



## ARBEIDSRETTEN

### DOM

---

**Avsagt:** 9. desember 2019

**Saksnr.:** 11/2019

**Lnr.:** AR-2019-28

**Dommere:** Jakob Wahl  
Eli Mette Jarbo  
Georg Fredrik Rieber-Mohn  
Flemming Hansen  
Niels Selmer Schweigaard  
John Giæver  
Axel Thuve

**Saken gjelder:** Advarsel til tillitsvalgt

---

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

Advokat Ørnulf Kastet v/  
advokatfullmektig Daniel Fyrió  
Fundingsrud

**mot**

Næringslivets Hovedorganisasjon

Advokat Joakim Augeli Karlsen

## DOM

(1) Saken gjelder om advarsel tildelt tillitsvalgt er tariffstridig, jf. § 5-10 i Hovedavtalen mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og Yrkesorganisasjonens Sentralforbund (YS).

(2) **Sakens tariffrettslige ramme**

(3) I Hovedavtalen mellom NHO og YS er det i kapittel V bestemmelser om tillitsvalgtes og bedriftens representanter. Bestemmelsene er identiske med tilsvarende bestemmelser i Hovedavtalen mellom NHO og LO. I §§ 5-9 til 5-11 er det gitt regler om sanksjoner overfor tillitsvalgte og arbeidsgivers representanter. Etter § 5-9 første ledd kan partene kreve at en tillitsvalgt eller arbeidsgivers representant skal fratre vervet dersom de har gjort seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter Hovedavtalen. I § 5-11 er det regler om oppsigelse og avskjed av tillitsvalgte.

(4) Paragraf 5-10 Bruk av advarsel mot tillitsvalgte lyder:

**«Tillitsvalgte skal ikke meddeles skriftlig advarsel begrunnet i utøvelsen av tillitsvervet uten saklig grunn.»**

(5) Bestemmelsen kom inn i Hovedavtalen første gang i 2002, den gang som siste ledd i § 6-10. Ved hovedavtalerevisjonen i 2015 ble bestemmelsen om bruk av advarsel ny § 5-10. Ordlyden har vært uendret siden 2002.

(6) **Bakgrunnen for saken**

(7) Idar Martin Herland (Herland) er ansatt som elektriker i Equinor, tidligere Statoil, og arbeider på Kristin-plattformen i Nordsjøen. Han er lokal tillitsvalgt for Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren (SAFE) på Kristin-plattformen og styremedlem i Equinor SAFE. SAFE er medlem i YS.

(8) Stavanger Aftenblad publiserte 7. desember 2017 et debattinnlegg fra Herland med tittelen «Misnøyens beger renner over»:

**«Debatt: Når et beger renner over, er det alltid de siste dråpene som får det til å renne over. Men årsaken er jo egentlig summen av alle dråpene. Slik er det også når «røykesaken» i Statoil skaper storm, og får misnøyens beger til å renne over.**

**Idar Martin Herland**

**ELEKTRIKER PÅ KRISTINPLATTFORMEN OG LOKAL TILLITSVALGT FOR SAFE**

**Om vi ser på medlemmene på Facebook-gruppen «Stopp mobbing av røykere som arbeider på norsk sokkel», så er mange av dem ikke røykere. Men de er sinte. Det som tenner gnisten, er jo bedriftens fremgangsmåte. Toppledelsen kjører solo. Igjen arrogante og kunnskapsløse om**

lokale forhold. De sier de ønsker å følge Tobakksloven, Arbeidsmiljøloven er det mindre viktig å følge.

#### Skaper full storm

Når man ikke engang klarer å løse en praktisk tilrettelegging av en slik lov, med samarbeid med arbeidstakerne, men velger å bruke styringsretten og diktere detaljer om lokal tilrettelegging, fra ibenholt tårnet sitt på Fornebu, må det gå galt. Denne saken er et godt eksempel på det. De kjører på. Skaper full storm, må bakke ut og overlate til de lokale lederne om bord å rydde opp og roe gemyttene. Hva med å følge Arbeidsmiljøloven istedenfor? Prøve å løse utfordringer man har ved hjelp av samarbeid, dialog og kløkt – fremfor pisk? Selvfølgelig på lavest mulig nivå.

Når Norge startet som oljenasjon, klarte ikke oljeselskapene å enes med arbeidstakerne hvorvidt man skulle ha dører på toalettene i garderobene. Myndighetene måtte til slutt på banen og detaljregulere. Det høres ut som en dårlig vits. Tydeligvis er vi på full fart tilbake. Da håper jeg i så fall tilsynsmyndighetene tar sin daglige dose med tran. Gjerne ispedd litt gammelost. For da må de gjenvinne sin fordums pondus.

Jeg har to spådommer å komme med. Den første gjelder årets GPS-undersøkelse. Ledelsen kommer til å få de dårligste karakterene noensinne. Da kommer de antageligvis til å holde frem røykesaken som en av forklaringene, selv om de fleste ansatte har besvart undersøkelsen lenge før røykesaken eksploderte. Men det er alltid godt å ha noe å skyldes på, når man må svare for egen utilstrekkelighet.

#### Alvorlig ulykke

Den andre spådommen min er også eksplosiv. Den handler om alvorlige ulykker. Jeg frykter at vi snart er vitne til en alvorlig ulykke på norsk sokkel. Ikke fordi vi mobber dem som røyker, men på grunn av måten vi styrer virksomheten på. Nettopp fordi trepartssamarbeidet har strandet. For dessverre er beslutningstakerne i Norges største selskap, akkurat like arrogante og kunnskapsløse når det gjelder det å styre risiko for storulykker. De kjører på. Bruker styringsretten uten å lytte til dem som har skoene på.»

- (9) I brev 11. desember 2017 innkalte bedriften Herland til et såkalt formøte til eventuell disiplinærsak i anledning innlegget i Stavanger Aftenblad. I brevet ble det opplyst at Herland kunne møte med tillitsvalgt eller annen rådgiver. Møtet ble avholdt 18. januar 2018. Herland møtte med to rådgivere, begge fra SAFE. Fra møterefateret gjengis:

#### «Til stede

#### Representanter for bedriften

- Siri Espedal Kindem, leder DPN ON
- Therese Stange Fuglesang, jurist GBS EML
- Jan Tore Nygård, DPN PL ON (referent)

#### Arbeidstakere med rådgivere

- Idar Martin Herland
- Terje S Enes (rådgiver)
- Levard Olsen-Hagen (rådgiver)

#### REFERAT

Siri innledet med kort å referere til bakgrunnen for møtet. Det ble foretatt en presentasjonsrunde rundt bordet og agenda for møtet ble gjennomgått uten ytterligere behov for avklaringer.

Siri gikk så dypere inn i bakgrunnen for møteinnkallingen og pekte på at bedriften har gjort vurderinger av to saker:

Debattinnlegg torsdag 7. desember 2017 med tittel: «Misnøyens beger renner over!»

Påstander om faktiske forhold om «kabelnag-saken» gitt journalist i sak publisert lørdag 7. oktober 2017 med overskrift: «Kristin-skadene er langt verre enn Statoil hevder»

Hun presiserte at bedriften vurderer sak 2 til å ha elementer ved seg som ligger i grenseland for hva en arbeidsgiver kan basere en disiplinærreaksjon på, men at denne saken likevel ikke anses som en del av underlaget for den aktuelle disiplinærsaken.

Therese gikk gjennom det juridiske underlaget for saken og Siri gikk gjennom bedriftens vurdering av den aktuelle ytringen i lys av det juridiske underlaget. Etter dette ga Siri ordet til Idar og hans rådgivere i møtet til å komme med kommentarer og innspill til de fremlagte vurderingene og videre saksgang. Kommentarene ble etterspurt og gjengis som nummererte underpunkter til de ulike elementene i bedriftens vurdering av ytringen (bedriftens vurdering i kursiv):

1.  *Dette er en ekstern ytring i media om arbeidsgiver – mindre vern*
  - a. **Levard:** Ytringen er fremsatt som tillitsvalgt i SAFE, ikke ansatt. Enig at ytringen kan være på grensen fremsatt som ansatt, men en tillitsvalgt må få lov til å ytre seg. Vår erfaring er at trepartssamarbeidet er svekket og det tar vi på alvor.
2. ...
3.  *Du kommer med egne «spådommer» om resultatene av selskapets interne arbeidsmiljøundersøkelse – svært lav/ingen allmenn interesse – mindre vern.*
  - a. **Levard:** Tror interessen for GPS er høy også utenfor Statoil. Hvorvidt spådommer rundt fremtidige GPS-resultater er av allmenn interesse kan vi ha ulike synspunkter på.
  - b. **Idar:** Mine spådommer var riktige. Jeg er som tillitsvalgt talerør for de ansatte. Årets GPS på Kristin har elendige og gjennomgående røde verdier og viser at det er ingen tillit til ledelsen.
4.  *Du tok selv initiativet til å ytre deg i media ved å sende inn ett debattinnlegg (i motsetning til å ha blitt oppsøkt og bedt om uttalelse) – mindre vern*
  - a. **Idar** bekrefter at han selv hadde sendt inn ytringen uten påtrykk fra media.
  - b. **Terje:** Flere oppfordret Idar til å skrive et innlegg basert på Idars skriveferdigheter.
5.  *Det er en skriftlig ytring (i motsetning til muntlig) – mindre vern*

Ingen eksplisitte kommentarer notert i møtet.
6.  *Du hadde god tid til å velge dine formuleringer før du valgte å publisere den – mindre vern*

...
7.  *Du gjør bruk av en unødvendig usaklige tone, sarkastisk ordbruk og har tilnærmet hatefull beskrivelse av egen arbeidsgiver – svært lavt/intet vern*
  - a. **Levard:** sett i ettertid kunne man vurdert ordbruken i ytringen annerledes, men det er denne typen språk som kreves for å komme på trykk i dagens mediebransje.
  - b. **Terje:** Utfra presentasjonen tolker jeg at bedriften veier punkt 7 og 8 tyngst i denne saken. I ettertid tipper jeg Idar ville brukt andre ord. Men det var en opphetet stemning og mange som oppfordret Idar til å skrive basert på hans evner.
  - c. **Terje:** Dersom Idar erkjenner at ordbruken var ugunstig bør dette gjøre annen disiplinærreaksjon unødvendig. Man kan diskutere rammer for fremtidig ordbruk og sikre forståelse av dette.
8. ...

Øvrige kommentarer fra arbeidstakeren og hans rådgivere:

- **Levard:** Vi har en felles oppfatning med bedriften av det juridiske underlaget gjennomgått av Therese i innledningen.
- **Terje:** Ser at underlaget er godt gjennomtenkt og gjennomarbeidet fra bedriftens side. Underlaget var godt strukturert, lett forståelig og holdt god kvalitet.

...

Avslutningsvis i innspillsrunden bekreftet alle at de hadde fått frem sine innspill og kommentarer til saken.

Siri avsluttet med å forklare videre saksgang. Referat vil sendes til Idar og rådgivere og det vil bli gitt anledning til å komme med kommentarer til dette. Bedriften vil ta sikte på å ta endelig stilling til saken så raskt som mulig og gi en tilbakemelding på dette.»

- (10) Herland ble 1. februar 2018 gitt slik advarsel:

«Advarsel

Vi viser til innkalling og gjennomføring av formøte 18. januar 2018, hvor du ble orientert om at selskapet vurderer en disiplinæraksjon. Videre vises det til møtereferat med vedlegg.

Selskapet har gått gjennom kommentarene gitt av deg og dine rådgivere i møtet 18. januar 2018.

Etter en helhetsvurdering har selskapet besluttet å gi deg en advarsel.

Grunnlaget for advarselen er følgende:

7. desember 2017 ble ditt debattinnlegg «Misnøyens beger renner over» publisert i Stavanger Aftenblad. I innlegget var du presentert som «Elektriker på Kristin-plattformen og lokal tillitsvalgt for Safe».

Debattinnlegget omhandler intern uenighet om endringer i røykerom på plattformene (den såkalte «røykesaken»), to «spådommer» om henholdsvis resultatene av årets arbeidsmiljøundersøkelse og en alvorlig ulykke på norsk sokkel, samt din mening om utfordringer ved «trepertssamarbeidet».

Debattinnlegg har vært vurdert opp mot yttringsfrihetens vern og din lojalitetsplikt. De ulike momentene som har vært gjenstand for vurderingen ble presentert i møtet med deg 18. januar 2018.

Selskapet mener innlegget ikke er vernet av yttringsfriheten og at det utgjør et brudd på din lojalitetsplikt som ansatt i Statoil.

Ytterligere mislighold vil kunne medføre ny disiplinærreaksjon som eksempelvis oppsigelse eller avskjed.»

- (11) Forhandlingsmøte mellom Equinor og SAFE i Equinor ble avholdt 19. februar 2018. SAFE anførte at advarselen var gitt i strid med Hovedavtalen § 5-10. Protokollen fra møtet lyder :

*«SAFE i Statoil sitt syn:*

SAFE i Statoil avd. sokkel er av den oppfatning at denne advarselen er gitt i strid med HA § 5-10 som lyder; «Tillitsvalgte skal ikke meddeles advarsel begrunnet i utøvelsen av tillitsvervet uten saklig grunn». Slik vi vurderer advarselen mener vi at denne er gitt uten at det foreligger saklig grunn. Advarselen er gitt som en reaksjon på et leserinnlegg som Idar Martin Herland har skrevet som lokal SAFE-tillitsvalgt på Kristin-plattformen. At en tillitsvalgt skriver et leserinnlegg, vil være en del av utøvelsen av vervet. Å delta som tillitsvalgt i den alminnelige samfunnsdebatten i aktuelle saker, er i utgangspunktet en grunnleggende rettighet som er beskyttet av så vel Grunnloven, som internasjonale konvensjoner. Enhver innskrenkning av denne rettighet må være rettslig hjemlet og ha et klart saklig grunnlag.

*Bedriftens syn:*

Det konkrete leserinnlegget Herland skrev og sendte til Stavanger Aftenblad for publisering 7. desember 2018, utgjør ikke utøvelse av tillitsvervet hans som lokal tillitsvalgt på Kristin-plattformen for SAFE når en ser hen i all hovedsak til innleggets form og deler av innholdet. Advarselen gitt 1. februar 2018 er ikke gitt «begrunnet i utøvelsen av tillitsvervet» og hovedavtalen regulerer ikke arbeidsgivers reaksjon i dette tilfellet. HA § 5-10 er derfor ikke relevant i denne saken.

**Partene kom ikke til enighet.»**

- (12) Norsk olje og gass og SAFE avholdt forhandlingsmøte 20. mars 2018. Fra møtet ble det skrevet slik protokoll:

**«Det ble vist til krav om forhandlingsmøte fra SAFE 22 02 18, Hovedavtalen mellom YS og NHO § 5-10 og lokal protokoll 19 02 2018.**

**SAFE:**

**Det vises til de synspunkter som er inntatt av SAFE i Statoil avd. sokkel i nevnte protokoll. SAFE deler disse synspunktene og støtter således oppfatningen om at advarselen gitt til tillitsvalgt Idar Martin Herland er i strid med hovedavtalens § 5-10.**

**Norsk olje og gass:**

**Basert på det som er opplyst i saken er den advarselen bedriften har gitt til Idar Martin Herland gitt ham som ansatt i bedriften og ikke som tillitsvalgt i bedriften. Hovedavtalens § 5-10 kommer således ikke til anvendelse og det foreligger ikke tariffstrid.**

**Partene kom ikke til enighet.»**

- (13) Protokoll fra forhandlingsmøte 11. juni 2018 mellom NHO og YS lyder:

**«YS viste til protokoll av 20.03.2018 mellom Norsk olje og gass samt lokal protokoll fra Statoil av 19.02.2018 og opprettholdt de synspunkter som fremkommer i disse.**

**NHO anfører at den advarsel som er gitt Herland ikke er meddelt med bakgrunn i utførelsen av tillitsvervet og at Hovedavtalen § 5-10 derfor ikke kommer til anvendelse.**

**Det er NHOs vurdering at det uansett er grunnlag for å gi advarsel.**

**Det vises til protokoller av 19.2.2018 og 20.3.2018.»**

- (14) YS tok ut stevning for Arbeidsretten 4. mars 2019. NHO innga tilsvaer 29. mars 2019. Hovedforhandling ble avholdt 22. – 23. oktober 2019. To partsrepresentanter og 6 vitner forklarte seg. Dom er ikke avsagt innen fristen i arbeidstvistloven § 56 andre ledd på grunn av fravær hos dommerne.

- (15) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**

- (16) *Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund* har i korte trekk anført:

- (17) Herland er omfattet av vernet i Hovedavtalen § 5-10 ved at han var å anse som tillitsvalgt i relasjon til advarselen gitt 1. februar 2018. Det Herland tok opp i debattinnlegget og som var grunnlaget for advarselen, omhandlet forhold mellom arbeidsgiver og de ansatte som Herland er tillitsvalgt for. Allerede i tvisteforhandlingene la SAFE til grunn at det var en advarsel etter Hovedavtalen.

- (18) Den ansattes pretensjoner må tillegges betydelig vekt. I debattinnlegget presenterte Herland seg som lokal tillitsvalgt for SAFE. Arbeidsgiver kan ikke ensidig vurdere om en ansatt er å anse som tillitsvalgt.
- (19) Hovedavtalen § 5-10 krever «saklig grunn» for at tillitsvalgte kan tildeles advarsel begrunnet i utøvelsen av vervet. Bestemmelsen representerer et sterkt og særlig vern for tillitsvalgte mot å bli irettesatt for offentlige ytringer.
- (20) Normene i Hovedavtalen § 5-1 kan ikke innebære at tillitsvalgte har en mer begrenset ytringsfrihet enn andre arbeidstakere og kan uansett ikke anses som avgjørende i det konkrete tilfellet.
- (21) Utgangspunktet for forståelsen av «saklig grunn» i Hovedavtalen § 5-10 er avveiningen mellom ytringsfrihet og lojalitetsplikt. Ytringsfriheten er vernet i Grunnloven § 100 og Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK) artikkel 10 nr. 1.
- (22) Saklig grunn er en rettslig standard som endres over tid. Hovedavtalen §§ 5-10 og 5-11 bruker samme begrep, og må ha samme innhold. Det må også ses hen til betydningen begrepet har i arbeidsmiljøloven kapittel 15.
- (23) Det er den tillitsvalgtes ytringsfrihet som danner utgangspunktet for vurderingen av om det foreligger saklig grunn til advarsel for ytringer i det offentlige rom. Inngrep i ytringsfriheten krever særskilt grunnlag. Det er sikker rett at lojalitetsplikten i arbeidsforhold kan være et slikt grunnlag.
- (24) Herlands leserinnlegg utgjorde, til tross for sitt innhold og sin form, ikke et brudd på hans lojalitetsplikt. Det gjelder uansett om han anses som tillitsvalgt eller arbeidstaker. Røykeromsaken og de ansattes bekymring for sikkerheten på norsk sokkel var kjent i allmennheten fra før og var også tatt opp internt. Debattinnlegget omhandlet viktige spørsmål. Vitneførsel for Arbeidsretten bekrefter at forholdene som Herland ytret seg om, særlig knyttet til utfordringene med trepartssamarbeidet, er blitt bedre etter innlegget.
- (25) Equinor er et selskap av stor samfunnsmessig betydning med staten som største eier. Alvorlige forhold som berører selskapet har allmennhetens interesse.
- (26) Debattinnlegget var en meningsytring. Dersom bedriften mente at det hadde stort skadepotensiale, kunne den ha gått aktivt ut i media og imøtegått synspunktene i innlegget.
- (27) Advarselen som ble gitt kan få betydning for eventuelle senere beføyelser i arbeidsforholdet. Hvis Arbeidsretten kommer frem til at den er tariffstridig, bør den derfor også kjennes ugyldig.

(28) Det er nedlagt slik endret påstand:

**«Advarselen som ble gitt Herland 1. februar 2018 er i strid med Hovedavtalen § 5-10 og er ugyldig.**

**Subsidiær påstand:**

**Advarselen som ble gitt Herland 1. februar 2018 er i strid med Hovedavtalen § 5-10.»**

(29) *Næringslivets Hovedorganisasjon* har i korte trekk anført:

(30) Advarselen som ble tildelt Herland 1. februar 2018, var saklig og begrunnet i brudd på arbeidstakers lojalitetsplikt.

(31) Leserinnlegget 7. desember 2017 var etter NHOs og Equinors oppfatning, ikke knyttet til utøvelsen av Herlands verv som lokal tillitsvalgt. Man er vernet som tillitsvalgt når man fremmer sine medlemmers interesser. Innholdet i innlegget gikk langt utover hva som er Herlands ansvar som lokal tillitsvalgt. Uansett var advarselen saklig.

(32) «Saklig grunn» etter Hovedavtalen § 5-10 er en tariffnorm og retter seg særlig mot etterlevelse av Hovedavtalen. Bestemmelsen inneholder ingen henvisning til arbeidsmiljøloven, og betydningen er ikke den samme som i arbeidsmiljøloven kapittel 15. Det er ulikt innhold i begrepet for tillitsvalgte og for ansatte uten tillitsverv.

(33) Herland har og har alltid hatt frihet til å ytre seg kritisk, også om sin arbeidsgiver, noe som han i stor grad har benyttet seg av. Debattinnlegget var imidlertid uforenelig med Herlands plikter som tillitsvalgt. I Hovedavtalen NHO - YS kapittel V er det inntatt tariffavtalebestemmelser som presiserer tillitsvalgtes plikter og rettigheter. Hovedavtalen § 5-1 første og annet ledd nedfeller målsetting og formål om samarbeid mellom tillitsvalgte og bedriften, og gir føringer for tillitsvalgtes og arbeidsgiverrepresentanters opptreden. Etter disse bestemmelsene gjelder det blant annet en plikt til å sørge for å opprettholde et rolig og godt samarbeidsklima. Hovedavtalen inneholder også et system for å kanalisere uenighet.

(34) Arbeidsretten har tidlig i sin praksis pekt på at arbeidstakere med tillitsverv har tariffmessige plikter overfor kollegaer, egen organisasjon og bedriften man er ansatt i. På denne bakgrunnen må særlig ytringer utad fra tillitsvalgte vurderes på grunnlag av sitt innhold og formål, og ut fra den form og språkføring som er benyttet.

(35) Grunnloven § 100 gir anvisning på en konkret helhetsvurdering av rammene for ytringsfriheten. I St.meld.nr. 26 (2003-2004) Om endring av Grunnloven § 100 fremheves det at i et ansettelsesforhold kan lojalitetsplikten få betydning for den ansattes ytringsfrihet. Lojalitetsplikten innebærer blant annet at den ansatte ikke unødig skal skade arbeidsgivers



interesser, at grunnløs kritikk normalt ikke er beskyttet og at ytringer bør ha en saklig og balansert form. Krav om belegg for faktiske anførsler gjelder også for meningsytringer.

- (36) Den ansattes posisjon og nærhet til ledelsen har også betydning. Dette innebærer at for vurderingen av rammene for ytringsfriheten, er den tillitsvalgtes posisjon og rettsstilling viktige momenter. Tillitsvalgtes tilgang til informasjon og til beslutningstakerne i virksomheten gir ytringer fra tillitsvalgte en særlig autoritet. En tillitsvalgt vil ha mindre rom for ytringer eksternt enn en vanlig ansatt, mens det for interne ytringer kan være motsatt.
- (37) Leserinnlegget som ligger til grunn for den omtvistede advarselen, var etter NHOs oppfatning i liten grad egnet til å bidra til en opplyst meningsutveksling. Herlands innlegg etterlot et uriktig inntrykk av hvordan partssamarbeidet fungerer og fungerte i bedriften. Det fremsettes alvorlige beskyldninger med presist innhold. Innlegget var egnet til å skape frykt og var i direkte strid med Equinors formål, som er å drive oljevirkosomhet på en trygg og sikker måte, tuftet på partssamarbeid. Herland har i innlegget valgt en form og språkføring som går ut over det som må anses vernet mot etterfølgende reaksjoner. Karakteristikkene av bedriftens ledelse som «kunnskapsløse og arrogante», sammenholdt med spådommer om alvorlige ulykker, går utenfor det som vernes av ytringsfriheten. Dette representerer tilsidesettelse av den tillitsvalgtes plikt til korrekt og gjensidig tillitsfull opptreden.
- (38) Som arbeidstaker med tillitsverv hadde Herland en særlig plikt til å utlegge sine synspunkter i en mer nøktern form, og i alle fall avholde seg fra betegnelser som kan karakteriseres som nær sjikanøse.
- (39) Hvis Arbeidsretten kommer til at Herlands debattinnlegg ikke var «utøvelse av tillitsverv», gjelder saken ikke et tariffkrav, og det kan ikke gis dom for tariffstrid. Hvis retten kommer til at det var «utøvelse av tillitsverv» var det uansett saklig grunn for advarselen.
- (40) Det er nedlagt slik påstand:
- «Næringslivets Hovedorganisasjon frifinnes.»**
- (41) **Arbeidsrettens merknader**
- (42) *Arbeidsretten* vil først ta stilling til om advarselen til Herland er gitt til ham som tillitsvalgt eller som ansatt i Equinor.
- (43) Saken gjelder om advarselen er tariffstridig etter Hovedavtalen § 5-10, som gjelder for tillitsvalgte. NHO har gjort gjeldende at advarselen er gitt til Herland som ansatt i

selskapet, og ikke som tillitsvalgt. Hovedavtalen § 5-10 krever at advarsel til tillitsvalgt begrunnet i utøvelsen av tillitsvervet må ha saklig grunn. For at bestemmelsen skal være anvendelig, må dermed advarselen være gitt til Herland i egenskap av å være tillitsvalgt. Dersom advarselen er gitt til Herland i egenskap av å være ansatt og knyttet til utførelsen av arbeidet, er § 5-10 ikke anvendelig, og NHO må frifinnes.

- (44) Herland har vært tillitsvalgt i mange år og har i tillegg til å være lokal tillitsvalgt på Kristin-plattformen, en rekke andre verv sentralt og lokalt i SAFE. I det aktuelle debattinnlegget undertegnet han med «elektriker på Kristin-plattformen og lokal tillitsvalgt for SAFE». Debattinnlegget gjaldt forhold i Equinor og ble skrevet etter en periode med konflikter og uenighet i selskapet, særlig om røykerom og endret praksis for røykerne på Equinors innretninger offshore, den såkalte «røykesaken».
- (45) Etter rettens syn skrev Herland debattinnlegget i egenskap av å være tillitsvalgt. Det er tilstrekkelig å vise til at innlegget omhandlet forhold som det er naturlig at tillitsvalgte engasjerer seg i og at Herland i saken presenterte seg som tillitsvalgt. Utformingen av advarselen gir ingen holdepunkter for at den var ment rettet mot noe Herland gjorde i egenskap av å være arbeidstaker, men var ene og alene begrunnet i debattinnlegget.
- (46) Spørsmålet blir dernest om advarselen var saklig begrunnet i henhold til Hovedavtalen § 5-10.
- (47) Arbeidstakere har i utgangspunktet det samme ytringsfrihetsvern som alle andre borgere. Hensynet til en opplyst offentlig samtale tilsier at de som gjennom sitt arbeidsforhold har konkret innsikt i aktuelle saker, deltar i samfunnsdebatten. Dette gjelder ikke minst for arbeidstakere i sektorer av stor samfunnsmessig betydning, og det kan i særlig grad gjelde for tillitsvalgte.
- (48) Arbeidsretten vil bemerke at ingenting tyder på at Equinor vurderte advarselen til Herland i lys av at han er tillitsvalgt. I møtet 18. januar 2018, jf. avsnitt 9, gjennomgikk Equinor forholdet mellom ytringsfrihet og lojalitetsplikt. I presentasjonen av ulike momenter som selskapet hadde vurdert, er tillitsvalgtes vern og forholdet til Hovedavtalen § 5-10 ikke nevnt.
- (49) «Saklig grunn» er en rettslig standard og i vår sammenheng en tariffavtalenorm, men uten et entydig innhold. Innholdet må fastlegges konkret, basert på de nærmere omstendighetene. Hovedavtalens bestemmelse om advarsel til tillitsvalgte er av relativt ny dato, og det er få holdepunkter i rettspraksis for forståelsen av saklighetskravet. Advarselen er gitt for et debattinnlegg, dvs. en ytring. Saklighetskravet må dermed forholde seg til de

rettslige rammene for ytringsfriheten. Saklighetsvurderingen vil i dette tilfellet gå ut på å avveie ytringsfriheten mot andre legitime interesser.

- (50) I vurderingen av hvilke skranker som gjelder for den *tillitsvalgtes* ytringsfrihet kan det som utgangspunkt ses hen til de normene som gjelder for *arbeidstakeres* ytringsfrihet, fordi det i begge tilfeller er tale om en avveining av ytringer opp mot arbeidsgivers interesser. Avgjørelsen av om advarselen er saklig begrunnet vil da bero på en avveining mellom ytringsfriheten og lojalitetsplikten i arbeidsforhold. Her oppstår også spørsmålet om tillitsvalgtes lojalitetsplikt er den samme som for andre arbeidstakere. Hvis ytringsfriheten veier tyngst, er advarselen ikke saklig, hvis lojalitetsplikten veier tyngst, er den saklig begrunnet. Når saklig grunn er en tariffavtalenorm vil også spørsmålet om tillitsvalgtes opptreden i forhold til forpliktelsene etter Hovedavtalen kunne ha betydning for vurderingen.
- (51) Det rettslige utgangspunktet for arbeidstakeres ytringsfrihet følger av Grunnloven § 100, den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK) artikkel 10 og den internasjonale konvensjonen om sivile og politiske rettigheter artikkel 19. Konvensjonene gjelder som norsk lov, jf. menneskerettsloven § 2. I avveiningen mellom ytringsfriheten og lojalitetsplikten må det vektlegges at ytringsfriheten er en menneskerettighet, mens lojalitetsplikten er et ulovfestet prinsipp som skal beskyttet arbeidsgivers interesser. Det er ytringsfriheten som veier tyngst, og det er inngrep i denne som må begrunnes.
- (52) Arbeidstakers lojalitetsplikt betyr at arbeidstaker skal opptre lojalt overfor egen arbeidsgiver. I utgangspunktet er det likevel bare ytringer som påviselig skader eller påviselig kan skade arbeidsgivers interesser på en unødvendig måte som vil anses som illojale, jf. St.meld.nr. 26 (2003-2004) side 110. Det er arbeidsgiveren som må bevise at ytringen kan skade eller har skadet virksomheten. I kravet til skade ligger hensynet til virksomhetens omdømme, til andre ansatte, og til interne samarbeidsforhold. I avveiningen vil flere momenter kunne vektlegges, blant annet ytringens allmenne interesse og arbeidstakers stilling eller posisjon. Det må vises forsiktighet med å vektlegge motivet for ytringen, jf. Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) side 20. Hensynene bak ytringsfriheten kan føre til at en ytring fra en ansatt har vern, også når arbeidsgivers interesser blir skadelidende. Avveiningen mellom ytringsfrihet og lojalitetsplikt vil bero på en konkret vurdering i det enkelte tilfelle. De generelle synspunkter Arbeidsretten her har gitt uttrykk for er i tråd med det syn Høyesterett gir uttrykk for i Rt-2011-1011 og det syn Sivilombudsmannen har lagt til grunn i en rekke saker, senest i SOM-2018-4777.

- (53) I vår sammenheng har det betydning at den tillitsvalgtes hovedoppgave er å ivareta interessene til de arbeidstakerne vedkommende representerer. Det ligger i vervets og rollens natur at det nødvendigvis vil kunne oppstå situasjoner hvor arbeidsgiver vil kunne reagere og være sterkt uenig i de syn tillitsvalgte forfekter, de standpunkter de inntar og måten disse blir fremført på. Det må være vide rammer for en tillitsvalgts ytringer slik at vervet kan utøves på en forsvarlig og en for arbeidstakerne effektiv måte, jf. ARD-2012-297 avsnitt 91.
- (54) Tillitsvalgtes ytringsfrihet er dermed også en del av vernet for organisasjonens virksomhet, jf. Grunnloven § 101. Dette er også blitt understreket av Den europeiske menneskerettsdomstolen (EMD). I storkammeravgjørelsen i sak nr. 28955/06 m.fl. (Palomo Sánchez m.fl.) om avskjedigelse av fagforeningsmedlemmer på grunn av ytringer rettet mot arbeidsgiver og kolleger, viser EMD til at EMK artikkel 10 må tolkes i lys av artikkel 11, som omhandler foreningsfriheten. Dette uttales riktignok med sikte på hvilket ytringsrom som gjelder innad i virksomheten, men er klart relevant også for den tillitsvalgtes ytringer i offentligheten. I saken understreker domstolen i avsnitt 56 at sanksjoner overfor tillitsvalgte ikke må motvirke deres rett til å uttrykke og forsvare medlemmenes interesser.
- (55) Det er ikke tvilsomt at advarselen til Herland er et inngrep i hans ytringsfrihet. Når det gjelder spørsmålet om den konkrete advarselen fra Equinor til Herland likevel hadde saklig grunn etter Hovedavtalen § 5-10, har Arbeidsretten delt seg i et flertall og et mindretall.
- (56) Flertallet, dommerne *Wahl, Jarbo, Rieber-Mohn, Hansen og Giæver* er kommet til at saksøker må gis medhold i at advarselen er i strid med Hovedavtalen § 5-10, og vil bemerke:
- (57) NHO har anført at innlegget skadet selskapets omdømme internt og eksternt, og at det var uheldig for selskapets andre ansatte og for det interne samarbeidsklimaet. Debattinnlegget ble trykket i Stavanger Aftenblad og må anses å ha nådd en stor leserskare. Siri Espedal Kindem, direktør i drift Nord i Equinor, sa i sin vitneforklaring at hun ble overrasket over tonen og innholdet i innlegget, og at særlig påstanden om alvorlig ulykke var drøy.
- (58) Debattinnlegget omhandlet forhold som er direkte knyttet til Equinors formål og kjernevirksomhet. Slik sett kan uttalelsene være egnet til å skade virksomhetens omdømme. Det mest alvorlige i innlegget er påstanden om at svekket partssamarbeid kan føre til alvorlig ulykke. Flertallet kan forstå at selskapet oppfatter slike påstander som uheldige, men spørsmålet er hvordan innlegget oppfattes hos en alminnelig opplyst leser.

De groveste anførselene ble presentert som «spådommer» og som noe den tillitsvalgte «frykter». Denne frykten begrunnes med at trepartssamarbeidet «har strandet». Det er etter flertallets syn naturlig å forstå uttalelsen slik at sikkerheten beror på et godt utviklet trepartssamarbeid mellom selskapets ledelse, de ansatte og tilsynsmyndighetene, og at selskapets ensidige bruk av styringsretten utgjør en risiko. I den forbindelse brukes sterke karakteristikk av ledelsen, men disse må altså knyttes til anførselen om et samarbeid som ikke fungerer. Det er følgelig naturlig å oppfatte innlegget som en meningsytring båret frem av sterk frustrasjon hos en tillitsvalgt. Det er vanskelig å se at en alminnelig leser vil ta dette bokstavelig som et varsko om en stor ulykke.

- (59) Equinor driver virksomhet av stor samfunnsøkonomisk betydning og er for en stor del eid av den norske stat. Forhold som berører Equinor har allmennhetens interesse. Røykesaken, som var utgangspunktet for debattinnlegget, hadde provosert mange og ble brukt som eksempel på dårlig partssamarbeid. Temaene som ble tatt opp i innlegget, var tatt opp internt og også i media like før. Som eksempel kan vises til e-post fra Herland til Arne Sigve Nylund, direktør for utvikling og produksjon i Norge i Equinor, datert 8. juni 2017, hvor Herland blant annet skriver:

**«Mange føler på utrygghet som følge av uvisshet. Man skyver på vedlikehold, sikkerhetskritisk vedlikehold faller ut, man skyver på intervaller og inspiserer mindre. Har vi kontroll? Er den tekniske tilstanden slik den burde være? Evner vi å styre risiko? Hvordan gjør vi det? Hvem gjør hva, med vedlikeholds styring systemet vårt? Selve nervesystemet i driften av lisensen.**

...

**Mangelen på samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er også en bekymring. Bedriften bruker styringsretten sin! Reelt samarbeid krever to parter som begge er villige til å inngå kompromisser.»**

- (60) I de tidligere medieoppslagene var sakene mer personifisert, og det ble brukt karakteristikk fra begge sider. I Herlands debattinnlegg omtales ikke konkrete ledere i selskapet.
- (61) NHO har gjort gjeldende at debattinnlegget var egnet til å skape frykt og uro blant allmenheten og familiene til ansatte som arbeider offshore. Som påpekt over var påstandene knyttet til manglende partssamarbeid og frykten for ulykker også fremsatt tidligere, internt og i media. Flertallet vil i denne sammenheng for det første vise til at frykt og uro i allmenheten og blant egne ansatte ikke ble anført som begrunnelse for advarselen i utgangspunktet. For det andre gikk det nesten to måneder fra innlegget sto på trykk i Stavanger Aftenblad til advarselen ble gitt til Herland. Det er fra Equinors side ikke fremlagt noe dokumentasjon eller tidsnære bevis for at det i dette tidsintervallet fremkom

noen bekymringsmeldinger eller tilbakemeldinger av noe slag om at debattinnlegget hadde ført til slik uro som selskapet hevdet at det fryktet.

- (62) Dersom Equinor var av den oppfatning at innlegget hadde et stort skadepotensiale for selskapets renommé og var svært fryktskapende, burde man forvente at selskapet hadde rykket ut og korrigert det bildet som bedriften mente Herlands innlegg feilaktig hadde skapt. Selskapet er vant til å være i offentlighetens lys, og at det rettes kritisk søkelys mot alle sider ved dets virksomhet. Det må legges til grunn at Equinor har en betydelig kommunikasjons- og informasjonsstab som raskt og effektivt kunne ha formidlet selskapets innvendinger til leserinnlegget. Ideen bak ytringsfriheten, at ytringer skal møtes med ytringer, slår til fulle ut i denne saken. Uønskede ytringer skal møtes med saklig informasjon og korrigerende motinnlegg, og ikke med formelle sanksjoner overfor arbeidstakernes representanter.
- (63) Det må i avveiningen legges vekt på at debattinnlegget var en meningsytring og ikke en faktaytring. Generelt skal det mer til før en meningsytring anses som illojal. Dette har også vært lagt til grunn av Equinor. I vitneforklaring fra Therese Sørli Stange Fuglesang, jurist i Equinor, ble Herlands debattinnlegg karakterisert som et «sinneutbrudd». Ytringens innhold har for det første betydning for kravet til faktisk grunnlag for påstanden. Selv om også meningsytringer må ha rot i virkeligheten, er ikke kravene til faktisk grunnlag det samme som der det fremsettes en faktaytring. Overfor meningsytringer vil det ofte også være enklere for arbeidsgiver å imøtegå synspunktene i ytringen. Flertallet er uansett av den oppfatning at det som fremkom i innlegget ikke var bevisst uriktig.
- (64) Debattinnlegget var utvilsomt provoserende og til dels usaklig i sin form. Etter flertallets syn er det i dette tilfellet likevel ikke tilstrekkelig til å karakterisere ytringen som illojal, heller ikke på grunnlag av Hovedavtalens krav til tillitsvalgtes opptreden, jf. nedenfor. Selv om det ble brukt ord som «arrogante» og «kunnskapsløse», var ikke dette rettet mot navngitte personer. Det må tas hensyn til at innlegget ble skrevet i en periode hvor samarbeidsklimaet var vanskelig.
- (65) Innleggets provoserende form kan også ha bidratt til å begrense eventuelle skadevirkninger, fordi stilen i seg selv svekker troverdigheten. Ytringen fremstår også på denne bakgrunn som lite egnet til å skade Equinors omdømme.
- (66) Saksøkte har vist til at Hovedavtalens bestemmelser pålegger tillitsvalgte en plikt til å sørge for å opprettholde et rolig og godt samarbeidsklima i virksomheten, jf. Hovedavtalen § 5-1 første og andre ledd, og at Hovedavtalen inneholder et system for å kanalisere

uenighet. Saksøkte viser videre til at Arbeidsretten tidligere i sin praksis har pekt på at arbeidstakere med tillitsverv har tariffmessige plikter overfor kollegaer, egen organisasjon og bedriften man er ansatt i. Saksøkte har videre anført at i vurderingen av rammene for ytringsfriheten, er den tillitsvalgtes posisjon og rettsstilling viktige momenter, og at det kan gi ytringer fra tillitsvalgte en særlig autoritet. Etter saksøktes syn vil en tillitsvalgt ha mindre rom for ytringer eksternt enn en vanlig ansatt. Flertallet vil bemerke at vervet som tillitsvalgt medfører både rettigheter og plikter og forventninger om at tillitsvalgte som ytrer seg gjør det på en måte som i tilstrekkelig grad ivaretar hensynet til virksomheten. I denne sammenheng kan det også nevnes at EMD i Palomo Sánchez, jf. over i avsnitt 54, viser til ILOs Digest of Decisions and Principles of the Committee on Freedom of Association of the Governing Body of the International Labour Office (2006), hvor det fremgår at praksis fra ILOs tilsynsorganer har presisert at det kan stilles visse krav til hvordan tillitsvalgte ytrer seg. I ILOs Digest avsnitt 154 uttales det:

**«Nevertheless, in expressing their opinions, trade-union organisations should respect the limits of propriety and refrain from the use of insulting language.»**

- (67) Dette hensynet inngår i avveiningen etter lojalitetsnormene. Når den provoserende formen på innlegget likevel ikke kan tillegges avgjørende vekt i dette tilfellet, henger det til dels sammen med de overdrevne spissformuleringene og at det på tidspunktet ytringen ble fremsatt ikke synes å ha blitt oppfattet som svært urovekkende.
- (68) I sin vitneforklaring opplyste Herland at han skrev debattinnlegget som tillitsvalgt på oppfordring fra medlemmene. Han oppfattet at det var en klar forventning om handling fra hans side. Etter hans oppfatning opptrådte han lojalt overfor medlemmene og selskapet, om ikke nødvendigvis overfor enkelte ledere. Hovedverneombudet på Kristin-plattformen sa i sin vitneforklaring at Herland hadde medlemmenes fulle støtte, og at han ble oppfattet som en varsler som tok opp forhold som senere er blitt forbedret.
- (69) Etter flertallets syn har ikke Herland opptrådt i strid med de krav og forventninger som kan stilles til utførelsen av tillitsvervet. Det faktum at en tillitsvalgt har en spesiell posisjon med hensyn til informasjon og kunnskap om arbeidsgivers virksomhet, kan ikke tilsi at det skal gjelde en særskilt begrensning for tillitsvalgtes ytringsfrihet. Herlands debattinnlegg omhandlet ikke forhold basert på informasjon som han var betrodd i egenskap av å være tillitsvalgt. Identifikasjonsfare mellom den ansatte og selskapet, som kan begrunne at lojalitetsplikten får større tyngde, gjør seg etter flertallets syn ikke gjeldende her.

- (70) Saksøker har prinsipalt nedlagt påstand om at advarselen som ble gitt Herland er tariffstridig og ugyldig.
- (71) Arbeidsrettens flertall er kommet til at det ikke kan gis medhold i påstanden om at advarselen skal kjennes ugyldig.
- (72) Påstanden om ugyldighet synes å ha sammenheng med at Equinor i advarselen også hadde tatt med et varsel om at ytterligere mislighold ville kunne få følger for arbeidsforholdet, for eksempel oppsigelse eller avskjed.
- (73) Saken er anlagt mot NHO alene og Equinor er ikke trukket inn som saksøkt. Kjernen i en påstand om ugyldighet må være at Equinor skal forpliktes til å trekke tilbake advarselen, og at den ikke kan få virkning etter sitt innhold. Forutsetningen for at Arbeidsretten skal kunne avsi dom om ugyldighet med en slik følge, må for det første være at den som pålegget er rettet mot trekkes inn som part i saken for Arbeidsretten, jf. arbeidstvistloven § 35 fjerde ledd. For det andre er det ut fra NHOs presiseringer under hovedforhandlingen heller ikke behov for dom for ugyldighet. Når det avsies dom for at advarselen er tariffstridig, følger det av den tariffrettslige ufravikelighetsvirkningen at advarselen faller bort. Denne virkningen følger av Arbeidsrettens dom uten at det trenger å komme til uttrykk i domsslutningen. Saksøkte har bekreftet at en dom for tariffstrid i praksis betyr at advarselen tas ut av selskapets elektroniske personalarkiv. Det er på denne bakgrunn tilstrekkelig at saksøker gis medhold i at advarselen er gitt i strid med Hovedavtalen § 5-10.
- (74) Arbeidsrettens mindretall, dommerne *Schweigaard* og *Thuve*, har kommet til at saksøkte må frifinnes, og vil bemerke:
- (75) Mindretallet finner først grunn til å kommentere spørsmålet om Herland opptrådte som tillitsvalgt eller som ansatt ved publiseringen av innlegget. Han valgte selv å skape usikkerhet om spørsmålet, ved å presentere seg som «Elektriker på Kristin-plattformen og lokal tillitsvalgt for SAFE». Mindretallet er enig i at innlegget gjaldt forhold det er naturlig at tillitsvalgte engasjerer seg i, og som tillitsvalgte har særlige kunnskaper om. Men det kan anføres at bakgrunnen for at Herland skrev innlegget, var at han ble oppfordret til å gjøre det fordi han av medlemmer og kolleger ble ansett som særlig skrivefører. Det materialet han bygget på var ytringer på sosiale medier fra ansatte i Equinor, både medlemmer og andre, i tillegg til sine egne kunnskaper og erfaringer om sakene. Det er også av betydning at Equinor i hele prosessen frem til advarselen ble gitt anså at ytringen var gitt av Herland i egenskap av arbeidstaker. Det kan tyde på at ytringens form og



innhold skilte seg klart fra vanlig kommunikasjon fra tillitsvalgte i selskapet. Mindretallet er likevel under en viss tvil kommet til ytringen må ansees som gitt av Herland som tillitsvalgt.

- (76) Det er anført fra NHOs side at innlegget var uforenlig med Herlands plikter som tillitsvalgt. Mindretallet finner her grunn til å sitere innledningen til Hovedavtalens § 5-1, Målsetting og opptreden, som innleder kap. V, Bestemmelser om tillitsvalgte og bedriftens representanter:

**«Det er av avgjørende betydning at samarbeidet mellom bedriftens representanter og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former, og at tillitsvalgte settes i stand til å ivareta sine oppgaver etter Hovedavtalen og arbeidsmiljøloven. En gjensidig korrekt og tillitsfull opptreden mellom bedriftens representanter og de tillitsvalgte er en avgjørende forutsetning for samarbeidet mellom partene på bedriften.**

**De tillitsvalgte og bedriftens representanter har plikt til å gjøre sitt beste for å opprettholde et rolig og godt samarbeidsforhold. De skal påse at de plikter som påhviler partene etter tariffavtale, arbeidsreglement og arbeidsmiljølov blir fulgt, med mindre disse oppgaver spesielt er tillagt andre organer.»**

- (77) Bestemmelsen pålegger både bedriftens representanter og tillitsvalgte «en gjensidig og korrekt opptreden», og å gjøre «sitt beste for å opprettholde et rolig og godt samarbeidsforhold». Selv om ordlyden er generell og selv om bestemmelsen også må tolkes i lys av de rettigheter ytringsfriheten gir, legger mindretallet til grunn at det særlige ansvar for samarbeidsrelasjonene på bedriften er en realitet som legger føringer for bedriftens representanter og tillitsvalgtes ytringsrett. For så vidt er dette illustrert av sitatet i flertallets votum, avsnitt 66, hvor det refereres fra ILO Digest (2006): «...trade union organisations should respect the limits of propriety and refrain from the use of insulting language».
- (78) Det er ikke tvilsomt at Herland valgte å gi innlegget en særdeles raljerende og spisset form. Han ironiserte mot ledelsen, og han brukte usaklige og nedvurderende betegnelser på beslutningstakerne i Equinor og kalte dem utilstrekkelige, arrogante og kunnskapsløse. Dette knytter han så opp mot styring av risiko for storulykker, som han spådde, eller fryktet at, «vi snart er vitne til». Han uttalte også at «trepartssamarbeidet har strandet». Av sammenhengen og andre uttalelser i innlegget var det åpenbart at han mente at ledelsen var skyld i det: «Hva med å prøve å følge Arbeidsmiljøloven...? Prøve å løse utfordringer man har ved hjelp av samarbeid, dialog og kløkt – fremfor pisk?».
- (79) Mindretallet viser til at flere representanter fra Equinor i retten ga uttrykk for at normal praksis i selskapet er å møte «ytring med ytring» i tilfeller hvor bedriften mener at uttalelser ikke bør stå uimotsagt. I dette tilfellet hadde bedriften funnet det vanskelig å

svare. Innlegget var langt utenfor det akseptable, og bedriften ønsket ikke å legge seg på samme nivå. Dette viser etter mindretallets syn at det for bedriften fremsto som vanskelig å drive skadeforebygging i forhold til det inntrykket innlegget skapte ved å imøtegå innlegget gjennom saklig argumentasjon. Bedriftens taushet kan derfor ikke tas til inntekt for at ytringen var så utrert at den manglet troverdighet og slik sett ikke hadde skadepotensiale.

- (80) Ved vurderingen av om en uttalelse er vernet av ytringsfriheten, må det tas hensyn til ytringens innhold, form og formål. Mindretallet mener ytringens usaklige, destruktive og provoserende form var unødvendig i forhold til formålet med innlegget. Realitetene i budskapet kunne vært gitt i en langt mer balansert språkdrakt. Den kritikk Herland ønsket å fremføre mot ledelsen, kunne vært gitt uten å stemple ledelsen som «arrogant» og «kunnskapsløs». Herland har riktignok ikke navngitt noen konkrete personer. Equinor har imidlertid, som det ble dokumentert i retten, et system med omfattende samarbeid mellom bedriftens øverste ledelse og tillitsvalgte. Det har derfor vært klart hvem Herland siktet til for et flertall av ansatte og andre med kunnskap om selskapets oljevirkosomhet på sokkelen. Mindretallet mener ytringen hadde skadevirkninger for selskapet. Mindretallet kan ikke se at det var behov for å velge et slikt innhold i ytringen som han gjorde. Det er for så vidt betegnende at da mangeårig rådgiver Levard Olsen-Hagen i SAFE i retten ble spurt om sitt syn på ytringen, ga han uttrykk for at han ville ha uttrykt seg annerledes. Mindretallet mener derfor at Herlands ytring strider mot hans plikter etter Hovedavtalens § 5-1, og som sådan var et brudd på hans lojalitetsplikt. Advarselen var på denne bakgrunn saklig begrunnet, jf. Hovedavtalen § 5-10.
- (81) Dommen blir etter dette å avsi i samsvar med flertallets syn. Dommen er avsagt med slik dissens som fremgår foran.

## SLUTNING

Advarselen som ble gitt Idar Martin Herland 1. februar 2018 er i strid med Hovedavtalen § 5-10.

Jakob Wahl  
(sign.)

Eli Mette Jarbo  
(sign.)

Georg Fredrik Rieber-Mohn  
(sign.)

Flemming Hansen  
(sign.)

Niels Selmer Schweigaard  
(sign.)

John Giæver  
(sign.)

Axel Thuve  
(sign.)

Rett utskrift bekrefte: