekretær. I lys av den generelle behandlingen Yssen utsettes for, er også dette møtet etter utvalgets syn et eksempel på en negativ handling som rammer Yssen.

På administrasjonsmøtet den 5. oktober 2005 fikk Yssen kritikk fra Valla for manglende integrering av likestillingsperspektivet i en sak fra Internasjonal avdeling. Detaljert beskrivelse av møtet fremgår av punkt 3.5.3. Kritikken endte med at Yssen ble sittende å gråte i møtet. Tre personer som har forklart seg for utvalget har bekreftet at de så at Yssen gråt i møtet. Det samme antall observasjoner fremgår av undersøkelsen til Right Management. En rekke vitner har på den annen side forklart at de ikke husker noe spesielt fra møtet eller at Yssen gråt. Valla har forklart at hun selv ikke så at Yssen gråt i møtet. Hun har forklart: "Nei, det var ikke i mine tanker at hun skulle ta seg nær av situasjonen. Dette er en situasjon mange hadde vært i". Utvalget finner det påfallende at Valla ikke så at Yssen gråt hensett til at det under høringen har fremgått at Yssen og Valla satt rett overfor hverandre. En kollega fra Internasjonal avdeling har bekreftet at Yssen var fortvilet etter møtet og følte at hun offentlig var blitt ydmyket av Valla. Yssen ringte LOs bedriftslege etter møtet. Hun har bekreftet at Yssen i telefonsamtalen fortalte at hun opplevde i økende grad å bli mobbet og trakassert av Valla. Yssen beskrev ovenfor bedriftslegen at hun syntes det var vanskelig å ta opp saken da hun opplevde at lederen hadde mye makt, og at det var så mye frykt i organisasjonen at hun ikke fikk noen reell støtte. To personer har oppgitt at de oppsøkte Yssen etter møtet for å uttrykke sin sympati og medfølelse. En av disse personer var en tillitsvalgt i HK-klubben som har bekreftet overfor utvalget at han snakket med Yssen om hennes opplevelser med Valla senere på dagen den 5. oktober 2005.

Utvalget finner det bevist at Yssen gråt på administrasjonsmøtet den 5. oktober 2005. Tre vitneobservasjoner bekrefter dette, hvorav ett av vitnene mener hun til tross for tårene hos Yssen mente hun ikke ble utsatt for tøffere behandling enn andre. Personer vil i varierende grad være oppmerksomme på andres reaksjoner og vil sitte ulikt plassert ved mødebordet. Spørsmålet er imidlertid om kritikken mot Yssen var tøffere enn det som normalt må kunne forventes på et administrasjonsmøte i LO. Flere har forklart at det i slike møter ofte blir stilt kritiske spørsmål til avdelingslederne og at spørsmål om likestillingsperspektivet var en "gjenganger". Valla har forklart at hun ikke var spesielt sint på Ingunn: "Jeg var ikke sint i det hele tatt". Yssen følte på sin side at det var hun som skulle tas, og at likestilling ble valgt for å ramme henne spesielt. Utvalget finner grunn til å påpeke at sterk kritikk på et område en selv opplever som sitt kompetanseområde vil ramme særlig hardt. Yssen opplevde at Valla i realiteten uttrykte: "Hun er en helt ubrukelig Internasjonal sekretær, og kan ikke engang håndtere likestillingsspørsmål som hun har jobbet med i 5 år". Saken som var oppe til

behandling var en rapport fra en globaliseringskonferanse der LO var representert, men der Yssen selv ikke hadde deltatt. Utvalget har lest rapporten og stiller seg undrende til at en slik rapport er i stand til å utløse så sterk kritikk fra LOs leder. Det er mulig det var det faktum at Yssen ikke kunne svare godt nok på spørsmålet om hva avdelingen hadde ment med å svare "ja" på spørsmål om likestillingsperspektivet var behandlet og integrert, som utløste kritikken fra Valla. Ut i fra sakens objektive sider fremstår den sterke kritikken som ble fremført urimelig og overdreven. I lys av dette mener utvalget det kan ha ligget andre motiver bak den sterke kritikken av Yssen enn kun å påpeke mangler i rapporten fra Internasjonal avdeling.

Utvalget er også av den oppfatning at det for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø bør være en høy terskel for å fremføre sterk og personlig kritikk av en avdelingsleder i et formelt møte der hele LOs politiske ledelse og alle andre avdelingsledere møter. Å bli kraftig og personlig kritisert av LOs leder foran alle betydningsfulle personer i LO-systemet vil for de fleste virke sterkt. Yssen har beskrevet at hun opplevde det som sterkt. En annen person som selv hadde hatt problemer i sin relasjon med Valla opplevde det sterkt. Hun forklarte utvalget: "Det var da jeg begynte å forstå at dette bar galt av gårde. Det var selvfølgelig ting Ingunn Yssen burde gjort. Avdelingsleder har ansvaret. Det var ikke bare Ingunn Yssen som ikke hadde gjort det. Men det var Ingunn Yssen som skulle tas. Hun ble tatt tøffere enn vanlig. Valla kjørte Ingunn Yssen hardt. Det var ydmykende for Ingunn Yssen fremfor alle kollegaene å få så mye ris. Det må gjøres i enerom. Jeg så det på Ingunn Yssen, hun gråt, hun hulket ikke, men hun gråt". Utvalget har ingen grunn til å tvile på at Yssens og vitnets beskrivelse av administrasjonsmøtet den 5. oktober 2005 er riktig. Utvalget påpeker at kritikk fremført så sterkt at resultatet er at avdelingsleder blir sittende og gråte i møtet, innebærer at Vallas håndtering er en negativ handling og må tas med i en helhetlig vurdering av trakasseringsspørsmålet.

#### 8.8.1.4 Påstander om udugeliggjøring

Yssen har også hevdet at hun flere ganger skal ha blitt utsatt for sterke og usaklige beskyldninger om dårlig utført arbeid og tilbakemelding om at det arbeidet hun hadde utført var ubrukelig. Utvalget har ikke forutsetning for å vurdere rettmessigheten av kritikken fra Valla i de enkelte episoder hvor det må legges til grunn at det har vært reist kritikk; eksempelvis i bilen på vei til møte i Brussel i 2003, jf. punkt 3.3.5 eller i forbindelse med møte med den franske ambassadøren sommeren 2006 jf. punkt 3.5.11. Utvalget mener et arbeid skal være av svært lav kvalitet for å fortjene karakteristikken "ubrukelig". Utvalget mener de eksemplene som har vært gitt på dårlig arbeid ikke er mange, og gir ikke grunnlag for å trekke en konklusjon om at Yssen generelt sett ikke utførte de oppgaver som tillå stillingen som Internasjonal sekretær. En i LOs ledelse har hevdet at ting fra Internasjonal avdeling kom sent frem, og at det var problemer på avdelingen. En person med god kjennskap til Internasjonal avdeling har forklart: "Ingunn Yssen leverte ikke særlig godt på det administrative. Hun skrev veldig lite, produserte svært få dokumenter i tiden hun var her og leverte også mindre politisk". Samtidig har samme person fremhevet: "Synes at hun gjorde reisetingene bra. Hun er jo en dyktig politiker. Hun hadde alltid med seg en til, så da ble det skrevet rapport fra reisen. De positive trekkene ved Yssen er at hun er kjapp til å ta hovedbudskap og fremføre det på en ytterst bra måte". I rapporten til Right Management fremgår: "Det er helt ulike oppfatninger i LO om hvorvidt Yssen var skikket til jobben som Internasjonal sekretær i organisasjonen. Mange av hennes egne medarbeidere var positivt overrasket over hennes dyktighet og hvor raskt hun tilegnet seg ukjent stoff, og var klar på at hun ville ha gode muligheter for å lykkes i jobben som Internasjonal sekretær, med en annen sjef enn Gerd Liv Valla. Andre mener at Yssen ikke hadde de administrative og byråkratiske talenter som jobben krever". Nestlederen i avdelingen har forklart at det i starten av Yssens

arbeid ikke ble så annerledes mellom henne og Yssen enn mellom henne og Nålsund: ”Jeg passet på ham, kan du si. Synes ikke dette ble så veldig annerledes med Ingunn”.

De sakkyndige har i sin rapport fremhevet at: ”Etter hvert ble de samme eksemplene brukt om igjen og igjen som uttrykk for, og eksempler på . . . ”hvor håpløs du er”. Uttrykk som stadig gikk igjen var . . . ”Hvordan kunne du”. . . , ”du server meg ikke godt nok”, ”du respekterer meg ikke””. Resultatet av en slik kritikk for Yssen er beskrevet slik av de sakkyndige: ”For Yssen ble disse ’samtalene’ mer preget av bebreidelser og personangrep enn saklig kritikk og veiledning. Vårt inntrykk er at dette er en prosess der hun sterkere og sterkere føler sin verdighet og identitet krenket, og der hun gradvis svekkes i sin tro på egen evne til å mestre denne jobben. Etter hvert som beskyldninger om illojalitet ble en del av angrepene, ble hun rammet sentralt i det som for henne var grunnleggende verdier i ”bevegelsen”, i ”det sosialdemokratiske prosjektet”. . . , og dermed krenkende for selve hennes identitet som samfunnsborger, yrkesmenneske og sterkt engasjert politisk vesen. En mer grunnleggende tvil på egen verdi utviklet seg antakelig først utover i 2006, med et både angst- og depressivt preget symptombilde”.

Valla har avvist at hun har forsøkt å udugeliggjøre Yssen. Hun har forklart at: ”Nei, jeg har tenkt nøye gjennom situasjonen, og jeg kan ikke si at jeg har opplevd noen gang å være slem. Jeg har vært oppgitt og sint på faglig grunnlag”. I advokat Blekens sluttinnlegg for utvalget fremgår at ”Det er som nevnt ikke tvilsomt at Gerd-Liv Valla tok opp Ingunn Yssens manglende fungering i stillingen og kritiserte forskjellige aspekter ved den ved forskjellige anledninger i perioden Ingunn Yssen var ansatt”. Utvalget finner det derfor ikke tvilsomt at Yssens jobbutførelse var gjenstand for betydelig kritikk fra Valla i den periode Yssen var ansatt. Valla har for utvalget forklart at hun mener en leder må tåle mye: ”Den episoden med tårene: hvis jeg hadde blitt kritisert for at jeg ikke hadde lest saksdokumentene ville tårene kunne trillet på meg også, men det ville ikke vært trakassering”. Utvalget legger til grunn at Valla mener det ikke er hennes egen måte å gi tilbakemeldinger på som er problemet, men ansattes egen tåleevne.

En person som også har blitt utsatt for kritikk fra Valla har beskrevet det slik: ”Hun sa det til meg en rekke ganger i forhold til saker at jeg hadde dårlig dømmekraft og at jeg ikke var flink nok”. Dette viser at også andre i en konfliktsituasjon med Valla har opplevd gjentatt kritikk av evner og ferdigheter. Det kan etter utvalgets syn ha vært grunnlag for kritikk av Yssen i enkelte sammenhenger. Men Valla har som Yssens overordnede hatt et ansvar for å legge til rette for at det ble mulig for henne å lykkes i jobben. Unyanserte beskyldninger om at et arbeid er ubrukelig er ikke velegnet til å gjøre en medarbeider bedre i jobben sin. Utvalget kan ikke se at omfanget av den kritikk som det må legges til grunn at Yssen har vært utsatt for, står i forhold til de eksemplene på dårlig levering som har blitt fremhevet av Valla. Utvalget er enig i at en ansatt må tåle kritikk, men mener kritikken mot Yssen fremstår som mer enn hva en leder over tid normalt må tåle. Det vises til de sakkyndiges vurdering av effekten av over tid å bli utsatt for bebreidelser og personangrep. Utvalget mener den sterke kritikken Yssen ble utsatt for over lengre tid også må regnes for å være negative handlinger i en samlet vurdering av den behandling Yssen har fått i LO.

#### 8.8.1.5 Medarbeidersamtalene i august 2006

Yssen har i sitt avslutningsinnlegg hevdet at Vallas opptreden på møtene 14.-15. august 2006 er trakasserende eller utilbørlig adferd i strid med arbeidsmiljølovens § 4 -3, tredje ledd. Det vises til beskrivelsen av disse møtene under punkt 3.5.16. Yssen har i sin forklaring redegjort for at hun gruet seg til møtet med Valla gjennom hele helgen i forkant, da hun ikke visste hva temaet for møtet var. Utvalget finner det bevist at Yssen på møtet den 14. august ble fortalt at



hun ikke kunne fortsette i stillingen som Internasjonal sekretær. Forsvarets høgskole ble lansert som et mulig alternativ. Utvalget legger til grunn at Valla la et betydelig press på Yssen for å få henne til å si fra seg sin stilling frivillig. Valla la også et betydelig tidspress på Yssen ved å fortelle at nestleder i avdelingen skulle bli meddelt beslutningen allerede på møte neste dag. Utvalget mener Vallas håndtering av møtet den 14. august er kritikkverdig ved at Yssen for det første på forhånd ikke ble informert om at hennes fremtidige rolle i LO skulle diskuteres, og at hun for det andre ble gitt svært kort betenkningstid på hvilke alternative løsninger som forelå dersom hun ville godta å trekke seg som Internasjonal sekretær. Utvalget mener at det press som ble lagt på Yssen i denne sammenheng også representerer en negativ handling fra Vallas side.

## 8.8.2 Arbeidet som Internasjonal sekretær

### 8.8.2.1 Innledning

Yssen har fremholdt at flere forhold knyttet til organiseringen av arbeidet som Internasjonal sekretær er et ledd i Vallas påståtte trakassering av henne. Det gjelder blant annet fordelingen av styreverv, sammensetning av delegasjoner, tilsidesetting og desavuering i det daglige arbeidet, og at nestleder skal ha blitt gitt fullmakt til å ansette saksbehandlere. Yssen har også kritisert Vallas kontroll og detaljstyring av hennes arbeid, og at det ble stilt spørsmål ved hennes lojalitet til LO.

Utvalget vil innledningsvis til dette punkt knytte noen kommentarer til den uenighet som foreligger mellom Yssen og Valla om hva som ble kommunisert om det sentrale ved stillingen som Internasjonal sekretær før Yssen tiltrådte. Partene er enige om at stillingen ikke innebar noen medieprofil for Yssen som LOs internasjonale sekretær. Partene er imidlertid uenige om hvorvidt de administrative sidene ved stillingen ble særskilt fremhevet før tilsettingen av Yssen. Yssen mener dette ikke ble vektlagt. Som det fremgår av punkt 3.2.3, mener Valla det ble gjort klart for Yssen at Internasjonal avdeling er en stor avdeling med store utfordringer og at det var tale om en administrativ jobb hvor Internasjonal sekretær måtte gjøre mye av saksbehandlingen selv. Utvalget mener det i en enhver lederstilling ligger et element av saksbehandling og dermed et klart krav til administrativ ledelse. Utvalget finner det imidlertid samtidig klart at det var Yssens politiske egenskaper som var avgjørende ved valget av henne som Internasjonal sekretær. Det fremstår klart for utvalget at det var den politiske funksjonen ved stillingen som Internasjonal sekretær som var mest sentral for LO da de skulle finne Nålsunds etterfølger. Når personer som Jonas Gahr Støre og Jan Egeland sto på LOs ønskeliste, fremstår det klart at LO ville ha noe mer enn en god byråkrat – de ønsket en politisk dimensjon i tillegg. Nestlederen, som selv søkte stillingen, husker ikke at administrative evner ble trukket frem i ansettelsesprosessen. Hun reagerte på at ”firmaet sa at beslutningen om ansettelse var tatt”.

Utvalget finner det ikke tvilsomt at det i første rekke var de politiske sidene ved stillingen som ble solgt inn til Yssen i samtale med henne før tilsettingen – dvs. muligheten til å være en sentral rådgiver i internasjonale spørsmål og muligheten til å representere LO i viktige internasjonale fora. At LO og Valla i ettertid legger hovedvekten på jobbens administrative side, fremstår som en historieomskrivning. Utvalget viser til at det i høringene har fremkommet at det også under tidligere Internasjonale sekretærer har vært andre enn sekretæren selv som har håndtert mange av jobbens administrative sider. Nestleder bisto også Nålsund i utstrakt grad med administrative oppgaver. En person med lang bakgrunn fra fagbevegelsen har uttalt at Internasjonal sekretær regnes for å være en annerledes jobb enn en avdelingsleder: ”Det nærmeste du kommer en politisk stilling utenfor den politiske ledelsen.

Du er ute og reiser og representerer Norge. Nestleder måtte antagelig ta en del av arbeidet med å administrere avdelingen”.

Utvalget registrerer at LOs kritikk av Yssens jobbutførelse i all hovedsak dreier seg om hennes administrative arbeid i avdelingen. Valla har trukket frem at det mangler to rapporter fra reiser Yssen har deltatt på og det har også fremkommet at søknadspapirene til Forsvarets høyskole ble liggende i Internasjonal avdeling sommeren 2006 slik at forbundene ikke fikk nominert sine kandidater. I tillegg var papirene foran et møte med den franske ambassadør ikke gode nok. Valla har også på generelt grunnlag hevdet at Yssen ikke hadde gode nok kunnskaper til å kunne gi råd til ledelsen. Dersom den siste uttalelsen er riktig, vil det være en kritikk av Yssen som fremstår relevant i forhold til det utvalget anser som sentralt ved stillingen som Internasjonal sekretær. Innvendingene mot Yssen på det administrative plan fremstår imidlertid for utvalget som konstruerte og lite relevante for en eventuell bedømmelse av Yssens innsats som Internasjonal sekretær ut i fra stillingens reelle innhold.

#### 8.8.2.2 Fordelingen av styreverv

Slik det fremgår av punkt 3.3.3 har utvalget slått fast at nestlederen i avdelingen ikke fikk tildelt nye styreverv da Yssen ble ansatt, men beholdt de samme hun hadde hatt i Nålsunds tid som Internasjonal sekretær. Det fremgår imidlertid at det var en uenighet mellom Yssen og Valla angående hvilke styreverv som burde tilligge stillingen som Internasjonal sekretær, og at Valla vektla hensynet til nestleder i avdelingen sterkere enn de synspunkter Yssen hadde på fordelingen av verv. Utvalget har forståelse for at det for Yssen som avdelingsleder kan ha fremstått som begrensende at hun ikke fikk lede LOs arbeid i viktige internasjonale fora. Utvalget mener likevel Vallas vektlegging av hensynet til nestleder ikke kan innebære noen trakassering av Yssen. Arbeidsgiver har i utgangspunktet betydelig frihet til selv å organisere og fordele arbeidet. Spørsmålet om hva som er en hensiktsmessig organisering av de ulike avdelingene, er det arbeidsgiver som har rett og plikt til å ta stilling til. Det er bare der slike vurderinger er basert på usaklige hensyn, at disse kan være problematiske i en arbeidsmiljøsammenheng. Det er ikke grunnlag for å fastslå at fordelingen av styrevervene i nærværende sak er et resultat av slike usaklige hensyn. I den sammenheng har utvalget lagt avgjørende vekt på at den ordning som allerede eksisterte under forrige leder av Internasjonal avdeling, ble videreført. Det fremstår allikevel som uheldig at fordelingen av styreverv ble ensidig bestemt i forhold til Yssen og ikke gjort til gjenstand for en reell dialog mellom Valla og henne før avgjørelsene ble tatt.

#### 8.8.2.3 Påstander om desavuering og tilsidesetting

I tiden etter Yssens svangerskapspermisjon har følgende eksempler på tilsidesetting av Yssen som avdelingsleder blitt trukket frem i høringen og i undersøkelsen til Right Management:

- henting av nestleder til administrasjonsmøtet 14. september da Norad-søknaden skulle behandles
- henting av nestleder til møter med Valla ved to anledninger da Internasjonal avdeling hadde avdelingsmøte
- kontakt mellom Valla og nestleder som ble ansett for å være en faktisk tilsidesetting av Yssen som avdelingsleder

Utvalget viser til sine synspunkter foran om administrasjonsmøtet den 14. september overfor. Utvalget mener den valgte behandlingsmåte medførte en ydmykende behandling av Yssen. Utvalget mener også møtet representerer en desavuering og tilsidesetting av Yssen som

avdelingsleder. Dersom det var slik at Yssen faglig sett ikke var i stand til å legge frem Norad-søknaden, måtte dette ha vært løst på en annen måte enn å hente opp nestleder uten at Yssen hadde kjennskap til det. Fremgangsmåten hadde stor symbolverdi og ble tolket som og var en faktisk tilsidesetting av Yssen.

At Valla hadde behov for bistand fra avdelingens nestleder også på tidspunkter der Yssen var til stede i avdelingen, fremstår i utgangspunktet ikke som problematisk. Dersom denne kontakten ble gjort med en hensikt om bevisst å svekke Yssens posisjon som avdelingsleder, stiller det saken i et annet lys. Utvalget finner det bevist at Vallas aktive kontakt med avdelingens nestleder skapte reaksjoner blant noen av de andre ansatte i Internasjonal avdeling. Sitat fra høringen: "Å bli hentet ned til Gerd-Liv er nesten noe høytidelig. Det sier noe om din situasjon og posisjon. Det er en slags audiens". Etter at nestleder ble hentet til møter hos LO-lederen, ble dette et tema i avdelingen. Sitat fra høringen: "Dette ble et tema på gangen. Vi snakket om at Gerd-Liv Valla hentet nestlederen og dermed ydmyket Ingunn Yssen som satt på kontoret ved siden av. Gerd-Liv Valla gikk rundt lederen for avdelingen". Av undersøkelsen til Right Management fremgår at samtlige medarbeidere har fått med seg at nestleder har blitt hentet ut fra interne avdelingsmøter i Internasjonal avdeling til møter med LO-lederen av hennes sekretær. To av intervjuobjektene til Right Management sa at "dette ikke var et tilfeldig valgt tidspunkt". En person har uttalt til Right Management at "det var som om nestleder aldri sluttet å være fungerende leder, selv ikke etter at Ingunn kom tilbake". Yssen har selv bekreftet at samarbeidet med Valla særlig ble vanskelig i tiden etter svangerskapspermisjonen.

At samtlige medarbeidere i Internasjonal avdeling husker de to tilfellene da Vallas sekretær hentet nestlederen til avdelingsmøtet, viser hvor stor symbolbetydning en slik innkalling har. Det er ikke etter utvalgets syn sikkert at Valla var klar over hvor mye vekt de ansatte la på denne typen episoder. For en person som Valla, som er seg meget bevisst sin egen maktposisjon, fremstår imidlertid dette lite sannsynlig. Å bevisst eller ubevisst forbigå en avdelingsleder i et hierarkisk system som LO fremstår som en tilsidesetting og en klar desavuering når forholdene for øvrig er som beskrevet foran.

Valla forklarte til utvalget at: "Våre avdelingsledere er våre viktigste rådgivere. Men det forutsetter at de har kunnskaper som gjør at jeg får råd. Dette var i liten grad tilfellet på Ingunn Yssens fagområde". Utvalget mener det kan ha vært en sammenheng mellom Vallas opplevelse av Yssens faglige prestasjoner og manglende involvering av Yssen som avdelingsleder. Utvalget er likevel av den oppfatning at Valla ikke har vært seg sitt personalansvar bevisst når hun har valgt å forbigå en ansatt avdelingsleder. Sammenholdt med annen negativ adferd vil også en bevisst forbigåelse av avdelingslederen lett kunne fremstå som en negativ handling mot lederen. Utvalget understreker at nestleder ikke kan belastes for den situasjonen som oppsto knyttet til tilsidesetting av Yssen. Ansvar for dette ligger hos Valla.

#### 8.8.2.4 Sammensetning av delegasjoner ved reiser

Yssen har også hevdet seg forbigått ved sammensetningen av delegasjoner ved enkelte av LOs reiser til utlandet. Det er ikke tvilsomt at Yssen som Internasjonal sekretær hadde en utstrakt reisevirksomhet. Det er partene enige om. Kritikken rettes mot at Valla ikke skal ha konsultert eller informert henne om sammensetningen av LOs delegasjoner ved enkelte anledninger. De eksemplene som er trukket frem er Kongressen til den russiske fagbevegelser og reisen til Cuba der nestleder deltok og ikke Yssen selv.

Yssen mener hovedårsaken til at hun ikke fikk delta på LO-lederens reise til Cuba var uenigheten mellom dem om samarbeidet med cubansk fagbevegelse. Valla mener det skyldtes at Yssen var i svangerskapspermisjon da delegasjonen ble sammensatt og at det ikke var tvil om at nestlederen skulle være med på bakgrunn av hennes faglige kvalifikasjoner. Utvalget har mottatt forklaring om at nestlederen i avdelingen ved en anledning uttrykte overfor en seksjonsleder etter et møte med Valla at "Nå har hun gått for langt. Nå er hun for hard mot henne". Uttalelsene skal ha vært en reaksjon på at nestlederen skulle delta på reiser og ikke Yssen. En person som var i konflikt med Valla har opplevd at hun ble straffet ved at Valla blandet seg inn i hennes reiseprogram og at hun fikk mindre bra reiser: "Jeg opplevde det som straff at jeg fikk beskjed fra Gerd-Liv Valla om å være der kort". Utvalget finner det kritikkverdig dersom reiseprogram gjennomgående ble diskutert med nestlederen i avdelingen fremfor Internasjonal sekretær. Utvalget finner imidlertid ikke dette bevist, og anser derfor ikke dette som negativ adferd i en vurdering av trakassering av Yssen. Den manglende diskusjonen om sammensetningen av delegasjoner er imidlertid et uttrykk for at samhandlingen mellom Valla og Yssen var mangelfull.

#### 8.8.2.5 Ansettelsesfullmakter

I Yssens oppsigelsesbrev hevdes det at nestlederen i avdelingen hadde fullmakt til å ansette saksbehandlere. Den formelle ansettelsesfullmakten ligger ikke i LOs avdelinger, men hos LOs ledelse. Denne påstanden medfører derfor ikke riktighet. I advokat Borgeruds sluttinnlegg for utvalget er det videre presisert at hun ved flere anledninger ble satt på sidelinjen ved ansettelsesprosesser i Internasjonal avdeling. Som eksempler er nevnt:

- ansettelse av ny seksjonsleder (vikar) i IFS-seksjonen i juni 2005
- fast ansettelse av seksjonsleder i IFS-seksjonen i mai 2006
- ansettelse av rådgiver i Afrika-seksjonen sommeren 2006

Utvalget legger til grunn at selv om den formelle ansettelsesfullmakten ligger til LOs ledelse, vil og bør den enkelte avdelingsleder også ha en rolle ved ansettelsen av nye personer i sin avdeling blant annet ved å lage innstilling om ansettelsen til ledelsen. Dersom nestleder i avdelingen i praksis har større innflytelse ved ansettelser enn avdelingsleder, vil også dette kunne representere en tilsidesetting av avdelingslederen. Den første ansettelsen skjedde på et tidspunkt da Yssen var i permisjon. Det var derfor naturlig at avdelingens nestleder håndterte dette. Ved den andre ansettelsen grep Valla inn i ansettelsesprosessen og la opp til intern utlysning i stedet for ekstern utlysning som Yssen hadde gitt beskjed om. Det var enighet mellom Valla og nestleder i avdelingen om hvem som burde ansettes av de interne søkerne. Det har imidlertid fremgått at Yssen skrev innstillingen. Selv om hun opplevde et press fra Valla om å innstille den kandidat Valla selv mente burde ansettes, kan ikke ansettelsesprosessen anses som en tilsidesetting av Yssen. Når det gjelder ansettelsen av rådgiver i Afrika-seksjonen har ikke utvalget tilstrekkelig grunnlag til å ha noen oppfatning av om denne prosessen var kritikkverdig. Samlet sett kan ikke utvalget se at Yssen ble tilsidesatt ved ansettelsene i Internasjonal avdeling på en kritikkverdig måte.

#### 8.8.2.6 Yssens deltakelse på LO Kongressen 2005

Yssen ønsket å organisere permisjonstiden sin slik at det ga henne anledning til å jobbe noen uker i forbindelse med LOs Kongress i 2005, jf. punkt 3.4.1 foran. Valla skal ha vært negativ til en slik løsning og mente nestleder burde delta. Utvalget kan ikke se noen god begrunnelse for hvorfor Valla ikke skal ha ønsket å ha en av sine avdelingsledere tilstede på Kongressen og anser det som en negativ handling mot Yssen.

### 8.8.2.7 Kontroll og detaljstyring

Yssen har i sitt oppsigelsesbrev hevdet at "Alt kontrolleres, alle settes opp mot alle og sladring premieres. Det skapes en atmosfære hvor det er lite rom for kreativitet og selvstendige vurderinger". I advokat Borgeruds sluttinnlegg for utvalget er det presisert at dette kontrollregimet gjorde det vanskelig for henne å fungere i stillingen på en god måte og skapte tvil om hun hadde tillit hos LO-lederen.

Som det fremgår innledningsvis, legger utvalget til grunn at Valla har behov for kontroll med sine omgivelser. Utvalget har i høringene fått en forklaring som bekrefter Yssens opplevelser av LO-lederens kontrollbehov. Sitat: "Gerd-Liv Valla kjørte Ingunn Yssen knallhardt på hva hun mente. Hun ba så xxxx (rådgiver) hente frem et notat. Gerd-Liv Valla leste fra et håndskrevet notat at xxxx (person fra LOs ledelse) sa på møte (dato) at Ingunn Yssen sa sånn og sånn. Jeg tenkte herregud, her er xxxx bedt om å skrive ned det som er sagt slik at Gerd-Liv Valla kan konfrontere Ingunn Yssen med dette senere."

Denne forklaringen, som utvalget ikke finner grunn til å trekke i tvil, viser et kontrollbehov som er ødeleggende for et nødvendig tillitsforhold mellom en overordnet og en underordnet leder. Utvalget viser også til hendelsene vist til i punkt 3.3.5 og 3.3.6 der Valla i to ulike episoder overfor to ulike ansatte skal ha krevd informasjon om Yssen under henvisning til at hun var LO-leder og dermed hadde krav på all informasjon. Utvalget mener eksemplene gir et bilde av et usunt arbeidsmiljø og mener adferden må anses som negative handlinger mot Yssen.

### 8.8.2.8 Beskyldninger om illojalitet

Yssen skal ifølge Valla ha bidratt til at YS fikk ledervervet i EFTAs konsultative komité, jf. punkt 3.5.15 ovenfor. I notatet fra Valla til advokat Bleken av 15. desember vises det til at dette har skjedd etter at "Ingunn Yssen aktivt har kjørt frem deres kandidatur". Å bli beskyldt for å gå YS' ærend er etter utvalgets synspunkt en alvorlig beskyldning å rette mot en LO-ansatt. Utvalget har avklart at det ikke var kontakt mellom Yssen og YS om dette spørsmålet etter møtet i EFTAs konsultative komite høsten 2005. At YS fikk vervet, var en konsekvens av en rotasjonsordning som LO ved en seksjonsleder i sin tid hadde vært med på å vedta. Kritikken mot Yssen fremstår på dette punkt som klart uriktig.

Yssen har forklart at Valla mistenkte henne for å stå bak tips til Dagbladet som høsten 2005 var på jakt etter dårlige historier om LO og Vallas lederstil. Yssen ble bedt om å ringe Valla om dette mens hun var på Cuba. Utvalget finner ikke grunn til å trekke Yssens redegjørelse for dette forholdet i tvil, og viser til at det er alvorlig å rette slike beskyldninger mot en ansatt uten å ha sikre holdepunkter for at det er den aktuelle arbeidstaker som står bak.

Yssens manglende medlemskap i fagbevegelsen da hun tiltrådte stillingen høsten 2003 har blitt beskrevet i sterke ordelag av Valla, som også har holdt fast ved at Yssen ga positivt uriktige opplysninger om dette under den samtalen de hadde i romjulen 2002, jf. punkt 3.3.4. Hun forklarte at hun fikk "sjokk" da hun fikk denne nyheten og at Yssen ble bedt om å vise tillit til LO ved å melde seg inn. En av Vallas nærmeste medarbeidere har forklart at hun i ettertid hørte at Yssen ikke var fagorganisert og at dette viser "sviktende vurderingsevne". For utvalget fremstår det klart at Yssens manglende fagforeningsmedlemskap ikke var begrunnet i noe manglende tillit til LO i september 2003, jf. det som har fremkommet om hennes utmelding av NTL på bakgrunn av hensynet til de underordnede ansatte i Likestillingssenteret. Utvalget stiller seg tvilende til at denne saken av partene ble ansett svært problematisk høsten 2003. Utvalget ser på den annen side ingen grunn til å trekke i tvil Yssens forklaring om at medlemskapet i det hele tatt ikke var tema under samtalen i

romjulen 2003. For utvalget fremstår Vallas forklaring på dette punktet som en bekreftelse på den tendens til virkelighetsomskrivning som er behandlet foran under punkt 8.3. At den i ettertid trekkes frem som et eksempel på illojalitet og ”sviktende vurderingsevne” viser også at Yssen var gjenstand for negativ omtale i Vallas samtale med andre personer.

#### 8.8.2.9 Kritikk av mediaprofil

Valla skal ha tatt opp med Yssen at det var uttrykt irritasjon ved Yssens opptredener i media. Problemet besto i at Yssen hadde uttalt seg på politiske områder som ikke var hennes ansvarsområde i LO, for eksempel likestilling. At dette var et tema mellom de to fremgår av begges forklaringer for utvalget, Yssens håndskrevne notat fra møtet 9. desember 2005 og Vallas notat av 15. desember 2006.

Utvalget har mottatt og gått gjennom de presseklipp Vallas kritikk rettet seg mot. Som utgangspunkt anser utvalget det helt klart at Yssen som LO-ansatt ikke bør uttale seg om spørsmål som gjelder andres ansvarsområder. Utvalget viser imidlertid til at Yssen vil kunne få presseforespørslers i kraft av tidligere stillinger. Det fremgår klart av utklippene at det først og fremst er den tidligere likestillingsdirektøren som har vært adressat for forespørslene. Så lenge det klart fremgår – hvilket det gjør – at Yssen ikke uttaler seg på vegne av LO, mener Utvalget at LO-ansatte må kunne ha anledning til å delta i en alminnelig politisk debatt.

Ansattes yringsfrihet har et sterkt vern, med de begrensninger som følger av lojalitetsplikten. Det vises til Justisdepartementets uttalelser i St.meld. nr. 26 (2003–2004) side 110: ”Det enkelte mennesket fortsetter å være et fritt tenkende individ, med demokratiske rettigheter, ønske om sannhetssøking og personlig utvikling også etter at det går inn i en rolle som ansatt. Ytringsfriheten er en av de grunnleggende menneskerettighetene, mens arbeidsgiverens krav på lojalitet ikke har samme grunnleggende status. Det er derfor inngrep i ytringsfriheten som må begrunnes, og ikke omvendt. Begrunnelsen må være både relevant og tilstrekkelig i den enkelte sak, og begrensningene må være forholdsmessige.”

Utvalget finner det klart at de aktuelle uttalelsene til pressen ikke går ut over den yringsfrihet Yssen hadde som LO-ansatt, og at de ikke ga grunnlag for kritikk mot henne.

#### 8.8.2.10 Forhold knyttet til Yssens graviditet

Yssen har påstått at Valla ved flere anledninger skal ha uttrykt skuffelse over at hun ble gravid. Det skal ha skjedd i en samtale i Stockholm i juni 2004, i en samtale 9. desember 2005 og ved andre anledninger etter uløpet av Yssens svangerskapspermisjon. Utvalget slår innledningsvis fast at de hendelsene det vises til ikke er knyttet til selve underretningen om graviditeten. Under punkt 3.3.6 er det redegjort for på hvilken måte dette skjedde, og at Valla da eller senere skal ha uttrykt skuffelse over at nestleder i avdelingen fikk nyheten før henne. Yssens påstander dreier seg om kritikk av at hun fikk barn og konsekvensene av dette for jobben i LO. Valla har avvist at hun har kritisert dette.

Av Yssens håndskrevne notat fra møtet 9. desember 2005 fremgår følgende: ”Det mer oppsiktsvekkende er: at hun anklaget meg for nærmest ha brutt kontrakten ved å bli gravid. ”Hyggelig for deg, men vanskelig for meg og LO” som hun sa. ”Er ammeferien snart over. Du kommer jo sent og går tidlig. Det tar seg ikke ut”. Jeg svarte at det å ha barn i en slik jobb er noe vi begge har hatt. Hun viste til at da hun var hos Gro jobbet hun om kvelden annenhver uke for da var xxxx hos xxxx. Ettersom hun var for opptatt på dagen var kvelden den eneste sjansen vi hadde til å snakke sammen. Derfor burde jeg gjøre det på samme måte – jobbe om kvelden annenhver uke”.



I en tidligere versjon av Vallas notat av 15. desember, datert 12. desember, er Yssens bruk av ammefri omtalt: "Videre vil jeg understreke at Ingunn Yssen gjentatte ganger har tatt ferie uten å avtale dette med sin nærmeste overordnede, og at hun heller ikke avtalte hvordan ammefri med lønn skulle tas ut". Valla gjentok sin kritikk av Yssens bruk av ammefri i sin forklaring for utvalget: "Hvis du skal ha ammefri så må du avtale med meg eller andre i ledelsen. Du kan ikke bare ta fri". Valla har selv forklart for utvalget at hun og Yssen diskuterte forhold knyttet til karriere og rollen som småbarnsmor. Valla forklarte: "Jeg tok opp med Ingunn Yssen at det kunne være utfordrende å ha små barn i jobben. Jeg ville diskutere med henne hvordan dette skulle håndteres. Jeg uttalte at graviditeten ikke hørte med i planen, men det var ikke noe vondt ment med det. Da jeg hadde små barn hadde jeg delt omsorg da jeg jobbet hos Gro Harlem Brundtland. Det innebar at jeg jobbet kort den ene uken og langt den andre og satt da utover kveldene". Det synes derfor klart at dette var et tema i samtaler mellom dem. Hva som ble sagt og hva som har vært motivet bak eventuelle kommentarer, kan utvalget vanskelig ta stilling til. Dersom det som fremgår av Yssens håndskrevne referat fra møtet er riktig, fremstår det imidlertid klart at Valla har uttalt seg kritisk til Yssens graviditet. Av øvrige notater fra møtet fremstår det som om forholdet på dette tidspunkt var problematisk og konfliktfylt. De diskuterte spørsmål knyttet til Yssens lojalitet og det som hadde skjedd på administrasjonsmøtet 5. oktober 2005 der Yssen begynte å gråte. Dersom Valla i en slik situasjon har uttalt seg om Yssens graviditet og bruk av ammefri på en irettesettende måte, er det kritikkverdige. Selv om det er vanskelig for utvalget å ha en sikker mening om de nærmere enkeltheter i det som er sagt, fremstår det som klart bevist at Valla opptrådte på en måte som måtte etterlate et negativt inntrykk hos Yssen. Opplysningene om hvorledes Valla selv hadde innrettet seg, vil nødvendigvis måtte bli oppfattet av en underordnet som en linje som det var naturlig å følge. Særlig fordi Valla, i alle fall på dette tidspunkt, var klar over hvorledes Yssen hadde reagert på Vallas opptreden i administrasjonsmøtet 5. oktober 2005, var det ekstra viktig for Valla å opptre på en korrekt måte i forhold til en underordnet ansatt. Slik utvalget ser det, er det karakteristisk for saken at Valla ikke på noe tidspunkt har gitt Yssen anerkjennelse eller støtte, hvilket ville gjort Yssen som underordnet bedre i stand til å håndtere Vallas negative adferd. Saken kjennetegnes i stedet ved at det har vært en stadig eskalering hvor Yssen gradvis brøt sammen under Vallas ledelse frem mot sykmeldingen 21. august 2006. I en slik sammenheng blir håndteringen av Yssens graviditet problematisk.

### 8.8.3 Oversendelse av notatet av 15. desember 2006

I brev av 20. november 2006 skrev advokat Borgerud: "Slik saken har utviklet seg er det ingen grunn til å unnså at grunnen til sykmeldingen skyldes den behandlingen hun over tid har vært utsatt for av Gerd-Liv Valla". Etter noe ytterligere korrespondanse og et oppslag i Dagens Næringsliv om konflikten mellom Yssen og Valla, skrev advokat Bleken i brev av 15. desember 2006 følgende til advokat Borgerud: "Jeg viser til våre samtaler og korrespondanse, derunder spørsmålet om det kunne ha en hensikt med et møte mellom LO, deg og meg for at du skulle få et inntrykk av hvordan LO opplever saken. Imidlertid har jeg nå mottatt et lengre notat fra Gerd-Liv Valla som oppsummerer hennes og LOs syn, og vi finner det mest hensiktsmessig å oversende dette til deg for din informasjon. Vi har selvsagt intet imot at notatets innhold tilflyter Ingunn Yssen dersom du finner det riktig. LO har vurdert å kommunisere innholdet av notatet direkte til Yssen, men har kommet til at det ikke er tilrådelig ettersom hun er sykemeldt, og vi ikke kjenner de nærmere omstendighetene omkring hennes sykemelding".

Notatet fra Valla inneholdt til dels sterk kritikk av Yssen: "I likhet med andre i LOs ledelse, hadde jeg selv registrert, både før og etter Ingunn Yssens fødselspermisjon, at hun som avdelingsleder ikke leverte godt nok i flere tilfeller".

"Dessverre er det flere eksempler på at Yssen ikke har forholdt seg til våre retningslinjer/praksis vedrørende uttak av ferie med mer, noe vi eventuelt kan komme tilbake til ved behov".

"Jeg forstår det er ubehagelig å ikke kunne svare på et så enkelt spørsmål, men det er et minimum av hva man måtte kunne kreve av en person i en så viktig stilling".

"Så vil jeg nevne at det er uttrykt sterk irritasjon over at Ingunn Yssen flere ganger, også når hun har vært syk eller hatt permisjon fra LO, har gått ut i media og uttalt seg om likestillingspolitiske spørsmål".

"Jeg vil også vise til at vi i høst har hatt en meget vanskelig sak som Ingunn Yssen, på tvers av LO-ledelsens klare oppfatning er opphav til". (viser til rotasjonsordningen i EFTAs konsultative komite)

"Den eneste feil jeg i ettertid ser jeg har gjort, var å anbefale LOs sekretariat å ansette Ingunn Yssen trass i sterk skepsis både fra forbundsledere og andre".

"Ingen har tatt fra henne oppgaver, men hun har dessverre unnlatt å utføre dem eller utført dem på en dårlig måte".

Yssen var på dette tidspunktet en sykmeldt arbeidstaker i LO. Selv om det via advokat Borgerud var blitt fremsatt sterk kritikk mot Vallas lederstil, anser ikke utvalget et frontalangrep på arbeidstakeren som en forsvarlig fremgangsmåte i en slik situasjon. Advokat Bleken skrev at "Vi har selvsagt ikke noe imot at notatets innhold tilflyter Yssen dersom du finner det riktig". LO og advokat Bleken var derfor fullt klar over at Yssen høyst sannsynlig ville lese Vallas notat. At kritikk av LOs leder utløser et 4 ½ sides notat om LOs syn på Yssens innsats som Internasjonal sekretær, sier noe om hvor problematisk slik kritikk oppfattes av Valla. Utvalget påpeker at LOs leder selvfølgelig står fritt til å gi en arbeidstaker tilbakemeldinger på utførelsen av jobben. Notatet inneholder imidlertid etter utvalgets syn en kritikk som går langt utenfor det som må anses for å være saklige tilbakemeldinger til en arbeidstaker. Notatet har preg av å være et rent personangrep på Yssen. Utvalget mener det er kritikkverdig å sende et slikt notat indirekte til en sykmeldt ansatt, og mener det også må anses for å være en del av de negative handlinger Yssen er utsatt for.

## **8.9 Omfang og varighet**

Som det fremgår av den juridiske fremstillingen i punkt 7.3.4.1, må en adferd for å bli ansett for å være trakassering, dreie seg om vedvarende negativ adferd over tid. Yssen har forklart at forholdet til Valla utviklet seg negativt i perioden fra november 2003 helt til hun sa opp sin stilling i januar 2007. Kontakten mellom dem har i enkelte perioder vært avbrutt. Dette gjelder da Yssen hadde svangerskapspermisjon og i Vallas sykmeldingsperiode etter at hun brakk ryggen i januar 2006. Utvalget mener eksemplene på Vallas negative handlinger mot Yssen er så mange og at de angår så mange områder av Yssens jobb og person, at vilkåret om omfang og varighet utvilsomt er oppfylt. Valla kritiserte alt fra Yssens manglende rapportskrivning, forberedelser av møtepapirer, lojalitet til LO og til medieopptredener. Det har vært mange en-til-en samtaler som har blitt svært ubehagelige for Yssen. Av fastlegens uttalelser fremgår også at Yssen har stått under psykisk press over lang tid.

## **8.10 Yssens helsesituasjon**

Arbeidstakere som har blitt utsatt for trakassering, vil kunne oppleve negative helseeffekter. Yssen har vært behandlet av lege i den perioden hun var ansatt i LO, og har gjennomført samtaler med medisinske sakkyndige i forbindelse med utvalgets arbeid. Både Yssens fastlege og de sakkyndige som har bistått utvalget, har lagt til grunn at trakasseringen har påført Yssen helseskade og funksjonssvekkelse. Helsetilstanden ble ifølge fastlegen til dels dramatisk forverret i august 2006, men bedret seg utover høsten 2006. Fastlegen har i sin erklæring av 13. desember 2006 fremholdt at Yssen hadde behov for ro og assistanse vedrørende det konflikthfulle forholdet til LOs leder. Utvalget har ikke funnet grunnlag for å fravike disse funnene, og konstaterer derfor at trakasseringen fikk alvorlige konsekvenser for Yssen. I den sammenheng nevnes at Yssen i dag er frisk og arbeidsfør.

## **8.11 Oppsummering**

Som angitt innledningsvis har utvalget hatt et omfattende materiale som grunnlag for de rettslige vurderinger som gjøres i forhold til arbeidsmiljølovens § 4-3 tredje ledd. Selv om det på enkelte punkter kan være en viss usikkerhet knyttet til hva som faktisk har passert, er det samlede inntrykk av materialet entydig. Utvalget finner det ikke tvilsomt at Yssen har blitt utsatt for trakassering eller annen utilbørlig opptreden i strid med reglene i arbeidsmiljølovens § 4-3. Utvalget finner det i den forbindelse ikke tvilsomt at det er Vallas ledelse av Yssen som har vært trakasserende. Det er ikke nødvendig å påvise helseskade for å konstatere brudd på arbeidsmiljølovens forbud mot trakassering. I en situasjon der leders adferd leder til helseskade, må overtredelsen av arbeidsmiljølovens § 4-3 imidlertid regnes som særlig kritikkverdig.

## **9. SPØRSMÅLET OM LO HAR OPPFYLT KRAVENE TIL SYSTEMATISK HELSE-, MILJØ- OG SIKKERHETSARBEID**

### **9.1 Innledning**

Det er foran konkludert med at arbeidsmiljølovens forbud mot trakassering er overtrådt. Her vurderes om LO har oppfylt lovens krav til systematisk HMS-arbeid. I tillegg til de materielle krav som stilles til arbeidsmiljøet i norske virksomheter, foreligger det som nevnt innledningsvis det man gjerne kan kalle metodekrav til virksomhetens håndtering og oppfølging av de materielle krav som stilles, såkalt systematisk helse-, miljø og sikkerhetsarbeid ("HMS-arbeid"). Hensikten med systematisk HMS-arbeid er å sikre at de krav som følger av arbeidsmiljøloven kapittel 4 og HMS-lovgivningen ellers oppfylles.

I en situasjon der en arbeidstaker blir sykmeldt på grunn av psykososiale forhold ved arbeidsplassen, og videre sier opp sin stilling på denne bakgrunn, er det naturlig å stille spørsmål ved arbeidsgivers systematiske HMS-arbeid. Reglene om systematisk HMS-arbeid favner imidlertid vidt og det faller utenfor utvalgets mandat å foreta en fullstendig gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet i LO som sådan. Det vises for ordens skyld til Arbeidstilsynets varslede generelle gjennomgang av det systematiske helse-, miljø og sikkerhetsarbeidet i LO på dette punkt.

I tråd med Utvalgetes mandat vil således redegjørelsen og vurderingen av det systematiske HMS-arbeidet være begrenset til systemer, rutiner og prosedyrer for å avdekke og å rette opp tilfeller der arbeidstakere utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden, samt rutiner for oppfølging av sykefravær. Problemstillingen er på denne bakgrunn som følger: Er de systemer, rutiner og prosedyrer LO har for å avdekke og å rette opp tilfeller der arbeidstakere utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden, samt rutiner for oppfølging av sykefravær, tilstrekkelig til å sikre hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet?

Nedenfor vil det først bli gitt en kort redegjørelse for de regler som etter utvalgets syn er relevante i denne sammenheng og videre for de systemer og rutiner som er etablert i LO før det gis en vurdering av ovennevnte problemstilling.

### **9.2 Kort om de generelle kravene til systematisk HMS-arbeid**

#### **9.2.1 Innledning**

I henhold til arbeidsmiljøloven § 3-1 annet ledd innebærer kravene til systematisk HMS-arbeid blant annet at arbeidsgiver skal:

- (i) iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av helse-, miljø- og sikkerhets- lovgivningen
- (ii) foreta en systematisk overvåkning og gjennomgang av internkontrollen for å sikre at den fungerer som forutsatt
- (iii) sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakerens helse når risikoforholdene i virksomheten tilsier det
- (iv) sørge for et systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær

Kravene til HMS-arbeid er nærmere regulert i forskrift 6. desember 1996 nr 1127 om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter ("Internkontrollforskriften"). Forskriften fastsetter for det første en plikt til internkontroll. Med internkontroll menes systematisk tiltak som skal sikre at virksomhetens aktiviteter planlegges, organiseres, utføres og vedlikeholdes i samsvar med krav fastsatt i eller i medhold av helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen. Internkontrollen skal tilpasses den enkelte virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse i det omfang som er nødvendig for å etterleve krav i eller i medhold av helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen. I tillegg er det fastsatt et dokumentasjonskrav som blant annet skal demonstrere at virksomheten har:

- (i) kartlagt farer og problemer og på denne bakgrunn vurdert risiko, samt utarbeidet tilhørende planer og tiltak for å redusere risikoforholdene
- (ii) iverksatt rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen
- (iii) foretar en systematisk overvåkning og gjennomgang av internkontrollen for å sikre at den fungerer som forutsatt

LO inngikk 14. januar 2002 "Samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv" med Trygdeetatens Arbeidslivssenter i Oslo ("Samarbeidsavtalen"). Denne avtalen er inngått på bakgrunn av Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv i 2001 ("IA avtalen") og forlenget i samsvar med den etterfølgende IA avtalen av 14. desember 2005. I henhold til Samarbeidsavtalens punkt 1 er arbeidet med et mer inkluderende arbeidsliv en del av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Samarbeidsavtalen inneholder regler om arbeidsgivers, arbeidstakers og trygdeetatens ansvar i forbindelse med oppfølging av sykefravær.

Arbeidstaker har som sagt ovenfor en generell plikt til å medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Arbeidstakeren skal delta i det systematiske HMS-arbeidet, og skal aktivt medvirke ved gjennomføring av de tiltak som blir satt i verk, for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø. Dette fremgår av arbeidsmiljøloven § 2-3, første ledd.

### **9.2.2 Særlig om krav til medarbeidersamtale og avholdelse av arbeidsmiljøundersøkelser**

Arbeidsgiver har som nevnt plikt til å sørge for undersøkelser, kartlegging og kontroll av arbeidsmiljøet jf. arbeidsmiljøloven § 3-1. Hvilke virkemidler arbeidsgiver skal anvende for å oppfylle denne plikten er imidlertid ikke nærmere spesifisert verken i lov eller forskrift, og det kan dermed ikke oppstilles et spesifikt krav til for eksempel å gjennomføre arbeidsmiljøundersøkelser eller medarbeidersamtaler. På den annen side er det slik at både arbeidsmiljøundersøkelser og medarbeidersamtaler må anses som hensiktsmessige verktøy for å oppfylle de generelle pliktene etter arbeidsmiljøloven § 3-1. Det kan som utgangspunkt synes vanskelig å finne alternative metoder for å foreta de undersøkelser og den kartlegging av arbeidsmiljøet som loven legger opp til.

## **9.3 Organiseringen av verne- og miljøarbeidet**

### **9.3.1 Krav til organisering - ledelsesansvar**

Kravene til systematisk HMS-arbeid innebærer at arbeidsgiver må se hele virksomheten i sammenheng med kravet til fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Virksomheten og arbeidet må organiseres slik at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet ivaretas. Valla vil i

utgangspunktet være ansvarlig for HMS-arbeidet. Øverste leder i en større virksomhet har imidlertid neppe kapasitet til selv å følge opp hele organisasjonen på en forvarlig måte, men kan delegere myndighet på forskjellige trinn. Loven bygger da også på at det er linjeledelsen som skal ha den primære oppgave å sikre gjennomføring av et forsvarlig arbeidsmiljø. Selv om øverste leder gjennom organiseringen av virksomheten kan overlate en stor del av gjennomføringen av lovens krav til andre, fritar ikke dette øverste leder for det overordnede ansvaret.

For å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø er det videre nødvendig at det foreligger et samarbeid mellom arbeidstakere og arbeidsgivere. Arbeidsmiljølovgivningen legger til rette for slikt samarbeid ved at det skal oppnevnes et verneombud i alle virksomheter. I virksomheter av en viss størrelse skal det oppnevnes et samarbeidsutvalg mellom arbeidstakere og arbeidsgivere som har både rettigheter og plikter hva gjelder HMS-arbeidet. Når det gjelder den øvrige struktureringen av HMS-arbeidet hos arbeidsgiver, legger ikke loven konkrete føringer. Det vil dermed være opp til arbeidsgiver å vurdere hvordan ansvar og arbeid skal organiseres.

### 9.3.2 Plikt til å opprette arbeidsmiljøutvalg

I virksomhet hvor det jevnlig sysselsettes minst 50 arbeidstakere, skal det i tillegg være arbeidsmiljøutvalg, der arbeidsgiveren, arbeidstakerne og verne- og helsepersonalet er representert jf. arbeidsmiljøloven § 7-1. Arbeidsgiveren og arbeidstakerne skal ha like mange representanter i utvalget. Lederen for utvalget velges vekselvis av arbeidsgiverens og arbeidstakernes representanter. Representantene for bedriftshelsetjenesten har ikke stemmerett i utvalget. Ved stemmelikhet gjør lederens stemme utslaget.

Arbeidsmiljøutvalget skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd. Arbeidsmiljøutvalget er et besluttsende og rådgivende organ som skal virke for gjennomføringen av arbeidsmiljølovgivningen. Hvis arbeidsmiljøutvalget finner det påkrevd for å verne arbeidstakerens liv eller helse, kan utvalget vedta at arbeidsgiveren skal gjennomføre konkrete tiltak til utbedring av arbeidsmiljøet jf. arbeidsmiljøloven § 7-2 femte ledd. Arbeidsmiljøutvalget har en sentral plass i virksomhetens vernearbeid, men det er en klar forutsetning i loven at det er ikke skal overta toppledelsens og linjeledelsens ansvar for gjennomføring av nødvendige vernetiltak.

### 9.3.3 Plikt til å velge verneombud

Ved hver virksomhet som omfattes av arbeidsmiljøloven skal det velges verneombud jf. arbeidsmiljøloven § 6-1. Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Antallet verneombud fastsettes i forhold til virksomhetens størrelse, arbeidets art og arbeidsforholdene for øvrig. Dersom virksomheten består av flere atskilte avdelinger, eller arbeidet foregår på skift, skal det i alminnelighet velges minst ett verneombud for hver avdeling eller hvert skiftlag. Hvert verneområde skal være klart avgrenset og må ikke være større enn at verneombudet kan ha full oversikt og ivareta sine oppgaver på forsvarlig måte.

I virksomhet med mer enn ett verneombud skal det være minst ett hovedverneombud som har ansvar for å samordne verneombudets virksomhet. Hovedverneombudet skal velges blant verneombudene eller andre som har eller har hatt tillitsverv ved virksomheten. Hvem som til enhver tid fungerer som verneombud ved virksomheten, skal kunngjøres ved oppslag på arbeidsplassen.



Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet skal se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Verneombudets oppgaver er først og fremst av overvåkende karakter. Det har ikke alminnelig kontrollmyndighet og ansvar, men skal se til at arbeidsgiver overholder sine plikter. Når det gjelder spørsmålet om å kreve arbeidsmiljøundersøkelser, må dette ses som et ledd i verneombudets overvåkning av arbeidsgivers plikt til å sørge for undersøkelser, kartlegging og kontroll av arbeidsmiljøet jf. arbeidsmiljøloven § 3-1. Selv om det ikke tillegges verneombudet formell kompetanse til å pålegge arbeidsgiver å gjennomføre slike undersøkelser, må det antas at det ligger under de alminnelige oppgavene å kunne kreve dette. Etterkommer ikke arbeidsgiver kravet om arbeidsmiljøundersøkelser, kan verneombudet rapportere saken til Arbeidstilsynet.

#### **9.4 Særlig om krav i forbindelse med oppfølging av sykefravær**

##### **9.4.1 Arbeidsgivers generelle plikter i forbindelse med sykefravær**

Som nevnt ovenfor pålegger arbeidsmiljøloven § 3-1 bokstav f at arbeidsgiveren skal "sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær." Hensikten med denne bestemmelsen er å klargjøre at arbeidsgivers ansvar for det generelle og systemtiske arbeidsmiljøarbeidet i virksomheten også omfatter sykefraværsarbeidet. Med "systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær" menes systematisk, forebyggende arbeid for å hindre at arbeidsmiljøbelastninger fører til sykdom, samt tilrettelegging av arbeidsplassen og iverksetting av tiltak slik at det er enklere for den sykmeldte å komme tilbake i arbeid.

Videre er det i arbeidsmiljøloven § 4-6 inntatt bestemmelser om "tilbakeføring" av arbeidstakere med redusert arbeidsevne. I henhold til første ledd i bestemmelsen har arbeidsgiver plikt til å tilrettelegge for at arbeidstaker med redusert arbeidsevne skal kunne beholde eller få et passende arbeide. I tredje er det fastsatt en plikt til å utarbeide oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid i forbindelse med ulykke, sykdom, slitasje eller lignende med mindre dette er åpenbart unødvendig. Utarbeiding av oppfølgingsplan er også en del av Samarbeidsavtalen som nevnt nedenfor.

I tillegg til lovens alminnelige regler gjelder det særlige avtalte regler som følge av at LO som nevnt ovenfor er en IA virksomhet. I henhold til Samarbeidsavtalen punkt 3 har LO blant annet forpliktet seg til å:

- (i) Ta initiativ til, og bidra positivt til dialog med arbeidstakerne. Utarbeide rutiner for å følge opp sykmeldte. Dialogen er grunnlag for oppfølging av den enkelte sykmeldte og iverksetting av tiltak for at arbeidstakeren kan være i eller komme tilbake i arbeid.
- (ii) Etablere rutiner for oppfølging av sykmeldte i samarbeid med de ansattes representanter. Rutinene skal gjøres kjent og forankres i virksomheten. Rutinene skal være utarbeidet og iverksatt innen 12 uker etter avtaleinngåelse.
- (iii) Utarbeide en individuell oppfølgingsplan i samarbeid med den enkelte sykmeldte innen 8 uker.

Oppfølgingsplanen skal ta utgangspunkt i dialogen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Den bygger på en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver i forhold til funksjonsevne. Planen skal bla inneholde en beskrivelse av hva som skal til for at den sykmeldte skal komme tilbake i arbeid, herunder konkrete tilretteleggingstiltak som virksomheten kan sette i verk.

#### 9.4.2 Arbeidstakers generelle plikter i forbindelse med sykefravær

I forbindelse med sykefravær skal arbeidstaker blant annet:

- Å bidra positivt til dialog med nærmeste leder om egen funksjonsevne og nødvendige tiltak for å være i eller komme tilbake til arbeid.
- Ved fravær å straks melde fra til nærmeste leder om forventet fraværslengde.
- Levere egenmelding eller sykmelding.
- Opplyse om fraværet har sammenheng med arbeidssituasjonen.
- Opplyse om egen funksjonsevne og mulighetene for å være i hel- eller deltidsarbeid.

I henhold til arbeidsmiljøloven § 2-3 annet ledd bokstav f) skal arbeidstaker medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner. Det kan hevdes at plikten til medvirkning fra arbeidstakers side er noe strengere for ledende ansatte. Disse vil ha bedre kjennskap til organisasjonen og mulighetene for alternative og konstruktive løsninger enn arbeidstakere lenger ned i hierarkiet.

### 9.5 LOs interne rutiner for systematisk HMS-arbeid

#### 9.5.1 Generelle rutiner

Utvalget har fått tilgang til LOs orientering til Arbeidstilsynet 2. februar 2007 vedrørende LOs organisering og systematisering av HMS-arbeidet i LO, inkludert Internkontrollhåndbok, personalhåndbok, samt diverse informasjon og dokumenter relatert til LOs HMS-arbeid. Skriftlige prosedyrer og rutiner som skal avdekke og rette opp tilfeller av trakassering eller annen utilbørlig adferd, skal fremkomme av "Internkontrollhåndbok for Landsorganisasjonen i Norge, Hovedadministrasjonen og Distriktskontorene" ("Internkontrollhåndboken").

I punkt 4.10 i Internkontrollhåndboken "Om det systematiske arbeidsmiljøarbeidet i LO" gis det som tittelen viser en kort beskrivelse av de ulike delene av LOs HMS-arbeid; arbeidsgivers ansvar, arbeidstakers medvirkningsplikt, systematikk i arbeidet, Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver, plikt til å legge forholdene til rette for varsling, om § 4-6 nr. 4, verneombudets oppgaver og hovedverneombudets oppgaver. Det bemerkes imidlertid at det fremkommer av beskrivelsen at den er godkjent av Arbeidsmiljøutvalget først 19. januar 2007, og dermed kun har vært en del av Internkontrollhåndboken etter dette tidspunkt.

Internkontrollhåndboken inneholder ikke særskilte regler om systemer og rutiner i forbindelse med avdekking av problemer knyttet til trakassering, mobbing eller annen utilbørlig opptreden utover det som fremkommer av ovennevnte beskrivelse, og som altså ikke var en del av Internkontrollhåndboken før 17. januar i år. Her sies det at arbeidstaker som en følge av sin medvirkningsplikt skal varsle enten arbeidsgiver eller verneombudet hvis en blir gjort kjent med at trakassering eller diskriminering forekommer på arbeidsplassen. Videre heter det under beskrivelsen av verneombudets oppgaver at saker som oppstår skal løses på lavest mulig nivå. Med dette menes at arbeidstaker skal ta saken opp med sin nærmeste leder. Hvis de ikke blir enige, kobles verneombudet inn. Hovedverneombudet kobles inn hvis verneombudet ikke når frem.

De generelle reglene som kan være av betydning i denne sammenheng er inntatt i punkt 4 om organisasjon og punkt 5 om saksgang. Punkt 4 dreier seg om plassering av ansvar, og det fastslåes i punkt 4.4 at HMS-arbeid som utgangspunkt er et ledelsesansvar, og at linjeledelsen har ansvar for at HMS blir forsvarlig ivaretatt i det daglige arbeid. Dersom det oppdages

forhold som er i strid med lover, forskrifter, interne instruksjoner eller regler, skal disse registreres som avvik og behandles etter de prosedyrer som gjelder for avviksbehandling. I siste setning i punkt 4.4 heter det at avdelingsleder er ansvarlig under dette punkt. Videre heter det i punkt 4.4.1 at LOs leder er ansvarlig for utarbeidelse av Internkontrollhåndboken og for at vernetjenesten er etablert, samt at det gjennomføres årlig systemrevisjon. Det fremkommer at den praktiske oppfølgingen av internkontroll er delegert til en av de tillitsvalgte. Avdelingslederne er som sagt ansvarlig for HMS i egen avdeling og skal blant annet kartlegge arbeidsmiljøet jf. punkt 4.6. Videre følger det av punkt 4.7 at hver avdeling skal ha et verneombud, samt at det skal være et hovedverneombud. Verneombudene skal blant annet rapportere problemer/uregelmessigheter til avdelingsledere og eventuelt videre til hovedverneombud. Det fremgår av punkt 4.7.2 at arbeidsmiljøutvalg er påkrevd i henhold til arbeidsmiljøloven og det vises til at dets oppgaver er beskrevet i lov, i tillegg til opplysninger om sammensetningen av nåværende arbeidsmiljøutvalg.

Internkontrollhåndboken punkt 5 inneholder bestemmelser om "saksgang". Denne delen av Internkontrollhåndboken er datert 13. februar 1996 og det fremkommer ikke om bestemmelsene har vært revidert siden dette tidspunkt. Her fastslås det blant annet at avdelingsleder utarbeider en handlingsplan på bakgrunn "av den kartlegging som finner sted en gang pr. år". Det fremgår ikke hva kartleggingen nærmere består i, men i del II i Internkontrollhåndboka om "Prosedyren" heter det at kartlegging av arbeidsmiljøet foretas etter forhåndsbestemt prosedyre og videre at det er utarbeidet tre skjemaer for bruk i LO; Innrapportering av HMS-aktiviteter, handlingsplan på bakgrunn av årlig HMS-innrapportering og rapport om avvik i løpet av året. Innrapporterings skjemaet er en side med overskriften "Innrapportering av HMS-Aktiviteter". Skjemaet er videre delt inn i fire områder; organisatorisk arbeidsmiljø, herunder blant annet sykefravær, IA-tiltak og samarbeid, orden og ryddighet, brannrutiner og fysisk arbeidsmiljø. Handlingsplanen er videre delt inn i fire underpunkter; område, tiltak, ressursbruk/kostnad, tidsfrist og ansvarlig. Alle rapportene skal sendes til Personalseksjonen og videre fremlegges i Arbeidsmiljøutvalget.

Den enkelte avdelingsleder er innenfor sitt ansvarsområde ansvarlig for å rapportere forhold som berører helse, miljø og sikkerhet til arbeidsmiljøutvalget. LOs leder skal i henhold til punkt 5.3 gjennomføre revisjon for å bekrefte at planlagte/fastlagte internkontrolltiltak gjennomføres. Når det gjelder avvik og avviksbehandling, heter det at alle ansatte er ansvarlige for å rapportere avvik som oppdages til nærmeste overordnede og at alle ledere er ansvarlig for å behandle avvik innenfor sitt ansvarsområde. Avdelingsleder skal foreslå eller beslutte, om nødvendig i samarbeid med vernetjenesten, hvorledes avvikshåndteringen kan foregå innenfor rammen av gjeldende avviksprosedyrer.

I ovennevnte orientering fra LO til Arbeidstilsynet er prosedyrer og rutiner som skal hindre trakassering særskilt behandlet. I punkt 3.4 heter det at det "er flere alternative prosedyrer for å ta opp forhold som mobbing/trakassering internt i LO. Den enkelte kan rapportere slike forhold til:

- nærmeste leder
- verneombudet
- bedriftshelsetjenesten
- tillitsvalgte".

Videre heter det at "LO har som overordnet syn at håndtering av problemer/vanskelige situasjoner skal søkes løst internt, på lavest mulig nivå og ut fra en løsningsfokuseret tilnærming. Linjeleder har et særlig ansvar for å følge opp meldinger om mobbing og trakassering". Det legges videre til grunn at LO i dag har gode rutiner for å følge opp meldinger om trakassering og annen utilbørlig adferd. Man ønsker imidlertid å fokusere særlig på dette problemkomplekset og administrasjonen er derfor i ferd med å utarbeide rutiner som sammenfatter de prosedyrer som i dag gjelder, og som gir nærmere informasjon til ledere og ansatte om alle aspekter rundt håndteringen av trakassering/utilbørlig adferd. Særlig vil det i følge orienteringen "bli lagt vekt på å få klarere frem hvem som har ansvar og hvordan mobbing/trakassering skal meldes og håndteres".

## 9.5.2 Organiseringen av verne- og miljøarbeidet

### 9.5.2.1 Ledelsen

Det er LO lederen som har det overordnede ansvaret for HMS-arbeidet. I punkt 4.4.1 heter det imidlertid at den praktiske oppfølgingen av internkontrollen i LO er delegert til en av de tillitsvalgte, Trine Lise Sundnes. I henhold til Internkontrollhåndboka er det videre utpekt en systemansvarlig som skal sørge for at systemet fungerer som forutsatt, at aktiviteter gjennomføres som fastsatt og at oppnådde resultater er i overensstemmelser med mål og krav. Som vist ovenfor, har de enkelte avdelingsledere fått delegert ansvaret for egen avdeling. LO har i tillegg en administrasjonsavdeling, men det er noe uklart om leder av denne avdelingen har et overordnet ansvar for personal i LO og videre hvilken rolle avdelingen spiller i forbindelse med konflikthåndtering. Lederen for avdelingen har i forklaring for utvalget sagt at avdelingen "også har personalansvar". Den tidligere personalavdelingen i LO er nå en del av administrasjonsavdelingen. Personalsjefen i LO er dermed underlagt administrasjonssjefen. Basert på de forklaringer som er gitt i forbindelse med gjennomgangen, har ikke personalsjefen verken ansvar eller myndighet i forhold til avdelingsledere. Både administrasjonssjefen og personalsjefen sitter imidlertid i Administrasjonsutvalget jf. nedenfor.

Det er i nevnte orientering fra LO til Arbeidstilsynet opplyst at det er opprettet en ny stilling som HR-rådgiver i Personalseksjonen som skal ha spesielt ansvar for HMS-arbeidet i LO. Vedkommende startet i stillingen 1. februar 2007.

### 9.5.2.2 Verneombud og Arbeidsmiljøutvalg

Det fremgår av Internkontrollhåndboka punkt 4.7 at LO har et verneombud for hver avdeling samt et hovedverneombud. Det er presisert at verneombudets oppgaver i henhold til interne rutiner blant annet er å rapportere problemer/uregelmessigheter til avdelingsleder og eventuelt til hovedverneombud. I en oversikt i punkt 4.10 med tittel "Om det systematiske arbeidsmiljøarbeidet i LO" som det fremkommer er godkjent av Arbeidsmiljøutvalget 19. januar 2007, gis det en kort beskrivelse av verneombudets ansvar og posisjon som partsrepresentant for arbeidstakerne.

Videre er det fastsatt i punkt 4.7.2 at LO har et Arbeidsmiljøutvalg med fire representanter fra arbeidsgiver og fire fra arbeidstaker, samt at A-med møter med en representant. Arbeidsmiljøutvalget har hatt fire møter i året de siste årene. Det utarbeides protokoll fra hvert møte som sendes ledelse og ansatte til orientering. AMU er også omtalt i beskrivelsen i punkt 4.10.

### 9.5.2.3 Kort om tillitsvalgtsystemet

Ansatte i LO er hovedsakelig organisert i Handel og Kontor ("HK"), mens enkelte er medlemmer av Norges Tjenestemannslag ("NTL"). I forbindelse med forklaringene som er avgitt for utvalget, er det fremkommet at samarbeidet mellom tillitsvalgte og ledelsen i LO historisk sett har vært dårlig og lite strukturert. For eksempel hadde ikke klubben ordinære rettigheter, herunder forhandlingsrett. Utvalget bemerker at det synes å være enighet om at samarbeidsstrukturen har blitt forbedret under lederskapet til Valla, blant annet ved at ansatte fikk forhandlingsrett. LO har således etablert et Administrasjonsutvalg som er et samarbeidsorgan mellom administrasjonen og HK-klubben i LO som har til hensikt å ivareta intensjonene i Hovedavtalens § 9 om "Informasjon, samarbeid og medbestemmelse", samt Hovedavtalens del B om "Samarbeidsutvalg".

### 9.5.3 Særlig om LOs interne rutiner i forbindelse med sykefravær

Utvalget har mottatt LOs rutiner for oppfølging av sykefravær datert mai 2005. Rutinene er i korte trekk som følger:

- (i) Den ansatte ringer sin leder innen kl 0900 første fraværsdag for å orientere om sykefraværet.
- (ii) Leder tar kontakt med den syke i løpet av fjerde fraværsdag - utgangspunktet for denne oppfølgingen er å vise omsorg for den sykmeldte (ikke kontroll).
- (iii) Niende fraværsdag skal den ansatte ta kontakt med leder for å orientere om videre forløp.
- (iv) Etter tre ukers sykmelding sendes blomster til den sykmeldte fra Personalseksjonen.
- (v) Etter fire ukers sykefravær får ansatte sentralt i LO skriftlig melding fra Personalseksjonen om innkalling til samtale med bedriftslegen. Bedriftslegen kontakter nærmeste overordnede før samtalen avholdes.
- (vi) Mellom fem og seks uker etter første fraværsdag innkaller leder til, og gjennomfører, samtale med den sykmeldte, og i samarbeid og gjensidig forståelse utarbeider en oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeidet.

### 9.5.4 Generelt om LOs praktiske håndtering av konflikter

I orientering til Arbeidstilsynet 2. februar 2007 gir LO en kort beskrivelse av hvordan den praktiske håndteringen av konflikter har foregått i virksomheten. For det første sies det at det ikke har kommet meldinger om mobbing/trakassering verken i avdelingene eller distriktskontorene i 2005 og 2006. I de få konflikter som har oppstått, er det innkalt til samtaler mellom de berørte partene sammen med tillitsvalgte eller verneombud. Der saken ikke har blitt løst, er det innkalt ekstern konsulent og/eller eksterne jurister og ved to anledninger er det foretatt en kartlegging av arbeidsmiljøet på det aktuelle stedet. Prosessene har vært gjennomført i nært samarbeid med hovedtillitsvalgt eller hovedverneombud i LO. I orienteringen til Arbeidstilsynet var det også vedlagt en bekreftelse fra seniorrådgiver Hallgjerd Osnes i Considium Consulting Group AS på at vedkommende har bistått i forbindelse med konflikthåndtering i LO både når det gjelder konflikter i forhold til saksforhold, prosedyrer eller person (personlighets) motsetninger. Det fremgår her at arbeidet har vært utført i samarbeid med personalsjef og ledelsen i LO og at elementer i konflikthåndteringen har vært:

- (i) Kartlegging (i enkelte tilfeller med verneombud)

- (ii) Analyse i samarbeid med vernetjeneste og tillitsvalgt
- (iii) Analyse i samarbeid med personalsjef og ansvarlig leder
- (iv) Tilbakeføring til partene med påfølgende prosess for å finne løsning
- (v) Overføringer av løsninger til linjeledelsen for tilrettelegging av tjenesten
- (vi) Overføring til personalsjef til utforming av personalrettede tiltak

## **9.6 Vurdering av de generelle systemer, rutiner og prosedyrer i LO**

### **9.6.1 Generelt**

Internhåndboken til LO inneholder generelle rutiner/prosedyrer knyttet til systematisk HMS-arbeid. Rutinene må kunne betegnes som kortfattede og de retter seg hovedsakelig mot avdelingsleder og HMS-arbeidet innenfor avdelingene. Utvalget bemerker generelt at deler av Internkontrollhåndboken er datert 1996 og det synes dermed for utvalget som om disse deler av Internkontrollhåndboken ikke er revidert etter dette tidspunkt.

Det er så vidt utvalget kan se ingen systemer eller rutiner for et mer samlet HMS-arbeid innenfor organisasjonen som helhet, herunder synes det ikke å være slik at verken LO-ledelsen, administrasjonsavdelingen eller personalavdelingen har et overordnet ansvar på dette området. I foreliggende sak ble for eksempel ikke LO-ledelsen informert om at det forelå en konfliktsak med Yssen før under en ledersamling i midten av september 2006. Utvalget bemerker videre at det ikke fremstår som klart hvilket mandat eller posisjon administrasjons- og personalavdelingen har i forbindelse med å avdekke og å løse personalkonflikter. I foreliggende sak ble personalsjefen først trukket inn da Yssen ble sykmeldt, mens administrasjonssjefen selv har forklart at hun ikke hadde noe med konflikten å gjøre før diskusjonen rundt Yssens søknad om permisjon med lønn for å delta på Forsvarets høgskole tilspisset seg. For ordens skyld nevnes at det er opplyst at det fra 1. februar 2007 er ansatt en person i personalseksjonen som blant annet skal være ansvarlig for HMS-arbeidet.

Det bemerkes at LO ikke har særskilte rutiner eller prosedyrer knyttet til avdekking eller håndtering av trakassering eller annen utilbørlig opptreden utover at det er sagt i en generell beskrivelse av LOs HMS-arbeid i Internkontrollhåndboken at arbeidstakere har plikt til å rapportere tilfeller av trakassering eller diskriminering til arbeidsgiver (ikke spesifisert) eller verneombud. Denne delen ble som nevnt tidligere ikke tatt inn i Internkontrollhåndboken før i januar 2007.

Ifølge de generelle rutinene skal det foretas en kartlegging av arbeidsmiljøet i den enkelte avdeling hvert år ut fra standardisert skjema. Det er avdelingsleder som er ansvarlig for gjennomføringen av kartleggingen, og dermed hadde altså Yssen ansvar for dette i forhold til Internasjonal avdeling. Det er imidlertid ikke gitt opplysninger om hvorvidt dette er gjennomført. Utvalget kan heller ikke se at det er av direkte betydning i saken.

Utvalget finner at det verken i LOs Internkontrollhåndbok eller i andre dokumenter utvalget har fått tilgang til, er inntatt systemer og rutiner som kommer til anvendelse i foreliggende sak. Systemene er rettet mot at en konflikt foreligger innenfor en bestemt avdeling. Konflikter mellom avdelinger, herunder mellom avdelingsledere, eller der det foreligger konflikter mellom avdelingsleder og LO-lederen, er ikke omtalt i LOs Internkontrollhåndbok. I et tilfelle som det foreliggende er det ikke selvsagt hvem som er ansvarlig for håndteringen, men i orienteringen 2. februar 2007 til Arbeidstilsynet fastslår LO at det er flere alternative



prosedyrer for å ta opp forhold som mobbing/trakassering internt i LO. Den enkelte kan rapportere slike forhold til:

- nærmeste leder
- verneombudet
- bedriftshelsetjenesten
- tillitsvalgte.

Utvalget påpeker at dette ikke synes å være i overensstemmelse med det som fremkommer av Internkontrollhåndboka punkt 4.10 hvor det i tilknytning til rapportering av trakassering eller diskriminering heter at arbeidstaker skal varsle enten arbeidsgiver (ikke spesifisert) eller verneombudet. Internkontrollhåndboka fastsetter imidlertid i samme punkt at saker skal løses på lavest mulig nivå og at dette innebærer at arbeidstaker skal ta opp saken med sin nærmeste leder. Utvalget bemerker at Internkontrollhåndboka synes å være uklar i forhold til hvem arbeidstaker skal rapportere til.

Videre påpekes det at selve varslingsdelen kun er en del av problemstillingen, og at loven også krever at virksomheter har systemer og prosedyrer for å løse situasjoner der det blir meldt fra om trakassering. Det er virksomheten som har ansvaret for å etablere slike systemer og rutiner, slik at leder, verneombud, bedriftshelsetjenesten og tillitsvalgte som får melding om problemer, vet hvem og hvordan de videre skal gå frem. I LO kan det synes som om man har delegert ansvaret for å løse situasjonen til den eller de som får meldinger om mobbing eller trakassering i tråd med det overordnede synet som sier at problemer skal søkes løst "internt, på lavest mulig nivå og ut fra en løsningsorientert tilnærming". Som sagt ovenfor menes med "lavest mulig nivå" at saken skal løses mellom arbeidstaker og nærmeste leder. Oversatt til foreliggende sak skulle Yssen eller andre sagt fra til sin leder eller hovedverneombudet, og vedkommende leder eller hovedverneombud ville da hatt ansvaret for å håndtere situasjonen slik vedkommende fant hensiktsmessig. Utvalget mener det uten tvil er vanskelig å få løst konflikter på en forsvarlig måte når det ikke finns noen etablerte rammer for hvordan man skal gå frem. I denne saken har Yssen forklart at hun vurderte å si i fra om situasjonen til andre enn Valla, men at hun vurderte det slik at hun da ville sette vedkommende i en umulig situasjon fordi det ikke fantes rutiner for hvordan man går videre med slike saker i LO.

I forbindelse med LOs orientering til Arbeidstilsynet ble det vedlagt en bekreftelse fra en ekstern konsulent som LO har anvendt i forbindelse med konfliktsaker, og som gir en beskrivelse av prosessen ved konflikthåndteringen som inkluderer seks definerte skritt. Bistand til den relevante arbeidstaker for å sikre at vedkommende takler prosessen er trukket frem som en viktig del av håndteringen. Dette fremstår etter utvalgets syn som en relativt betryggende prosess som synes å legge vekt på ivareta hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet. LO påpeker imidlertid i sin orientering til Arbeidstilsynet at den eksterne bistanden først er trukket inn etter at saken er forsøkt løst internt i tråd med det som følger av LOs overordnede syn på konflikthåndtering. Utvalget legger således til grunn at den prosess som beskrives av LOs eksterne konsulent, først har kommet til anvendelse i de tilfeller der LO ikke har lyktes å løse problemene internt og således ikke er en del av LOs interne systemer og rutiner.

I foreliggende sak innebærer LOs nåværende rutiner at Yssen eller andre skulle varslet sin nærmeste leder, som for Yssen var den som utsatte henne for dårlig behandling, eller hovedverneombudet. Leder som ble varslet eller hovedverneombudet skulle formodentlig gått

videre til Valla, slik at det uansett ville vært Vallas ansvar å forsøke å løse konflikten med Yssen. Etter utvalgets syn er det ikke tvilsomt at i et system som innebærer at den som påstås å trakassere samtidig er den som er ansvarlig for å "avdekke" og undersøke sin egen adferd, vil ikke trakassering fra øverste leder verken bli "oppdaget" eller håndtert på en forsvarlig måte.

### 9.6.2 Nærmere om håndtering av konflikter mellom avdelingsledere og øverste leder

Flere personer som har forklart seg for utvalget har tatt opp at det ikke er etablert en struktur for håndtering av ledere på administrativt nivå i LO. På spørsmålet om hvordan de formelle systemer i LO for å bistå ansatte som har problemer fungerer, er det i en forklaring for utvalget sagt at "I LO er det særlig de uformelle kanalene som fungerer". Behovet for formelle systemer og rutiner er tatt opp av de tillitsvalgte. Tidligere leder av HK-Klubben i LO har forklart at han i forbindelse med samtaler både med Yssen og andre høsten 2005 tok opp spørsmålene om behovet for å utvikle systemer for bedre ivaretagelse av medarbeidere i konfliktsaker, og om LO har planer om å ivareta ledere på administrativt nivå. Utvalget har i den forbindelse mottatt en rapport fra Samarbeidskonferanse mellom forhandlingsutvalgene for LO og HK-Klubben datert 15. november 2005 der problemstillingene adresseres. Det heter her at LO vil ta opp i lederforum om dette er aktuelle problemstillinger. Utvalget har ikke mottatt opplysninger om hvordan saken ble videre håndtert av LO. At LO legger til grunn i sin orientering til Arbeidstilsynet 2. februar i år at det er gode rutiner for å følge opp meldinger om trakassering og annen utilbørlig adferd i LO, samt at det til tross for dette skal utarbeides rutiner om hvem som har ansvar og hvordan mobbing/trakassering skal meldes og håndteres, tyder på at ledeforum ikke så dette som aktuelle problemstillinger.

### 9.6.3 Kort om arbeidsmiljøundersøkelser

Bruken av arbeidsmiljøundersøkelser eller eventuelle tilsvarende tiltak kan i praksis sies å ha to formål: for det første er en slik undersøkelse forbyggende ved at eventuelle mangler ved arbeidsmiljøet kan avdekkes, og for det andre er det et adekvat middel for å få oversikt over situasjonen der det avdekkes eller er mistanke om problemer. Så vidt utvalget har forstått, er det ikke gjennomført arbeidsmiljøundersøkelser i LO under Yssens ansettelsesforhold i LO som har inkludert hennes stilling. Det skal foretas en årlig kartlegging av arbeidsmiljøet i den enkelte avdeling, men ettersom det er Yssen som er ansvarlig for gjennomføringen, kan ikke utvalget se at en slik kartlegging ville hatt særlig betydning for å få avdekket konflikten mellom Yssen og Valla.

Utvalget har fått presentert to arbeidsmiljøundersøkelser i LO fra Arbeiderbevegelsens Bedriftshelsetjeneste datert henholdsvis 21. mars 1996 og 20. mars 1997. Selv om undersøkelsene er nesten 10 år gamle, vil utvalget bemerke at det i førstnevnte rapport gis en generell tilbakemelding hva gjelder det psykososiale miljøet at "Det er viktig at konflikter løses. Mellommenneskelige konflikter på arbeidsplassen tåles dårlig over lengre tid". I sistnevnte rapport vises til "HUMRES" prosjektet som tilsynelatende skulle belyse fire temaer; mellommenneskelig forhold, ledelsen, samarbeid mellom avdelingene og helse, miljø og sikkerhet. Resultatene er imidlertid ikke presentert i rapporten, men skulle presenteres direkte for avdelingsledelsen. I tillegg har det vært gjennomført en kartlegging av arbeidsmiljø og tiltak for å forbedre dette fra 1999-2000, prosjekt "Bedre Arbeidsliv". Utvalget bemerker at det fremgår av rapporten datert 12. april 2000 at en av konklusjonene innenfor området organisasjonsstruktur var at "det vil være nødvendig at prosjektgruppa diskuterer tiltak i forbindelse med:

-Klargjøring og informasjon (beskrivelse) av LOs ledelsespolitikk og personalpolitikk

-Utfordringene som ligger mellom alle stillingsnivåene, også i forhold til LOs ledelse (rollefordeling)”.

Den interne prosjektgruppa la imidlertid til grunn at enkelte forhold ved organisasjonsstrukturen ville det være hensiktsmessig å utsette til etter Kongressen i år 2001. Bakgrunnen for dette var at det var ”viktig at den nye LO ledelsen er med på drøftingene og legger til rette for forhold som blant annet gjelder vår organisasjon, personalpolitikken og spørsmål omkring fordeling ansvar/ledelse.”

For utvalget tyder ovenstående på at manglende rutiner, som har fått stor betydning i denne saken, har vært kjent og adressert i LO tidligere. Utvalget kan imidlertid ikke se verken i de dokumenter som er mottatt i forbindelse med gjennomgangen, eller i orienteringen til Arbeidstilsynet at de organisatoriske spørsmål som ble adressert av prosjektgruppen er videre behandlet i LO.

Som sagt ovenfor er det ikke et krav i lov eller forskrift om at det gjennomføres arbeidsmiljøundersøkelser, det avgjørende er om det foretas en kartlegging og undersøkelser av arbeidsmiljøet som er forsvarlig. Det er på det rene at LO har gjennomført en rekke tiltak innenfor HMS-arbeidet, men så langt utvalget kan se, er det heller ikke foretatt en overordnet kartlegging av arbeidsmiljøet ved bruk av andre virkemidler enn arbeidsmiljøundersøkelser. Det faller imidlertid utenfor utvalgets mandat å vurdere om lovens krav er oppfylt i denne sammenheng.

Det nevnes for ordens skyld at LO i sin orientering til Arbeidstilsynet viser til at det er planlagt en arbeidsmiljøkartlegging i LO i 2007.

#### 9.6.4 Kort om medarbeidersamtaler

I følge LOs personalhåndbok skal det gjennomføres årlige medarbeidersamtaler. Det er videre utarbeidet mal til forberedelse og bruk under medarbeidersamtalene. I sin forklaring har imidlertid Valla opplyst at:

”Vi har ikke medarbeidersamtaler med ledelsen og tillitsvalgte på den måten at vi skriver ned og den ansatte kvitterer på dette. Men jeg noterer ned en del. [ ]. Men det er antakelig feil å si at det er medarbeidersamtaler. Det er mer samtaler som jeg har tatt initiativ til. For å få vite hvordan folk oppfattet arbeidssituasjonen. Gjort med alle”.

Det er i forklaringene for utvalget opplyst at Yssen i løpet av sitt ansettelsesforhold hadde løpende ”medarbeidersamtaler” med Valla, herunder 8. juni 2006. Det er imidlertid ikke fremlagt dokumentasjon fra slike samtaler verken på ovenfor nevnte skjemaer eller i annen form.

#### 9.6.5 Om håndtering av sykefravær

Utvalget bemerker at LOs interne rutiner i forbindelse med håndtering av sykefravær synes å være i samsvar med de krav som er oppstilt i lov og som følger av at LO er en IA virksomhet. Utvalget har inntrykk av at det generelt legges stor vekt på arbeidet i forbindelse med håndtering av sykefravær i LO.

#### 9.6.6 Konklusjon

LOs systemer og rutiner for håndtering av konflikter, herunder i relasjon til trakassering eller annen utilbørlig opptreden, fremstår generelt som mangelfulle og er etter utvalgets syn ikke i tråd med de krav som stilles i arbeidsmiljølovgivningen.

## 10. SPØRSMÅLET OM LO HAR ETTERLEVET ARBEIDSMILJØLOVENS KRAV TIL KONFLIKTHÅNDTERING

### 10.1 De rettslige utgangspunkter

#### 10.1.1 Krav til LOs aktive og forsvarlige konflikthåndtering

Som redegjort for under punkt 7.1 ovenfor skal arbeidsgiver i henhold til arbeidsmiljøloven § 4-1 sørge for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Problemer i forbindelse med psykososiale forhold ved virksomheten er en sentral kilde til skadevirkninger og helseskader hos arbeidstakerne, og kravet til fullt forsvarlig arbeidsmiljø inkluderer krav til det psykososiale arbeidsmiljøet. Som redegjort for under punkt 7.1 ovenfor er det videre slik at kravene til systematisk HMS-arbeid også omfatter krav til ivaretagelse av det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet, herunder trakassering på arbeidsplassen. Det er foran konstatert ikke ubetydelige mangler knyttet til LOs systematiske HMS-arbeid. Det som skal vurderes nærmere her er om LO i den aktuelle sak har etterlevet Arbeidsmiljølovens krav til konflikthåndtering. Utvalget vurderer dette særskilt, idet mangler ved det systematiske HMS-arbeidet ikke uten videre tilsier brudd på Arbeidsmiljølovens bestemmelser om konflikthåndtering.

Utgangspunktet i denne sammenheng må tas i lovens grunnleggende forutsetning om at arbeidsgiver som får melding om, eller på annen måte blir kjent med eller burde oppfatte, at det er oppstått en konflikt mellom arbeidstakere eller mellom en arbeidstaker og leder, plikter å undersøke forholdet nærmere, og eventuelt iverksette tiltak. Arbeidsgivers plikt til å opptre aktivt og håndtere konflikter på en forsvarlig måte fremgår av det grunnleggende krav til fullt forsvarlig arbeidsmiljø i lovens § 4-1. Det vises i den sammenheng til Ot.prp.nr. 50 (1993-1994) på s. 59 og 60: ”Problemene på dette området handler i stor grad om organisering av forholdet mellom ledelsen og arbeidstakerne, og om hvordan ledelsen legger forholdene til rette for utføring av arbeidet og behandling av konflikter i virksomheten [...] Utvalget ser det slik at det er en klar ledelsesplikt å sørge for at [...] virksomhetene er i stand til å håndtere interne konflikter [...] Utvalget mener at arbeidsgiver har ansvaret for at konflikter søkes løst der de oppstår og på et tidligst mulig tidspunkt. Bedriftshelsetjenesten kan også spille en sentral rolle i konfliktløsningen. Verneombud og tillitsvalgte vil også være viktige medspillere dersom disse har kompetanse på feltet. Utvalget ser det som viktig at konfliktløsning blir en del av arbeidsmiljø- og tillitsvalgtopplæringen, samt at det inngår i ledelsesutviklingsprogrammer.”

Dette krav til aktiv konflikthåndtering fra arbeidsgivers side fikk tilslutning under Odelstingsbehandlingen, jf. Innst.O.nr. 2 (1994-1995) s. 17. Også i NOU 2004:5 kap. 11.1.5.7 er arbeidsgivers plikter i forbindelse med konflikthåndtering fremhevet. Det er dermed på det rene at LO har en plikt til dels å avdekke konflikten og dels ta aktive skritt for å løse denne. Spørsmålet er dermed om LO har gjort tilstrekkelig for å avdekke konflikten og tatt adekvate skritt for å løse denne. Arbeidsgivers aktivitetsplikt kan imidlertid ikke sees isolert fra arbeidstakers medvirkningsplikt. Det nærmere innhold av medvirkningsplikten skal derfor behandles først. Deretter gis det en vurdering av om LO samlet sett kan sies å ha tilfredstilt lovens krav til konflikthåndtering i denne saken.

## 10.1.2 Arbeidstakers medvirkningsplikt i forbindelse med avdekking og håndtering av konflikter, samt medvirkningsplikt ved sykefravær

### 10.1.2.1 Innledning

Det grunnleggende prinsipp er at hovedansvaret for arbeidsmiljøarbeidet påhviler arbeidsgiver. Arbeidstakere har likevel selvstendig plikt til medvirkning ved gjennomføring av de tiltak som blir satt i verk for å skape et forsvarlig arbeidsmiljø. Medvirkningsplikten er således en del av arbeidsplikten jf. arbeidsmiljøloven § 2-3. I tillegg til den generelle medvirkningsplikten er det på tre områder som er relevante i denne sammenheng, en særskilt medvirkningsplikt; Arbeidstaker har for det første plikt til å varsle om tilfeller av trakassering eller diskriminering, for det andre kan det utledes en plikt for arbeidstaker som er part i konflikt til å bidra til en forsvarlig konfliktløsning og for det tredje er det en særskilt plikt til å medvirke til utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner ved sykefravær.

### 10.1.2.2 Arbeidstakers varslingsplikt

Etter arbeidsmiljøloven § 2-3 annet ledd har arbeidstakeren en særlig rapporteringsplikt i forbindelse med avdekking av trakassering på arbeidsplassen. Arbeidstaker skal etter bokstav d) ”sørge for at arbeidsgiver eller verneombudet blir underrettet så snart arbeidstaker blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen”. Bestemmelsen er en konkretisering av arbeidstakerens generelle varslingsplikt i tilfelle vedkommende oppdager farlige forhold. Bestemmelsen er ny i loven av 2005. Som en del av bakgrunnen for bestemmelsen ble det i Ot.prp. nr. 49(2004-2005) s. 90 anført at ”hensynet til å hindre helseskader og utstøting fra arbeidslivet som følge av trakassering eller diskriminering må veie meget tungt. Etter departementets oppfatning bør det derfor presiseres i loven at arbeidstaker ikke kan forholde seg passiv dersom han eller hun får kjennskap til at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen”. En viktig side ved bestemmelsen er å forhindre ubegrunnede beskyldninger om ”sladring”. Medvirkningsplikten fastslår at arbeidstaker ikke bare har rett til å si fra om trakassering, men har plikt til å gjøre det.

Utvalget presiserer at denne plikten ikke retter seg mot den utsatte arbeidstaker, men mot samtlige arbeidstakere i virksomheten som ”blir kjent med at det forekommer trakassering” på arbeidsplassen. Det kan være uklart når plikten oppstår ettersom trakassering er et begrep som gir rom for tolkning av situasjonen. Utgangspunktet er at det ikke, som ved den generelle varslingsplikten, er krav til at det er fare for liv eller helse før rapporteringsplikten inntreffer. I forarbeidene vises det til at arbeidstakere selv må vurdere både hva som er den underliggende hensikt med handlingen og den utsatte arbeidstakerens subjektive oppfatning av denne. I denne saken er spørsmålet om de som oppdaget, ble fortalt, eller på annen måte så at Yssen hadde vansker i forhold til Valla, hadde plikt til å varsle om det.

En arbeidstaker som blir syk og mener at sykdommen har sin grunn i blant annet forholdene på arbeidsstedet, har etter § 2-3(2) bokstav e) en plikt til å melde fra til arbeidsgiver. Denne plikten har sammenheng med at arbeidsgiveren etter § 5-1 er pålagt å sørge for at alle personskader registreres. Når det gjelder mindre skader og sykdommer, vil arbeidsgiveren i stor utstrekning være avhengig av at arbeidstakerne selv melder fra. I denne sammenheng er det Yssens plikt til å varsle om sykdom det er tale om.

### 10.1.2.3 Arbeidstakers plikt til å bidra til konfliktløsning

En side av lojalitetsplikten i arbeidsforhold er berørte arbeidstakeres plikt til å bidra til en forsvarlig konfliktløsning. En sentral dom i denne sammenheng er inntatt i Rt. 2001 s. 1362

hvor Høyesterett kom til at oppsigelsen av en adjunkt, A, i den videregående skolen var sakelig på grunn av hans manglende samarbeidsevner og illojale opptreden overfor overordnede og kolleger. A hadde et utpreget konfliktfylt forhold til avdelingsleder C. Dette førte til at arbeidsgiver til slutt gikk til oppsigelse av A. Lagmannsretten kom under dissens til at oppsigelsen var usaklig, og henviste i den sammenheng blant annet til at As opptreden måtte ses i lys av arbeidsgivers manglende håndtering av konflikten. Høyesterett uttalte i den forbindelse at det ikke var grunnlag for å bebreide arbeidsgiver for manglende konflikthåndtering, fordi årsaken til at det ikke ble ført meklingssamtaler mellom A og C, var at A motsatte seg dette. Dette viser at arbeidstakerens manglende vilje til å innordne seg arbeidsgivers forsøk på å rette opp en konflikt, kan være med på å danne et vesentlig grunnlag i oppsigelsessaker.

Også i saken inntatt i NAD 1987 s. 372 (Nordre Sunnmøre) ble de ansattes manglende medvirkning til forsvarlig konflikthåndtering trukket inn av domstolen i premissene for vurdering av oppsigelsens gyldighet, men der ikke med konsekvenser for de aktuelle arbeidstakere. Saken gjaldt en bestyrer ved et kommunalt aldershjem som ble sagt opp etter ca. et års ansettelse, begrunnet med samarbeidsvanskeligheter. Retten fant at det besto store motsetninger og et dårlig samarbeidsklima mellom bestyreren og flere av de øvrige ansatte. Bestyreren hadde iverksatt endringer som fremsto som fornuftige, men som var gjennomført på en kritikkverdig og uklok måte, blant annet uten tilstrekkelig informasjon til ansatte og tillitsvalgte. De ansatte hadde likevel overreagert ved å drive utstrakt fraksjons- og møtevirksomhet, og etter hvert ble situasjonen tilspisset og fastlåst ved omfattende sykmeldinger fra de ansatte, trusler om oppsigelse m.v., og medieoppslag. De ansatte var ikke innstilt på å forsøke samarbeid, men på å presse bestyreren ut av stillingen. Oppsigelsen ble kjent ugyldig og bestyreren ble tilkjent erstatning med kr. 350.000, hvorav 2/3 for ikke-økonomisk skade (tort og svie). En viktig del av bakgrunnen for å kjenne oppsigelsen ugyldig var at arbeidsgiveren (kommunen) ikke hadde grepet inn i konflikten på en bedre måte – samt at de ansatte heller ikke hadde medvirket til en forsvarlig konflikthåndtering.

Så vidt utvalget kjenner til, finnes det ikke rettspraksis som omhandler arbeidstakers medvirkningsplikt direkte knyttet til konflikter relatert til trakassering, men uttalelsene i nevnte saker må etter utvalgets syn kunne anvendes tilsvarende i slike tilfeller så langt de passer. Det presiseres at det må være en grunnleggende forutsetning for arbeidstakers medvirkningsplikt at arbeidsgivers håndtering av saken er forsvarlig. Spørsmålet i vår sak er om Yssen har medvirket på en tilstrekkelig måte ved de forsøk som er gjort på konflikthåndtering.

#### 10.1.2.4 Arbeidstakers medvirkningsplikt ved sykefravær

I henhold til arbeidsmiljøloven § 2-3 annet ledd bokstav f) skal arbeidstaker medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner. Videre er det som nevnt ovenfor i punkt 9.4.1 slik at LO har mer spesifikke plikter både for arbeidsgiver og arbeidstaker i forbindelse med oppfølging av sykefravær som følge av at LO er en IA bedrift. Spørsmålet i saken er om Yssen har tilfredstilt lovens krav til medvirkning til utarbeidelse av oppfølgingsplaner.

## 10.2 Utvalgets vurdering

### 10.2.1 Innledning

Spørsmålet om LO har overholdt kravet til fullt forsvarlig arbeidsmiljø i forbindelse med håndtering av saken må ses i sammenheng med de krav som stilles til interne systemer og rutiner i slike situasjoner. Utvalget har som nevnt foran konkludert med at LOs systemer og



rutiner på dette området er mangelfulle. Slike mangler er i prinsippet ikke til hinder for at LO som arbeidsgiver likevel har tilfredstilt lovens krav til å avdekke konflikten og iverksette tiltak for å løse denne på en adekvat måte.

Et særtrekk i denne saken er at det fra arbeidsgivers side hevdes at verken Valla eller andre i LO var kjent med at Vallas adferd ble oppfattet som trakassering av Yssen før 20. november 2006. Saken ble dermed fra LOs side håndtert ikke som en konfliktsak, men som en sak om feilansettelse. Som det har fremgått av utvalgets vurderinger var denne forutsetning feilaktig i det det utvilsomt har foreligget en konflikt mellom Yssen og Valla. Et første spørsmål er dermed om LO burde avdekket hva konflikten gjaldt på et tidligere tidspunkt og undersøkt dette nærmere. Dernest er det etter utvalgets syn relevant å se på de handlinger som ble foretatt fra LOs side for å løse den konflikt som etter LOs syn forelå. Til slutt er det spørsmål om LO har håndtert Yssens sykefravær i tråd med relevant lovgivning og interne rutiner.

#### 10.2.2 Burde LO avdekket at Yssen oppfattet Vallas opptreden som trakassering?

Valla har gitt motstridende forklaringer på når hun forstod at det forelå en konflikt med Yssen. Hun har dels sagt at hun ikke forstod det før VG fortalte om det 11. januar 2007. Samtidig fremgår det av advokat Blekens supplerende sluttinnlegg side 3 at "Valla har selvfølgelig skjönt at det oppsto en konflikt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som følge av at Yssen mistroddes og mislyktes i sin arbeidssituasjon, og at hun som øverste leder måtte fronte denne konflikten som arbeidsgiver". Det er ikke her spesifikt nevnt på hvilket tidspunkt Valla forstod at det forelå konflikt, men i følge Vallas notat av 15. desember 2006 til advokat Bleken heter det at "I likhet med andre i LOs ledelse, hadde jeg selv registrert, både før og etter IYs fødselspermisjon, at hun som avdelingsleder ikke leverte godt nok i flere tilfeller. Dette var løpende tatt opp med henne i tråd med arbeidsmiljølovens bestemmelser og god lederpraksis". Utvalget legger dermed til grunn at Valla må ha forstått at det forelå en konflikt i god tid før 11. januar 2007.

Det er utvalgets syn at Valla og LO burde ha forstått at det forelå en konfliktsituasjon i alle fall fra og med 5. oktober 2005. Denne dagen begynte Yssen å gråte i administrasjonsmøte på bakgrunn av kritikk fra Valla. Det vises til fremstillingen av dette foran i punkt 3.5.3. Valla hevder at verken hun eller hennes nærmeste så dette. Dette er påfallende hensett til at flere har forklart at de så Yssen gråte og at de oppsøkte henne på kontoret av den grunn. Valla satt rett overfor Yssen, og det er ikke sannsynlig at Valla har unngått å merke dette. Valla innrømmer uansett at dette utrykkelig ble tatt opp av Yssen i januar 2006 og at hun også da på nytt gråt. Vallas respons på dette var i følge hennes egen forklaring at det må forventes at en leder på det nivået kan svare for seg. Utvalget mener at Vallas svar holder det åpent om hun faktisk forstod hva som foregikk, men for utvalget er det ikke tvilsomt at hun på disse tidspunkter klart burde ha forstått at det forelå en konfliktsituasjon.

I det som refereres til som "formell medarbeidersamtale" i Vallas notat av 15. desember 2006 som fant sted 8. juni 2006, er det enighet om at Yssen på spørsmål om årsaken til høyt fravær har svart "Jeg blir syk av å jobbe i LO". Valla oppgir i sin forklaring at hun tolket Yssens svar som en bekreftelse på at problemene relaterte seg til Yssens stilling. Yssen har selv forklart at hun av taktiske grunner la seg flat for kritikken fra Valla i denne samtalen, noe som kan gi grunnlag for Vallas tolkning på dette tidspunkt. Etter utvalgets oppfatning endrer dette ikke på vurderingen som er angitt foran; i alle fall fra 5. oktober 2005 burde LO som arbeidsgiver gått inn i konflikten og undersøkt den nærmere.

Når dette er sagt, erkjenner utvalget at det kan by på utfordringer for en leder å overvåke og "avdekke" sin egen adferd overfor underordnede. Her kommer imidlertid kravene til interne

systemer og rutiner inn med full tyngde; for at arbeidsgiver skal være i stand til å etterleve sin plikt til å overvåke og avdekke trakassering fra øverste leder, er det nødvendig å ha et varslingsystem som setter organisasjonen i stand til å avdekke problemet. I dette tilfellet fantes det imidlertid ikke interne rutiner som kom til anvendelse og dermed ble muligheten for avdekking og håndtering av det reelle problemet redusert. Utvalget finner at det forhold at den reelle konflikten ikke ble avdekket, og at det ikke ble gjort noe for å undersøke saken nærmere og iverksatt skritt på denne bakgrunn, innebærer at LO har brutt kravet til fullt forsvarlig arbeidsmiljø jf. arbeidsmiljøloven § 4-1.

Valla har selv forklart at hun satte spørsmålstegn ved Yssens prestasjoner ganske tidlig etter tiltredelsen, og dette inntrykket forsterket seg underveis. Utvalget finner imidlertid at det er gjort lite fra Vallas side for å forsøke å rette opp en situasjon der hun selv er misfornøyd med prestasjonene til Yssen og oppfatter at Yssen ikke har det bra før det initiativ som blir tatt for å finne en annen jobb til Yssen sommeren 2006. Riktignok har Valla i sitt notat av 15. desember 2006 til advokat Bleken vist til at Vallas syn på Yssens prestasjoner var "[ ] løpende tatt opp med henne i tråd med arbeidsmiljølovens bestemmelser og god lederpraksis". På bakgrunn av de forklaringer og den informasjon utvalget har fått legges det til grunn at med "løpende tilbakemelding" menes samtaler mellom Valla og Yssen, herunder de "episodene" som utgjør grunnlaget for spørsmålet om trakassering. Det har for utvalget ikke fremkommet informasjon eller dokumenter, herunder referater fra medarbeidersamtaler, som tyder på at det ble iversatt andre tiltak for å sette Yssen i stand til å prestere som ønsket.

Videre ser utvalget det som svært uheldig at det ikke er skrevet referat fra medarbeidersamtaler, i den grad det ble avholdt slike, herunder fra samtalen 8. juni 2006. Manglende dokumentasjon, og da særlig i forbindelse med sistnevnte samtale, har ført til ytterligere eskalering av konflikten ettersom partene ikke er omforent om hva resultatet av samtalen var.

Når det gjelder møtet mellom partene 14. august 2006 der løsningen med Forsvarets høyskole ble tatt opp, burde arbeidsgiver etter utvalgets syn gitt klar beskjed om hva som skulle drøftes. Det fremstår som naturlig at Yssen hadde fått tilbud om å stille med tillitsvalgt eller rådgiver. Samtidig kan ikke utvalget se at Yssen hadde grunn til å være totalt uforberedt på dette møtet ettersom partene hadde avtalt at hun skulle tenke over mulige løsninger i ferien, og møtet altså fant sted 14 dager etter at Yssen returnerte fra ferie. Utvalget bemerker videre at det ikke har fremkommet opplysninger om hva Yssen så som løsning på situasjonen verken før eller etter dette tidspunkt, men at det åpenbart var en forventning mellom partene at saken skulle finne en løsning. Når det gjelder den måten forslag til løsninger skal ha vært presentert for Yssen på, har utvalget ikke mulighet for å etterprøve dette. Men ut fra forklaringen til Valla synes det som om det ble lagt for stor vekt på hensynet til nestleder, og ikke hensynet til Yssen selv. Utvalget mener videre at det burde vært gitt mer tid enn en dag til å vurdere tilbudet fra arbeidsgiver. Tilbudet burde også vært formalisert før Yssen aksepterte. På samme måte som den manglende dokumentasjonen av medarbeidersamtaler har også manglende formalisering av tilbudet fra LO bidratt til å øke konfliktnivået betraktelig.

Basert på ovenstående er det utvalgets syn at LO ikke har ivaretatt hensynet til Yssens helse, miljø og sikkerhet i forbindelse med håndteringen av saken og at håndteringen er i strid med de krav som stilles til fullt forsvarlig arbeidsmiljø i arbeidsmiljøloven § 4-1.

Utvalget legger videre til grunn at ingen i LO klart har meldt fra om behandlingen av Yssen verken til leder eller hovedverneombud. Spørsmålet er om en eller flere i LO hadde en plikt til å melde fra om dette. Det kan være vanskelig for utenforstående å vurdere hvorvidt det foreligger trakassering eller ikke. I forarbeidene trekkes det frem at denne usikkerheten må

føre til at det stilles strengere krav til dokumentasjon på brudd på reglene. Det pekes her på at dette i praksis innebærer at det må dokumenteres at den uønskede adferden ikke kan forveksles med spøk eller fleiping, samt at den har til hensikt eller fører til at den utsatte arbeidstakerens verdighet krenkes.

I denne saken kan det med sikkerhet fastslås at flere av de episoder som er trukket frem i forbindelse med vurderingen av spørsmålet om trakassering, er bevitnet av flere personer i LO. Yssen har videre ved mer enn ett tilfelle blitt observert gråtende av kolleger i forbindelse med kritikk fra Valla. Utvalget legger til grunn at det selv i et krevende miljø som LO oppfattes som spesielt at man gråter etter å ha fått tilbakemelding fra leder selv om denne skulle være berettiget. Utvalget bemerker i denne sammenheng at det ikke er slik at varslingsplikten bortfaller selv om den utsatte arbeidstaker har gitt uttrykk for at vedkommende ikke ønsker at dette skal rapporteres. Det er naturlig at den adferden går utover ønsker å beskytte seg. Det er åpenbart grunnen til at Yssen ikke sa fra tydeligere eller ønsket at andre skulle gjøre det for henne. Det er noe av begrunnelsen for at loven pålegger arbeidstaker å gi varsel. På denne bakgrunn er det utvalgets syn at flere ansatte i LO har brutt varslingsplikten i arbeidsmiljøloven § 2-3 annet ledd bokstav d. Dette bruddet må imidlertid ses i sammenheng med at det heller ikke for dem var opplagt hvem de skulle gå til.

### 10.2.3 Særlig om Yssens permisjonssøknad

Det er fra Yssens side hevdet at LOs manglende innvilgelse av Yssens søknad om permisjon med lønn for å delta på Forsvarets høgskole utgjør en usaklig utøvelse av arbeidsgivers styringsrett. Med styringsrett menes den adgang arbeidsgiveren har til å treffe beslutninger i arbeidsforholdet. I rettspraksis er det fastslått at styringsretten begrenses av ”mer allmenne saklighetsnormer”, jf. blant annet dom inntatt i Rt. 2001 side 418. Dette innebærer at det gjelder visse krav til saksbehandlingen i forkant av beslutningen, herunder må det foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig eller basert på utenforliggende hensyn. I denne sammenhengen er spørsmålet om beslutningen om å nekte Yssen permisjon med lønn for å delta på Forsvarets høgskole er i strid med de saklighetsnormer som gjelder ved utøvelse av arbeidsgivers styringsrett.

Det er som sagt tidligere uklart hva som inngikk i den ”løsning” som partene diskuterte i møte 14. og 15. august 2006. Det er på det rene at Yssens deltakelse på FORSVARETS HØGSKOLE var en del av tilbudet og Yssen har i sin forklaring innrømmet at hun sa ”ja og ha” til tilbudet som ble fremsatt av Valla. Dette er også bekreftet av bedriftslegen som snakket med Yssen i forbindelse med sykefraværet. Videre sendte LO søknad til FORSVARETS HØGSKOLE på vegne av Yssen samme dag som Yssen skal ha akseptert. Utvalget legger således til grunn at det ble gjort en avtale som blant annet innebar at Yssen skulle få permisjon med lønn for å delta på FORSVARETS HØGSKOLE. Valla hevder at avtalen innebar at Yssen i samarbeid med nestleder måtte lede Internasjonal avdeling på en god måte høsten 2006, samt at hun 1.1.2007 måtte si at hun ikke ville komme tilbake til jobben som Internasjonal sekretær. Yssen hevder at avtalen ikke inneholdt slike vilkår. Utvalget finner det imidlertid usannsynlig at LO ville gitt et tilbud som ikke hadde vilkår av den art som hevdet av Valla. Det er imidlertid umulig for utvalget å ta nærmere stilling til avtalens vilkår på bakgrunn av det faktum som foreligger i saken.

I etterkant av at Yssen ble sykmeldt fikk både hun og LO bekreftelse på hennes deltakelse på FORSVARETS HØGSKOLE. Yssen ba deretter LO bekrefte at hun ville få lønn under permisjon for å delta, mens LO på sin side ikke ville gi en slik bekreftelse før partene hadde gjennomført oppfølgingsamtale med Valla hvor ”det helhetlige opplegg” skulle diskuteres. I perioden 2. oktober til 1. desember 2006 ble spørsmålet om deltakelse på FORSVARETS

HØGSKOLE gjenstand for omfattende korrespondanse; ført mellom partene, og dernest ytterligere korrespondanse og flere møter mellom partenes advokater. Forsøkene på å få avklart situasjonen ble imidlertid ikke løst og ved inngangen av desember var partenes opprinnelige standpunkter ikke endret.

Utvalget vil innledningsvis bemerke at det i utgangspunktet synes som om det var grunnlag for å komme frem til en løsning på ovenstående som var i begge parter interesse. Det må derfor kunne betegnes som overraskende at det ikke var mulig å finne frem til denne løsningen. Utvalget har forståelse for begge parter standpunkt i konflikten - Yssen verken ønsket eller var i en slik helsemessig tilstand at det var mulig å etterkomme LOs ønske om samtaler. LO på sin side hadde et legitimt behov for å avklare implikasjonene av at Yssen skulle delta på FORSVARETS HØGSKOLE, særlig av hensyn til den videre drift av Internasjonal avdeling. Utvalget finner det imidlertid underlig at LO ikke tidlig i konflikten konkretiserte eller henviste til innholdet i den avtalen LO mente partene hadde inngått, og ba om Yssens bekræftelse på at hun godtok dette, i stedet for å vise til at det skulle være "et helhetlig opplegg" som måtte diskuteres.

På et senere tidspunkt oppstod det også et behov for LO til å avklare hva som lå i anklagene om den dårlige behandlingen som korrespondansen mellom partene etter hvert tvang frem. Etter utvalgets syn er dette også forståelig, men å stille dette som en betingelse for at permisjon med lønn skulle innvilges når Yssen ga så klart uttrykk for at hun ikke maktet å møte, synes umiddelbart som en lite løsningsorientert handlemåte og i strid med det som LO har oppgitt som en hovedmålsetning for LOs konflikthåndtering.

Til tross for den lite smidige måten konflikten ble håndtert på fra LOs side, er det imidlertid Utvalgets syn at det ikke foreligger et brudd på arbeidsgivers styringsrett. Hovedbegrunnelsen for konklusjonen er at utvalget mener at deltakelse på Forsvarets høyskole med lønn inngikk som en del av et forslag til avtale som innebar at Yssen på et gitt tidspunkt skulle si opp sin stilling som Internasjonal sekretær. Yssen bestred at det forelå en slik avtale, og så lenge ny avtale ikke kom i stand mellom partene, mener utvalget at det ikke var usaklig å nekte å innvilge permisjon med lønn.

#### 10.2.4 Håndtering av sykefraværet

##### 10.2.4.1 Innledning

Etter utvalgets syn er det tre problemstillinger som kan sies å være knyttet til sykefraværet som bør adresseres i denne sammenheng; for det første er det spørsmål om arbeidsgivers oppfølging under sykmeldingsperioden er i samsvar med arbeidsmiljølovens § 4-6. For det andre er det spørsmål om Yssen har overholdt den medvirkningsplikt som arbeidstaker har i forbindelse med sykefravær jf. arbeidsmiljøloven § 2-3 annet ledd bokstav f, og for det tredje er det spørsmål om den kontakt som har vært mellom arbeidsgiver og bedriftslege i forbindelse med sykefraværet er i samsvar med relevante regler.

##### 10.2.4.2 Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt

Utvalget viser til at Yssen har anført at utvalget må ta stilling til om arbeidsgivers oppfølging under sykmeldingsperioden er i samsvar med arbeidsmiljølovens § 4-6. I tillegg er det anført at kommunikasjonen mellom arbeidsgiver og LO innebærer at bedriftslegen har brutt sin taushetsplikt, at arbeidsgiver har opptrådt illojalt og at kommunikasjonen reiser spørsmål om bedriftshelsetjenesten har hatt en "fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål" i samsvar med arbeidsmiljølovens § 3-3. Arbeidsmiljølovens § 4-6 pålegger arbeidsgiver en tilretteleggingsplikt der arbeidstaker får redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom og

slitasje eller lignende. Arbeidsgiver skal således legge forholdene til rette for at arbeidstaker med redusert arbeidsevne kan "tilbakeføres" i arbeid, herunder utarbeide en oppfølgingsplan for tilbakeføring.

Utvalget viser her til at LO ved personalsjefen har fulgt LOs rutiner for oppfølging av sykefravær, herunder forsøkt å få i stand møter for å utarbeide oppfølgingsplan. Yssen har vært i en tilstand der dette ikke har latt seg gjøre, noe som ble bekreftet av bedriftslegen. Det bemerkes at personalsjefen til tross for anbefalingen fra bedriftslegen innkaller Yssen til oppfølgingssamtale med Valla, noe som kan oppfattes som press. Utvalget mener dette er en lite forståelsesfull håndtering fra arbeidsgivers side i denne situasjonen. De sakkyndige beskriver det slik: "Det bemerkelsesverdige er imidlertid at ikke Valla/LO skjønte, selv etter at bedriftslegen hadde uttrykt at kontakt måtte vente til Yssens helsetilstand tillot det, at Yssen vegret seg ut fra en nærmest panikkartet angst ved tanken på å møte Valla, og at de måtte respektere dette. Slik kom Valla/LO til å vedlikeholde et betydelig, og til dels traumatisk press på Yssen i hennes sykmeldingsperiode – om dette var bevisst eller intendert eller om det var mangel på innsikt som lå bak dette er vanskelig å ha noen sikker formening om – effekten var imidlertid klart negativ for Yssens rehabilitering."

Når det gjelder spørsmålene relatert til kommunikasjonen mellom arbeidsgiver og bedriftslegen i LO, har dette først og fremst sitt grunnlag i at personalsjefen i LO ga Valla en oppdatering av situasjonen med hensyn til Yssen i et notat den 27. oktober 2006. I notatet heter det følgende: "[ ] Xxxx (bedriftslegen) sa også så mye til meg at det nok ikke er Ingunns intensjon å komme tilbake til jobben i LO etter deltakelsen på Forsvarets høyskole. Dette hadde hun sagt ganske klart fra til xxxx (bedriftslegen). Hun vil at vi skal holde dette for oss selv foreløpig."

Notatet gir en sterk indikasjon på at det har foregått kommunikasjon mellom bedriftslegen og personalsjefen som er i strid med taushetsplikten. I sin forklaring for utvalget har vedkommende bedriftslege benektet at hun har videreformidlet de opplysninger det vises til i notatet. Videre foreligger det korrespondanse fra personalsjefen til bedriftslegen der det gis relativt utfyllende informasjon om arbeidsgivers syn på konflikten, og hvor det bes om at bedriftslegen tar opp spørsmål om kontakt for videre prosess i saken. Utvalget er enig med Yssen i at kontakten mellom bedriftslegen og arbeidsgiver har vært knyttet til løsning av konflikten med hensyn til deltakelse på FORSVARETS HØGSKOLE og ikke bare til medisinskfaglige spørsmål i forbindelse med sykefraværet, noe som synes å ligge utenfor bedriftshelsetjenestens arbeidsoppgaver. Bedriftslegen har overfor utvalget bekreftet at involveringen i denne saken var uvanlig. Fra LOs side kan det hevdes at kommunikasjonen med Yssen foregikk gjennom bedriftslegen ettersom Yssen ikke var i stand til å gjennomføre oppfølgingssamtaler med Valla. Utvalget finner imidlertid at bedriftslegen burde være særlig forsiktig med å gi ut opplysninger om arbeidstakere i forbindelse med pågående konflikter uten arbeidstakers samtykke. Yssen var representert av tillitsvalgt og ekstern advokat, og forsøk på å få informasjon utover det som var knyttet til Yssens helsemessige situasjon, skulle vært rettet til vedkommende personer.

Utvalget finner basert på ovenstående at selv om det foreligger indikasjoner på at bedriftslegen har brutt sin taushetsplikt i denne saken, har ikke utvalget tilstrekkelig informasjon for å konkludere i spørsmålet. Det er imidlertid utvalgets syn at arbeidsgiver har opptrådt uryddig i forhold til bedriftshelsetjenesten.

#### 10.2.4.3 Yssens medvirkningsplikt

I henhold til arbeidsmiljøloven § 2-3 annet ledd bokstav f) skal arbeidstaker medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner. Videre skal arbeidstaker i henhold til Samarbeidsavtalen medvirke aktivt til at forholdene blir lagt til rette for avklaring av situasjonen og videre oppfølging.

Utvalget legger her til grunn at Yssen har møtt opp til de samtaler hun er innkalt til av sin bedriftslege, og at bedriftslegen på grunn av helsetilstanden anbefalte at hun avventet et oppfølgingsmøte med Valla. Bedriftslegen la i november 2006 opp til et møte mellom Yssen, LOs personalsjef og henne. På grunn av den pågående konflikten legger utvalget til grunn at dette møtet likevel ikke ble aktuelt.

Etter utvalgets syn må spørsmålet om Yssens medvirkningsplikt ses i sammenheng med de parallelle drøftelsene som pågikk mellom partene rundt Yssens deltakelse på Forsvarets høgskole. I lys av dette og sett hen til at Yssen kommuniserte med bedriftslegen som anmodet av LO, og som bekreftet overfor LO at Yssen foreløpig ikke kunne delta i samtaler om oppfølgingsplan, er det utvalgets syn at Yssen har oppfylt sine plikter til medvirkning i forbindelse med sykefraværet.



## 11. SPØRSMÅLET OM OFFENTLIGGJØRING AV YSSENS OPPSIGELSE 11. JANUAR 2007 ER RETTSSTRIDIG

### 11.1 Innledning

Yssen sa opp sin stilling i LO i brev av 10. januar 2007. Innholdet i oppsigelsen sto omtalt i VG den 11. januar og hele brevet ble publisert på VGs nettutgave samme dag. Det er på det rene at Yssen selv leverte oppsigelsesbrevet til VG. Utvalget må ta stilling til om publiseringen av oppsigelsen er i strid med lojalitetsplikten i arbeidsforhold, eller kan anses omfattet av Yssens rett til å ytre seg om kritikkverdige forhold i virksomheten, det som også omtales som rett til varsling. Dersom det kan konstateres at det foreligger varsling, oppstår spørsmålet om varslingen i så fall har vært forsvarlig og om det har forekommet gjengjeldelse i strid med ytringsfriheten og/eller varslingsreglens forbud mot gjengjeldelse.

Advokat Borgerud har på vegne av Yssen anført at publiseringen var i samsvar med Yssens ytringsfrihet i arbeidsforholdet, og må anses vernet av varslingsreglene i arbeidsmiljøloven. Det er gjort gjeldende at handlingen må vurderes ut fra situasjonen Yssen på dette tidspunkt var i. Det er anført at begrunnelsen for publiseringen var todelt: For det første å beskytte seg selv og dernest å si fra om uakseptable forhold knyttet til LO-lederens håndtering av sine medarbeidere. I tillegg har Yssen selv forklart at hun valgte å publisere oppsigelsen for sin egen selvrespekts skyld. Hun har opplyst at hun følte at Valla hadde tatt kontrollen over livet hennes, og at hun nå måtte ta tilbake kontrollen over livet sitt.

Det er videre anført at kritikken var rettet mot Valla og ikke LO og at lojalitetsplikten gjelder overfor organisasjonen, ikke enkeltpersoner. Det er anført at kritikken har allmennhetens interesse, samt LO medlemmenes interesse. Det er videre gjort gjeldende at dialog mellom partene for å redusere skadevirkningene for Yssen ikke hadde ført frem; forsøk på å finne en løsning var blitt avvist.

Advokat Borgerud har på vegne av Yssen videre gjort gjeldende at oppsigelsesbrevet også er vernet av varslingsreglene. Selv om det dreier seg om en personkonflikt, har påstanden om at LOs leder Valla ikke etterlever arbeidsmiljøloven og LOs verdigrunnlag, allmenn interesse. Intern varsling er forsøkt så langt det var hensiktsmessig. Yssen har flere ganger tatt opp forholdene med Valla uten resultat. Det er vist til møte den 9. desember 2005. Det er gjort gjeldende at Yssen hadde begrensede muligheter til å henvende seg til andre i ledelsen i LO. For avdelingsledere var det ikke egnet eller naturlig å gå til hovedverneombudet. Bedriftsoverlegen ble orientert den 5. oktober 2005, og flere ganger høsten 2006. Yssen hadde ikke reell mulighet til å ta opp saken med sekretariatet, i og med at Valla ikke bare var LO-leder men også leder av sekretariatet. Dessuten er det gjort gjeldende at forsøk på å løse saken høsten 2006 var gjort uten resultater. Advokat Borgerud har endelig gjort gjeldende at motivet bak varslingshandlingen er av underordnet interesse i forhold til allmennhetens interesse i å bli kjent med forholdene det varsles om. Så langt motivet er av betydning, gjøres det gjeldende at Yssens motiv verken var av økonomisk art eller å ramme LO.

Advokat Bleken har på vegne av LO og Valla gjort gjeldende at offentliggjøringen av oppsigelsesbrevet var en grovt illojal handling som ville gitt grunnlag for avskjed. Det er også gjort gjeldende at publiseringen skjedde i strid med varslingsreglene i arbeidsmiljøloven. Brevet ble gitt til VG av Yssen som LO-ansatt. Det inneholder påstander om forhold som kan medføre straffansvar og fremstår nærmest som et "karakterdrap" av Valla. Oppsigelsesbrevet er klart injurierende og i åpenbar motstrid til den lojalitetsplikt Yssen hadde som ansatt i en av de viktigste lederstillingene i LO. Yssens bakgrunn og kjennskap til LO og mediene gjør det åpenbart at hun forsto at det ville bli en stor mediasak som medførte betydelig risiko for skade

for LO-lederen og LO som organisasjon. Yssen hadde i kraft av sin stilling en særlig lojalitetsplikt. Med det store skadepotensiale ytringen hadde, må det legges til grunn en skjerpet aktsomhetsplikt. Det dreier seg om en ekstern kritikk, formidlet direkte til media med offentliggjøring som hensikt.

Advokat Bleken har videre gjort gjeldende at Yssen har unnlatt å ta opp forholdene internt først. Det anføres også at Yssen dessuten har nektet å redegjøre nærmere for hva anklagene besto i, til tross for gjentatte oppfordringer til dette. Det gjøres gjeldende at Yssen bevisst har valgt å la diskusjonen foregå i mediene i stedet for internt. Det er videre anført at det er vanskelig å se noe annet enn at formålet har vært hevn og et ønske om å bidra til å skade eller fjerne Valla som LO-leder. I denne sammenheng er det vist til et intervju med HK-nytt/fri fagbevegelse.no der Yssen siteres på at hun "selvsagt ikke" ville gått ut i mediene, dersom hun hadde fått gå på Forsvarets høyskole. Det er vist til at uttalelsen også er gjengitt i andre medier, uten å ha blitt dementert av Yssen. På denne bakgrunn gjør advokat Bleken gjeldende at publiseringen av oppsigelsesbrevet var forårsaket av private forhold hos Yssen, og ikke av ønske om å ta opp et problem av allmenn interesse.

Advokat Bleken har også gjort gjeldende at det ikke foreligger lovlig varsling etter arbeidsmiljøloven § 2-4. Selv om det utvilsomt dreier seg om påstander om "kritikkverdige forhold", er ikke den fremgangsmåten som er valgt forsvarlig. Det er tale om ekstern varsling i et tilfelle der innholdet av kritikken aldri er formidlet internt. Dessuten bidrar både innholdet, språkbruken, karakteristikkene, Yssens intensjon og tidspunktet brevet ble formidlet til Norges største tabloidavis på, til en overraskelseeffekt som gjør at Yssens handling må anses utilbørlig. I tillegg er det anført at brevet inneholder påviselige faktiske feil på en rekke punkter.

Arbeidsmiljølovens regler om varsling og vern mot gjengjeldelse trådte i kraft den 1. januar 2007. Publiseringen av oppsigelsen skjedde etter at de nye varslingsreglene trådte i kraft. Denne ytringen må derfor vurderes etter de nye reglene. De nye reglene om varsling behandles nedenfor i pkt. 11.3. Utvalgets vurdering følger i punkt 11.4. Forbudet mot gjengjeldelse behandles nedenfor i kapittel 12, sammen med spørsmålet om personvern og lojalitetsplikter i forbindelse med offentliggjøringen av Vallas notat den 12. januar 2007.

## **11.2 Ytringsfrihet og lojalitetsplikt**

### **11.2.1 Rettslig utgangspunktet**

Som alle andre har også ansatte rett til fritt å ytre seg om alle mulige forhold.<sup>25</sup> Ytringsfriheten er forankret i Grunnlovens § 100 og i Den Europeiske Menneskerettighetskonvensjon artikkel 10. Ytringsfriheten kan ses som et utslag av den alminnelige handlefrihet, og begrensninger krever et særlig rettsgrunnlag. Der særlige mothensyn gjør seg gjeldende, som f.eks. i forbindelse med injurier, rasistiske ytringer og krenkelse av privatlivets fred, finnes det slike særlige rettsgrunnlag.<sup>26</sup>

For arbeidstakere gjelder det også spesielle begrensninger i ytringsfriheten. For det første er visse arbeidstakergrupper omfattet av lovbestemt taushetsplikt. For det andre kan innholdet i arbeidsplikten begrense ytringsretten. For det tredje kan ytringsfriheten begrenses gjennom

---

<sup>25</sup> Ytringsfriheten som begrep omfatter også en rekke andre aspekter, som retten til informasjon, m.v. I det følgende fokuseres det imidlertid på retten til å meddele seg.

<sup>26</sup> Om ansattes ytringsfrihet, se Kyrre Eggen: "Ansattes ytringsfrihet. Rettslige bånd eller gyldne lenker?", Arbeidsrett 2004, s. 2-23.

arbeidsgivers saklige bruk av styringsretten, f.eks. ved at det pålegges taushetsplikt ved instruks. Endelig følger det spesielle begrensninger for arbeidstakeres yringsfrihet ut fra arbeidstakerens lojalitetsplikt overfor arbeidsgiverens legitime interesser.

Ansattes yringsfrihet ble styrket da den nye grunnloven § 100 ble vedtatt 30. september 2004, jf. Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 13. Grunnloven er bindende ikke bare for Stortinget som lovgiver, men også for private og offentlige arbeidsgivere. Den nye grunnloven § 100 må antas å gi et sterkere vern for ansattes yringsfrihet enn det som følger av EMK art. 10, jf. Ot.prp. nr. 84 (2000-2006) s. 13.

### 11.2.2 Lojalitetsplikten i forbindelse med yringer

Lojalitetsplikten kan karakteriseres både positivt og negativt. Positivt som en plikt til på tilbørlig måte å fremme arbeidsgivers interesser, og negativt som en plikt til å avstå fra å krenke eller tilsidesette arbeidsgiverens interesser på en utilbørlig måte. Når en arbeidstaker tar opp kritikkverdige forhold i en virksomhet, må altså slike yringer stå i forhold til plikten til å utvise lojalitet mot arbeidsgiverens interesser. Det er derfor nødvendig å se noe nærmere på hva som i denne sammenheng ligger i begrepet arbeidsgivers interesser.

### 11.2.3 Arbeidsgiver: Hvem er arbeidstaker forpliktet overfor?

Lojalitetsplikten er primært en plikt overfor virksomheten eller organisasjonen der man er ansatt. Kritiske yringer overfor andre ansatte, derunder virksomhetens ledelse, er ikke uten videre omfattet. Slike yringer kan rammes av andre begrensninger, f.eks. reglene om injurier og personvern. Men en begrensning i ansattes yringsfrihet ut fra lojalitetsplikten kan ikke utelukkende begrunnes i hensynet til andre ansatte. Kritik av enkeltpersoner kan imidlertid også ramme virksomheten som sådan, f.eks. kan utilbørlig kritikk innebære risiko for skade på arbeidsmiljøet. Dermed vil også arbeidsgivers interesser rammes.

### 11.2.4 Arbeidsgivers interesser

Lojalitetsplikten skal altså ivareta virksomhetens interesser. Hva som er virksomhetens interesser kan ses i sammenheng med virksomhetens formål. Det er av betydning for grensene for den ansattes yringsfrihet om ytringen tar sikte på å realisere virksomhetens formål eller ikke. Dersom ytringen tar sikte på å realisere virksomhetens eller organisasjons formål, skal det mer til for å konstatere illojalitet. Det kan for eksempel være der en ansatt påpeker kritikkverdige forhold i en organisasjon, forhold som direkte strider mot organisasjonens formål eller verdigrunnlag. Selv om kritikken på kort sikt kan skade organisasjonen, vil den ikke være illojal dersom den i et lengre perspektiv er i samsvar med virksomhetens formål.

For å kunne utgjøre en begrensning for den ansattes yringsfrihet, må virksomhetens interesser være legitime. Lojalitetsplikten gjelder ikke overfor kritikkverdige forhold i virksomheten. En arbeidsgiver kan således ikke undertrykke kritikk rettet mot ulovlig eller uetisk opptreden eller andre kritikkverdige forhold under dekke av lojalitetsplikten.<sup>27</sup> Retten til å ytre seg om kritikkverdige forhold hos arbeidsgiver er i senere tid blitt omtalt som "whistle blowing" eller varslingsrett. Det er denne retten som de nye reglene om varsling og vern mot gjengjeldelse er ment å lovfeste.

---

<sup>27</sup> Kyrre Eggen: "Ansattes yringsfrihet" s. 11.

### 11.2.5 Avveiningen mellom ytringsfrihet og lojalitetsplikt

Når grensen nærmere skal trekkes for arbeidstakers rett til å ytre kritikk mot forhold hos arbeidsgiver, må det foretas en avveining mellom arbeidstakerens ytringsfrihet på den ene siden og lojalitetsplikten, nærmere bestemt plikten til å vise lojalitet mot virksomhetens interesser, slik dette er nærmere beskrevet ovenfor, på den annen. Avveiningen må foretas ut fra en konkret helhetsvurdering, der en rekke momenter er av betydning. Det skal mye til før ytringsfrihetens grenser er overskredet. I Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) er det om varslingssakene særlig uttalt: "I varslingssakene vil vurderingstemaet i hovedsak være om arbeidstaker har tatt tilbørlig hensyn til arbeidsgivers legitime interesser med hensyn til måten det varsles på, og dersom det varsles eksternt; om arbeidstaker har tilstrekkelig saklig grunnlag for varslingen."

Nedenfor nevnes noen av de momenter som er av betydning for å vurdere om arbeidstaker har rett til å ytre seg eller ikke. For det første må det foreligge en risiko for skade på arbeidsgivers interesser. Det er viktig å merke seg at kritikk i seg selv neppe kan anses illojalt. Tvert imot har ytringsfriheten som formål å legge til rette for kritikk og debatt som er nødvendig for et demokratisk samfunn. For det annet har det betydning om ytringen har allmenn interesse. Om dette er det uttalt i Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) på s. 17: "Generelt er det slik at jo større interesse ytringen har for allmennheten eller jo alvorligere forhold man ønsker å melde fra om, jo mer berettiget er arbeidstakeren til å uttale seg. Alvorlige kritikkverdige forhold som innebærer en trussel for liv eller helse og korrupsjon er eksempler på forhold det vil kunne være berettiget å informere offentligheten om. Annerledes kan det stille seg for rent interne forhold, som f. eks. personkonflikter. Ytringsfriheten vil da ikke være like sterk." Også i og om personkonflikter kan det være rett til å ytre seg, for eksempel der temaet har allmenn interesse ut fra de personer og den virksomhet det er tale om, jf Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) på side 41.

Videre vil arbeidstakerens stilling eller posisjon være av betydning. Her vil det blant annet være slik at en ledende stilling kan legge større begrensninger på ytringsfriheten enn en mer underordnet posisjon. Dersom det varsles eksternt, er det av betydning om interne prosedyrer har vært forsøkt først. I Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) på s. 18 heter det om dette: "I forhold til offentlig varsling vil det være et vesentlig moment om arbeidstaker først tar opp de kritikkverdige forhold internt, før han/hun går ut offentlig med opplysningene. Arbeidstakers varsling til media vil normalt ikke regnes som illojalt dersom den interne veien er forsøkt uten at dette har ført til endringer. [...] Det kan imidlertid ikke legges til grunn som en fast regel at arbeidstaker alltid skal forsøke å ta opp saken internt først. Dette gjelder ikke hvis arbeidstaker har grunn til å tro at intern varsling vil være u hensiktsmessig, for eksempel hvis det er tale om korrupsjon eller andre alvorlige forhold."

Det er også et krav at arbeidstakeren er i aktsom god tro med hensyn til holdbarheten av de faktiske forhold. Aktsomhetskravet skjerpes dersom det varsles til media. Skaderisikoen vil også kunne skjerpe aktsomhetsplikten. Form og måte det varsles på, vil også kunne være av betydning. I Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 19 heter det følgende om dette: "Det må antagelig også kunne legges en viss effekt på uttrykksform eller språkbruk. Ytringer som har en nøktern, saklig og balansert form står dermed antakelig sterkere enn ytringer som i sin form fremstår som utilbørlige.

En må imidlertid være varsom med å tillegge ytringsform og språkbruk for stor vekt. Her må en se hen til blant annet den situasjonen arbeidstakeren er i og om arbeidstakeren har hatt tid til å overveie ordvalget."

Det vil også kunne være et moment om arbeidstakeren selv har tatt kontakt med media eller om opplysningene er gitt etter initiativ fra eller press fra media, jf. Ot.prp. nr. 84, s. 20. Det

oppstilles også normalt et krav om at varslingen er et hensiktsmessig virkemiddel. I Ot.prp. nr. 84 (2005-2007) på s. 20 heter det følgende om dette: "Selv om en arbeidstaker kan dokumentere et kritikkverdige forhold som er forsøkt endret ved interne prosedyrer, har det ikke vært noen automatikk i at vedkommende blir ansett å stå fritt til å varsle offentlig om mislighetene. Det har vært antatt at selve offentliggjøringen kun skal være et middel for å rette på forholdene. Offentliggjøringen bør på denne bakgrunn fremstå som et effektivt og hensiktsmessig virkemiddel for å bringe det kritikkverdige forholdet til opphør."

Det er imidlertid ikke noe krav om at ytringen rent faktisk fører til en endring, og momentet vil ha liten vekt hvis allmenne interesser taler for at forholdene blir kjent, jf. samme sted. Endelig vil den ansattes motiv for å varsle være et relevant moment i vurderingen av om arbeidstaker har opptrådt illojalt. Et ønske om å forbedre forholdene på arbeidsplassen, eller fremme virksomhetens reelle interesser, vil være vanskeligere å anse som illojalt, enn dersom motivet er å skade arbeidsgiver.

### 11.2.6 Oppsummering

Rettstilstanden før de nye reglene om varsling trådte i kraft, ga i vid utstrekning ansatte rett til å ytre seg om kritikkverdige forhold i virksomheten. Ved vurderingen av om den ansattes ytring er rettmessig, må den ansattes ytringsfrihet veies opp mot plikten til lojalt å ivareta arbeidsgiverens interesser. Lojalitetsplikten gjelder primært overfor arbeidsgiveren, og ikke overfor enkelte ansatte eller virksomhetens leder som person. Ytringsfriheten kan imidlertid være begrenset hvis ytringen også rammer arbeidsgivers interesser eller det er risiko for skade på arbeidsmiljøet. Det er arbeidsgiverens legitime interesser som er beskyttet av arbeidstakerens lojalitetsplikt. Arbeidsgiveren er således ikke i kraft av lojalitetsplikten beskyttet mot at ansatte sier fra om kritikkverdige forhold i virksomheten. Lojalitetsplikten gjelder imidlertid også måten det sies fra på. Arbeidstakeren må ha et forsvarlig grunnlag for ytringen, særlig hvis det varsles til eksterne medier. Interne prosedyrer bør være forsøkt først og ytringer som i sin form er utilbørlige, kan være i strid med lojalitetsplikten, selv om de innholdsmessig er omfattet av ytringsfriheten.

## 11.3 De nye reglene om varsling

De nye reglene om varsling trådte i kraft 1. januar 2007. Reglene om varsling er et utslag av den ansattes ytringsfrihet, og gir den ansatte rett til å si fra om kritikkverdige forhold i virksomheten. Varslingen må være forsvarlig. Det er forbud mot gjengjeldelse på grunn av varslingen.

Vurderingen av om vilkårene i varslingsbestemmelsene er oppfylt, er langt på vei den samme som vurderingen av den ansattes ytringsfrihet i forhold til begrensningene som følger av lojalitetsplikten. En vesentlig endring består i at vurderingen nå må ta sitt utgangspunkt i ordlyden i de nye bestemmelsene.

### 11.3.1 Arbeidstakers rett til å varsle om kritikkverdige forhold

Etter arbeidsmiljøloven § 2-4 har arbeidstaker rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. Bestemmelsen har følgende ordlyd:

”§ 2-4. Varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten

- (1) Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten.
- (2) Arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig. Arbeidstaker har uansett rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt eller virksomhetens rutiner for

varsling. Det samme gjelder varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter.

- (3) Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med denne bestemmelsen.”

Utgangspunkt og hovedregel er altså at arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. Bestemmelsen gjelder alle virksomheter i privat og offentlig sektor og for alle stillingskategorier. Bestemmelsen omfatter både intern og ekstern varsling, jf. Ot.prp.nr. 84 (2005-2006) s. 50.

Det foreligger ingen rettspraksis om forståelsen av de nye varslingsreglene. Forarbeidene er derfor av stor betydning for tolkningen, jf. særlig Ot.prp. nr. 84 (2005-2006).

### 11.3.2 Hva det kan varsles om – kritikkverdige forhold

Det fremgår av bestemmelsens ordlyd at arbeidstaker har rett til å varsle om ”kritikkverdige forhold”. Hva som ligger i dette begrepet er i forarbeidene nærmere beskrevet slik: ”Begrepet *kritikkverdige forhold* gjelder for det første opplysninger om kriminelle (dvs. straffesanksjonerte) forhold og mislighold av andre lovbestemte påbud eller forbud. Det samme gjelder brudd med virksomhetens etiske retningslinjer. Her bør det imidlertid være tale om rutiner som er tydelig uttalte og som er nedfelt i skriftlige dokumenter som er gjort kjent for ansatte og ledelse. I tillegg omfattes alminnelige etiske standarder som det er bred tilslutning til i samfunnet. Hva som er kritikkverdig, bør fortolkes i lys av at forholdene normalt bør ha en viss allmenn interesse før arbeidstaker kan gå ut med dem. Forhold som arbeidstaker mener er kritikkverdige ut fra egen politisk eller etisk overbevisning, omfattes dermed ikke av bestemmelsen.”

I dette ligger at brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser om krav til forsvarlig arbeidsmiljø og vern mot trakassering og annen utilbørlig opptreden, vil være omfattet av varslingsreglene. Reglene må oppfattes slik at de gjelder varsling om alle slags kritikkverdige forhold.

### 11.3.3 Varslingen skal skje på en forsvarlig måte

Det følger av § 2-4 andre ledd at varslingen må skje på en forsvarlig måte. Som det fremheves i forarbeidene, er poenget med forsvarlighetskravet ikke å begrense retten til å si ifra, men å stille visse krav til måten varslingen skjer på, jf. Ot.prp. nr. 84 (2005-2006), s. 50. Forsvarlighetskravet kan slik sett sees som en videreføring av den ulovfestede lojalitetsplikten i forhold til varslingssituasjonen. I dette ligger også at arbeidsgiver ikke kan bruke forsvarlighetskravet til å beskytte sine illegitime interesser: ”Arbeidsgiver kan ikke påberope seg § 2-4 andre ledd for å beskytte straffbar, lovstridig, uetisk eller skadelig virksomhet”, jf. Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 50, annen spalte.

Det skal i følge forarbeidene ”svært mye til” for at en skal kunne si at arbeidstakers fremgangsmåte ikke er forsvarlig, jf. Ot.prp. nr. 84 s. 50, annen spalte. Regelen skal som det fremgår samme sted, være en sikkerhetsventil til vern mot unødige skader på arbeidsgivers interesse. Det uttales også samme sted at det ikke kan stilles strenge krav til arbeidstaker. Arbeidstaker må innrømmes en vid skjønnsmargin med hensyn til valg av fremgangsmåte. Av bestemmelsens tredje ledd fremgår det at det er arbeidsgiver som har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med bestemmelsen, derunder om varslingen har skjedd på en måte som ikke er forsvarlig.

Om fremgangsmåten er forsvarlig, vil avhenge av en konkret og skjønsmessig helhetsvurdering. Det vil særlig være spørsmål om arbeidstaker har et forsvarlig grunnlag for



kritikken og om arbeidstaker har tatt tilbørlig hensyn til arbeidsgivers og virksomhetens saklige interesser når det gjelder måten det varsles på. Blant de momenter som må tas i betraktning, er om arbeidstaker var i aktsom god tro om opplysningenes riktighet, hvem det ble sagt fra til og hvordan, hva slags opplysninger det er tale om, ytringens skadepotensiale og opplysningenes allmenninteresse. Langt på vei er det altså de samme momenter som skal tas i betraktning som ved vurderingen ut fra grensedragningen mellom ytringsfrihet og lojalitetsplikt, jf. ovenfor.

Kravet til forsvarlig fremgangsmåte skjerpes hvis det gjelder offentlig varsling, jf. Ot.prp. nr. 84 på s. 51: "Kravet om forsvarlig fremgangsmåte innebærer i disse tilfellene at det særlig skal tas hensyn til om arbeidstaker har forsvarlig grunnlag for varslingen, om det varsles om forhold som har allmenn interesse og om arbeidstaker har varslet internt først dersom dette fremstår som hensiktsmessig."

Om kravet til forsvarlig grunnlag uttales det videre følgende i Ot.prp. nr. 84 på s. 51: "Kravet om ytringen skal bygge på et *forsvarlig grunnlag* vil si at arbeidstaker skal være i aktsom god tro om at det faktisk foreligger kritikkverdige forhold. Poenget er at arbeidstaker ikke skal gå ut med grunnløse eller svakt funderte påstander. Kravet om forsvarlig grunnlag relaterer seg for det første til riktigheten av faktiske opplysninger. For det andre omfatter det vurderinger og slutninger som arbeidstaker gir uttrykk for og som er utledet av de faktiske opplysningene, for eksempel hvorvidt forholdene er lovstridige. Det vil ikke være avgjørende om arbeidstaker i etterkant viser seg å ta feil. Det avgjørende vil være hva denne arbeidstakeren hadde rimelig grunn til å tro ut fra sin posisjon og kompetanse og med de opplysninger som var tilgjengelige på det tidspunktet da varslingen skjedde. Hvor streng aktsomhet som kreves bør avhenge blant annet av arbeidstakerens stilling og faglige kompetanse, tidsaspektet og hva slags opplysninger det er tale om. Det kan ikke stilles for strenge krav til arbeidstakers aktsomhet."

Om kravet til at arbeidstaker skal varsle internt først dersom det fremstår som hensiktsmessig, uttales følgende samme sted:

"Hvis det ikke er utarbeidet rutiner for varsling, bør arbeidstaker normalt ta opp de kritikkverdige forholdene med en representant for virksomhetens *ledelse*. Det avgjørende vil være om arbeidstaker har sørget for at en som har formell påvirkningsmulighet, beslutningsmyndighet eller ansvar i forhold til de spørsmål eller de personer det gjelder, får vite om forholdene. Som regel vil det være naturlig å varsle først i linjen, dvs. til nærmeste leder. Varsling til ledelsen kan også skje til ledere høyere opp i linjen. Arbeidstaker kan også varsle internt til ledelsen via tillitsvalgt, verneombud, kollega, advokat eller annen rådgiver. Det skal ikke legges til grunn at arbeidstaker burde varslet internt først, dersom opplysningene gjelder kriminelle eller andre alvorlige forhold. Det samme gjelder dersom arbeidstaker av andre grunner hadde grunn til å tro at slik varsling ville være *uhensiktsmessig*. Intern varsling må betraktes som uhensiktsmessig hvis arbeidstaker har grunn til å tro at dette i seg selv kan medføre gjengjeldelser. Arbeidstaker kan ha grunn til å tro dette for eksempel ut fra trusler eller andre uttalelser fra kolleger eller ledelse, fordi andre ansatte har blitt utsatt for slik gjengjeldelse eller ut fra det generelle ytringsklimaet i virksomheten. Videre kan det være uhensiktsmessig å varsle internt hvis det er behov for å handle raskt, for eksempel pga fare for bevisforspillelse eller fare for liv eller helse. Intern varsling kan også være uhensiktsmessig hvis arbeidstaker eller kolleger tidligere har tatt opp samme, tilsvarende eller andre kritikkverdige forhold uten at noe er skjedd."

Om kravet til allmenn interesse uttales samme sted følgende: "Det skal også legges vekt på om forholdene det varsles om har *allmenn interesse*. Ytringsfrihetsvernet er sterkere hvis de hensyn som ligger bak ytringsfriheten taler for at allmennheten får vite om forholdene, for

eksempel hvis det gjelder kriminelle forhold, opplysninger av betydning for allmennhetens kontroll med offentlig forvaltning eller kvaliteten på varer og tjenester. Det understrekes at kravet om allmenninteresse ikke skal vurderes strengt. Det som faller utenfor er varsling om forhold som kun er av intern eller personlig interesse, slik tilfellet normalt vil være i forhold til for eksempel interne personkonflikter.”

Ut fra dette må det altså legges til grunn at varslingsretten normalt er begrenset når det gjelder kritikk i forbindelse med personkonflikter. Begrensningen er imidlertid ikke absolutt. Det fremgår av Ot.prp. nr. 84 på s. 41: ”Det kan likevel ikke utelukkes at også interne eller personlige konflikter kan ha allmenn interesse, avhengig av hvilke personer og hva slags virksomhet det er tale om.”

#### **11.4 Utvalgets vurdering**

Utvalget behandler spørsmålet om ytringsfrihet og lojalitetsplikt, og spørsmålet om varsling, samlet. Utgangspunktet for vurderingen tas i arbeidsmiljøloven § 2-4 flg. Utvalget har lagt til grunn at det foreligger trakassering fra LO-lederens side. Kravet til at det skal foreligge kritikkverdige forhold er utvilsomt oppfylt. Spørsmålet er imidlertid om varslingen skjedde på en forsvarlig måte. Forsvarlighetskravet kan ses som et utslag av lojalitetsplikten i forbindelse med varsling.

Utvalget understreker at den ansattes ytringsfrihet er omfattende, og at det skal svært mye til for at ikke en varsling om kritikkverdige forhold har skjedd på en forsvarlig måte. Det nevnes også at det er arbeidsgiver som har bevisbyrden for at kravet eventuelt er brutt. Avgjørelsen av om varslingen har skjedd på en forsvarlig måte må tas ut fra en konkret helhetsvurdering der en rekke momenter vil være av betydning, jf. det som er sagt om det nærmere innhold i regelen ovenfor.

Ved ekstern varsling stilles det et skjerpet krav til forsvarligheten. Kravet må tilpasses den kanal som velges for varslingen. I denne saken er kritikken formidlet på en slik måte at saken med ett ble en riksnyhet. Det må anses godtgjort at dette var Yssens intensjon. Det vises i denne sammenheng til at hun selv leverte brevet til VG, og at hun er en erfaren politiker og må anses godt kjent med mediens virkemåte i Norge. Utvalget legger til grunn at det skal en god del til for at varsling på en slik måte skal kunne anses forsvarlig etter arbeidsmiljøloven § 2-4, annet ledd. Dette gjelder også der kritikken er berettiget. Som nevnt ovenfor vil de momenter som særlig har betydning være om Yssen hadde et forsvarlig grunnlag for kritikken, om hun har utnyttet de interne muligheter til varsling så langt det var mulig eller hensiktsmessig, og om ytringen hadde allmenn interesse. Også skadepotensialet og ytringens form er av betydning. Motivet spiller en rolle, men er ikke avgjørende.

Utvalget finner at Yssen hadde et forsvarlig grunnlag for sin kritikk og var i aktsom god tro med hensyn til både de faktiske forhold kritikken bygger på og den normative vurdering av disse faktiske forhold. Kritikken må som sagt i hovedsak anses rettmessig. På den annen side må Yssen i kraft av sin stilling som Internasjonal sekretær i LO anses å ha en skjerpet lojalitetsplikt. Dette har sammenheng både med stillingens art og ytringens skadepotensiale. Poenget med varslingsreglene er ikke å legge til rette for at kritikkverdige forhold i en virksomhet blir diskutert i størst mulig offentlighet, men å bidra til at kritikkverdige forhold blir påtalt slik at det kan bli rettet opp i forholdene. Offentliggjøring kan i noen sammenhenger være et egnet virkemiddel til å nå et slikt mål, og i noen tilfeller vil også forholdet uansett være av allmenn interesse.

Videre har ytringens form betydning for forsvarlighetsvurderingen. Oppsigelsesbrevet er gjengitt ovenfor i avsnitt 3.7 om sakens faktum. Brevet er meget direkte i formen og det

brukes sterke ord. Innholdsmessig er brevet helt ensidig negativt mot LOs leder. Yssen tar ikke høyde for at det kan være andre perspektiver på saken enn hennes eget. Ikke bare de negative handlinger hun mener å ha vært utsatt for, men også – og ikke minst – LO-lederens motiver for handlingene omtales. Yssen påstår at LOs leder ikke hadde vært sannferdig med hensyn til hva hun ønsket seg av henne i stillingen som Internasjonal sekretær; at Valla hadde ”som intensjon og ønske å udugeliggjøre” henne; at hun er blitt æreskjelt, skreket til og at Valla har hatt ”utallige sinneutbrudd”; samt at Valla ble skuffet over Yssens graviditet. Det siste dannet utgangspunkt for førstesideoppslaget i VG da brevet ble offentliggjort.

I form er brevet ensidig, krast og polemisk. Til en viss grad kan dette antas å være en konsekvens av hvilket medium som ble valgt for offentliggjøringen. Dersom Yssen skulle få slått opp saken, ville hun måtte spisse formuleringene og gi uttrykk for følelser – her gjennom de svært sterke angrep hun retter mot Vallas person. At mediet påvirker formen kan imidlertid ikke unnskylde formen; dette forholdet taler etter utvalgets oppfatning for at det måtte utvises spesiell varsomhet med å gå ut med en personlig konflikt på en slik måte. I form og innhold kan derfor brevet isolert sett ikke anses forsvarlig i forhold til vurderingen etter Arbeidsmiljølovens § 2-4, annet ledd.

Også ytringens skadeevne skjerper aktsomhetsplikten. Det kan ikke anses tvilsomt at brevet på publiseringstidspunktet måtte anses å ha hatt en meget stor skadeevne, og Yssen var innforstått med dette. Som utvalget kommer tilbake, til må det kunne legges til grunn at en av Yssens grunner for å gå ut slik hun gjorde, var å skade Valla. Yssen presiserer i brevet at kritikken gjelder Valla, og ikke LO; men gjennom den form som ble valgt for offentliggjøringen kunne det ikke være upåregnelig for Yssen at også LO ville kunne bli rammet av ytringen. Med de medieoppslag som kunne ventes og den politiske interesse som knytter seg til en konflikt av denne art i landets største arbeidstakerorganisasjon, er det å vente at kritikk mot LOs leder også rammer selve organisasjonen – også selv om det ikke skulle være saklig grunnlag for den. Det må derfor legges til grunn at brevet hadde skadeevne også overfor LO.

Det må legges til grunn at personkonflikter i arbeidsforhold i utgangspunktet ikke er av allmenn interesse. Det gjelder selv om det dreier seg om kritikkverdige forhold. Spørsmålet om allmenn interesse gjelder ikke om forholdet får stor oppmerksomhet i media, men om det i seg selv er av samfunnsmessig betydning. Kjente menneskers personlige forhold og gjensidige motsetninger er ikke i seg selv av allmenn interesse. At det påstås at LOs leder ikke respekterer arbeidsmiljøloven og kravene til en forsvarlig omgangsform i arbeidslivet, må likevel anses for å være et forhold av allmenn interesse. Det vises i den sammenheng til at LO som organisasjon har som formål å ivareta arbeidstakernes interesser på norske arbeidsplasser. Samtidig er nettopp dette forholdet med på å skjerpe aktsomhetsplikten, idet slike beskyldninger må anses å ha spesielt stor skadeevne for LO og LOs leder.

Selv om et kritikkverdig forhold har allmenn interesse, kan det være i strid med kravet til forsvarlig fremgangsmåte å varsle eksternt til media, dersom mulighetene til å varsle internt ikke først er tilstrekkelig utnyttet. Dette gjelder særlig der ytringen hadde så stor skadeevne som i denne saken. Partene har ulikt syn på i hvilken grad Yssen har varslet internt og i hvilken grad det var mulig for henne å gjøre dette. Spørsmålet må ses i lys av situasjonen høsten 2006. Som det fremgår av gjennomgangen av sakens faktum ovenfor i avsnitt 3.6.5 og 3.6.6, var det denne høsten en viss kontakt mellom partene med sikte på å finne en løsning på saken. Yssen ønsket primært en avklaring av om hun fikk permisjon med lønn for å gå på Forsvarets høgskole; LO og Valla på sin side ønsket å diskutere saken som helhet. Yssen har i

intervju med HK-nytt/fri fagbevegelse.no uttalt at hun ikke ville gått ut i media dersom hun var blitt innvilget permisjon med lønn for å gå på Forsvarets høgskole.<sup>28</sup>

At partene var i kontakt med sikte på å finne en løsning utelukker ikke at Yssen i samme periode kan anses å ha kommet med kritikk som kan regnes som varsling. Men Yssens primære interesse høsten 2006 synes ikke å ha vært knyttet til å varsle om kritikkverdige forhold. Utvalget viser i denne sammenheng til Yssens brev til LO av 17. oktober 2006 der hun uttaler: "For at det ikke skal herske noen tvil om hvordan jeg ser saken, kan jeg opplyse om at følgende er viktig for meg:

- Å bli frisk.
- Gjennomføre kurset på Forsvarets høgskole uten inntektsbortfall
- Unngå å komme i en situasjon som innebærer at mine fremtidige karrieremuligheter svekkes."

Tidligere i samme brev uttaler Yssen at hennes arbeidssituasjon har vært meget vanskelig, "uten at jeg finner grunn til å utdype dette nærmere nå". Brevet er rettet til personalsjefen i LO. Dette var en instans som Yssen kunne anses å ha både rett og plikt til å varsle til.

Utvalget legger til grunn at det på dette tidspunkt eksisterer en konflikt mellom Yssen og Valla med klare elementer av trakassering fra sistnevntes side. Ikke desto mindre forsøker partene gjennom en dialog å håndtere konflikten for å finne en løsning. Yssen gir i denne sammenheng klart uttrykk for at hun er opptatt av å ivareta sine egne interesser, slik at hun ikke kommer skadelidende ut av konflikten. Det nevnes på dette tidspunkt ikke at andre personer i LO har opplevd tilsvarende ting, og at Yssen av den grunn er opptatt av at arbeidsgiver blir kjent med de kritikkverdige forholdene, slik at disse kan bli rettet opp i. Tvert i mot gir Yssen uttrykk for at hun ikke ønsker å gå inn på innholdet i sine vanskeligheter. Utvalget legger til grunn at Yssen ikke hadde varslerhensikt på dette tidspunkt.

Utvalget har stor forståelse for at Yssen i den situasjonen hun var i på dette tidspunkt, hadde vanskeligheter med å møte LOs leder og å gå inn på det hun hadde opplevd som trakassering. Når det gjelder vurderingen av om det var forsvarlig å publisere oppsigelsesbrevet i VG i januar, må imidlertid dette momentet tillegges noe mindre betydning. Avgjørende i forhold til publiseringen i VG var hvilke valgmuligheter Yssen på det tidspunktet hadde med hensyn til å foreta en forsvarlig varsling. Yssen var på dette tidspunkt bistått av advokat med spesialkompetanse i arbeidsrett. Riktignok var det uttalt i brev av 20. november 2006 at årsaken til sykmeldingen var den dårlige behandlingen hun hadde vært utsatt for fra Valla, men anklagen var ikke blitt utdypet og konkretisert, slik at det kunne bli gjort noe med forholdet. Dette kunne vært gjort direkte til arbeidsgiver, enten først eller i stedet for å gå til VG.

Yssen har også anført at en del av begrunnelsen for at hun gikk ut i VG var å beskytte seg selv. Yssen har forklart at hun var redd for at hennes karrieremuligheter ville bli svekket og at hun var i en slik posisjon at hun kunne ha vanskeligheter med å finne en ny jobb. Sett i lys av LO-lederens negative handlingsmønster overfor Yssen forut for oppsigelsesbrevet, samt reaksjonen på oppsigelsesbrevet i form av pressekonferanse, intervju på NRK1 og publisering av notat, er utvalget av den oppfatning at en slik frykt ikke var ubegrunnet. Men heller ikke i denne sammenheng kan varsling i VG anses som eneste mulige fremgangsmåte.

---

<sup>28</sup> [http://www.frifagbevegelse.no/hk-nytt/hk\\_og\\_fagbevegelsen/article2597677.ece](http://www.frifagbevegelse.no/hk-nytt/hk_og_fagbevegelsen/article2597677.ece)

Motivet for å gå ut i VG er også av betydning. Yssen har selv oppgitt tre grunner for handlingen, selvbeskyttelse, selvrespekt og ønske om å påtale forholdet fordi det fantes andre som var blitt behandlet på samme måte. Advokat Bleken har gjort gjeldende at det også må anses godtgjort at det foreligger hevnmotiv. Utvalget finner grunn til å understreke at motivets betydning bare spiller en mindre rolle, dersom de øvrige momenter i vurderingen taler for at forsvarlighetskravet er oppfylt. Dette gjelder særlig kravet til allmenn interesse. Motivet er imidlertid ikke betydningsløst. Samlet sett finner utvalget at varslermotivet må antas å ha spilt en mindre rolle for Yssen da hun publiserte sitt oppsigelsesbrev i VG. Det vises i denne sammenheng til at hun i mediene og til utvalget har uttalt at hun ikke ville varslet dersom hun hadde fått permisjon for å gå på Forsvarets høyskole. Det vises også til at hun ikke var opptatt av å fremføre kritikken da hun høsten 2006 var i kontakt med arbeidsgiver for å finne en løsning i saken. Etter utvalgets oppfatning må det anses sannsynliggjort med tilstrekkelig styrke at alle de tre øvrige beveggrunner har vært tilstede da beslutningen om å gå til VG med oppsigelsen ble tatt, i tillegg til hevnmotivet.

Det er derfor flere momenter som taler for at varsling til VG i den konkrete saken ikke var forsvarlig i henhold til arbeidsmiljøloven § 2-4, annet ledd.

På den annen side er utvalget av den oppfatning at LO som organisasjon ikke fullt ut har de hensiktsmessige ordninger som kunne ivareta og fange opp arbeidsmiljøproblemer av den art det i denne saken er tale om innad i organisasjonen. Som angitt i kapittel 9, er LOs systematiske HMS-arbeid mangelfullt. I tillegg fremgår det av kapittel 10 at LOs konflikthåndtering har vært mangelfull. Det er fastslått at LO burde ha fulgt opp saken senest 5. oktober 2005 da Yssen begynte å gråte i administrasjonsmøtet. Alle sentrale aktører i organisasjonen var til stede, flere så at Yssen gråt, og flere oppsøkte henne på kontoret etterpå. At Valla selv skal ha vært ukjent med at Yssen gråt, synes utvalget som nevnt er underlig, hensett til at de to satt rett overfor hverandre. Det kan derfor argumenteres for at organisasjonen fikk tilstrekkelig varsel om konflikten i og med hendelsen 5. oktober 2005. Hadde arbeidsgiver på det tidspunkt fulgt opp episoden slik de burde, kunne LO ha fått inngående kunnskap om hva problemet besto i. I tillegg er det ikke uproblematisk å kreve at Yssen, som er den som ble trakassert, skal ha hovedansvaret for å gjøre problemet kjent for ledelsen. Det er her nærliggende for Yssen å legge til grunn at Valla, som var den som sto for trakasseringen, skjønnte eller burde ha forstått at det var et problem organisasjonen måtte håndtere. I den sammenheng er det viktig å understreke betydningen av at det nettopp var LOs leder som sto bak trakasseringen av Yssen. Valla er LOs øverste leder, og den kunnskap hun har, må LO som arbeidsgiver sies å måtte ha. Situasjonen blir derfor meget spesiell der det er virksomhetens øverste leder som trakasserer en av de ansatte. Dette må åpenbart få betydningen for spørsmålet om det er varslet tilstrekkelig. I den sammenheng er det videre grunn til å peke på at varsel fra Yssen til andre i organisasjonen med rette kunne fremstå som hensiktsløs. LOs leder har en slik maktstilling at kritikk av vedkommende vanskelig kan målbares. Det gjelder særlig der LOs leder har en lederstil som gjør kritiske innspill særlig vanskelig. Det må også ha ikke uvesentlig betydning at det har allmenn interesse – og interesse for LOs medlemmer – at det blir gjort noe med usunn lederkultur og mobbing i en organisasjon som har til formål å verne arbeidstakernes interesser.

Disse forholdene sett i sammenheng – LO-lederens maktstilling, de konkrete virkninger av hennes lederstil i form av frykt og usikkerhet i organisasjonen, manglende systemer og kanaler for å gi uttrykk for intern misnøye – må spille inn med tyngde i vurderingen av om det i saken konkret sett var forsvarlig å varsle ved å gå ut i media. Under tvil har derfor utvalget kommet til at varslingen skjedde på en forsvarlig måte. De momenter som er gjennomgått har

imidlertid betydning ved vurderingen av det svar som kom på Yssens oppsigelse. Dette behandles nærmere i kapittel 12.

#### 11.4.1 Oppsummering og konklusjon

Det er ingen tvil om at Yssen har varslet om kritikkverdige forhold i LOs virksomhet, når det gjelder LO-lederens trakasserende adferd overfor henne. Når det gjelder spørsmålet om forsvarlighetskravet er oppfylt, har utvalget som nevnt vært i tvil. Det skal svært mye til for at varsling ikke har vært forsvarlig, dersom det foreligger kritikkverdige forhold. Saken er imidlertid spesiell. Oppsigelsesbrevet har en form som til dels må anses utilbørlig, og inneholder delvis uriktige opplysninger. Varslermotivet må anses underordnet i forhold til andre motiver, særlig hevnmotivet, samtidig som ytringen hadde et svært stort skadepotensiale og ble avgitt av en høytstående leder i en sentral samfunnsinstitusjon. Utvalget har likevel kommet til at varslingen likevel må anses å ha skjedd på en forsvarlig måte. Utvalget legger i denne sammenheng avgjørende vekt på at LO som organisasjon manglet et system som kunne fange opp problemer av den art det her var snakk om, at LO som organisasjon burde ha grepet fatt i problemene senest 5. oktober 2005, at Valla som LO-leder burde ha forstått at det forelå en konflikt med Yssen, at LO-leder selv gjorde det vanskelig å varsle, og at forholdene har stor allmenn interesse.



## 12. SPØRSMÅLET OM OFFENTLIGGJØRING AV NOTAT 12. JANUAR 2007 ER RETTSSTRIDIG

### 12.1 Problemstilling

En bearbejdet versjon av Vallas notat til advokat Bleken av 15. desember 2006 ble meddelt enkelte journalister per e-mail 12. januar 2007. Samme dag ble det sendt til ansatte i LO. Spørsmålet er om en slik offentliggjøring er rettsstridig. Rettsstridsspørsmålet har to elementer: For det første er det et spørsmål om offentliggjøringen er i strid med arbeidsgivers lojalitetsplikt og må regnes som en ulovlig gjengjeldelse overfor en arbeidstaker som varsler om kritikkverdige forhold i virksomheten. For det annet er det et spørsmål om offentliggjøringen er i strid med personopplysningsloven eller ulovfestede personvernregler. Spørsmålene behandles i nevnte rekkefølge.

### 12.2 Forbud mot gjengjeldelse og arbeidsgivers lojalitetsplikt

#### 12.2.1 Innledning

Den 11. januar avholdt LO en pressekonferanse om Yssen-saken. På pressekonferansen uttalte Valla at det var umulig for henne, og for LO som arbeidsgiver, å kommentere en del av Yssens påstander, men at det som var blitt sagt fra Yssens side ikke hadde "rot i virkeligheten". Den 12. januar 2007 offentliggjorde LO som nevnt et notat om saken fra Valla. Fremstillingen tok utgangspunkt i et notat fra Valla til advokat Bleken av 15. desember 2006. Notatet ble først sendt ut pr. e-post til alle ansatte i LO kl. 13.38 den 12. februar 2007. Notatet ble i løpet av ettermiddagen oversendt enkelte journalister som hadde henvendt seg til LO og etterspurt notatet. Samme dag som ovennevnte notat ble offentliggjort, stilte Valla opp til intervju i programmet "Først og sist" på NRK1.

I avsnitt 11 ovenfor har utvalget kommet til at Yssens publisering av oppsigelsesbrevet i VG under tvil må anses som varsling i samsvar med reglene i arbeidsmiljøloven § 2-4, og dermed også beskyttet av hennes yringsfrihet. Utvalget må dermed også ta stilling til om det har forekommet ulovlig gjengjeldelse etter arbeidsmiljøloven § 2-5. Denne vurderingen må ses i sammenheng med den ulovfestede lojalitetsplikt i arbeidsforhold. At det foreligger en slik lojalitetsplikt, er bl.a. lagt til grunn i Rt. 1990 s. 607 der Høyesterett uttaler: "Det må legges til grunn at det foreligger en alminnelig og ulovfestet lojalitets- og troskapsplikt i ansettelsesforhold."

#### 12.2.2 Utgangspunktet – yringsfrihet

Som et utgangspunkt må det understrekes at selv om påstandene i oppsigelsen er å betrakte som varsling etter arbeidsmiljøloven § 2-4, har arbeidsgiver og andre som måtte rammes av varslingen sin yringsfrihet i behold. Det innebærer at de har rett til å komme med motytringer, noe som også understrekes i forarbeidene til de nye varslingsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven.<sup>29</sup>

#### 12.2.3 Forbudet mot gjengjeldelse som skranke for yringsfriheten

Yringsfriheten må ses i sammenheng med forbudet mot gjengjeldelse ved varsling som er oppstilt i arbeidsmiljølovens § 2-5. Bestemmelsen forbyr gjengjeldelse mot arbeidstaker som har varslet i samsvar med reglene i lovens § 2-4. Bestemmelsen lyder: "

---

<sup>29</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) side 43.

”§2-5. Vern mot gjengjeldelse ved varsling.

(1) Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med § 2-4 er forbudt. Dersom arbeidstaker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse i strid med første punktum, skal det legges til grunn at slik gjengjeldelse har funnet sted hvis ikke arbeidsgiveren sannsynliggjør noe annet.”

Gjengjeldelse skal forstås vidt, og omhandler ikke bare formelle sanksjoner som oppsigelse eller avskjed, men også mer uformelle negative handlinger vil rammes, jf Ot.prp. nr. 84 på s. 52, annen spalte: ”Enhver ugunstig behandling som kan sees som en følge av og en reaksjon på varsling, skal i utgangspunktet regnes som gjengjeldelse. Forbudet gjelder formelle sanksjoner som oppsigelse, suspensjon og avskjed samt ordensstraff hjemlet i tjenestemannsloven. Forbudet gjelder også mer uformelle sanksjoner som for eksempel endringer i arbeidsoppgaver, interne overføringer og såkalt tjenestelig tilrettevisning overfor offentlig ansatte.”

Forbudet mot gjengjeldelse innebærer imidlertid ikke at arbeidsgiver er avskåret fra å ta til motmæle. Arbeidsgiver har som nevnt yringsfrihet. Dersom arbeidstaker kommer med kritikk av forhold i virksomheten, har arbeidsgiver en selvsagt rett til å svare på kritikken. Arbeidsgivers motyttring må imidlertid ikke overskride denne tilsvarende retten, jf. Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 52 annen spalte. ”Det må likevel trekkes en grense mot motargumenter og reaksjoner som har karakter av gjengjeldelse, for eksempel hvis arbeidstaker ’kalles inn på teppet’ og får instruksjoner eller advarsler. Arbeidsgivers reaksjoner må uansett ikke ha karakter av trakassering.”

#### 12.2.4 Lojalitetsplikten som en skranke for yringsfriheten

Lojalitetsplikten gjelder i første rekke mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Men hvis lojalitetsplikten skal ha et reelt innhold, kan den ikke bare gjelde mellom den formelle arbeidsgiver, altså LO, og de ansatte i organisasjonen. Den må også til en viss grad gjelde mellom de som representerer arbeidsgiver, som her organisasjonens leder, og hennes underordnede. Når det avholdes medarbeidersamtaler, opptrer lederen som representant for arbeidsgiver i dennes tilrettelegging av arbeidsmiljøet. Lederen har da plikt til å lojalt ivareta denne arbeidsgiveroppgaven. Samtidig har lederen en plikt overfor den underordnede til å bevare taushet om opplysninger som kommer frem i fortrolighet, f.eks i medarbeidersamtaler. Dessuten kan lederen – like lite som andre ansatte – uberettiget omtale underordnede på en negativ måte. Disse pliktene for lederen kommer i tillegg til forbudet mot gjengjeldelse omtalt ovenfor i punkt 12.2.3.

Det må altså antas at Valla i sin behandling av opplysninger som kommer fram under en medarbeidersamtale, har lojalitetsplikter både overfor den underordnede og overfor LO som arbeidsgiver.

#### 12.2.5 Lojalitetspliktens grenser

Lojalitetsplikten i ansettelsesforhold er en forlengelse av den alminnelige lojalitetsplikt som foreligger i ethvert kontraktsforhold. Lojalitetsplikten i ansettelsesforhold er imidlertid av en spesiell karakter. Lojalitetsplikten i ansettelsesforhold er etablert i et langt mer personlig forhold enn i øvrige kontraktsforhold. Den ansatte skal levere en personlig arbeidsytelse, og styrkeforholdet mellom partene vil normalt være mer ujevnt enn i et rendyrket kontraktsforhold. Lojalitetsplikten i ansettelsesforhold er derfor antatt å være mer omfattende enn lojalitetsplikten i andre kontraktsforhold.

I juridisk teori er lojalitetsplikten først og fremst behandlet som en skranke for hva en ansatt kan foreta seg. Det foreligger heller ikke særlig rettspraksis når det gjelder den lojalitetsplikt som retter seg mot arbeidsgiver og dennes representanter. Både arbeidsgiver og leder i virksomheten har imidlertid en plikt til, innenfor visse grenser, å lojalt ivareta de ansattes interesser. Lojalitetspliktens innhold må vurderes på bakgrunn av samfunnsutviklingen ellers. En utvikling av lojalitetsplikten fra et rendyrket liberalistisk utgangspunkt, hvor arbeidsgivers hovedforpliktelse ovenfor de ansatte besto i å betale lønn, mot et stadig større innslag av respekt for arbeidstakers interesser og ansvar for arbeidstakers ve og vel, kan utledes av utviklingen i lov og tariffavtaler av arbeidsgivers plikt til å legge til rette for ansattes medbestemmelse og forpliktelse til å sikre arbeidsmiljøet. Det må antas at arbeidsgivers lojalitetsplikt i dag både er positiv og negativ. Arbeidsgiver er forpliktet til å hensynta, og i en viss grad fremme, arbeidstakers interesser, samt i visse situasjoner avstå fra å prioritere virksomhetens interesser foran arbeidstakers interesser. Det vises også til det som er sagt i punkt 7.2.1 om saklighetskravet som begrensning for arbeidsgivers styringsrett.

En side av lojalitetsplikten er forholdet til taushet om sensitive opplysninger. Arbeidstakers taushetsplikt er delvis regulert gjennom bestemmelser i markedsføringsloven og straffeloven. Tilsvarende bestemmelser foreligger ikke for arbeidsgivers vedkommende. Manglende lovfesting kan imidlertid ikke være avgjørende all den tid den lovregulerte konfidensialitetsplikten er knyttet til forretningshemmeligheter, mens det er vanskeligere å katalogisere hvilke former for opplysninger ansatte har behov for vern om. Arbeidstaker blir normalt instruert om sin taushetsplikt ved tiltredelse. Selv om dette ikke uttrykkes eksplisitt, må det trolig innfortolkes en forutsetning om en tilsvarende plikt til fortrolighet om sensitiv informasjon også fra arbeidsgivers side.

Arbeidsgiver kan bli kjent med sensitiv informasjon om arbeidstaker gjennom flere kanaler. Den viktigste informasjonskilden er arbeidstaker selv og det er også slik informasjon arbeidstaker vil ha forventning om at behandles fortrolig. Arbeidsgivers adgang til å be om opplysninger fra den ansatte er begrenset gjennom blant annet arbeidsmiljølovens kapittel 9 om kontrolltiltak, spesielt § 9-3 om innhentelse av helseopplysninger ved ansettelse og § 9-4 om medisinske undersøkelser, samt diskrimineringsreglene i arbeidsmiljøloven, likestillingsloven og diskrimineringsloven. Behandling av slik og annen sensitiv informasjon arbeidsgiver måtte bli kjent med omfattes av det alminnelige saklighetskravet. Arbeidsgivers adgang til å offentliggjøre sensitiv informasjon er derfor begrenset til tilfeller hvor det foreligger et saklig behov. Saklighetsprinsippet innebærer også et krav til proporsjonalitet – eventuell offentliggjøring kan derfor ikke gå lenger enn det som anses som påkrevet. En dom fra Borgarting lagmannsrett av 10. februar 1997 (LB-1995-1287) er illustrerende. Saken omhandlet riktignok forholdet til arbeidstakers offentliggjøring, men knytter enkelte betraktninger til ekstern omtale av forhold knyttet til ansettelsesforhold:

”Ut fra tilsetningsforholdet vil det ved omtale av forhold som ikke omfattes av taushetsplikt gjelde visse krav til nøkternhet og balanse ut over det som gjelder for utenforstående i kraft av injurielovgivningen. Med denne forankring i et avtaleforhold, vil den europeiske menneskerettighetskonvensjonens bestemmelse om ytringsfriheten, og den rikholdige praksis i den forbindelse, gi liten veiledning med hensyn til lojalitetspliktens omfang fordi denne praksis knytter seg til statenes plikt til å sikre ytringsfriheten. Kravet til nøkternhet og balanse vil gjelde såvel form som faktisk holdbarhet og valg av forum for arbeidstagers engasjement.”

Medarbeidersamtaler er et instrument som gjør arbeidsgiver kjent med sensitive opplysninger om de ansatte. Initiativ til at slike opplysninger fremkommer, kan komme både fra arbeidsgiver, som ledd i ledelsen av arbeidet og tilrettelegging av arbeidsmiljøet, eller fra den ansatte selv, som en konsekvens av det underordningsforhold ansettelsesforholdet etablerer

eller mer eller mindre utilsiktet. Slike samtaler får derfor gjerne et fortrolig preg. Det kan derfor stilles spørsmål ved om lojalitetsplikten begrenser arbeidsgivers rett til å videreformidle informasjon som fremkommer i medarbeidersamtaler utover de begrensninger som ellers må oppstilles for arbeidsgivers behandling av sensitive opplysninger. Et viktig moment i vurderingen av om det er begått en illojal handling, er partenes forutsetninger under medarbeidersamtalen. Spørsmålet må vurderes på generell basis, da det er vanskelig å si noe sikkert om hva de konkrete parter forutsatte da samtalene ble avholdt. For de fleste arbeidsgivere og ansatte vil det være klart at medarbeidersamtaler ikke generelt sett er dekket av taushetsplikt, slik som for eksempel en samtale mellom pasient og lege. Likevel må det antas at det er en forutsetning fra begge parter side at det som kommer fram i en medarbeidersamtale, ikke skal bringes videre. Det er også sentralt for samtalens funksjon som verktøy i ledelse av virksomheten og sikring av arbeidsmiljøet.

Forutsetningen om fortrolighet må være synbar for begge parter. Av den grunn kan det betraktes som illojalt å bringe opplysninger fra medarbeidersamtaler videre. Likevel er det neppe grunnlag for å nedlegge et absolutt forbud mot å røpe opplysninger fra medarbeidersamtaler. Det vises her til blant annet kjennelse fra Eidsivating lagmannsrett av 18. januar 2001 (LE-2001-1008) hvor det i en avskjedssak var spørsmål om fremleggelse av referater fra medarbeidersamtaler med øvrige ansatte. Retten kom til at arbeidsgiver hadde plikt til å fremlegge referatene etter å ha sladdet opplysninger som var undergitt taushetsplikt. Det må antas at lojalitetsplikten går lenger i forhold til offentliggjøring av opplysninger enn fremleggelse av dem som bevis i retten.

En arbeidsgiver som blir utsatt for beskyldninger fra sine arbeidstakere i mediene, har innenfor saklighetens grenser som nevnt rett til å ta til motmæle. Når arbeidsgiver har rett til å forsvare seg mot ytringer som blir framsatt mot ham, kan det tenkes at denne retten til en viss grad blir utvidet i forhold til hvor alvorlige beskyldningene er. Hvis beskyldningen for eksempel er en grov injurie, er det ikke utelukket at arbeidsgiver kan tilbakevise denne med opplysninger det ellers ikke ville være lojalt å gå ut med. På den andre siden må man ta i betraktning om det var nødvendig å gå ut med opplysningene som var gitt i fortrolighet, eller om beskyldningene fra arbeidstaker kunne vært imøtegått på annen måte.

#### 12.2.6 Lojalitetsplikt og gjengjeldelse etter arbeidsforholdets opphør

Det er i dette tilfellet noe uklart i hvilken fase arbeidsforholdet var da opplysningene fra medarbeidersamtalen kom ut. Advokat Bleken meddelte i brev av 17. januar at LO aksepterte umiddelbar fratreden med virkning fra 11. januar 2007. Dette legges derfor til grunn som opphørsdato. Utgangspunktet er at lojalitetsplikten ikke opphører samtidig som stillingen.<sup>30</sup> En tidligere ansatt kan for eksempel ikke fritt offentliggjøre bedriftshemmeligheter fordi han eller hun har sagt opp sin stilling. På samme måte må man også kunne forvente at de opplysningene som var gitt i fortrolighet i arbeidsforholdet, fortsetter å være fortrolige etter at det er avsluttet.

I denne sammenheng nevnes at det er et spørsmål om forbudet mot gjengjeldelse ved varsling i arbeidsmiljølovens § 2-5 kommer til anvendelse i nærværende sak. Bakgrunnen for dette er nettopp at Yssens ansettelsesforhold opphørte med virkning fra 11. januar 2007. Det er ikke opplagt at forbudet mot gjengjeldelse er anvendelig overfor en fratrædt arbeidstaker. Ordlyden i bestemmelsen taler imot at arbeidstaker som har fratrædt, er omfattet av regelen, jf. ordet "arbeidstaker". Forarbeidene er tause om spørsmålet. Reelle hensyn taler imidlertid for å gi

<sup>30</sup> Jakhelln: Oversikt over arbeidsretten (2006) side 319.

arbeidstaker vern også i en periode etter utløpet av arbeidsforholdet. En varslings vil ikke sjelden kunne skje nettopp i forbindelse med oppsigelse av arbeidsforholdet. Selv om arbeidstaker er beskyttet mot gjengjeldelse så lenge arbeidstakeren er i arbeidsforholdet, vil arbeidstaker kunne ønske å fratre fra arbeidsplassen pga de kritikkverdige forhold. Arbeidstaker bør i en slik situasjon ha krav på beskyttelse mot gjengjeldelse også i en rimelig periode etter arbeidsforholdets opphør. Arbeidsgiver vil kunne foreta alvorlige sanksjoner også mot en arbeidstaker som har fratrudd stillingen. For eksempel kan arbeidsgiver nekte å gi en tilfredsstillende attest, nekte å gi positiv referanse, eller mer aktivt spre informasjon om at arbeidstakeren har opptrådt illojalt, eller på annen måte signalisere til omverdenen at arbeidstaker ikke har fungert på en god måte. Det ville gi en lite tilfredsstillende rettstilstand om arbeidstaker – dersom det først foreligger varslings – ikke skulle være vernet mot slike sanksjoner. Det vises i denne sammenheng også til at det er antatt at lojalitetsplikten i arbeidsforhold gjelder også i en viss tid etter arbeidsforholdets opphør.” Selv om det er en usikkerhet knyttet til spørsmålet, får det i praksis mindre betydning, idet det utvilsomt er slik at arbeidsgiver fortsatt hadde en lojalitetsplikt overfor Yssen.

### 12.2.7 Utvalgets vurdering

Advokat Borgerud har anført at Valla i stedet for å ta ”saklig” til motmæle mot beskyldninger hun mente var uriktige, har tegnet et, på flere punkter, feilaktig bilde av Yssen og saken. Utvalget oppfatter Borgerud slik at Yssen ikke anfører at Vallas offentlige kommentar til oppsigelsen i seg selv var rettsstridig, men kritiserer offentliggjøring av det som av Yssen oppfattes som uriktige opplysninger. Advokat Borgerud har videre anført at det er illojalt når Valla ”trekker inn LOs øvrige politiske ledelse og avdelingslederne for å underbygge kritikken mot Yssen”. Advokat Bleken har delvis innrømmet at notatet, grunnet misforståelser, inneholdt uriktige opplysninger. Bleken har imidlertid tilbakevist uriktigheten av deler av den informasjon som ble gitt i det offentliggjorte notatet.

Arbeidsgiveren må innrømmes en skjønnsmargin basert på situasjonen da motytringen ble fremsatt. I motsetning til Yssen hadde LO og Valla ikke lang tid til rådighet før pressekonferanse ble avholdt og notatet ble gjort tilgjengelig for offentligheten. Det må legges til grunn at LO og LOs leder ved oppsigelsesbrevet var satt i en tvangssituasjon der det var forventet og nødvendig å kommentere de sterke opplysninger som kom frem i brevet. I de sakkyndiges rapport heter det om dette: ”Yssens oppsigelsesbrev inneholder sterke anklager som ble oppfattet som at Valla hadde sviktet kjerneverdier for seg og bevegelsen: å snakke sant, å arbeide for likestilling, for omsorg for yrkeskvinnens velferd og rettigheter ved fødsel og spebarnsomsorg, å arbeide for forebygging av mobbing og for et godt arbeidsmiljø. Situasjoner der personen føler sine grunnleggende verdier som f.eks. selvbilde og posisjon alvorlig truet, utløser et behov for egen beskyttelse.” Det må også legges vekt på at oppsigelsesbrevet hadde en svært polemisk form, som kunne tjene til å provosere frem en skarpere reaksjon enn nødvendig fra LO og LO-leders side.

Som det klare utgangspunkt må en arbeidsgiver som kritiseres av en ansatt, ha rett til å ta til motmæle mot kritikken. Det gjelder også om det senere skulle vise seg at kritikken er berettiget. En arbeidstaker som tar opp kritikkverdige forhold, må tåle å møte motargumenter hvis kolleger og ledelse er uenig i kritikken. En motytring må imidlertid ikke ha karakter av trakassering eller utilbørlig opptreden.

---

<sup>31</sup> Jakhelln: Oversikt over arbeidsretten (2006) side 319.

Yssen har ved sin advokat Borgerud gjort gjeldende at Vallas notat inneholdt opplysninger som ikke har allmenn interesse, idet det var pekt på forhold ved hvordan Yssen hadde skjøttet sitt arbeidsforhold. Utvalget er ikke uten videre enig i dette. Selv om utvalget har kommet til at Valla ikke hadde rett i at Yssen hadde ivare tatt sitt arbeidsforhold på en utilfredsstillende måte, måtte arbeidstakers fungering i stillingen være av betydning for å forsvare seg mot de anklager om trakassering som var blitt fremsatt. I saker av den art det her er tale om, vil virkelighetsoppfatningene på to sider i konflikten regelmessig være avvikende. Arbeidsgiver vil se en dårlig fungerende arbeidstaker, mens arbeidstaker ser en trakasserende og forfølgende arbeidsgiver. Når Yssen valgte media som sin arena for sin oppsigelse, måtte hun være forberedt på at det ville komme motyttringer fra arbeidsgivers side, også om hennes fungering i stillingen.

Utvalget bemerker dernest at notatet som ble offentliggjort er personlig i formen, men likevel må vurderes som en yttring på vegne av LO. Det er i headingen referert til dokumentet som "notat fra Gerd-Liv Valla", men undertegnet "Gerd-Liv Valla LO-leder". Notatet er i jeg-form, men Valla henviser flere ganger til seg selv som "leder i LO". Det er ikke tatt forbehold om at notatet er å anse som en privat meningsyttring eller er basert på informasjon Valla har mottatt som privatperson, i motsetning til som representant for LO. Videre henviser notatet til diskusjoner og enighet i LOs ledelse om ulike forhold. Avsender av notatet kan derfor vanskelig forstås som andre enn Valla på vegne av LO. Tilsvarende ble notatet offentliggjort for pressen og LO ansatte i form av e-mail signert henholdsvis "XXX, Landsorganisasjonen i Norge Informasjons- og rådgivningsavdelingen" og "XXX, administrasjonssjef [...] LO i Norge". Det understrekes at utvalget ikke tar stilling til om Valla lovlig kunne offentliggjort notatet som privat yttring. Spørsmålet er om LO, gjennom sin leder og andre ansatte, ved offentliggjøring av notatet har handlet i strid med organisasjonens lojalitetsplikt overfor Yssen. Utvalget bemerker at det også kan stilles spørsmål ved om Valla, og øvrige medarbeidere som bidro til offentligjøringen, har handlet illojalt ovenfor LO ved å publisere notatet og på den måte utsette organisasjonen for kritikk. Utvalget går ikke nærmere inn på denne problemstilling.

Yssen benytter sterke ord i sin oppsigelse. En sak har alltid to sider. Utvalget har derfor forståelse for at Valla og LO hadde ønske om å tilbakevise kritikken Yssen hadde fremsatt i det offentlige rom. Dette ønsket styrkes av at LO er en arbeidstakerorganisasjon som arbeider blant annet for å sikre den enkelte arbeidstakers rettigheter i trakasseringssituasjoner. LO mente også å kunne dokumentere flere feil i de opplysninger som fremsettes i Yssens oppsigelse. LO hadde på denne bakgrunn en saklig grunn til å tilbakevise, i hvertfall deler av, den kritikk som fremsettes i oppsigelsen. LO har som andre arbeidsgivere ytringsfrihet og rett til å tilbakevise kritikk i det offentlige rom. LO hadde også behov for å kommentere kritikken internt i organisasjonen. Utvalget finner på bakgrunn av Yssens offentligjøring av oppsigelsen i VG og andre medier, ikke grunn til å kritisere LOs valg av forum for publisering av notatet. Det kan imidlertid stilles spørsmål ved om LO gikk lenger enn påkrevet i forhold til notatets innhold og form sett hen til de begrensninger lojalitetsplikten og forbudet mot gjengjeldelse oppstiller.

Det ligger i lojalitetspliktens natur at arbeidsgiver ikke med vitende og vilje kan offentliggjøre opplysninger om arbeidstaker som han eller hun er innforstått med er direkte feil. Utvalget bemerker at dette i utgangspunktet er et spørsmål om saklighetskravets begrensninger for arbeidsgivers handlefrihet. Publisering av opplysninger som arbeidsgiver vet er positivt uriktige, tjener intet berettiget formål og er klart usaklig. Partene er uenige om riktigheten av enkelte av de opplysninger som fremkommer i notatet. Utvalget kan imidlertid ikke se at de omstridte opplysningene - at det var umulig å komme i kontakt med Yssen, hvorvidt Valla



ønsket Yssen god bedring i sms-meldinger og status for permisjonssøknaden til Forsvarets høgskole - er av avgjørende betydning for spørsmålet om brudd på lojalitetsplikten.

Det må som nevnt oppstilles et krav om en viss balanse i en offentliggjøring, herunder ytringens innhold. Utvalget viser i denne sammenheng til at Valla ikke nøyer seg med å tilbakevise den kritikk som er fremsatt i Yssens oppsigelse, men i sitt notat tar opp en rekke forhold som ikke var berørt i oppsigelsen. Yssen måtte være forberedt på at hennes offentlige utspill kunne etterkomme en offentlig motytring fra LO. Yssen måtte også være forberedt på at LO kunne trekke inn andre episoder enn de som omtales i oppsigelsen, herunder rette kritikk mot hennes fungering i stillingen som Internasjonal sekretær. Utvalget bemerker likevel at LO, hensyntatt sakens karakter av personalkonflikt, i en offentlig ytring hadde en plikt ovenfor Yssen til å begrense sine kommentarer til det nødvendige for å imøtegå kritikken og burde ha avstått fra å trekke inn nye forhold i den størrelsesorden som er gjort. Utvalget bemerker at det i denne sammenheng kan være grunn til å skille mellom motytringer fremsatt i det offentlige rom og motytringer som fremsettes innad i organisasjonen. I den oppståtte situasjon måtte LO likevel være forberedt på at skrevne ytringer som ble formidlet til øvrige ansatte, kunne bli offentlig kjent. Utvalget finner det derfor ikke nødvendig å vurdere hvorvidt LO innad i organisasjonen hadde en utvidet rett til å informere om hendelser som ikke var nevnt i oppsigelsen.

Det er etter utvalgets oppfatning skjerpene at deler av informasjonen i notatet skriver seg fra fortrolige samtaler med Yssen. Som påpekt i e-mail fra advokat Bleken av 12. januar 2007, er det "kutyme å ikke kommentere personalsaker i det offentlige rom". I mangel av andre rettskilder kan en slik langvarig, fast praksis i arbeidslivet påvirke innholdet i det ulovfestede lojalitetsprinsippet. Valla henviser selv til at deler av informasjonen er fremkommet i samtaler mellom henne og Yssen, og må ha forstått at informasjonen, om den ikke var taushetsbelagt, var fremkommet i en spesiell sammenheng. Som nevnt kan det ikke oppstilles et absolutt forbud mot å gjengi informasjon fra fortrolige samtaler. Yssen hadde offentlig fremsatt alvorlige beskyldninger og LO hadde rett til å ta til motmæle. Beskyldningene kunne imidlertid vært imøtegått uten å offentliggjøre informasjon fra medarbeidersamtaler. Likevel gjengis i detalj sensitive samtaler om Yssens mistriivsel og at Valla hadde oppfordret henne om å vurdere sin jobbsituasjon.

Utvalget bemerker videre at notatet inneholder opplysninger som i lovgivningen for øvrig, herunder personvernloven, er vurdert som sensitiv. Selv om Yssens sykdomsfravær som sådant allerede var offentliggjort i oppsigelsen, burde LO/Valla vist varsomhet ved omtale av Yssens helsesituasjon og sykdomsfravær. Slik omtale var heller ikke nødvendig for å imøtegå den kritikk som var fremsatt.

Utvalget bemerker videre at notatets beskrivelser av følelsesmessige utbrudd, herunder at Yssen brast i gråt under et administrasjonsmøte, er opplysninger som går lenger enn det som er saklig nødvendig for å tilbakevise Yssens kritikk. Det er etter utvalgets oppfatning skjerpene at beskrivelsen knyttes opp mot kommentaren "jeg forstår at det er ubehagelig å ikke kunne svare på et så enkelt spørsmål, men det er et minimum av hva man må kunne kreve av en person i en så viktig stilling", en kommentar som kan oppfattes som ironiserende og egnet til å såre, og skadelig for Yssens fremtidige yrkesmuligheter.

I den sammenheng peker utvalget særlig på at Yssen bl.a. blir beskyldt for gjentatte ganger å ha tatt fri uten å avtale dette med sine nærmeste overordnede. Det skapes et inntrykk av at Yssen ikke innretter seg, idet Valla hadde tilføyet at dette føyet seg inn i rekken av ulike hendelser "der hun har tatt seg til rette uten å følge våre retningslinjer/praksis". I dette blir særlig sterkt hensyntatt at Valla samtidig gjør det klart at Yssen, etter hennes mening, gjør en

dårlig jobb som leder av Internasjonal avdeling. I den sammenheng skyver hun i tillegg nestlederen i avdelingen foran seg og trekker henne inn i konflikten. Hun beskyldes dessuten for å ikke ha ivaretatt LOs interesser på en tilstrekkelig god måte, ved at hun bidro til at YS fikk ledervervet i EFTAs konsultative komité. I denne sammenheng er det ikke uten betydning at de sistnevnte opplysninger heller ikke var riktige. Samlet sett fremstår Vallas tilsvær som nettopp ikke tilsvær, men et angrep på en underordnet ansatt som ikke bare skulle tjene til å tilbakevise anslagene mot LO, men å fremstille den ansatte som på alle måter svak og uegnet.

Utvalget finner videre grunn til å kritisere måten informasjon formidles i notatet, herunder Vallas ordbruk. Yssens ordbruk danner et naturlig utgangspunkt i hvor langt LO kunne gå i sine beskrivelser. Yssens språk er direkte og inneholder formuleringer som kan oppleves som injurierende. Utvalget finner likevel grunn til å vise til at formålet om å tilbakevise kritikken kunne vært oppnådd gjennom en generell redegjørelse av LOs standpunkt. Likevel har motytringen en ordbruk hvor Valla detaljert, i tilnærmet sitatform, henviser til ulike samtaler med Yssen og andre medarbeidere korresponderende som hun løpende tidfester når ulike utsagn skal ha blitt fremsatt. Denne språkbruk er egnet til å tydeliggjøre informasjonens sensitive karakter. Notatets reservasjonsløse ordbruk er videre uheldig sett hen til at flere av de omtalte hendelser er omtvistet.

Videre finner utvalget grunn til å påpeke at LO, som arbeidsgiver, burde ha avstått fra ordbruk som kan oppfattes som undergraving av troverdigheten av Yssens sykdom. Under henvisning til at Yssen var syk fra fredag 18. august 2006, uttales blant annet: "Jeg hørte ingen ting fra henne i løpet av helgen, men er kjent med at hun lørdag deltok i Erna Ansnes' fødselsdagsfeiring". Deretter henvises det i notatet til at Yssen var syk førstkommende mandag.

Den omstendighet at LO var i tidspress kan tilsi en videre slingringsmann for arbeidsgivers vurdering enn ellers. Samtidig må det i den sammenheng hensyntas at LO ikke synes å ha hatt en tilfredsstillende krisehåndteringsberedskap. De sakkyndige legger til grunn at dette bidro til å vanskeliggjøre situasjonen.

Notatet inneholder også en rekke sensitive opplysninger. Valla beskriver at Yssen begynte å gråte på et møte. Hun beskyldes også for å ha satt seg utover sine fullmakter ved å uttale seg om likestillingspolitiske spørsmål.

#### 12.2.7.1 Oppsummering og konklusjon

Utvalget understreker at LO hadde et saklig behov for offentlig å kommentere den kritikk Yssen fremsatte i sin oppsigelse. Utvalget finner ikke grunn til å kritisere det forum LO valgte for publisering av notatet. Utvalget finner imidlertid at LOs motytring, hensyntatt den skarpe kritikk som ble fremsatt i oppsigelsen, har et innhold som både i mengde og relevans går lenger enn påkrevet. Det er spesielt lagt vekt på at deler av informasjonen er sensitiv og fremkommet i fortrolige samtaler hvor Yssen hadde en berettiget forventning om konfidensialitet. LO hadde saklig grunn til å imøtegå Yssens kritikk av LO og Valla. Notatet inneholder likevel informasjon som var unødvendig for dette formål og egnet til å skade Yssens følelser og videre yrkeskarriere. Utvalget bemerker at LO ved valg av motytringens innhold, på flere punkter burde ha avstått fra å prioritere egen interesse i å posisjonere seg mot den fremsatte kritikken foran Yssens interesser i å bevare sensitiv informasjon fortrolig. Utvalget bemerker videre at notatets form, gir motytringen en større karakter av angrep enn behovet for tilbakevisning av Yssens kritikk tilsier.

offentliggjøres av andre private (tredjepartsvirkning). Utvalget viser i denne forbindelse til von Hannover-dommen,<sup>32</sup> hvor EMD kom til at den tyske stat hadde krenket Prinsesse Caroline av Monacos privatliv fordi tysk rett ikke inneholdt rettsregler som i tilfredsstillende grad forbød ukeblad å publisere tekst og bilder om hennes privatliv.<sup>33</sup> Selv om pliktsubjektet etter EMK art. 8 er staten, er bestemmelsen gjennomført som norsk lov gjennom menneskerettsloven. Det kan derfor reises spørsmål om EMK art. 8 er direkte anvendelig mellom private parter. Utvalget finner det unødvendig å ta stilling til om så er tilfellet. De øvrige norske personvernregler gjelder utvilsomt i forholdet mellom private. Menneskerettighetsloven og den tredjepartsvirkning som kan utledes av EMK art 8, medfører at norske personvernregler må tolkes slik at staten oppfyller sin plikt etter EMK art. 8 til å sikre at personlige opplysninger ikke offentliggjøres av andre private. Utvalget legger til at de samme bestemmelser må tolkes slik at det ikke skjer noen krenkelse av ytringsfriheten etter EMK art. 10. Utvalget vil derfor ved sin tolking og anvendelse av norske personvernregler ta hensyn til de forpliktelser som påhviler staten etter EMK.

Ulovfestede personvernregler eller personvernprinsipper kan ha selvstendig betydning på to vis (1) som selvstendige skranke for adferd der hvor det ikke eksisterer skrevne lovregler og, (2) som rettslig relevant moment ved tolkingen og anvendelsen av skjønsmessige kriterier i lovregler. Etter utvalgets syn har ulovfestede personvernregler liten betydning som selvstendig skranke i denne saken, da utarbeidelsen og publiseringen av notatet reguleres av skrevne lovregler i personopplysningsloven, straffeloven § 390 om publisering av private opplysninger og straffeloven §§ 246 følgende om ærekrenkelser. Utvalget drøfter som nevnt ikke de to sistnevnte regelsett, men nøyer seg med å vurdere om det foreligger en krenkelse av personopplysningsloven. Utvalget vil ta tilbørlig hensyn til ulovfestede prinsipper om personvern i den utstrekning slike har betydning for tolking av personopplysningsloven.

### 12.3.3 Personopplysningsloven

#### 12.3.3.1 Innledning

Personopplysningsloven gjelder blant annet elektronisk behandling av personopplysninger, jf personopplysningsloven § 3. Notatet er skrevet og distribuert ved elektroniske hjelpemidler. "Personopplysninger" er definert som "opplysninger og vurderinger som kan knyttes til en enkelt person", mens "Behandling" er definert som "enhver bruk av personopplysninger, som f.eks (...) utlevering (...)", jf personopplysningsloven § 2. Personopplysninger kan i henhold til personopplysningsloven § 11 kun behandles dersom alle følgende vilkår er oppfylt:

- (a) behandlingen er tillatt etter §§ 8 eller 9;
- (b) opplysningene nyttes til uttrykkelig angitte formål som er saklig begrunnet i den behandlingsansvarliges virksomhet;
- (c) opplysningene ikke brukes til senere formål som er uforenlig med det opprinnelige formålet med innsamlingen, uten at den registrerte har samtykker;
- (d) opplysningene er tilstrekkelig og relevante for formålet med behandlingen, og;
- (e) opplysningene er korrekte og oppdaterte, og ikke lagres lenger enn det som er nødvendig ut fra formålet med behandlingen.

---

<sup>32</sup> Case of von Hannover v. Germany, judgement of 24 June 2004, "von Hannover"

<sup>33</sup> von Hannover 56-57

I tillegg kreves i en viss utstrekning at personen blir informert om behandlingen, jf personopplysningsloven §§ 18 – 24.

#### 12.3.3.2 Forholdet mellom personopplysningsloven og ytringsfriheten

Personopplysningsloven § 7 er skrevet med tanke på å dempe konflikten mellom ytringsfriheten og personopplysningslovens regler. Regelen medfører at en rekke av lovens bestemmelser ikke gjelder for behandling av personopplysninger som utelukkende skjer for kunstneriske, litterære eller journalistiske, herunder opinionsdannende, formål. Av forarbeidene fremgår det at det sentrale er formålet for behandlingen, og ikke den formelle eller yrkesmessige status til den som behandler personopplysningen.<sup>34</sup> Også personer som ikke er journalister, forfattere eller kunstnere, kan påberope seg bestemmelsen såfremt behandlingen skjer for de nevnte formål. Regelen favner likevel ikke så vidt at publiseringshensikt er tilstrekkelig til at bestemmelsen får anvendelse.<sup>35</sup>

Ved bedømmelsen av om personopplysningsloven § 7 får anvendelse, er det sentrale, formålet bak den aktuelle behandling av personopplysningene. Lovens system bygger på at det er det opprinnelige formålet med behandlingen som er avgjørende. Dette innebærer at personopplysningsloven § 7 neppe får anvendelse dersom personopplysninger som er samlet inn for eksempel med tanke på administrasjon av et ansettelsesforhold, senere benyttes for journalistiske eller opinionsdannende formål. Utvalget viser i denne forbindelse også til at personopplysningsloven § 7 krever at behandlingen "utelukkende" skal skje for de formål bestemmelsen nevner.

Selv om personopplysningsloven § 7 ikke får anvendelse, kan ytringsfriheten tilsi en innskrenkende tolking av bestemmelsene i personopplysningsloven. Personopplysningslovens regler må, uavhengig av anvendelsesområdet til personopplysningsloven § 7, tolkes innskrenkende dersom de kommer i konflikt med Grunnloven § 100 eller EMK art. 10.

#### 12.3.3.3 Personopplysningslovens ansvarssubjekt

Personopplysningsloven gir den "behandlingsansvarlige" ansvar for overholdelse av lovens krav. "Behandlingsansvarlig" er i personopplysningsloven § 2 definert som "den som bestemmer formålet med behandlingen av personopplysninger og hvilke hjelpemidler som skal brukes". Det er uklart hvorvidt man skal tillegge en juridisk eller fysisk person slikt behandlingsansvar. I Ot.prp.nr.92 (1998-1999), merknad til § 2, uttales det tvetydig: "Der den behandlingsansvarlige er en juridisk person, vil den juridiske personen representert ved dens ledelse være behandlingsansvarlig". I NOU-1997-19, merknad til personopplysningsloven § 2, heter det: "Den behandlingsansvarlige vil ofte være en juridisk person". I tilfeller hvor en fysisk person behandler personopplysninger på vegne av en juridisk person, vil det være naturlig å anse den juridiske personen som behandlingsansvarlig. Notatet er undertegnet "Gerd-Liv Valla, LO-leder". Det ble sendt til enkelte journalister av "Hanne A. Thun, Landsorganisasjonen i Norge", og det ble sendt til LO-ansatte av "Kine Smith Larsen, administrasjonssjef, (...) LO i Norge". Utvalget legger derfor til grunn at det er utarbeidet og sendt på vegne av LO. Det er derfor LO, ikke Valla eller andre enkeltpersoner, som i denne relasjon har ansvaret for overholdelse av personopplysningsloven.

---

<sup>34</sup> Ot. prp nr. 92 (1998-99) s. 107.

<sup>35</sup> Op. cit. s. 107-108.

#### 12.3.3.4 Rettslig grunnlag

Personopplysningsloven § 11 (a) krever at behandlingen må være tillatt etter lovens §§ 8 eller 9, som oppstiller såkalte rettslige grunnlag. Behandling av personopplysninger uten et rettslig grunnlag vil være lovstridig. Personopplysningsloven § 8 gjelder "alminnelige" personopplysninger, mens personopplysningsloven § 9 gjelder "sensitive" personopplysninger. Det er snevrere rettslige grunnlag for sensitive personopplysninger.

Hovedforskjellen mellom personopplysningsloven §§ 8 og 9, er at § 8 tillater behandling av ikke-sensitive personopplysninger etter en bredere interesseavveining. Etter personopplysningsloven § 8 (f) er det adgang til å behandle slike personopplysninger dersom behandlingen er "nødvendig" for å " ivareta en berettiget interesse", og hensynet til den registrertes personvern ikke "overstiger denne interessen". Sensitive personopplysninger kan derimot ikke behandles med grunnlag i en slik interesseavveining.

"Sensitive" personopplysninger er definert i personopplysningsloven § 2, og omfatter blant annet "helseforhold". I henhold til forarbeidene til personopplysningsloven § 2,<sup>36</sup> omfatter uttrykket "helseforhold" "opplysninger om en persons (...) fysiske eller psykiske tilstand". Det at en person er syk, også uten at sykdomsart presiseres, kan sies å utgjøre en slik opplysning. I samme forarbeid presiseres det at også andre typer opplysninger enn dem som nevnes i personopplysningsloven § 2 etter omstendighetene kan defineres som "sensitive". Det gjelder dersom de oppfattes som følsomme. Som eksempel nevnes opplysninger som gir et så detaljert bilde av den registrerte at det av den grunn oppleves som ubehagelig.

#### 12.3.3.5 Formål, saklig behov og avvik mellom opprinnelig formål og senere formål

Personopplysningsloven § 11 (b) krever at formålet med behandlingen av personopplysninger er uttrykkelig angitt. Videre krever bestemmelsen at formålet skal være saklig begrunnet i den behandlingsansvarliges virksomhet. Det presiseres i forarbeidene til pol.<sup>37</sup> at man i denne saklighetsvurderingen ikke utelukkende skal vurdere virksomhetens behov, men også hvor "følsomme opplysningene oppleves for den enkelte".

Personopplysningsloven § 11 (c) krever at opplysningene ikke brukes til senere formål som er uforenlig med det opprinnelige formålet med innsamlingen, uten at den registrerte samtykker.

#### 12.3.3.6 Tilstrekkelighet og relevans

Personopplysningsloven § 11 (d) krever at personopplysningene som behandles er tilstrekkelige og relevante i forhold til formålet. Spørsmålet er hvorvidt det er fremkommet nok personopplysninger til en tilfredsstillende fremstilling, samt at de personopplysningene som benyttes har saklig sammenheng med formålet. Hensikten med bestemmelsen er å unngå bruk av overskuddsinformasjon, altså informasjon som ikke er nødvendig.

#### 12.3.3.7 Korrekte og oppdaterte

Personopplysningsloven § 11 (e) krever at personopplysningene som behandles er korrekte og oppdaterte.

---

<sup>36</sup> NOU-1997-19, merknad til § 2

<sup>37</sup> NOU-1997-19, merknad til § 2

#### 12.3.3.8 Informasjonsplikt

Personopplysningsloven § 19 regulerer informasjonsplikt for de tilfeller hvor personopplysninger innhentes fra personen selv, mens personopplysningsloven § 20 regulerer informasjonsplikt for de tilfeller hvor personopplysningene er innhentet fra andre.

Når det gjelder § 19, er det særlig bokstav (c) som er relevant - personen skal ha forutgående informasjon om at opplysningene vil bli utlevert, og eventuelt hvem som vil være mottaker. Hensikten med bestemmelsen er at personen skal gis informasjon om at opplysningene kan utleveres, slik at vedkommende gis anledning til å vurdere hvorvidt man ønsker å avgi informasjonen eller ikke.

Bestemmelsen i pol. § 20 henviser til lovens § 19. Videre heter det at "dersom formålet med innsamlingen av opplysningene er å gi dem videre til andre, kan den behandlingsansvarlige vente med å varsle den registrerte til utlevering skjer".

#### 12.3.4 Utvalgets vurdering

I notatet blir Yssens navn benyttet, det benyttes opplysninger om henne og hun blir gjenstand for vurderinger. Både det å utarbeide notatet ved bruk av slike opplysninger og å distribuere notatet til ansatte i LO og til media utgjør "behandling" av personopplysninger. Det er benyttet elektroniske hjelpemidler ved behandlingen. Utvalget er derfor ikke i tvil om at notatet inneholder personopplysninger om Yssen som er gjenstand for behandling, og at personopplysningsloven er anvendelig.

Vallas advokat Håkon Bleken har som nevnt anført at personopplysningsloven § 7 tilsier at de bestemmelser i loven Yssen påberoper seg, ikke får anvendelse. Videre viser han til at ytringsfriheten til Valla uansett innebærer at de påberopte bestemmelser må tolkes innskrenkede. Når det gjelder personopplysningsloven § 7, er det avgjørende som nevnt om det opprinnelige formål med behandlingen faller inn under bestemmelsens anvendelsesområde. De opprinnelige formål med innsamlingen og bearbeidelsen av personopplysningene om Yssen i Vallas notat har sannsynligvis vært forskjelligartet. Mange av opplysningene er samlet inn som ledd i regulær administrasjon av et ansettelsesforhold, mens særlig vurderingene av Yssen i notatet formodentlig er behandlet med tanke på å forsvare seg i konflikten mellom Yssen og LO/Valla etter at advokater var engasjert på begge sider. Verken administrasjon av et ansettelsesforhold eller å forsvare arbeidsgivers posisjon i en eskalerende arbeidstvist, er blant de formål som nevnes i personopplysningsloven § 7. Utvalget mener derfor at personopplysningsloven § 7 ikke får anvendelse i saken. Utvalget legger til at selv om personopplysningene om Yssen utelukkende var samlet inn med det formål å utarbeide et notat om henne med tanke på publisering for å forsvare arbeidsgivers interesser i det offentlige rom, ville det vært tvilsomt om personopplysningsloven § 7 fikk anvendelse, da utvalget har vanskelig for å se at det er tale om "journalistiske, herunder opinionsdannende, formål". Utvalgets konklusjon er dermed at behandlingen av personopplysningene ikke faller utenfor reglene i personopplysningsloven §§ 8, 9, 11 og 19. Samtidig vil Vallas ytringsfrihet ha betydning som grunnlag for innskrenkende tolking av personopplysningslovens regler.

Det rettslige grunnlag for behandling av personopplysninger er som nevnt avhengig av om behandlingen omfatter "alminnelige" eller "sensitive" personopplysninger, jf. personopplysningsloven §§ 8 og 9. Definisjonen "sensitive" personopplysninger omfatter blant annet "helseforhold". Notatet inneholder opplysninger om at Yssen er syk/sykmeldt. Det sies også noe om bakgrunnen for sykdommen (arbeidet i LO). Imidlertid presiseres det ikke hva slags sykdom det er snakk om. Det er imidlertid tilstrekkelig at notatet henviser til at



Yssen er syk. Videre kan det argumenteres for at det bilde som i notatet tegnes av Yssen, og hennes personlige og profesjonelle forhold til Valla og LO, er av en slik detaljert og negativ art at de må anses som sensitive. Blant annet refereres til personlige betrouelser som Yssen har gitt til Valla og til situasjoner hvor Yssen har grått. Utvalget finner at slike opplysninger oppleves som særlig følsomme, og kommer til at notatet også på disse punkter inneholder sensitive personopplysninger om Yssen.

Behandlingen av disse personopplysningene forutsetter derfor at ett av de alternative, rettslige grunnlagene i personopplysningsloven § 9 foreligger. Det foreligger ikke noe lovlig samtykke fra Yssen. Utvalget kan heller ikke se at alternativene i lovens litra b, c, f, g eller h er anvendelige. Når det gjelder lovens litra e, kan ikke utvalget utelukke at situasjonen per 12. januar 2007 var av så tilspisset at LO og Valla kunne sies å forsvare et rettskrav ved behandlingen. Utvalget finner likevel at bestemmelsen ikke får anvendelse da det å sende notatet til pressen/ansatte ikke kan sies å være en nødvendig handling for å forsvare et rettskrav. Utvalget har vært mer i tvil når det gjelder lovens litra e om at "det utelukkende behandles opplysninger som den registrerte selv frivillig har gjort alminnelig kjent". Gjennom oppsigelsesbrevet brakte Yssen opplysningen om sin sykmelding og årsaken til denne ut i det offentlige rom. Utvalget mener derfor at notatets referanser til Yssens sykdom kan forankres i denne bestemmelsen. Imidlertid kan dette forholdet ikke begrunne behandlingen av de opplysningene som etter utvalgets oppfatning er sensitive ut fra en følsomhetsvurdering. Det å utlevere disse personopplysningene om Yssen til pressen og LO ansatte var derfor isolert sett i strid med personopplysningsloven § 9.

Når det gjelder behandlingen av de øvrige personopplysninger i notatet, er spørsmålet om personopplysningsloven § 8 litra (f) er anvendelig, altså om behandlingen var "nødvendig" for at LO og Valla "kan ivareta en berettiget interesse", og hensynet til Yssens personvern ikke "overstiger denne interessen". Utvalget legger til grunn at LOs primære interesse var å imøtegå den kritikken Yssens reiser i sin oppsigelse og å redegjøre for LOs posisjon og syn. Denne interessen er "berettiget". Notatet utleverer detaljerte opplysninger og vurderinger om Yssen, som i en stor grad er av negativ karakter. Personverninteresser veier tungt i den interesseavveiningen som personopplysningsloven § 8 f) legger opp til, og utvalget er ikke i tvil om at arbeidsgivers offentliggjøring av slike opplysninger ikke vil kunne forsvares ut fra en nødvendighetsvurdering etter § 8 litra f. Utvalget mener derfor offentliggjøringen av notatet isolert sett er i strid med personopplysningsloven § 8.

Når det gjelder kravet i personopplysningsloven § 11 (b) om at formålet skal være saklig begrunnet i LOs virksomhet, mener utvalget at det relevante spørsmål er om det opprinnelige formål med behandlingen var saklig begrunnet. Som nevnt antar utvalget at de opprinnelige formål med behandlingen har vært forskjelligartet, fra ledd i regulær administrasjon av et ansettelsesforhold til forberedelse av et rettslig forsvar i en opptrappende arbeidsrettskonflikt mellom Yssen og LO/Valla etter at advokater var engasjert på begge sider. Utvalget mener disse formål er saklig begrunnet i LOs virksomhet.

Det forhold at notatet senere offentliggjøres og at personopplysningene dermed benyttes til et annet formål, reiser spørsmål i forhold til personopplysningsloven § 11 (c). Utvalget finner det klart at offentliggjøringen av notatet er et slikt senere formål som er uforenlig med det opprinnelige formålet med innsamlingen. Bestemmelsen oppstiller krav om samtykke fra Yssen, noe som ikke foreligger. Utvalget mener derfor offentliggjøringen av notatet isolert sett er i strid med personopplysningsloven § 11 (c).

Når det gjelder informasjonsplikt for opplysninger innhentet fra personen selv, er det særlig § 19 (c) om at personen skal ha forutgående informasjon om at opplysningene vil bli utlevert og

til hvem, som er relevant. Det legges til grunn at Yssen ikke mottok slik informasjon. Så vidt vi kan forstå, står man ikke her overfor en situasjon hvor Yssen bevisst har avgitt informasjon, og eventuelt ville unnlatt å gi slik informasjon dersom hun kjente til muligheten for at den ble utlevert. Bestemmelsen i pol. § 19 får ikke direkte anvendelse. Isteden må vurderingen av utleveringens lovlighet vurderes på bakgrunn av de generelle regler i pol. § 11, som drøftet ovenfor. I forhold til informasjonsplikten i pol. § 20 vites ikke hvorvidt formålet med eventuell innsamling av slike opplysninger fra andre var at de skulle utleveres. Uansett gis LO etter pol. § 20 ved slike tilfeller en anledning til å utlevere opplysninger om Yssen uten at Yssen varsles. LO hadde derfor ikke en plikt til å varsle Yssen før personopplysningene ble utlevert.

Som det fremgår av det foregående, mener utvalget at det foreligger flere isolerte brudd på personopplysningsloven ved offentliggjøringen av notatet. Når utvalget likevel har vært i tvil om det foreligger rettsstridige brudd på personopplysningsloven, skyldes det den spesielle situasjonen som oppsto gjennom Yssens publisering av sitt oppsigelsesbrev. Yssen går her selv ut i det offentlige rom med flere personopplysninger om seg selv, noe som reduserer hennes krav på vern etter personopplysningsloven. Videre, gjennom offentliggjøringen av oppsigelsesbrevet, bringer Yssen en rekke personopplysninger om Valla ut i det offentlige rom, hvor særlig Yssens vurderinger av Valla må anses som følsomme. Det kunne derfor også vært stilt spørsmål ved Yssens behandling av personopplysninger om Valla, isolert sett. Yssens ytringer i oppsigelsesbrevet utgjorde et hardt angrep på Valla som LO leder og derigjennom også til dels LO som organisasjon. Det er ikke tvilsomt at Yssens ytringer i oppsigelsesbrevet isolert sett kan anses ærekrenkende mot Valla, på samme vis som Vallas ytringer om Yssen i notatet isolert sett krenker Yssens personvern. Utvalget har kommet til at Yssens ytringer utgjør en lovlig varsling, så det er neppe tale om noen ulovlig ærekrenkelse fra Yssens side. Det sentrale spørsmål i forhold til berettigelsen av bruken av både Yssens og Vallas bruk av personopplysninger, er imidlertid ikke hvorledes en domstol eller et granskningsutvalg i ettertid bedømmer riktigheten av den kritikken Yssen har fremmet, eller riktigheten av de opplysninger og vurderinger som gis i Vallas notat. Det sentrale er at Yssens lovlige varsling skapte en sak av stor allmenn interesse, hvor både Valla og LO hadde et naturlig behov for å forsvare seg. Både Valla og Yssen må anses som offentlig personer, med redusert krav på personvern i den situasjonen som oppsto. Slik utvalget ser det, vil det være en utilfredsstillende rettstilstand dersom personopplysningsloven skulle være til hinder for at en parts ytringer i en slik sak ble fremmet i det offentlige rom. Utvalget har derfor under tvil kommet til at reglene i personopplysningsloven må tolkes innskrenkende av hensyn til Valla og LOs ytringsfrihet. Personopplysningslovens nokså firkantede regler er lite tilpasset og lite egnet til å regulere grenser for offentliggjøring av ytringer i den spesielle situasjonen som oppstår når personangrep, slik som i den foreliggende saken, har betydelig allmenn interesse. Det gir f.eks. liten mening at en person som utsettes for angrep, ved utarbeidelse av sitt forsvar må spørre om tillatelse for å benytte personopplysninger om angriperen, jf. personopplysningsloven § 11 c). Utvalget mener de mer skjønsmessige regler om vern mot gjengjeldelse ved varsling og arbeidsgivers lojalitetsplikt er langt bedre egnet som rettslig skranke for ytringsfriheten i slike situasjoner. Utvalget konkluderer på denne bakgrunn med at det ikke foreligger noen krenkelse av personopplysningsloven.