



## OSLO TINGRETT

### DOM

---

**Avsagt:** 15. juni 2023 i Oslo tingrett,

**Saksnr.:** 22-128657TVI-TOSL/03  
22-145953TVI-TOSL/03

**Dommer:** Tingrettsdommer Lili Noelle Sverdrup

**Meddommere:** Personalsjef Atle Marius Eriksen  
Spesialrådgiver, LO Linn Veronica Blindheim Andersen

**Saken gjelder:** Arbeidsgivers styringsrett, sletting av dokument, krav om erstatning og krav om justering av lønn etter likestillings- og diskrimineringsloven.

---

Elisabeth Bull Daae

Advokat Sigurd Knudtzon

**mot**

Norges Bank

Advokat Jan Fougner  
Advokat Oda Indset

## DOM

Saken gjelder arbeidsgivers styringsrett, krav om sletting av dokument, krav om erstatning som følge av brudd på arbeidsmiljøloven (**aml**) §§ 4-1 og 4-3, likestilling- og diskrimineringsloven (**ldl**) § 13 og som følge av gjengjeldelse etter varslings. Videre gjelder saken krav om lønnsjustering som følge av brudd på ldl. § 34.

### Framstilling av saken

Elisabeth Bull Daae (**Bull Daae**) begynte å jobbe i Norges Banks avdeling Norges Bank Investment Management (**NBIM**) i april 2004.

I juli 2009 får Bull Daae stilling som «Senior Analyst» og har denne stillingen i ulike avdelinger. I juli 2017 får hun stilling som «Head of Trading Analytics» som ligger under «Equity Trading and Transition» avdelingen, en av seks avdelinger under «Asset Strategies». Bull Daae hadde denne stillingen først midlertidig men fikk den fast fra 1. februar 2018. Hennes nærmeste leder er Emil Framnes (**Framnes**), «Global Head of Equity Trading and Transition» og leder for hele avdelingen «Asset Strategies» er Geir Øyvind Nygård (**Nygård**), «Chief Investment Officer Asset Strategies».

I en e-post av 27. april 2018 fra Bull Daae til Framnes og Nygård informerer Bull Daae om at hun har et personlig forhold til kollega Petter Hauger-Johannessen (**Hauger-Johannessen**) som da var «Senior Trader» i «Equity Trading and Transition». Han søker på stilling som «Head of Equity Trading Europe» og får denne i juni 2018, NBIM visste om forholdet da han fikk stillingen. Bull Daae og Hauger-Johannessen er nå ledere i samme avdeling og rapporterer begge til Framnes. Det forelå en potensiell interessekonflikt men da forholdet var i en tidlig fase ble det i første omgang gjort avhjelpende tiltak ved at Bull Daae ble fratatt ansvaret for å levere tallgrunnlag for bonus beregningene. Forholdet utvikler seg og i e-post korrespondanse mellom Bull Daae og Nygård i januar 2020 er det enighet om at det er nødvendig å se på muligheter for å skape større avstand mellom dem. Bull Daae blir tilbudt en utplassering for en periode på 18 måneder som «Senior Advisor» for Nygård. Hun tiltrer stillingen 1. juli 2020.

Bull Daae og Hauger-Johannessen blir samboere høsten 2020. I januar 2021 er det diskusjoner om hvor nært samboere kan jobbe med tanke på interessekonflikt. Våren 2021 formidler Bull Daae at hun ønsker å komme tilbake i sin stilling og høsten 2021 blir det gjennomført en interessekonfliktvurdering av «Compliance» avdelingen i NBIM. Det vurderes hvorvidt det utgjør en interessekonflikt at «Head og Trading Analytics» og «Head of Equity Trading Europe» har et «close personal relationship». Vurderingen fra Nalinie Hurd (**Hurd**), «Head of Business & Regulatory Compliance», foreligger den 7. oktober 2021. Den konkluderer med at det foreligger en interessekonflikt. Bull Daae og Hauger-Johannessen opplyser at de har avsluttet forholdet den 10. september 2021 og etter separate samtaler med Ivar Eriksen (**Eriksen**), «Global Head of Compliance», den 27. oktober 2021, vurderer han at det ikke lenger foreligger noen interessekonflikt. Vurderingen fra Eriksen foreligger 4. november 2021. Ledelsen mener Bull Daae kan tiltre sin stilling og hun blir informert om dette den 4. november 2021. Bull Daae blir sykemeldt den 9. november 2021 og har vært helt eller delvis sykemeldt etter det.

Bull Daae sender e-post den 1. desember 2021 til HR-rådgiver Ina Minascurta (**Minascurta**) om at HR rådgiver Verity Jeffery (**Jeffery**) som fulgte opp Bull Daae høsten 2021, har mobbet og trakassert henne. E-posten følges opp av HR direktør Ada Magnæs Aas (**Aas**) og Bull Daae bekrefter at e-posten er å betrakte som et varsel. Varslet blir sendt til «Compliance» som varslingsmottak men det blir vurdert at «Compliance» er inhabile til å behandle varslet fordi de var involvert i sakskomplekset det var varslet om. Norges Banks internrevisjon overtar behandlingen og varslet blir undersøkt med bistand fra PWC som ekstern konsulent. Bull Daae varsler om ytterligere forhold i e-poster til Mads G. Kristensen (**Kristensen**) i internrevisjonen og i intervjuer med internrevisjonen. Rapporten fra internrevisjonen ble ferdigstilt den 3. juni 2022.

Den 1. januar 2022 var Bull Daae tilbake i stillingen som «Head og Trading Analytics» før hun ved beslutning av 26. august 2022 ble midlertidig omplassert i en prosjekttrolle i «Risk Measurement» avdelingen. Hun rapporterer til «Global Head of Risk Measurement». Omplasseringen ble forlenget frem til 30. juni 2023. Bull Daae har vært helt eller delvis sykemeldt fra 9. november 2021 og siste opplysning retten har om hennes sykemeldingsgrad er at hun i perioden 11. mars 2023 til 10. april 2023 var 50 % sykemeldt.

Bull Daae v/ advokat Sigurd Knudtzon (**Knudtzon**) sendte inn stevning til Oslo tingrett 9. september 2022. Det ble anført at interessekonfliktvurderingene av 7. oktober 2021 og 4. november 2021 er gjennomført på ulovlig vis og er rettstridige i sitt innhold og skal slettes. Videre ble det anført at omplasseringen er ugyldig og det blir fremsatt krav om erstatning og oppreisning som følge av brudd på arbeidsmiljøloven, likestilling- og diskrimineringsloven og gjengjeldelse etter varsling. Denne saken vil i det følgende bli kalt sak 1. Det blir sendt inn ny stevning den 11. oktober 2022 med anførsel om at Bull Daae er lønnsdiskriminert på bakgrunn av kjønn de siste ti årene og det kreves erstatning for det økonomiske tapet. Denne saken vil i det følgende bli kalt sak 2. Tilsvar i sak 1 blir sendt inn av NBIM v/ advokat Jan Fougner (**Fougner**) den 25. oktober 2022 og tilsvar i sak 2 den 17. november 2022. Bull Daae begjærte sakene forent til felles behandling i medhold av tvisteloven § 15-6 og retten tok begjæringen til følge ved beslutning av 22. november 2022.

Hovedforhandling ble gjennomført i perioden 12. april 2023 til 5. mai 2023 (16 rettsdager) og retten var satt med arbeidslivskyndige meddommere. Bull Daae møtte og avga forklaring. Hun var representert av advokat Knudtzon. NBIM møtte med partsrepresentant Nygård som avga forklaring og «Senior Legal Advisor» Aase Løne (**Løne**) som fulgte hele forhandlingen i medhold av tvisteloven § 24-6 annet ledd. NBIM var representert av advokatene Fougner og Oda Indset (**Indset**). Det ble ført 17 vitner. Om bevisføringen for øvrig vises det til rettsboken.

## **Saksøkers påstandsgrunnlag**

### **Sak 1**

Det anføres at interessekonfliktvurderingen av 7. oktober 2021 skal slettes fordi den er utferdiget på ulovlig vis.

Det er gjort undersøkelser av Bull Daaes privatliv i forbindelse med vurderingen. Det gjøres gjeldende at det å undersøke en medarbeideres privatliv ikke er nødvendig når slike opplysninger allerede er kjent og kunne bli avklart ved enkelt å henvende seg til de personene det gjelder. Nødvendighetskravet må uansett vurderes opp mot retten til privatliv i henhold til menneskerettsloven. Det er ingen opplysninger i saken om at NBIM har utført noen vurdering av nødvendighetskravet i personvernforordningen artikkel 6.

Det er også begått saksbehandlingsfeil i forbindelse med undersøkelsen, vurderingen bygger på feil faktum (de var ikke lenger i noe personlig forhold) og det foreligger brudd på regelen om kontradiksjon.

Selv om Norges Bank er gitt tillatelse til å overføre personopplysninger til blant annet New York kontoret oppstilles det et nødvendighetskrav for å behandle slike opplysninger, herunder å sende slike opplysninger til utlandet, jf. personopplysningsloven § 6, jf. personvernforordningen § 9, som gjelder som lov i Norge, jf. lovens § 1. «Compliance» har ikke redegjort for at nødvendighetskravet for overføring av angjeldende personopplysninger er nødvendige. Av denne grunn må det legges til grunn at det er ulovlig å sende personopplysninger for dette formålet til New York- kontoret.

Videre er vurderingen fra 7. oktober 2021 erstattet av vurderingen fra 4. november 2021 som bygger på et annet oppdatert faktum og en annen konklusjon. Bull Daae har derfor rett til sletting fordi vurderingen ikke lenger er nødvendig for formålet de ble samlet inn eller behandlet for, jf. personvernforordningen artikkel 17 nr. 1 bokstav a. Videre er personopplysningene behandlet ulovlig og skal slettes også av den grunn, jf. personvernforordningen artikkel 17 nr. 1 bokstav d.

Det anføres at omplassering av Bull Daae ved beslutning av 26. august 2022 er rettsstridig i det arbeidsgivers styringsrett er overskredet.

Bull Daae har valgt å innrette seg etter omplasseringen for å ikke eskalere konflikten med arbeidsgiver men dette betyr ikke at hun mener den er rettmessig.

For å avgjøre om endringen ligger innenfor eller utenfor arbeidsgivers styringsrett må det gjøres en konkret vurdering ved å se på om omplasseringen er vesentlig. Vurderingen beror på en tolkning av arbeidsavtalen og nåværende stillingsinstruks, dvs. innholdet i nåværende stilling da det er dette som danner grunnlaget for arbeidsforholdet. Dersom beordringen endrer stillingens grunnpreg og gir lavere kompensasjon vil dette etter Bull Daaes oppfatning med støtte i rettspraksis tilsi at NBIM opptrer utenfor arbeidsgivers styringsrett. I så fall må en beordring gjennomføres i henhold til arbeidsmiljølovens oppsigelsesregler.

Den nye stillingen har en annen karakter enn stillingen som «Head of Trading Analytics». Stillingen har et vesentlig annet særpreg, ansvar og oppgaver. Bull Daae beholder sin grunnlønn, men tillegget hun får ved den midlertidige stillingen er lavere enn bonustillegget hun kunne oppnå og i praksis har fått i sin stilling.

Begrunnelsen for omplasseringen er heller ikke rettslig holdbar. I e-post som ble sendt til Bull Daae den 26. august 2022 med brevet om omplassering som vedlegg er omplasseringen begrunnet i hensynet til et forsvarlig arbeidsmiljø og at det er nødvendig å skape avstand mellom Bull Daae og hennes ledere. Denne henvisning skjedde uten at hverken bedriftslege eller NAV har vært konsultert. Det er ikke Bull Daae som er skyld i at det ikke var et forsvarlig arbeidsmiljø men arbeidsgiver og hennes ledere. Det er således ikke saklig at det er Bull Daae som blir omplassert. Bull Daae har krav på en særlig beskyttelse i medhold av arbeidsmiljøloven § 4-3 og arbeidsgiver vurderte ikke andre alternativer enn å omplasser Bull Daae. Dette er et misbruk av styringsretten.

Bull Daae gjør gjeldende at NBIM gjennomfører en rettsstridig beordring om omplassering. Beslutningen ligger utenfor arbeidsgivers styringsrett og skulle eventuelt ha vært gjennomført ved en endringsoppsigelse. Det er ikke gjort.

Det er fremsatt krav om erstatning som følge av brudd på aml. §§ 4-1 og 4-3, ldl. § 13 og som følge av gjengjeldelse etter varslings

Det anføres at Bull Daae er utsatt for trakassering og utilbørlig opptreden som gir grunnlag for erstatning.

For det første ble hun presset inn i en 18 måneders utplassering som rådgiver for Nygård for at Gaute Langeland (**Langeland**) skulle få nye muligheter i hennes stilling. Stillingen var i praksis avvirket i forbindelse reorganiseringen høsten 2020 da Nicolai Tangen (**Tangen**) tiltrådte som CEO for NBIM, uten at noen fortalte henne det. Hun ba om å bli overført til annen stilling uten at arbeidsgiver gjorde noe. Det var en tom stilling i 18 måneder og hun ble satt på tørkeloftet.

For det andre at det ble igangsatt og gjennomført undersøkelser om hennes privatliv høsten 2021 uten at det var nødvendig og uten at hun ble orientert om hva som skjedde. Det var

sladder om dette på avdelingen og hvorvidt hun skulle tilbake. Dette var svært belastende og arbeidsgiver gjorde ingenting for å rydde opp. Dette var årsaken til starten på hennes sykemelding den 9. november 2021.

For det tredje at hun til tross for at hun den 4. november 2021 var informert om at hun skulle tilbake i sin stilling som «Head og Trading Analytics» fra 1. januar 2022, ikke fikk delta på avdelingssamling i november 2021 for å planlegge 2022.

For det fjerde at hun ble behandlet nedgraderende av mannlige kollegaer i perioden 1. juli 2020 til 1. januar 2022. Samtidig som hun var nedgradert til å utføre administrative oppgaver i utplasseringen (satt på tørkeloftet) ble bedt om å fylle melk i kjøleskapet og såpe på herretoalettet. Dette er også et brudd på ldl. § 13.

For det femte at hun er mobbet og trakassert av Jeffery, Nygård, Framnes og Eriksen.

Til slutt er det anført som ansvarsbetingende at arbeidsgiver gjennom tilsvaret og senere har opptrådt trakasserende og ydmykende ovenfor Bull Daae, blant annet ved å trekke frem en gammel sak fra 2006-2008 og anføre at denne saken er en forlengelse av den gamle saken og ved at Tangen i sin forklaring sa at hun alene er årsaken til det dårlige arbeidsmiljøet i avdelingen «Asset Strategies».

Det foreligger brudd på arbeidsmiljøloven § 4-1 ved at arbeidsgiver ikke har sørget for et forsvarlig arbeidsmiljø for Bull Daae høsten 2021, våren 2022 eller høsten 2022. Det vises til internrevisjonens konklusjon og anbefalinger til tiltak. Dette gir uttrykk for hva NBIM burde ha gjort. Utover omplassering til et prosjekt i «Risk» har ikke Bull Daae blitt gitt noen tilbud. Dette har resultert i at Bull Daae har vært helt eller delvis sykemeldt fra 9. november 2021 og er det fremdeles. Det anføres at NBIM ikke har gjennomført sin lovpålagte tilretteleggingsplikt i medhold av arbeidsmiljøloven § 4-2 i tiden etter at Bull Daae var tilbake i sin stilling 1. januar 2022.

Videre anføres det at Bull Daae er utsatt for gjengjeldelse etter varsling i form av trakassering, utilbørlig oppførsel og omplassering. Hun ble trakassert av Framnes og blir besluttet omplassert bort fra personen som har trakassert henne. Det anføres at dette er gjengjeldelseshandlinger som følge av at hun varslet. Videre at hennes team ble mindre

fordi Trading teamet ble delt i aksjer og renter og Analyse temaet ble delt tilsvarende. Hun mistet også en medarbeider, Tobias Unger (**Unger**), til USA. Det anføres at dette er gjengjeldelse etter varsling.

NBIM er ansvarlig for at ledere har opptrådt slik at det foreligger brudd på ovennevnte bestemmelser. Det er uaktsomt. Det foreligger årsakssammenheng mellom ansvarsgrunnlaget og det økonomiske tapet. Det økonomiske tap består av advokatutgifter før stevning med kr. 267.468,50 og utgifter til osteopat/fysioterapeut med kr. 33.180. Det er lagt ned påstand om at hun skal stilles i samme økonomiske situasjon som om hun ikke ble sykemeldt 9. november 2021 og var i stilling som «Head og Trading Analytics» fra 1. januar 2022; for årene 2022, 2023 og fremover inntil arbeidsgiver har gjort rettmessige endringer i hennes arbeidsforhold. Det er klart at hennes sykemelding skyldes belastninger i arbeidsmiljøet som arbeidsgiver er ansvarlig for.

## **Sak 2**

Det kreves kompensasjon i lønn for 10 år tilbake i tid etter rettens skjønn fordi det foreligger brudd på ldl. § 34. Det anføres at Bull Daae har blitt lønnsdiskriminert i forhold til mannlige kollegaer som har arbeid av lik verdi og hun har krav på å få dekket differansen mellom det hun skulle hatt og det hun faktisk har fått. Hun har lagt frem alternative beregninger for retten med krav fra kr. 12.675.557 til kr. 7.033.790.

Det er ubestridt at alle de menn Bull Daae sammenligner seg med har høyere lønn enn henne. Det anføres at Bull Daae utfører arbeid av lik verdi som de menn hun sammenligner seg med og arbeidsgiver har ikke sannsynliggjort at lønnsforskjellen skyldes kjønnsnøytrale kriterier. NBIM har ikke oppfylt sin bevisbyrde.

Hvorvidt arbeidet er av lik verdi skal baseres på helhetsvurdering der ulike relevante faktorer skal tillegges vekt, jf. ldl. § 34 fjerde ledd. Bull Daae mener hun utfører arbeid av lik verdi som sammenligningspersonene. Alle er høyt utdannet, det er ikke ulikheter i fysisk eller psykisk anstrengelse og det er ikke forskjell i ansvar fordi alle i «Asset Strategies» avdelingen jobber med investeringer som har direkte betydning for avkastningen. De har bare ulike roller. Porteføljeforvaltere/Tradere har bare ansvar innenfor sitt avgrensede område, Bull Daae har et større ansvar fordi hennes rolle kan ha



større økonomiske konsekvenser for hele NBIM. Både Bull Daae og de sammenlignbare mennene kan få lavere bonus ved svak eller dårlig levering.

Bull Daae har vært «Head og Trading Analytics» siden sommeren 2017 og forut for det vært «Senior Analyst» i ulike avdelinger. Hun leverer analysemateriale som har direkte betydning for avkastning og transaksjonskostnader og tallene anvendes av tradere, porteføljeforvaltere og ledelsen i beslutningssprosesser og strategisetting. Bull Daaes bidrag har direkte betydning for nettoavkastning til fondet. Hun utfører arbeid av lik verdi og det er ingen sammenlignbare personer med Bull Daae utover de hun har sammenlignet seg med. Det forekommer lønnsdiskriminering i NBIM, dette illustreres ved at Gøril Havro (**Havro**) fikk en betydelig lønnsøkning i 2022 da denne saken ble kjent.

Arbeidsgiver har ikke sannsynliggjort at lønnen er fastsatt på bakgrunn av kjønnsnøytrale kriterier. Når det gjelder NBIMs anførsel om at det er praksis at ansatte beholder lønnen ved negativ stillingsendring er dette ikke forankret i NBIMs retningslinjer eller andre rettskildefaktorer knyttet til likestilling og diskrimineringsloven.

Kravet er ikke foreldet. Bull Daae fikk nødvendig kunnskap om at hun hadde et berettiget krav mot sin arbeidsgiver først den 26. august 2022. Hun hadde ingen foranledning til å tro at hun var utsatt for så betydelig lønnsdiskriminering før dette tidspunktet da hun fikk innsyn i lønnsforholdet til sammenligningspersonene. Lønn er ikke et tema i NBIM. Stevning ble tatt ut i oktober 2022 og kravet er ikke foreldet.

#### Saksøkers påstand:

1. Endringsoppsigelse/beordring av Elisabeth Bull Daae til midlertidig stilling i Norges Bank/ NIBM i august 2022 er ugyldig eller ulovlig.
2. Intern rapport fra compliance avdelingen i Norges Bank v/ NBIM av 7. oktober 2021 slettes.
3. Norges Bank skal betale til Elisabeth Bull Daae differansen mellom det som hun har fått utbetalt i lønn og bonus i perioden 2012 til 2021 og den utbetaling hun skulle ha fått utbetalt, fastsatt etter rettens skjønn.

4. Norges Bank skal betale til Elisabeth Bull Daae differansen mellom det hun har fått utbetalt i lønn og det hun skulle ha fått utbetalt i stillingen som «Head of Trading Analytics» for 2022, fastsatt etter rettens skjønn.
5. Elisabeth Bull Daae skal være berettiget til lønn for 2023 og årene fremover fra Norges Bank tilsvarende fastlønn og bonus tilsvarende det som hun er berettiget til i henhold punkt 4 ovenfor fastsatt etter rettens skjønn og så lenge det ikke har skjedd noen rettmessige endringer i hennes arbeidsforhold.
6. Norges Bank skal erstatte de utlegg som Bull Daae har hatt som følge av Norges Banks rettsstridige opptreden overfor henne.
7. Norges Bank dømmes til å betale til Elisabeth Bull Daae kompensasjon for ikke-økonomisk skade / oppreisning fastsatt etter rettens skjønn.
8. Elisabeth Bull Daae tilkjennes sakens omkostninger.

Punkt 7 i påstanden ble frafalt under prosedyren.

### **Saksøktes påstandsgrunnlag**

#### **Sak 1**

Det er ikke grunnlag for å slette interessekonfliktvurderingen av 7. oktober 2021.

NBIM forvalter inntektene fra Norges olje- og gassressurser, slik at formuen kommer både dagens og fremtidige generasjoner til gode. NBIM har derfor et særlig behov for å sikre at NBIMs interesser settes først, slik at også allmenhetens tillit til NBIM ivaretas. Dersom ansatte utvikler nære personlige forhold som kan skape interessekonflikter, må de informere NBIM. NBIM plikter også å iverksette tiltak for å forhindre, fjerne og/eller redusere faktiske, potensielle eller oppfattede interessekonflikter. Tiltakene iverksettes dels for å ivareta virksomhetens interesser. Dels blir slike tiltak iverksatt for å beskytte de involverte personene mot påstander eller spekulasjoner rundt upartiskhet eller manglende uavhengighet. At det foreligger en interessekonflikt betyr derfor ikke at NBIM ikke stoler på ansatte.

Bull Daae hadde en personlig forhold til Hauger-Johannessen som de informerte om i april 2018. For å skape avstand fikk Bull Daae en 18 måneders utplassering som rådgiver for Nygård. Når utplasseringen nærmet seg slutten og Bull Daae skulle tilbake i sin stilling hadde NBIM et saklig og legitimt behov for å vurdere om det forelå en interessekonflikt

mellom de to rollene. Det er «Compliance» avdelingen i NBIM som gjør denne vurderingen, det ble sendt en e-post til Hurd som har kontor i USA og bedt om en vurdering av disse to rollene under premiss om at de hadde et «close personal relationship». Det var ingen "hemmelig etterforskning av hennes privatliv" men en legitim vurdering av to roller, og hvilke kontaktflater de hadde. Formålet med interessekonfliktvurderingen var saklig, den ble gjennomført på en lovlig måte, det ble ikke sendt opplysninger til en annen behandlingsansvarlig i USA og det ble ikke røpet sensitiv informasjon. Det er ikke grunnlag for å kreve sletting.

Norges Bank har verken brutt menneskerettighetsloven § 3, jf. EMK artikkel 8, GDPR artikkel 6 eller 9, personopplysningsloven § 6 eller arbeidsmiljølovens § 4-3 (1) ved gjennomføringen av den interne vurderingen.

Det er lagt ned påstand om avvisning da krav om sletting av et dokument ikke er et rettskrav det er mulig å få dom for, jf. tvisteloven § 1-3. Det som kreves slettet er en vurdering fra Compliance avdelingen, det er ingen beslutning som er bestemmende for Bull Daae.

Den midlertidige omplasseringen av Bull Daae er en saklig og gyldig styringsrettsbeslutning.

Arbeidsgiver har med hjemmel i styringsretten rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet i virksomheten. I kjernen av styringsretten ligger retten til å organisere virksomheten og arbeidsoppgavene på den måten arbeidsgiver finner det forsvarlig og hensiktsmessig.

Utover våren og sommeren 2022 påsto Bull Daae at hun ble syk av å arbeide med sine nærmeste ledere, og hun ønsket heller ikke alenemøter med sin leder. NBIM gikk derfor i dialog med Bull Daae om en frivillig, midlertidig omplassering. Bull Daae stilte en rekke vilkår for en slik frivillig løsning, blant annet at NBIM skulle slette interne dokumenter og at hun etter omplasseringen skulle returnere til sin stilling slik den var før en omorganisering i 2021. Slike vilkår kunne ikke aksepteres. Situasjonen bedret seg ikke etter sommeren. Til og med dialog om helt ordinære arbeidsoppgaver ble umulig, da Bull Daae var mer opptatt av hennes krav om beklagelse og at interne dokumenter skulle slettes.

Da det ikke var mulig å få til en frivillig løsning besluttet NBIM å ensidig omplassere Bull Daae for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø både for henne og andre involverte. Det er ikke krav til at arbeidsgiver finner frem til "den objektive sannhet" om hvem som har ansvaret for at arbeidsmiljøet ikke lenger var fullt forsvarlig. Bull Daae ble plassert i en stilling med relevante arbeidsoppgaver og tapte ikke økonomisk. Beslutningen var saklig og derfor også lovlig. Det foreligger ingen oppsigelse.

Det er ikke grunnlag for erstatning av de grunner Bull Daae anfører. Det foreligger ikke brudd på aml., ldl., og det foreligger ikke gjengjeldelsehandlinger etter at Bull Daae varslet om kritikkverdige forhold.

En forutsetning for at Bull Daae skal få medhold i sitt erstatningskrav er at det foreligger et relevant ansvarsgrunnlag, det gjør det ikke.

De forhold Bull Daae gjør gjeldene som trakasserende er verken alene eller samlet av en slik karakter at det når opp til terskelen for trakassering eller utilbørlig oppførsel etter arbeidsmiljøloven § 4-3.

For det første ble hun ikke presset inn i utplasseringen som rådgiver for Nygård. Hun ønsket dette selv for å skape avstand til Hauger-Johannessen og det var en spennende jobbmulighet. Stillingen var ikke tom, hun ble ikke nedgradert eller satt på «tørkeloftet» og utplasseringen ble ikke gitt for å gi Gaute Langeland nye muligheter. Oppgavene hun hadde som rådgiver for Nygård var relevante og Nygård tok grep da Bull Daae formidlet at hun synes oppgavene var for mye av administrativ karakter og ikke faglige. Videre ble hun orientert om at Compliance avdelingen foretok en interessekonfliktvurdering av de to rollene under forutsetning om at innehaverne av de to rollene hadde en personlig relasjon. Det var ingen personalsak eller etterforskning av hennes privatliv. Det var ikke naturlig at hun skulle være med på avdelingssamling i november 2021, hun skulle tilbake i avdelingen fra 1. januar 2022. Når det gjelder at arbeidsgiver har trukket frem saken fra 2006-2008 er dette ingen trakassering eller ydmykelse av Bull Daae, den er trukket frem fordi det var mange av de samme anførselene som ble gjort gjeldene av Bull Daae den gang som i denne saken og viser således et slags mønster.

Det foreligger ikke brudd likestilling- og diskrimineringsloven § 13 som følge av at hun ble bedt om å fylle på melk i kjøleskapet og såpe på herretoalettet. Bull Daae hadde ansvar for et kontorprosjekt i «Asset Strategies» avdelingen og henvendelsene ble gjort i den forbindelse. Det foreligger heller ikke brudd på arbeidsmiljøloven § 4-1. NBIM har brukt store ressurser på å få Bull Daae tilbake i arbeid og de er ikke ansvarlig for hennes sykemelding, det foreligger ikke brudd på tilretteleggingsplikten.

Det foreligger ikke gjengjeldelse etter varsling. Hun er ikke utsatt for trakassering og det at hennes team ble delt og at Unger ble overført til New York kontoret var et resultatet av en organisasjonsendring og har ingenting med hennes varsel å gjøre. Omorganiseringen skyldtes at avdelingen «Fixed Income Trading» skulle ha egne analyseressurser, noe Bull Daae heller ikke hadde innvendinger mot. Utsendingen av Unger skyldtes virksomhetsrelaterte forhold, nemlig at NBIM i en lengere periode hadde søkt global tilstedeværelse for «Trading Analytics» teamet, samt at den ansatte selv ønsket et opphold ved New York-kontoret. Omplussingen av Bull Daae har heller ingenting med hennes varsel å gjøre. Omplussingen var begrunnet i virksomhetsrelaterte forhold, hun ble omplassert for å skape avstand til hennes ledere for en periode da hun var sykemeldt og uttrykte at hun ble syk av å jobbe med dem.

Når det gjelder påstanden punkt 5 må den avvises. Bull Daae har ikke rettslig interesse i å få avklart fremtidige forhold om at hun skal være berettiget til lønn for 2023 og fremover fra NBIM som om hun ikke var sykemeldt og ikke omplassert. Dette forutsetter at alt hennes fremtidige fravær i hennes arbeidsforhold vil skyldes forhold Norges Bank er erstatningsansvarlig for. Det er retten som tar stilling til om søksmålsvilkårene er oppfylt. Norges Bank legger ned påstand om frifinnelse. Dersom Bull Daae ikke stiller sin arbeidskraft til disposisjon for Norges Bank, har hun ikke krav på lønn. Om hun ikke oppfyller kravene for å motta prestasjonslønn, har hun heller ikke krav på det. Bull Daae kan derfor ikke få medhold i denne påstanden.

## **Sak 2**

Norges Bank har ikke brutt likelønnsregelen ved fastsettelsen av Bull Daaes lønn. Bull Daaes erstatningskrav bygger på angivelige brudd på likelønnsregelen tilbake til 2012. Enkelte deler av kravet må derfor bedømmes etter likestillingsloven av

1978 § 5 og likestillingsloven av 2013 § 21. Ldl. § 34 er i hovedsak en videreføring av de tidligere bestemmelsene, se Prop.81 L (2016-2017) pkt. 27.4. Det vil derfor tas utgangspunkt i ldl. § 34.

Norges Bank fastsetter kompensasjonen på bakgrunn av saklige og lovlige kriterier, og Bull Daaes lønn har verken direkte eller indirekte sammenheng med at hun er kvinne. Det foreligger ikke brudd på likelønnsregelen i ldl. § 34. Når det ikke foreligger brudd på likelønnsregelen har Bull Daae ikke krav på erstatning eller justert lønn fremover i tid.

Likelønnsregelen gjelder kun "samme arbeid" eller "arbeid av lik verdi". Ved vurderingen av om arbeid er av "lik verdi" skal det legges vekt på den kompetansen som er nødvendig for å utføre arbeidet og andre momenter som er relevante for den aktuelle stillingen, slik som for eksempel anstrengelse, ansvar, arbeidsforhold, organisatorisk plassering og belastning.

Siden 2012 har Bull Daae hatt ulike analysestillinger, siden juli 2017 «Head og Trading Analytics». Bull Daae og teamet hun er leder for er ansvarlig for å analysere og måle kostnader ved investeringsbeslutninger, og kan også gi råd til ledelse og tradere basert på de analysene som gjøres. Selve investeringsbeslutningene tas derimot av porteføljeforvalterne og tradere. Det betyr at det er disse, og ikke «Head of Trading Analytics», som har risikoen og ansvaret for de beslutningene som tas. Stillingene Bull Daae sammenligner seg med utfører ikke «arbeid av lik verdi», de er tradere og porteføljeforvaltere.

Uansett er lønnsforskjellene lovlige, da de bygger på en individuell saklig og objektiv lønnsfastsettelse. Selv om to personer utfører arbeid av "lik verdi", betyr det ikke at de skal ha utbetalt samme lønn. Det vil si at arbeidsgiver ved individuell lønnsfastsettelse kan avlønne arbeidstakere i stillinger av lik verdi ulikt, så fremt momentene som vektlegges er kjønnsnøytrale og objektive. Norges Bank bruker de samme kriteriene ved lønnsfastsettelsen til både kvinner og menn i virksomheten. At mennene Bull Daae sammenligner seg med har høyere lønn enn henne skyldes ulike forhold, for eksempel at rollene har høyere markedsverdi, at enkelte har beholdt lønnen ved omorganiseringer, den ansatte har en særlig tilleggskompetanse eller andre saklige og lovlige forhold. Det skyldes ikke at de er menn.

For enkelte år har Bull Daae sammenlignet seg med roller med lik verdi som hennes. Det gjelder Mark Clemens i perioden 2021-2022, Vegard Vik i perioden 2021-2022 og Gaute Langeland i perioden da Bull Daae var utplassert som rådgiver for Nygård og Langeland var utplassert i Bull Daae sin stilling. Årsaken til at de har høyere lønn er at de har beholdt lønnen ved utplassering eller ved negativ stillingsendring. Denne praksisen er lik for kvinner og menn.

Bull Daae har utelukkende vist til at enkelte mannlige kollegaer som hun selv har valgt å sammenligne seg med har høyere lønn. Hun har ikke sammenlignet seg med noen med tilsvarende roller eller funksjoner som henne selv. Bull Daae ligger over median og gjennomsnitt på opptjent kompensasjon for senior analytikere i perioden 2012-2017 og Heads i tilsvarende analysefunksjoner i perioden 2018-2022.

Bull Daaes beregning av det økonomiske kravet er feil og deler av kravet er uansett foreldet. Det er ikke grunnlag for noen tilleggsfrist etter foreldelsesloven § 10, Bull Daae var godt kjent med regelen i ldl. § 34 fra 2007 da hun også den gang mente seg lønnsdiskriminert i forhold til menn.

### Saksøktes påstand

#### Sak 1

1. Norges Bank frifinnes
2. Norges Bank tilkjennes saksomkostninger

For påstanden om at om at intern rapport fra compliance avdelingen i Norges Bank v/ NBIM av 7. oktober 2021 slettes:

#### Prinsipalt:

1. Påstanden avvises

#### Subsidiært:

1. Norges Bank frifinnes

#### I begge tilfeller:

1. Norges Bank tilkjennes sakens omkostninger

## Sak 2

1. Norges Bank frifinnes
2. Norges Bank tilkjennes saksomkostninger

### **Rettsens vurdering**

## **Sak 1**

### **1. Kort om partene**

#### Bull Daae

Bull Daae er født 26. juni 1971. Hun har en «Master of Engineering – Biochemical Engineering» fra University of Surrey i 1995 og en «Doctor of Philosophy (PhD)» i «Mathematical Modelling of Biochemical Pathways» fra University College London (UCL) i 1999.

Bull Daaes arbeidsforhold i NBIM startet 14. april 2004 da hun fikk et vikariat som forretningsutvikler. Hun fikk fast stilling som forretningsutvikler fra 1. januar 2005. Etter en konflikt med sin tidligere leder fikk hun den 21. desember 2009 ny stilling som «Senior Analyst» og har hatt denne stillingen i ulike avdelinger frem til 1. juli 2017 da hun fikk en midlertidig stilling som «Head of Trading Analytics». Denne stillingen fikk hun fast fra 1. februar 2018. Hennes nærmeste leder i stillingen er som nevnt Framnes og leder for hele avdelingen «Asset Strategies» er Nygård.

Hun var i utplassering hos Nygård i perioden 1. juli 2020 til 1. januar 2022. Hun kom tilbake i stillingen som «Head of Trading Analytics» 1. januar 2022. Bull Daae ble omplassert til et prosjekt i «Risk Measurement» avdelingen med virkning fra 1. september 2022. Omplasseringen ble forlenget frem til 30. juni 2023.

Bull Daae ble sykemeldt 9. november 2021. Hun har vært helt eller delvis sykemeldt siden og i lange perioder 100 %. Siste informasjon retten har om hennes sykemelding er at hun var 50 % sykemeldt fra 11. mars 2023 til 10. april 2023. Bull Daae nådde maksdato for



sykepenger 5. desember 2022 og hennes sykepengerrettigheter opphørte fra dette tidspunktet.

## NBIM

Norges Bank eies av den norske stat men er et eget selvstendig rettssubjekt. Retten viser til Sentralbankloven § 1-1. Norges Bank forvalter statens pensjonsfond utland. Hovedstyret i Norges Bank har delegert den operasjonelle forvaltningen til NBIM. Oppdraget til NBIM er å forvalte fondet for å oppnå høyest mulig avkastning med en akseptabel risiko. Det følger av lov om statens pensjonsfond § 1 og § 2:

Midlene i statens pensjonsfond eies av staten. Sparingen i statens pensjonsfond skal støtte oppunder finansieringen av folketrygdens pensjonsutgifter. Sparingen skal ivareta langsiktige hensyn ved anvendelse av statens petroleumsinntekter slik at petroleumsformuen kommer både dagens og fremtidige generasjoner til gode.

Målet med investeringene i statens pensjonsfond skal være å oppnå høyest mulig avkastning med en akseptabel risiko. Innenfor denne rammen skal fondet forvaltes ansvarlig.

Finansdepartementet fastsetter fondets overordnende investeringsstrategi gjennom et mandat i FOR-2010-11-08-1414 (Mandat for Statens pensjonsfond utland). Norges Bank fastsetter rammer basert på mandatet og NBIM lager årlige strategiplaner innenfor disse rammene igjen. Fondet er en stor global investor i aksjer, rentepapirer, fast eiendom og infrastruktur. NBIM er en global organisasjon med kontorer i ulike land. Det er opplyst at det nå er 572 ansatte i NBIM fordelt på kontorer i Oslo, New York, London, Shanghai og Singapore. Kontorene «ute» er en integrert del av NBIM og ikke selvstendige juridiske enheter. De ulike virksomhetsområder er organisert og opererer på tvers av de ulike kontorene og dermed også på tvers av landegrensene.

Arbeidsforholdene i Norges Bank reguleres av arbeidsmiljøloven og ikke av statsansatte loven. Det følger av statsansatteloven § 1 nr. 1 at loven gjelder for arbeidstagere i staten og med staten menes statsforvaltningen. Norges Bank er et eget rettssubjekt og omfattes derfor ikke av reglene i statsansatteloven. Arbeidsspråket i NBIM er engelsk.

Tangen er fra 1. september 2020 den øverste ansvarlige for forvaltningen av Fondet.

Under Tangen er NBIM delt inn i syv avdelinger:

- Equities
- Technology & Operations
- Staff
- Asset Strategies
- Risk
- Real Asset
- Governance & Compliance

Avdelingen «Asset Strategies» er ansvarlig for porteføljeforvaltning, ekstern forvaltning, verdipapirutlån og verdipapirhandel. I praksis er avdelingen ansvarlig for forvaltningen av rundt 78 % av Fondet. «Asset Strategies» er igjen inndelt i seks underavdelinger, herunder «Equity Trading & Transition». «Equity Trading & Transition» er igjen delt inn i ulike team, herunder blant annet «Trading Analytics».

## **2. Krav om sletting av notat av 7. oktober 2021 fra Nalinie Hurd, «Head of Business and Regulatory Compliance».**

### 2.1 Innledende bemerkninger

Påstanden fra saksøker er at interessekonfliktvurderingen av 7. oktober 2021 skal slettes.

Saksøkte har lagt ned påstand om avvisning, subsidiært frifinnelse.

Retten tar stilling til hvorvidt vurderingen kan kreves slettet da retten mener det er et rettskrav, jf. tvisteloven § 1-3. Retten viser til at kravet kan avgjøres ut fra rettslige regler. Det er anført at det rettslige grunnlaget for sletting av vurderingen er personvernforordningen artikkel 17. Tidligere anførsler om brudd på andre bestemmelser er ikke opprettholdt og vil ikke bli tatt stilling til av retten.

### 2.2 Rettslige utgangspunkter

Personvernforordningen (Europaparlamentets – og rådets forordning (EU) 2016/679 av 27. april 2016) er inkorporert i personopplysningsloven og gjelder som norsk lov. Retten viser til personopplysningsloven § 1.

Interessekonfliktvurderingen av 7. oktober 2021 innebærer behandling av personopplysninger fordi vurderingen inneholder opplysninger om identifiserbare fysiske personer, jf. forordningen artikkel 4 nr. 1. Forordningens artikkel 6 inneholder regler om behandlingens lovlighet. Det følger av artikkel 6 nr. 1 bokstav f at behandlingen er bare lovlig dersom:

behandlingen er nødvendig for formål knyttet til de berettigede interessene som forfølges av den behandlingsansvarlige eller en tredjepart, med mindre den registrertes interesser eller grunnleggende rettigheter og friheter går foran og krever vern av personopplysninger, særlig dersom den registrerte er et barn.

For å kunne anvende dette behandlingsgrunnlaget må tre vilkår være oppfylt: (i) NBIM må ha en berettiget interesse, (ii) behandlingen av personopplysninger må være nødvendig for formål knyttet til den berettigede interessen og (iii) NBIMs interesser må veie tyngre enn Bull Daae sine personverninteresser.

Kravet om sletting er forankret i forordningen artikkel 17 nr. 1 hvor den registrerte skal ha rett til å få personopplysninger om seg selv slettet dersom a) personopplysninger ikke lenger er nødvendig for formålet som de ble samlet inn eller behandlet for eller d) personopplysningene er blitt behandlet ulovlig.

## 2.3 Den konkrete vurderingen

### 2.3.1 Hvorvidt NBIM har en berettiget interesse til å foreta interessekonfliktvurderingen

De etiske prinsipper for Norges Bank har regler om interessekonflikter og NBIM har egne utfyllende regler for interessekonflikter i NBIMs «conduct policy». I NBIMs retningslinje for «handling conflicts of interest» av 12. april 2018 punkt 3 står det:

Employees are responsible for avoiding situations giving rise to conflicts of interest or the perception of a conflict of interest wherever possible and to not allow personal interests, close associate/family members, close personal relationships or an outside business activity or endeavour, to compromise or otherwise question their judgment, objectivity or pose a reputational risk to NBIM. All employees are required to disclose or escalate actual, perceived or potential conflicts of interests as outlined in this guideline.

Managers are responsible for ensuring that conflicts of interest when identified or disclosed are properly handled and to take corrective actions when required.

Compliance oversees the framework for handling conflicts of interest including review and approval of outside business activities and will ensure adequate controls and documentations are in place for managing conflicts of interest

Retten mener NBIM hadde en berettiget interesse til å foreta interessekonfliktvurderingen og at den ikke var iscenesatt for å forhindre at Bull Daae skulle få komme tilbake i sin stilling som «Head of Trading Analytics» som anført.

Retten viser til at Bull Daae og Hauger-Johannessen informerte Framnes og Nygård om at de hadde et personlig forhold ved e-post fra Bull Daae den 27. april 2018. Hauger-Johannessen får etter dette tidspunktet stilling som «Head of Equity Trading Europe» og de er ledere i samme avdeling. Det var enighet om på dette tidspunktet å gjøre avhjelpene tiltak i forhold til en potensiell interessekonflikt i form av at Bull Daae ble fratatt ansvaret for bonus beregninger. Da forholdet utviklet seg blir det tatt opp at dette kan være et problem i blant annet en medarbeidersamtale mellom Bull Daae og Framnes 21. januar 2020. Det er enighet om at det må gjøres noe og at det letteste er å flytte Bull Daae. Bull Daae skriver til HR rådgiver Mads Bye (**Bye**) 24. januar 2020 at hun planlegger en «exit» fra teamet til Framnes pga. forholdet til Hauger-Johannessen. Våren 2020 jobbes det med å finne muligheter for å skape avstand mellom dem og det kommer opp at Bull Daae kan bytte jobb med Langeland for en periode som rådgiver for Nygård. Bull Daae begynner som rådgiver for Nygård 1. juli 2020 og det kommuniseres ut til avdelingen ved e-post fra Nygård av 18. juni 2020 at byttet skyldes behovet for å skape avstand mellom Bull Daae og Hauger-Johannessen da forholdet har utviklet seg og at bytte innebærer spennende muligheter for dem begge. Bull Daae og Hauger-Johannessen blir samboere fra høsten 2020. De ønsker en avklaring på hvor nært de kan jobbe og tar dette opp i januar 2021 med HR og Nygård. Retten mener at på dette tidspunktet tar de selv opp potensiell

interessekonflikt og at det er nødvendig å se på andre muligheter for dem begge. Det ble holdt et møte den 18. mai 2021 mellom Bull Daae, Hauger-Johannessen, Framnes, Nygård og Bye. Retten mener det på dette møtet var en felles forståelse for at det kunne utgjøre en interessekonflikt om Bull Daae gikk tilbake til sin stilling og det var nødvendig å se på andre muligheter for en av dem og at det først og fremst var Hauger-Johannessen som skulle flytte på seg. Bull Daae søker en annen leder stilling som hun ikke får, dette ble avklart i juli 2021. Hun skriver e-post 12. juli 2021 der hun skriver at hun gleder seg til å komme tilbake i rollen som «Head of Trading Analytics». Det ble gjennomført et møte den 17. august 2021 mellom Framnes, Løne, Bye, og Jeffery. Løne formidlet at det er «Compliance» i NBIM som er ansvarlig for rammeverket på interessekonflikt og at de måtte gjøre vurderingen. Framnes snakket med Trond Grande (**Grande**) «Deputy CEO» som støttet dette. Basert på dette skriver Framnes en e-post 24. august 2021 til Løne, Bye og Jeffery der han beskriver grunnlaget for vurderingen slik;

Potential perceived conflicts of interests with two people having close relationship in the Equity Trading and Transition (ETT) department. One being in the analytics team and the other in a trading team.

Framnes beskriver videre de to rollene på generelt grunnlag. E-posten blir videresendt fra Løne til Eriksen som er “Global Head of Compliance” den 30. august 2021 der det bes om en vurdering av interessekonflikten. Framnes forklarte at det var nødvendig med interessekonfliktvurdering også for å ha et pressmiddel/brekkestang for at en av dem skulle få ny stilling og for å ha dokumentasjon på prosessen.

Retten mener det er åpenbart at NBIM hadde en berettiget interesse i å foreta en interessekonfliktvurdering. Det var et personlig forhold mellom to ledere i samme avdeling og det er Compliance som er ansvarlig for å gjøre denne vurderingen, jf. NBIMs retningslinjer for håndtering av interessekonflikter som sitert ovenfor. Det er nødvendig å ha dokumentasjon på slike prosesser.

### 2.3.2 Hvorvidt interessekonfliktvurderingen er gjennomført ulovlig?

Retten mener interessekonfliktvurderingen ikke er gjennomført ulovlig.

Det nødvendige grunnlaget for å vurdere interessekonflikt ble sendt over fra Løne til Eriksen den 30. august 2021. Eriksen sender e-posten videre til Hurd «Head of Business & Regulatory Compliance», den 9. September 2021, som er ansvarlig for vurderingen.

Framnes forklarte i retten at han informerte Bull Daae og Hauger-Johannessen i et møte den 9. september 2021 om at Compliance gjorde en vurdering av interessekonfliktspørsmålet som riktig instans. Dette støttes av en e-post han sendte samme dag til Løne og Jeffery hvor han skriver at han har hatt et møte med dem og informert om dette.

Dagen etter dette møte informerte Bull Daae og Hauger-Johannessen om at forholdet var avsluttet. Det fremgår av dokumentasjonen at de avsluttet forholdet for at Bull Daae kunne gå tilbake til sin stilling, slik de oppfattet det.

Jeffery følger opp i møte med Bull Daae den 23. september 2021 og med dem begge den 1. oktober 2021 for å få klarhet i hvorvidt deres forhold var over. I møte den 23. september 2021 forklarte Bull Daae at «they were just dating, not husband and wife». Jeffery forklarte at det var uklart om de hadde avsluttet forholdet da de informerte om dette plutselig og det var gitt ulik informasjon slik hun oppfattet det. Hvorvidt de var et i et forhold hadde betydning for prosessen videre. Jeffery bruker ordet «investigation» i møte 1. oktober 2021 som uttrykk for at de måtte undersøke dette nærmere. Til tross for at ordet kan antyde at det blir gjennomført en etterforskning er det ut fra sammenhengen helt klart hva som er problematikken; hvorvidt Bull Daae kunne komme tilbake i sin stilling dersom det er et «close personal relationship» med «Head of Equity Trading Europe». Retten viser til at det heller ikke før den 25. oktober 2021 ble reagert på bruken av ordet, Bull Daae skriver i en e-post den 25. oktober 2021 til Jeffery med kopi til Hauger-Johannessen:

After the last meeting where you said you, to our great surprise, that you were starting “an investigation”, I was rather concerned, and am further so now as you seem unwilling to state in writing what precisely it is that you are doing or would want to discuss, but you still say that there is a “need for a meeting”.

Bull Daae skriver i e-post til Nygård at hun opplever dette som en personforfølgelse av henne fordi de hadde avsluttet forholdet og det var ikke lenger nødvendig med noen vurdering. Hun tar kontakt med Eriksen direkte den 27. oktober 2021. Eriksen

gjennomfører møter med Bull Daae og Hauger-Johannessen hver for seg. Han legger til grunn at forholdet er over og skriver en ny vurdering den 4. november 2021 der han skriver:

Based on their clear statement to me as to the termination of their close personal relationship, Compliance deems that an actual conflict of interest no longer exists. The ending of a close personal relationship as a couple does not automatically lead to a disappearance of a conflict of interest, which can continue depending on the circumstances and especially where a close link persists. It is important that all parties involved recognize that they have an individual responsibility to not engage in any actions that may create, or appear to create, a direct or indirect conflict of interest when conducting activities on behalf of NBIM and/or while performing their respective roles. Where relevant, appropriate measures may be placed to manage conflicts of interest and/or any internal or external perception of one. In line with the Executive Board Ethical Principles, NBIM Conduct Policy and supplemental rules on conflicts of interest, both parties have an ongoing obligation to declare changes in their relationship, contribute to clarification of the facts and avoid ambiguity regarding the nature and closeness of their relationship . This will ensure that an assessment is made, and any conflicts are handled and documented appropriately.

Vurderingen av 7. oktober 2021 tar utgangspunkt i at det er et «consensual personal relationship» mellom to ansatte som er «Head og Trading Analytics» og «Head of Equity Trading Europe» og konkluderer slik:

the personal relationship between two employees who are Heads in the Equity Trading Europe and Trading Analytics creates an actual and perceived conflicts of interest due to the oversight and influence of the Trading Analytics team over the Equity Trading teams. Remediation is necessary to avoid and handle the conflicts of interest.

Retten mener interessekonfliktvurderingen ikke er gjennomført ulovlig. Informasjonen som blir sendt over til Compliance som ansvarlig for regelverket var nødvendig for formålet. Det blir ikke sendt over noen andre opplysninger enn at de har et personlig forhold og vurderingen av 4. november 2021 er en oppdatert vurdering ettersom Eriksen legger til grunn at det ikke lenger er et personlig forhold mellom dem. Det er ikke holdepunkter for at Bull Daae har vært utsatt for noen rettsstridig personforfølgelse, etterforskning av hennes privatliv eller at det er en disiplinærsak slik hun har anført.

Vurderingen ble gjort for å undersøke om det var en interessekonflikt noe NBIM er forpliktet til etter sine retningslinjer og som skal gjøres av Compliance.

Det er tydelig at Bull Daae mente at det ikke lenger var grunn til å gjøre noen vurdering fordi de hadde avsluttet forholdet og informert om dette. NBIM var av en annen oppfatning og hun ble forklart at det de ønsket var å avklare interessekonfliktspørsmålet med Compliance for deretter å ta en avgjørelse om Bull Daae kunne få tilbake sin stilling. Bull Daae får beskjed den 4. november 2021 at hun kan gå tilbake i sin stilling og i e-post av 17. november 2021 fra Framnes inviteres hun til et møte for å gjennomgå prosessen som har vært fra 9. september 2021 til 4. november 2021, Framnes skriver:

«it is important that we are transparent on the steps that were taken as part of this process and share this information with you, as we look to bring you back in your role as Head of Trading Analytics.»

Retten mener NBIMs berettigede interesse veier tyngre enn EBDs personverninteresser.

Retten mener deling av opplysningene med Hurd som har kontor i New York ikke var ulovlig overføring av personopplysninger. Hurd er «Head of Business & Regulatory Compliance» og har kontor i New York. E-posten som ble sendt fra Løne til Eriksen og videre til Hurd inneholder personopplysninger som det var nødvendig å gjøre tilgjengelig for Hurd slik at hun kunne utføre sin jobb. Det er ikke sendt over mer enn det som var nødvendig for å kunne foreta interessekonfliktvurderingen. Retten viser til søknad fra NBIM av 3. april 2018 til Datatilsynet om tillatelse til å overføre personopplysninger fra NBIMs kontor i Norge til NBIMs kontorer etablert i land utenfor EØS. Slik tillatelse ble gitt den 22. mai 2018.

Når det gjelder kravet om sletting er det anført at vurderingen av 7. oktober 2021 skal slettes fordi personopplysninger ikke lenger er nødvendig for formålet som de ble samlet inn eller behandlet for og fordi personopplysningene er blitt behandlet ulovlig. Retten mener Bull Daae ikke kan få medhold i sitt krav om sletting, personopplysningene er ikke blitt behandlet ulovlig og selv om det foreligger en ny vurdering av 4. november 2021 er det nødvendig å ta vare på vurderingen av 7. oktober 2021 for å ha dokumentasjon på prosessen. Retten viser til forklaring fra Aas, hun forklarte at det var nødvendig å ta vare på vurderingen nettopp av den grunn.



For ordens skyld mener retten det heller ikke lekket noen personsak slik Bull Daae har anført. Forholdet mellom Bull Daae og Hauger-Johannessen var kjent på hele avdelingen og det ble informert om fra Nygård til hele avdelingen i juni 2020 at utplasseringen av Bull Daae som rådgiver for Nygård blant annet var begrunnet i dette. Bull Daae har vist til at det var en kollega (Thorsen) som ga uttrykk for at hun ikke trodde Bull Daae skulle tilbake og at det derfor var lekket opplysninger. Retten viser til en «chat» mellom de to fra 9. september 2021 der Thorsen skriver: «det var av egen antagelse at jeg tenkte at det kanskje ikke var avklart om du faktisk skulle tilbake». Retten mener dette ikke kan tas til inntekt for at det er lekket en personsak, alle visste om det personlige forholdet mellom Bull Daae og Hauger-Johannessen.

### **3. Krav om erstatning som følge av brudd på aml. §§ 4-3 og 4-1, ldl. § 13 og som følge av gjengjeldelse etter varslings.**

#### 3.1 Foreligger det brudd på arbeidsmiljøloven § 4-3

Arbeidsmiljøloven § 4-3 stiller krav til det psykososiale miljøet, det følger av arbeidsmiljøloven § 4-3 første ledd at arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstagers integritet og verdighet ivaretas og etter § 4-3 tredje ledd at arbeidstager ikke skal utsettes for «trakassering» eller «annen utilbørlig opptreden».

Dette er rettslige standarder og vurderingen av hva som faller inn under begrepene vil variere i takt med samfunnsutviklingen og være knyttet til hva som er moralsk og sosialt akseptert i vårt samfunn på det aktuelle tidspunktet. En del handlinger eller unnlatelser kan oppleves som negative men ligger likevel innenfor grensen for normal og påregnelig adferd og innebærer ikke noe brudd på arbeidsmiljøloven § 4-3.

Arbeidstilsynet har følgende definisjon av trakassering:

Det er trakassering når en person blir utsatt for uønskede negative handlinger eller ytringer, som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Trakassering kan også være fravær av handlinger, for eksempel å holde tilbake informasjon. Trakassering kan skje som enkelthendelser, men også gjentatte ganger. Dersom det er en enkelthendelse, må den ha en viss alvorlighetsgrad for at den skal falle inn under begrepet trakassering.

I NOU 2003:2 “Skjerpet vern mot diskriminering i arbeidslivet” defineres trakassering som uønsket adferd som finner sted med den hensikt eller virkning å krenke en annens verdighet og å skape et miljø som kan beskrives som truende, fiendtlig, fornedrende, ydmykende eller krenkende.

Det er spørsmål om erstatningsansvar for arbeidsgiver for påstått trakassering og utilbørlig oppførsel av Bull Daae. Hjemmelen for ansvar er i tilfellet skadeerstatningsloven § 2-1. Bestemmelsen fastsetter at arbeidsgiveren svarer for skade «som voldes forsettlig eller uaktsomt under arbeidstakers utføring av arbeid eller verv for arbeidsgiveren, idet hensyn tas til om de krav skadelidte med rimelighet kan stille til virksomheten eller tjenesten, er tilsidesatt». At trakassering av en arbeidstaker fra andre arbeidstakere kan føre til ansvar for arbeidsgiveren etter § 2-1, er lagt til grunn av Høyesterett i bl.a. avgjørelsen i Rt-1997-786. Retten viser til Rt. 2004 s. 1844 der Høyesterett i avsnitt 43 sier at vurderingen må ta utgangspunkt i om det objektiv sett er grunnlag for å oppfatte atferden som trakasserende eller utilbørlig.

Bull Daae har anført flere forhold som alene og samlet skal utgjøre et brudd på arbeidsmiljøloven § 4-3.

- At hun ble presset inn i et secondment som rådgiver for Nygård for å gi Gaute Langeland nye muligheter i hennes stilling og at hun i praksis kom til en «tom» stilling fordi den var avviklet som en del av omorganiseringen Tangen gjorde da han tiltrådte som CEO 1. september 2020. Hun ble nedgradert og utførte i det vesentlige administrative oppgaver og ble satt på «tørkeloftet» i 18 måneder.

Retten mener det ikke er grunnlag for dette. Dokumentasjonen og forklaring fra Framnes, Nygård og Bye viser at Bull Daae var positiv til utplasseringen og at den kom i stand for å skape avstand mellom Bull Daae og Hauger-Johannessen. Framnes forklarte at han hadde diskusjoner med Bull Daae om dette var riktig for henne og om de heller skulle jobbe for at Hauger-Johannessen fikk en annen rolle. Bull Daae var tydelig på at dette var noe hun og Hauger-Johannessen hadde tatt en beslutning om sammen. Bull Daae skriver i en e-post til Nygård den 28. mai 2020 at hun «gleder seg ordentlig nå til å komme i gang».

Bull Daae kom heller ikke til en tom stilling eller ble satt på «tørkeloftet». Nygård forklarte at høsten 2020 var travel og at mye av tiden gikk med til omorganiseringer iverksatt av Tangen da han tiltrådte som CEO 1. september 2020. Han var derfor ikke så tilstede for Bull Daae. Hun hadde imidlertid mange oppgaver som beskrevet i e-post fra Langeland av 30. juni 2020, både av faglig og administrativ art. Bull Daae og Nygård hadde en medarbeidersamtale i januar 2021 hvor hun ga uttrykk for at stillingen ikke var slik hun hadde sett for seg. Nygård forklarte at det da ble iverksatt tiltak ved at Bull Daae skulle jobbe tettere med «Enhanced Indexing». Stillingen som rådgiver for Nygård forsvant i forbindelse med omorganiseringen Tangen iverksatte, det er uklart for retten akkurat når dette ble besluttet men det var uansett ikke før Bull Daae tiltrådte stillingen 1. juli 2020 og stillingen var ikke der per 1. januar 2022. Det er tydelig for retten at jobben var annerledes enn Bull Daae hadde forespeilet seg og at hun utover i 2021 ga uttrykk for dette blant annet ved å melde fra til HR, stille spørsmål ved Langelands kvalifikasjoner og invitere Bye til en samtale om at hun har gjort undersøkelser rundt Langelands bakgrunn og antydnet at noe ikke stemte med Langeland. Dette for å skape tvil rundt om det var et riktig bytte av stillinger i de 18 månedene. Retten mener at selv om stillingen viste seg å være annerledes enn Bull Daae hadde tenkt seg kan den ikke sies å være «tom» eller at hun ble satt på «tørkeloftet» slik hun har anført.

- at hun ble holdt utenfor prosessen som linjeledelsen, HR og Compliance utførte i forhold til hennes arbeidssituasjon høsten 2021.

Retten legger til grunn at utplasseringen som rådgiver for Nygård kom i stand for å fjerne en mulig interessekonflikt og at alle i «Asset Strategies» var informert om dette. Forholdet utviklet seg til et samboerskap fra høsten 2020 og det var utover i 2021 behov for å foreta en formell interessekonfliktvurdering mellom «Head og Trading Analytics og «Head of Equity Trading Europe» da Bull Daae etter planen skulle tilbake i stillingen 1. januar 2022.

Det er Compliance som er ansvarlig for rammeverket og foretar interessekonfliktvurderinger. Compliance blir anmodet om bistand den 30. august 2021 og retten mener Bull Daae ble informert om dette i et møte den 9. september 2021. Basert på forklaring fra Bull Daae og Hauger-Johannessen avsluttet de forholdet samme dag og informerte om dette den 10. september 2021. Det er klart for retten at de håpet at det ikke lenger var behov for noen interessekonfliktvurdering og at Bull Daae kunne gå tilbake til

sin stilling. Arbeidsgiver på sin side opplevde det som uklart om forholdet var avsluttet og at Jeffery søker å avklare dette i møte 1. oktober 2021. Det er videre klart som Eriksen skriver i e-post 29. oktober 2021 at «the ending of a personal relationship does not automatically lead to a mitigation or disappearance of a conflict of interest, which can persist either as an actual or perceived conflict also after a relationship has ended, depending on the circumstances.»

Retten mener NBIM kunne vært tydeligere i kommunikasjonen til Bull Daae. Det må ha vært tydelig for NBIM at Bull Daae håpet og trodde at en potensiell interessekonflikt ikke lenger forelå fordi hun hadde informert om at forholdet var avsluttet. NBIM burde forklart tydeligere at det var behov for å avklare status på deres forhold og at det uansett kunne foreligge interessekonflikt. På den måten kunne misforståelser vært unngått. Retten mener dette likevel ikke kan karakteriseres som trakassering eller utilbørlig oppførsel som gir grunnlag for erstatningsansvar.

- Til tross for at hun den 4. november 2021 var informert om at hun skulle tilbake i sin stilling som «Head og Trading Analytics» fra 1. januar 2022 fikk hun ikke delta på avdelingssamling i november 2021 for å planlegge 2022.

Retten kan vanskelig se at dette kan utløse et erstatningsansvar. Som redegjort for var det uklart om Bull Daae skulle tilbake i sin stilling i oktober 2021 og at dette først ble avklart 4. november 2021. Hun skulle tiltre stillingen igjen i 1. januar 2022. Retten viser imidlertid til forklaring fra Framnes, han forklarte at han burde ha invitert Bull Daae til seminaret da det ble klart at hun fikk tilbake sin stilling. Retten deler oppfatningen til Framnes, særlig tatt i betraktning den usikkerheten Bull Daae hadde opplevd rundt sin stilling høsten 2021. Det utløser imidlertid ikke noe erstatningsansvar.

- At hun ble behandlet nedgraderende av mannlige kollegaer i perioden 1. juli 2020 til 1. januar 2022 (secondment perioden) ved at hun samtidig som hun var nedgradert til å utføre administrative oppgaver ble bedt om å fylle melk i kjøleskapet og såpe på herretoalettet. Dette er også et brudd på ldl. § 13.

Det følger av e-post fra Langeland av 30. juni 2020 at Bull Daae skulle ha en rolle i et oppussingsprosjekt i «Asset Strategies» avdelingen i Oslo. Det fremgår av dokumentasjonen at da han som var hovedansvarlig for oppussingsprosjektet gikk ut i pappapermisjon høsten 2021 skulle Bull Daae dekke over hans ansvarsområder. At hun

oppfattet seg som ansvarlig for kontorprosjektet bekrefter hun selv blant annet i e-post av 30. august 2021 der hun følger opp solskjerming med Egil Strand som er «Project Manager» i «NBA Property Projects». Retten mener det er i egenskap av hennes rolle i oppussingsprosjektet at Mark Clemens (**Clemens**) og Torgeir Malm (**Malm**) sender meldingene som Bull Daae anfører er nedverdiggende og kvinnediskriminerende. Clemens skriver:

morning(again). If you're chatting with office management regarding the office space, would you mind dropping in that the toilets at the back of the changing area don't have soap – it seems not to have been set up in the opening.

Malm skriver:

Et ønske for ny “sosial sone”: Kjøleskapet er nå tomt med unntak for en tom lettmeik med “best før” dato 6. september. Der ønsker jeg meg refills litt oftere, og at det inkluderes skummet melk - gjerne økologisk ☺

Bull Daae svarer Malm senere samme dag:

Hei, send gjerne til Bjørg, hun tar seg av dette ☺.

Bull Daae skriver e-post 22. september 2021 til Framnes der hun sender de to meldingene fra Clemens og Malm og skriver: «disse gutta bør ha nådd sin utløpsdato» og at «dette skal ingen av de yngre damene få oppleve». Bull Daae involverer også HR. HR følger opp og tar opp med Clemens og Malm at de har misforstått og at henvendelsen skulle gått til «Facility services» og ber dem unnskyldt ovenfor Bull Daae. Clemens spanderer lunsj på Bull Daae 6. oktober 2021 mens Malm har en samtale med henne den 13. desember 2021 de de begge forklarer at meldingene ble sendt til henne i egenskap av ansvarlig for oppussingen og at de beklager at de har misforstått. Til tross for dette legger ikke Bull Daae dette bak seg og involverer HR direktør Aas. Hun skriver i e-post av 18. august 2022 til Framnes og Aas om Clemens:

when you have «serial defender» like Clemens in your organization that time and again harasses his fellow colleagues (this has happened to not only me but a number of colleagues previously), what do you do? Is it the harassed or the harasser that should suffer the consequences

Aas gjennomfører samtaler med de involverte (Bull Daae, Clemens og Framnes) og konkluderer med at det ikke forelå kritikkverdige forhold men at Clemens kunne vært tydeligere i kommunikasjonen. Nygård foretar en vurdering av meldingen fra Malm og skriver i en rapport fra 16. januar 2022 at det var rimelig av Bull Daae å avvise henvendelsen fra Malm men at den ikke kan anses som trakasserende eller kvinnediskriminerende. De vil jobbe med kommunikasjonen fremover.

Retten mener det er klart at Bull Daae ikke har blitt trakassert eller kjønnsdiskriminert på bakgrunn av meldingene fra Clemens eller Malm, de ble sendt til henne fordi hun hadde en rolle i et oppussingsprosjektet og de trodde hun var riktig adressat.

- At hun er mobbet og trakassert av Varity Jeffery, Geir Øyvind Nygård, Emil Framnes, Ivar Eriksen.

Retten mener det ikke er grunnlag for at Jeffery, Nygård, Framnes eller Eriksen har trakassert Bull Daae eller oppført seg utilbørlig.

Når det gjelder Jeffery er anførselen knyttet til at hun brukte ordet «investigation» og gjennomførte en hemmelig etterforskning eller personforfølgelse av Bull Daae. Dette anføres å være en uanstendig oppførsel og at Jeffery prøvde «å lage en sak» på henne. Retten har allerede redegjort for at det ikke var tilfellet. Det er rettens mening at Jeffery ikke har trakassert Bull Daae på noen måte, hun har kun gjort jobben sin.

Når det gjelder Nygård har retten forstått det slik at Bull Daae mener han står bak den hemmelige etterforskningen/personforfølgelsen av henne. Det er tidligere redegjort for at det ikke var tilfellet og Nygård gjorde utelukkende det han var forpliktet til når det foreligger en potensiell interessekonflikt. I e-post til Aas skriver Bull Daae videre om Nygård at «det er flaut for NBIM hvor lite han kan av det norske lovverket», at han «kastet henne til hundene» når han hadde bedt Malm beklage til Bull Daae misforståelsen rundt henvendelsen om melk og videre at rådgiverstillingen ble gitt til Bull Daae for at Langeland skulle få en mulighet. Retten mener det ikke er grunnlag for dette og det er redegjort for dette tidligere. Videre påstår Bull Daae at han presset henne ut av rollen som rådgiver og mobbet henne. Det er ikke grunnlag for dette.

Det er tidligere anført som trakasserende at hun ikke fikk noen oppmerksomhet på sin 50-års dag slik alle andre fikk. Retten viser til melding Nygård sendte på hennes bursdag der det står:

Hipp hurra! Gratulerer så mye med bursdagen din i dag. Håper dere koser dere på ferie og at du har en super feiring med dine. Vi sees når vi begge er tilbake på kontoret, og så får vi også feire deg med en bursdagslunsj med gode kollegaer da. Fortsatt god sommer. GØ.

Nygård forklarte at han fikk prolaps i ryggen og var sykemeldt store deler av høsten 2021. Det ble derfor ikke noen bursdagslunsj for Bull Daae. Dette kunne selvfølgelig bli fulgt opp av noen andre men dette kan ikke sies å være trakassering av Bull Daae.

Når det gjelder Framnes har retten forstått trakasseringsanførselen mot ham dithen at han har lekket en meget sensitiv personalsak. Videre at han har utsatt henne for «offentlig vingeklipping» og straff når han sendte Unger til New York kontoret. Videre at Framnes insinuerte at Bull Daae var korrumpert i forbindelse med sitt forhold til Hauger-Johannessen og hun kan påvirke hans bonus. Det er redegjort for dette tidligere og det er ikke hold i noen av disse anførselene.

Når det gjelder Eriksen har retten oppfattet anførselen mot han dithen at han i forbindelse med interessekonfliktvurderingen har vært delaktig i alvorlige brudd på norske rettsprinsipper og forvaltningsloven. Det er ikke grunnlag for dette som redegjort for tidligere.

Jeffery, Framnes, Nygård og Eriksen har alle forklart seg i retten. Retten oppfatter at alle har vært påvirket av de alvorlige urettmessige anklagene rettet mot dem og at det har gått utover deres arbeids glede og energi. NBIM engasjerte Avonova Helse Census til å foreta en arbeidsmiljøundersøkelse i avdelingen til Nygård på bakgrunn av resultatet i arbeidsmiljøundersøkelser. Dette for å undersøke utfordringene nøyere og hva de skyldes. I rapporten av 23. mars 2022 vurderer de at saken med Bull Daae har påvirket arbeidsmiljøet. De skriver:

Avonova Census judge this situation to be damaging to the work

environment also for a somewhat broader number of employees than those directly involved.

Dette ble bekreftet av Aass i retten. Hun forklarte at hele arbeidsmiljøet i avdelingen til Framnes har vært negativt preget av saken med Bull Daae.

- At hun etter at søksmålet har opplevd en trakasserende og ydmykende oppførsel fra arbeidsgiver ved å trekke frem en gammel sak fra 2006-2008 og anføre at denne saken er en forlengelse av den tidligere saken og Nicolai Tangens (CEO i NBIM) i sin forklaring i retten om Bull Daae alene har skapt et dårlig arbeidsmiljø i «Asset Trategies» avdelingen.

Retten oppfatter denne anførselen slik at Bull Daae mener det er trakasserende av NBIM å trekke frem en konflikt hun hadde med arbeidsgiver i perioden 2006-2008 og påstå at denne saken er en forlengelse av den eldre saken og bruke mye tid på dette i innledningen under hovedforhandling. Videre at Tangen i sin vitneforklaring beskrev Bull Daae som et problem for arbeidsmiljøet og at han ikke tidligere hadde opplevd et enkeltmenneske som hadde «skapt så mye stress for så mange personer over så lang tid».

Selv om saken fra 2006-2008 ikke har direkte betydning for den avgjørelsen som skal treffes mener retten bevisene er egnet til å styrke rettens avgjørelsesgrunnlag og at det ikke er trakasserende. Bull Daae fremsatte mange av de samme anklagene mot sin arbeidsgiver da som nå. Hun mente også den gang at hun ble behandlet nedverdiggende (som en sekretær) av sin sjef, hun ble fratatt ansvar og forbigått, hun ble kjønnsdiskriminert og trakassert og ble behandlet krenkende og uprofesjonelt. Hun mente seg for dårlig betalt i forhold til menn og ønsket ikke å snakke med sin nærmeste sjef. Hun krevde at sjefen ble flyttet til en annen stilling slik at hun kunne fortsette i sin stilling. Det nevnes også i et brev fra advokat Jørgen Bull (hennes far som representerte henne den gangen) av 17. august 2007 at det kan komme til rettssak som blir omfattende og at forbigåelsen av henne også har en dimensjon til korrupsjonsbestemmelsen i straffeloven. Konflikten den gang løste seg ved at Bull Daae fikk ny stilling som «Senior Analyst» i desember 2009.

Det er imidlertid ikke holdepunkter for at arbeidsforholdet har vært problematisk i perioden fra desember 2009 til 1. juli 2020 da Bull Daae begynte som rådgiver for Nygård. Denne saken kan således ikke sies å være en fortsettelse av den tidligere saken slik advokat



Fougner skriver i brev til advokat Knudtzon den 12. januar 2023 der dokumentasjonen fra den tidligere saken fremlegges.

Når det gjelder anførsel om at Tangen trakasserte Bull Daae i sin vitneforklaring ved å påpeke at hun var årsaken til arbeidsmiljøproblemer i «Asset Strategies» og at han ikke tidligere har opplevd at en person har «skapt så mye stress for så mange personer over så lang tid» har retten delt seg i vurderingen av hans utsagn. Flertallet, rettens administrator og meddommer Eriksen, mener Tangens utsagn ikke kan karakteriseres som trakassering eller utilbørlig oppførsel slik disse uttrykkene skal forstås i aml. § 4-3. Flertallet har imidlertid forståelse for at Bull Daae opplevde det som belastende når Tangen forklarte seg på denne måten. Retten mener det var unødvendig å karakterisere saken slik tatt i betraktning at Bull Daae har vært sykemeldt siden 9. november 2021 og har åpenbart vært i en vanskelig situasjon over tid selv om ansvaret for det ikke skal plasseres hos NBIM. Mindretallet, meddommer Andersen, mener Tangens utsagn er trakasserende. Andersen mener at som øverste leder i NBIM er det trakasserende å beskrive en ansatt gjennom mange år slik for åpen rett med tilhørere og presse tilstede.

Samlet mener retten at det ikke foreligger forhold som hver for seg eller samlet utgjør noe brudd på arbeidsmiljøloven § 4-3 eller ldl. § 13 og saksøkte må frifinnes for krav om erstatning på dette grunnlag.

### 3.2 Foreligger det brudd på arbeidsmiljøloven § 4-1

- Det foreligger brudd på arbeidsmiljøloven § 4-1 ved at arbeidsgiver ikke har sørget for et forsvarlig arbeidsmiljø. Utover omplassering til et prosjekt i Risk har ikke Bull Daae blir gitt noen tilbud. Dette har resultert i at Bull Daae har vært helt eller delvis sykemeldt fra 9. november 2021 og er det fremdeles.

Det følger av arbeidsmiljøloven § 4-1 at «arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstagerens fysiske og psykiske helse og velferd.» Hvorvidt det foreligger et fullt ut forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø vil bero på en vurdering av summen av belastninger som generelt anvist i bestemmelsen. Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt for arbeidstagere med redusert arbeidsevne er regulert i arbeidsmiljøloven § 4-6. Arbeidstaker har også en medvirkningsplikt, dersom arbeidstaker har unnlatt å medvirke til et fullt

forsvarlig arbeidsmiljø, for eksempel i forbindelse med tilretteleggelse av arbeidet ved sykefravær, kan ikke arbeidsgiver holdes ansvarlig overfor vedkommende arbeidstaker.

Slik retten har forstått saksøker på dette punkt anføres det at sykemeldingen skyldes at arbeidsgiver ikke har sikret et forsvarlig arbeidsmiljø for Bull Daae og at de er ansvarlig for det økonomiske tap hun har hatt som følge av sykemeldingen og tap hun eventuelt har som følge av omplasseringen. Det er vist til konklusjonen i internrevisjonens rapport av 3. juni 2022 der det konkluderes med at selv om Bull Daae ikke ble utsatt for trakassering i arbeidsmiljølovens forstand har hun vært utsatt for en uheldig belastning over en periode og at hun som følge av dette ikke har hatt et «fullt forsvarlig arbeidsmiljø». De kommer med en rekke anbefalte tiltak i rapporten side 69-71 som gjenspeiler hvordan NBIM burde handlet ovenfor Bull Daae. Det er anført at arbeidsgiver ikke gjorde noe for å hjelpe Bull Daae høsten 2021 eller våren 2022. Våren 2022 er det ikke tilbudt noen tilretteleggingstiltak utover prosjektet i Risk. Det ble kun avholdt møter uten at det har ledet til noe, dette er ikke en oppfyllelse av tilretteleggingsplikten.

Når det gjelder situasjonen høsten 2021 er det allerede redegjort for prosessen rundt interessekonfliktvurderingen. Det er klart at Bull Daae opplevde situasjonen som belastende da det var usikkert hvorvidt hun kunne gå tilbake til sin stilling før hun fikk beskjed om det den 4. november 2021. Selv om arbeidsgiver kunne vært tydeligere i kommunikasjonen som tidligere påpekt er dette en situasjon Bull Daae har skapt selv og som måtte håndteres av arbeidsgiver. Bull Daae opplever alt som skjer etter 10. september 2021 som trakassering, diskriminering, personlig forfølgelse osv. Hun varsler om mobbing og trakassering og mener seg utsatt for gjengjeldelse etter varsling. Hun bidrar selv til å øke konfliktnivået med arbeidsgiver og etter rettens mening har hun ikke latt seg hjelpe eller legge ting bak seg og gå videre. Det foreligger ingen opptreden fra arbeidsgiver som kan utløse noe erstatningsansvar i denne perioden.

Retten viser til at Bull Daae fikk beskjed om at hun fikk tilbake stillingen den 4. november 2021. Hun ble sykemeldt den 9. november 2021 og har vært sykemeldt i ulik grad siden. Hun kommer tilbake til stillingen den 1. januar 2022 og hun er på dette tidspunktet 40 % sykemeldt. Oppstarten blir vanskelig. Hun skriver e-post den 3. januar 2022 til Framnes:

«jeg føler meg overkjørt, mobbet og trakassert av menn som ikke gjør jobben sin. Og Ivar skal liksom være «Global Head of Compliance», det er en vits».

Det blir også problemer med oppdelingen av analyseavdelingen og Bull Daae skriver blant annet i en e-post til Framnes 21. januar 2022 at «jeg legger til grunn at jeg får alle ressursene jeg trenger på plass så snart som overhodet mulig, og jeg trenger 3 nye, en senior og to junior ressurser.» Framnes svarer at han ikke har fått godkjenning for 3 nye. Bull Daae fortsetter med anklager om at dette er «offentlig vingeklipping og straff».

Mot slutten av januar blir Bull Daae sykemeldt 80 % og fra midten av februar 100%. Hun ber Framnes «gjøre hverdagen bedre for henne, ikke vanskeligere» og Framnes svarer:

«Det var veldig leit å høre og det går inn på meg. Jeg vil du skal vite at jeg vil gjøre det jeg kan for å få ting bedre. Jeg vil også at du skal vite du har min støtte på jobb og jeg er veldig glad for å ha deg tilbake i teamet. Vi har mange spennende ting vi skal jobbe med fremover»

Hun følges også opp av HR ved rådgiver Fabienne Lucq (**Lucq**). De har flere møter. Bull Daae uttrykker den 22. mars 2022 at hun venter på rapport fra internrevisjonen og at hun kan starte bedringsprosessen først etter at den foreligger. Framnes og Lucq deltar i dialogmøte med NAV. Det er dialog mellom Framnes og Bull Daae om deltagelse for Bull Daae i et panel som Framnes støtter og Framnes foreslår en prosjektoppgave hun kan starte å jobbe med for å komme tilbake i arbeid. Bull Daae mener hun må fokusere på hennes ledelsesrolle og er ikke positiv.

Den 22. april 2022 skriver Bull Daae til Lucq at hun ikke stoler på Framnes og at hun blir utslitt av å samarbeide med ham. Hun skriver at hun ikke kan delta i panelet og «I see that I really don't trust Emil, and that is a very difficult starting point for any collaboration.» Hun gjentar anklagene mot Nygård, Framnes og Eriksen i forbindelse med interessekonfliktvurderingen and «it all stings». Framnes skriver 25. april 2022 at han er glad for å se henne på jobb og involverer henne i siste runde i en rekrutteringsprosess. Bull Daae skriver samme dag til Lucq at Framnes overser henne og det er «bullshit» at han var glad for å se henne. Bull Daae skriver videre:

I have really had my fill of Emil's spineless behaviour, and rewriting of what happens or what is being communicated, when he realizes that it looks bad. As I have mentioned before I really don't trust him, and this is one of the reasons why. And he has demonstrated it again and again. It did not become any easier to relate to him after this mail.

He is making my working day a torment. I have a really bad knot in my tummy after today. It was physically trying to sit through this morning, even before I read what Emil had written below. Again, I think it best if I don't answer him on this at all. I will leave it up to you. (I guess the fact that he makes me physically uncomfortable does not need to reach him – as it will only confirm that his “freezing out tactics” is working).

Hun uttrykker i en e-post 25. april 2022 at hun synes det er vanskelig med Nygård også. Det blir holdt nytt dialogmøte med NAV den 27. april 2022. Tilstede var Bull Daae, Lucq, Framnes og bedriftslege Silje Fjeldstad. Bull Daae uttrykker i møte at hun ikke vil ha alene møter med Framnes og at hun ikke stoler på ham. Det er enighet om at målet er at Bull Daae skal tilbake i 100 % i sin stilling og at Framnes med bistand fra HR skal tilrettelegge for dette. Bull Daae stiller seg imidlertid positiv til andre løsninger. NBIM jobber med en oppfølgingsplan som blir sendt til NAV 20. mai 2022 men som ved en feil ikke kom frem før i september 2022. Det blir etter 20. mai 2022 holdt ukentlige møter mellom Lucq og Bull Daae og det jobbes i denne perioden parallelt med å finne andre midlertidige stillinger til Bull Daae. I samme periode sender Bull Daae flere e-poster til Lucq der hun er opptatt av at NBIM skal anerkjenne at hun er behandlet under enhver kritikk og at de som har begått lovbrudd stilles til ansvar.

Det blir holdt et møte den 7. juni 2022. Tilstede var Bull Daae, advokat Knudtzon, Aas, Nygård og advokat for NBIM, Ingeborg Moen Borgerud. Det blir fastholdt at hun ikke kan utføre jobben som «Head of Trading Analytics» pga. manglende ressurser og sviktende tillitt til Framnes og Nygård som ikke har sikret et forsvarlig arbeidsmiljø for henne over lang tid. Hun stoler ikke på Framnes og mener internrevisjonen «må gå gjennom rapporten en gang til». Hun håper «pendelen går i riktig retning nå, hvis ikke vil hun vurdere å la domstolene løse dette».

Den 13. juni 2022 presenteres Bull Daae for et prosjekt innenfor «Corporate planning» som Bull Daae avslår ved e-post den 16. juni 2022. Bull Daae ønsker stilling som «Head of ESG Analytics» eller «Head of Operational Risk». Lucq svarer at hun kan søke på

stillingene men at de ikke er aktuelle som et tilretteleggingstiltak. Den 14. juni 2022 skriver Bull Daae til Lucq at hun blir syk av å møte Framnes og er opptatt av at han stilles til ansvar for hans behandling av henne. Dette gjentas av Bull Daae også senere i juni 2022. Framnes forklarte at internrevisjonens rapport av 3. juni 2022 ble lagt til grunn av ledelsen og hans oppdrag var å bidra til at Bull Daae skulle komme tilbake i arbeid. Han jobbet for å få det til å fungere men det var vanskelig pga. Bull Daae var mye borte pga. sykemelding og hun gjentok de samme anklagene.

I august 2022 sender Bull Daae ytterligere meldinger til Framnes der innholdet oppsummert er at han må be om unnskyldning, at det er i hans makt å bedre tillitten og kommunikasjonen og at rapporter fra Compliance må slettes.

Bull Daae blir omplassert til prosjekt i Risk avdelingen med oppstart 1. september 2022.

Retten mener det ikke foreligger brudd på arbeidsmiljøloven § 4-1 eller arbeidsgivers tilretteleggingsplikten etter arbeidsmiljøloven § 4-6. Arbeidsgiver har etter 1. januar 2022 forsøkt å tilrettelegge for at Bull Daae skulle komme tilbake i en 100 % stilling som «Head og Trading Analytics». Bull Daae på sin side har ikke latt seg hjelpe, hun har vært opptatt av at hennes overordnede skal beklage og stilles til ansvar og sagt at hun blir syk av å jobbe med Framnes og Nygård. Hun har ikke vist evne eller vilje til å gå videre og samhandle med sine ledere som er nødvendig i et arbeidsforhold.

Det ble da jobbet med å finne midlertidige prosjekter for å skape avstand til hennes ledere og hun ble omplassert i «Risk Measurement» av denne grunn.

Saksøkte blir etter dette å frifinne for saksøkers påstand nr. 4, 5, og 6. Saksøkte er ikke ansvarlig for det tap Bull Daae har hatt eller vil få som følge av hennes sykemelding eller omplassering.

### 3.3 Foreligger det gjengjeldelse etter varslings

Retten legger til grunn at Bull Daae varslet om at HR rådgiver Jeffery hadde mobbet og trakassert henne og at det som følge av dette ble igangsatt en undersøkelse av internrevisjonen i Norges Bank. Retten viser til e-post av 1. desember 2021 der Bull Daae

skriver til HR rådgiver Minascurta at hun er trakassert og mobbet av Jeffery. E-posten følges opp av HR direktør Aas og behandles som et varsel, dette også etter ønske fra Bull Daae. Det ble vurdert at Compliance var inhabile til å behandle varselet fordi de hadde vært involvert i sakskomplekset det ble varslet om. Varselet ble derfor sendt til internrevisjonen i Norges Bank. Undersøkelser ble iverksatt med bistand fra PWC. Undersøkelser blir gjennomført i perioden januar til juni 2022 og rapport foreligger 3. juni 2022. Syv personer er intervjuet og internrevisjonen har innhentet dokumentasjon. I samtaler med Bull Daae ble varselet utdypet til å omfatte (internrevisjonens rapport side 20):

1. Kritikkverdige forhold ved igangsettelse og prosess for gjennomføring av vurdering om interessekonflikt. Nygård og Framnes var ansvarlig for dette.
2. Brudd på taushetsplikt ved at uvedkommende hadde kjennskap til EDB EBD og PHJs personlige forhold. Framnes ansvarlig for dette.
3. Utilstrekkelig oppfølging fra VJ i HR etter trakassering av varsler
4. Gjengjeldelse mot varsler, gjennom reduksjon gruppen varsler skal lede og underminering av varsler gjennom flytting av gjenværende ansatt til utlandet
5. Utilstrekkelig arbeid for å sikre et forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø for Varsler.
6. Brudd på retningslinjer ved utlysning av stillinger.

Det følger av arbeidsmiljøloven § 2 A-4 første ledd at gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med §§ 2 A-1 og 2 A-2, er forbudt. Etter arbeidsmiljøloven § 2 A-4 annet ledd menes det med gjengjeldelse enhver ugunstig handling, praksis eller unnlattelse som er en følge av eller en reaksjon på at arbeidstager har varslet, for eksempel a.) trusler, trakassering, usaklig forskjellsbehandling, sosial ekskludering eller annen utilbørlig opptreden og b.) advarsel, endring i arbeidsoppgaver, omplassering eller degradering, som gjengjeldelse. Det er således et krav til årsakssammenheng mellom varslingen og gjengjeldelseshandlingen. Den spesielle bevisbyrderregelen i arbeidsmiljøloven § 2 A-4 fjerde ledd innebærer at der det er «grunn til å tro» at «gjengjeldelse» har funnet sted, lempes bevisbyrden over på NBIM.

Det er anført at gjengjelden besto i at hennes team da hun kom tilbake i rollen som «Head og Trading Analytics» 1. januar 2022 var «vingeklippet» ved at det var delt mellom aksjer og renter og at en ansatt, Unger, ble overført til New York kontoret. Det er også anført at

omplussing med virkning fra 1. september 2022 er gjengjeldelse og hun ble mobbet og trakassert av Nygård og Framnes som følge av varslingen.

Retten mener beslutning om omplussing av Bull Daae er saklig begrunnet i andre forhold enn varslingen og at det ikke er tale om gjengjeldelse selv om hun har varslet. Det redegjøres for dette under punkt 4.

Videre mener retten at en reduksjon i antall personer i Bull Daae sin gruppe da hun kom tilbake 1. januar 2022 og flyttingen av Unger til USA er ikke er gjengjeldelse etter varsling. At gruppen ble mindre skyldes at handel med renteinstrumenter (fixed income trading) ble en egen avdeling med Malin Norberg som leder, hun tiltrådte 1. februar 2021. Det var da naturlig å dele opp analyseavdelingen tilsvarende (i aksjer og renter) og dette ble gjort med virkning fra 1. januar 2022. Retten mener dette er en organisasjonsendring som har ingen sammenheng med at Bull Daae varslet, planene ble også formalisert forut for varselet. Retten viser til forklaring fra Nygård, Framnes og Norberg vedrørende dette. Retten viser også til e-post fra Jeffery til Bull Daae av 29. september 2021 der det fremgår at de berørte var informert om planene og bedt om å gi innspill. Retten mener at flyttingen av Unger til New York kontoret våren 2022 ikke har sammenheng med varslingen. Retten viser til forklaring fra Unger, han forklarte at en flytting til New York kontoret hadde vært oppe til vurdering lenge før varselet og det passet våren 2022 fordi han hadde vært gjennom et samlivsbrudd. Retten legger til grunn at utplussing til andre kontorer er en måte å bidra til utvikling på for den enkelte og for organisasjonen og er ingen gjengjeldelseshandling etter varsling.

Det foreligger ikke trakassering som en gjengjeldelse etter varsling. Retten viser til det som er redegjort for ovenfor der retten kommer til at Bull Daae ikke er utsatt for trakassering.

Samlet mener retten det ikke foreligger gjengjeldeshandlinger etter varsling.

#### **4. Rettmessigheten av omplussingen av Bull Daae**

Spørsmålet er om NBIM i kraft av sin styringsrett som arbeidsgiver kunne bestemme at Bull Daae skulle midlertidig omplusseres til en prosjekt i «Risk Measurement avdelingen».

Arbeidsgivers styringsrett er beskrevet slik i Rt-2000-1602:

arbeidsgiveren har i henhold til 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 arbeidsavtalene 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.

I ansettelsesavtalen mellom Norges Bank og Bull Daae av 23. september 2010 fremgår det under punkt 3 «job description» at:

In the event of restructuring, organizational changes, changes in tasks, and otherwise as indicated by the employer's needs, Norges Bank is entitled to instruct employees to perform other tasks, transfer employees to other departments, etc., on the basis of the Employee's qualifications.

Det var også en bestemmelse om dette i Bull Daaes første ansettelsesavtale av 19. november 2004, i stillingsbeskrivelsen i punkt 3 fremgår det at:

ved omstillinger, organisasjonsmessige endringer, endringer i arbeidsoppgaver og ellers når arbeidsgivers behov tilsier det, har Norges Bank rett til å pålegge arbeidstager andre arbeidsoppgaver, overflytting til andre avdelinger m.v ut fra arbeidstagers kvalifikasjoner.

Retten viser til Rt. 2011 s. 841 hvor Høyesterett uttaler at arbeidsgivers styringsrett må utøves innenfor den allmenne saklighetsnormen. I avsnitt 57 og 58 fremgår det:

Arbeidsgivers styringsrett må imidlertid utøves innenfor den allmenne saklighetsnormen, jf. Rt-2001-418 (Kårstø-dommen), hvor førstvoterende formulerer saklighetskravet slik på side 427:

«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.»

Domstolene skal ikke foreta noen generell overprøving av om arbeidsgivers beslutninger innenfor rammene for styringsretten er påkrevde eller optimale. Spørsmålet er om det foreligger misbruk av styringsretten.



Med dette som utgangspunkt skal retten vurdere hvorvidt omplasseringen av Bull Daae var innenfor arbeidsgivers styringsrett.

Bakgrunnen for omplasseringen var en krevende arbeidsmiljøsituasjon i «Asset Strategies» avdelingen.

Som redegjørelsen under punktet over viser kom ikke Bull Daae tilbake i 100 % stilling som «Head of Trading Analytics» i løpet av våren 2022. Hun uttrykte at hun ikke hadde tillitt til sine ledere, at hun ble syk av å jobbe med dem og hun ville ikke ha møter alene med sin nærmeste leder Framnes. Det var etter rettens mening helt nødvendig å treffe tiltak for å bedre arbeidsmiljøsituasjonen. Det var nødvendig å pålegge Bull Daae endrede arbeidsoppgaver og rapporteringslinjer for å etablere avstand mellom Bull Daae og Framnes/Nygaard for en periode.

NBIM v/ advokat Borgerud sender brev den 30. juni 2022 hvor det varsles at det er nødvendige med midlertidige tiltak og dersom det ikke oppnås enighet vil arbeidsgiver måtte vurdere å beslutte tiltak. I e-post av 30. juni 2022 tilbys Bull Daae et prosjekt i «Risk Measurement» avdelingen med en beskrivelse av prosjektet. Bull Daae svarer at hun er positiv til innholdet i prosjektet men stiller betingelser for aksept; 1.) det skal bare være en varighet på seks måneder og hun skal være sikret annen adekvat permanent stilling etter de seks månedene eller at stillingen hennes skal være slik den var før den ble delt i aksjer og renter (helhetlig løsning) 2.) rapporter fra Compliance skal slettes og 3.) hennes advokatkostander skal dekkes. Hun innkalles til et møte den 23. august 2022 for å komme med sine synspunkter før avgjørelse treffes. Møte blir holdt og det var ikke mulig å oppnå enighet da Bull Daae fastholdt sine krav.

NBIM fatter på denne bakgrunn ensidig beslutning om omplassering. Retten viser til e-post av 26. august 2022 fra HR direktør Aas:

Hei Elisabeth,

Som nevnt i møtet ser vi nå situasjonen såpass vanskelig at vi er nødt til å treffe tiltak for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø og for at du skal kunne komme tilbake i arbeid fulltid så snart som mulig. Det er vår vurdering at det for en midlertidig periode bør etableres avstand mellom deg og dine nåværende ledere. Vedlagte brev bekrefter dette.

Fabienne kommer tilbake til deg på det praktiske rundt dette. Effektiv dato er 1. sept.

Retten mener omplasseringen er klart innenfor arbeidsgivers styringsrett og er saklig begrunnet. Det var åpenbart behov for å treffe tiltak for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø og det var etter rettens mening saklig å omplassere Bull Daae. Retten viser til forklaring fra Aas, hun beskrev at situasjonen var fastlåst og at det var helt nødvendig å treffe tiltak for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø for Bull Daae og i avdelingen. Hun beskrev at det var vanskelig å komme videre i planen om å få Bull Daae tilbake i stillingen da hun hele tiden vendte tilbake til den urett hun mente var begått mot henne og klarte ikke å legge det bak seg.

Oppgavene i prosjektet ligger innenfor Bull Daae kompetanseområde og hun har selv uttrykt å være positiv til innholdet i prosjektet. I brev av 26. august 2022 med beslutning om omplassering er det redegjort for hennes lønn etter omplasseringen. Nygård forklarte at hun ikke har tapt på omplasseringen og lagt frem for retten en beregning på dette. Som følge av at hun ikke får bonus i prosjektrollen har hun fått et tillegg i lønnen som har medført at hun faktisk har tjent mer enn i sin stilling som «Head og Trading Analytics». Retten legger til grunn at hun ikke har hatt et økonomisk tap og ikke vil ha det dersom omplasseringen fortsetter. Retten viser til referat fra møte holdt den 2. september 2022 der det i punkt 12 i oppsummeringen av arbeidsgivers synspunkter står:

I prosjektperioden vil Elisabeth ha den samme fastlønnen som hun har i dag. Videre vil hun få et fungeringstillegg som er beregnet med utgangspunkt i at Elisabeth ikke skal ha noe økonomisk tap. Tillegget skal kompensere for bortfall av prestasjonslønnsoptjening for de månedene hun arbeider i prosjektrollen, og er beregnet på samme måte som arbeidsgiver ellers gjør for andre som midlertidig går ut av prestasjonslønnberettiget stilling.

Det følger av dette at arbeidsgiver har forpliktet seg til at Bull Daae ikke skal ha noe økonomisk tap som følge av omplasseringen og må foreta beregninger for å sikre dette.

Slik retten har oppfattet Bull Daae bestrider hun ikke at hun ikke har tapt økonomisk på omplasseringen med den sykemeldingsgrad som er lagt til grunn i beregningen. Hun mener imidlertid beregningen skal gjøres uten fraværsdager fordi arbeidsgiver er ansvarlig for hennes sykemelding og da har hun et tap. Retten mener arbeidsgiver ikke har ansvaret for

at hun er sykmeldt. NBIM har sørget for et forsvarlig arbeidsmiljø for henne og er derfor ikke ansvarlig for hennes økonomiske tap som følge av sykemeldingen. Retten legger beregningen til Nygård til grunn som viser at hun ikke har hatt et økonomisk tap som følge av omplasseringen.

Omplasseringen ble forlenget ved brev av 10. mars 2023 frem til 30. juni 2023. Retten mener forlengelsen er saklig begrunnet og viser til e-post fra Lucq av 21. mars 2023 der det vises til at Bull Daae etter beslutning om omplassering har anlagt to søksmål mot NBIM med mange påstander også rettet mot Framnes og Nygård. Og videre:

The allegations made against Emil and other employees have been upheld in the law suit and several employees are exposed through the scheduled court case. As such, the situation has escalated. The working environment concerns that existed in August 2022 have not improved as a result of this, but are still present. As you have also been on full time sick leave for the majority of the six month period you initially were assigned to Risk Measurement, it has also not been possible to normalize the situation between you and your manager and colleagues.

Retten mener forlengelsen åpenbart er saklig begrunnet etter de omstendigheter som foreligger etter beslutningen om omplasseringen 26. august 2022.

## **Sak 2**

### **5. Hvorvidt Bull Daae er lønnsdiskriminert på bakgrunn av kjønn**

#### 5.1 Bakgrunnen for kravet

Bull Daae v/ advokat Knudtzon sendte e-post den 23. juni 2022 der det ble krevd innsyn i lønnen til fire mannlige kollegaer; Morten Trysnes (**Trysnes**), Mark Clemens (**Clemens**), Vegard Vik (**Vik**) og Gaute Langeland (**Langeland**). Etter undertegnelse av taushetserklæring fikk Bull Daae oversendt lønnsopplysningene 26. august 2022 og 26. september 2022. Bull Daae v/ advokat Knudtzon sendte erstatningskrav den 30. august 2022. Bull Daae mente hun utførte «arbeid av lik verdi» som disse fire mennene og fremsatte krav om justert lønn og bonus for perioden 2012-2022 på kr. 10.000.475. Det ble bedt om at beløpet ble «betalt umiddelbart» og det ble tatt forbehold om justering av

kravet. Det blir sendt e-post den 7. oktober 2022 fra advokat Knudtzon der kravet justeres opp til kr. 16.355.394 og «dersom vi ikke har mottatt en positiv tilbakemelding til kravet innen tirsdag 11. oktober 2021 klokken 14:00, vil stevning bli tatt ut».

Ved brev av 11. oktober 2022 fra advokat Fougner redegjøres det for at NBIM mener Bull Daae ikke har sannsynliggjort at sammenligningspersonene utfører «arbeid av lik verdi» og at lønnen uansett er basert på kjønnsnøytrale kriterier. Det er en redegjørelse på 15 sider og det sies at dette gjøres «for sakens opplysning og for å unngå et unødvendig søksmål».

Bull Daae tok ut stevning samme dag, den 11. oktober 2022, hvor erstatningskravet på kr. 16.355.394 fastholdes.

Ved prosesskriv av 10. februar 2023 krevde Bull Daae lønnsopplysninger for åtte ytterligere menn; Nygård, Pauli Mortensen (**Mortensen**), Mikko Koronen (**Koronen**), Lars Kristian Kvitvang (**Kvitvang**), Odd Magne Fosen (**Fosen**), Gisle Råsberg (**Råsberg**), Torgeir Malm (**Malm**) og Karl Ove Vindenes (**Vindenes**). Det ble også krevd lønnsopplysninger til en kvinne, Gøril Havro (**Havro**). Lønnsopplysningene ble fremlagt ved prosesskriv av 24. mars 2023.

Oslo tingrett og Borgarting lagmannsrett mente at lønnsopplysninger er underlagt taushetsplikt etter sentralbankloven § 5-2 og føring av bevisene skjedde for lukkede dører, jf. Oslo tingrett kjennelse av 3. mars 2023 og Borgarting lagmannsrett kjennelse av 30. mars 2023. Det har ikke vært nødvendig å referere til de konkrete lønnsforholdene til sammenligningspersonene i dommen med det resultatet retten har kommet til.

## 5.2 Rettslige utgangspunkter

Det følger av ldl. § 34:

Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Lønnen skal fastsettes på samme måte, uten hensyn til kjønn.

Retten til lik lønn betyr ikke nødvendigvis en rett til å få utbetalt samme kronebeløp. Arbeidsgiveren kan ha rett til å lønne ulikt, til tross for at arbeidene har lik verdi. Forhold

som knyttes til den individuelle arbeidstakeren, som ansiennitet, utførelse av arbeidet, særskilte kvalifikasjoner mv., kan begrunne ulik lønn. Det samme gjelder markedsverdi og andre argumenter knyttet til lønnskrav og lønnsforhandlinger. Kriteriene som begrunner ulik lønn må derimot praktiseres på en kjønnsnøytral måte. Retten viser til Prop.81 L (2016-2017) punkt 27.4.2.5.

Ldl. har en egen bevisbyrde-regel i § 37. Det følger av bestemmelsen at diskriminering skal anses å ha skjedd hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at diskriminering har skjedd, og den ansvarlige ikke sannsynliggjør at diskriminering likevel ikke har skjedd. I saker om likelønn går bevisbyrden over på arbeidsgiver dersom det er sannsynliggjort at arbeidene er av lik verdi. Det er da arbeidsgiver som må sannsynliggjøre at lønnsforskjellen skyldes kjønnsnøytrale kriterier. Retten viser til Prop. 81 L (2016-2017) side 47. Det er Bull Daae som må sannsynliggjøre at hun har arbeid av lik verdi som sammenligningspersonene og først når det er sannsynliggjort går bevisbyrden over på NBIM som må sannsynliggjøre at lønnsforskjellen skyldes kjønnsnøytrale kriterier.

Ved brudd på likelønsregelen kan den diskriminerte kreve erstatning og oppreisning, jf. ldl. § 38.

Det er fem kumulative vilkår som må være oppfylt for at det skal foreligge et brudd på bestemmelsen i ldl. § 34. Vilrårene er oppstilt i lovens forarbeider, prop.81 L (2016-2017) punkt 27.4.2;

- Det må være en lønnsforskjell
- Lønnsforskjellene må være innenfor samme virksomhet
- Arbeidene som sammenlignes må være de samme eller av lik verdi
- Lønnsforskjellen må direkte eller indirekte skyldes arbeidstakers kjønn
- Lønnsforskjellen må være saklig, nødvendig og forholdsmessig, jf. ldl. § 9

Retten går over til å vurdere hvorvidt disse vilrårene er oppfylt i saken.

### 5.3 Foreligger det en lønnsforskjell?

Lønnsbegrepet i bestemmelsen er vidt. Det følger av ldl. § 34 fjerde ledd at «med lønn menes det alminnelige arbeidsvederlaget og alle andre tillegg, fordeler og andre goder som ytes av arbeidsgiveren».

Det er ubestridt at det foreligger en lønnsforskjell, sammenligningspersonene har en høyere lønn enn Bull Daae. Retten viser til de fremlagte lønnsopplysninger for sammenligningspersonene for perioden Bull Daae mener seg lønnsdiskriminert.

Retten mener det ikke er nødvendig å redegjøre konkret for lønnsforskjellene under dette punktet, det er først dersom retten kommer til at Bull Daae er lønnsdiskriminering og hun har krav på erstatning og det er nødvendig å foreta en sammenligning av hennes lønn i forhold til sammenligningspersonene.

#### 5.4 Er lønnsforskjellene innenfor samme virksomhet?

Når det gjelder «samme virksomhet» skal dette forstås vidt. Bull Daae er ansatt i samme virksomhet som sammenligningspersonene.

#### 5.5 Har Bull Daae sannsynliggjort at hun utfører arbeid av lik verdi og hvis det er tilfellet har NBIM sannsynliggjort at lønnsforskjellen ikke skyldes kjønn?

##### 5.5.1 Utgangspunkt for vurderingen

Når det gjelder «arbeid av lik verdi» skal det etter ldl. § 34 tredje ledd foretas en helhetsvurdering der det legges vekt på den kompetansen som er nødvendig for å utføre arbeidet og andre relevante faktorer, som for eksempel anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold. Hva som ligger i «arbeid av lik verdi» er nærmere utdypet i forarbeidene og retten viser til Prop. 81 L (2016-2017) side 278. Det nevnes at andre faktorer enn de som er nevnt i loven kan være relevante, som organisatorisk plassering. De faktorene som vektlegges må imidlertid være relevante for den aktuelle stillingen og det er den totale summen av faktorene som er avgjørende. Det står videre i Prop. 81 L (2016-2017):

Arbeidets verdi i likestillingslovens forstand er ikke knyttet til verdien for arbeidsgiveren, men til en objektiv vurdering av innholdet og i det arbeidet som

utføres. Denne rettslige betydningen av begrepet lik verdi er derfor ikke helt sammenfallende med den økonomiske forståelsen av begrepet. Det er altså arbeidsoppgavene, ansvaret og kravene til kompetanse som ligger til stillingen, som er relevante i vurderingen av om arbeidene er av lik verdi, og ikke hvordan arbeidstakeren utfører arbeidet, eller hvordan det verdsettes av kunder og brukere, se blant annet Danfoss C-109/88. Selv om slike forhold ikke er relevante i vurderingen av om arbeidene har lik verdi, vil de være relevante for den individuelle lønnsfastsettelsen, og kan begrunne ulik lønn.

Når det gjelder faktoren kompetanse, må det ses hen til hvilken kompetanse som kreves til stillingen og hvilke kompetansekrav som stilles når stillingen lyses ut. At en person har høyere kvalifikasjoner enn det som kreves til stillingen, vil ikke virke inn på vurderingene av om arbeidene objektivt sett er av lik verdi. At vedkommende har kvalifikasjoner utover det som kreves, fører altså ikke til at arbeidet har en høyere verdi men særlige kvalifikasjoner kan være et kjønnsnøytralt kriterium som kan begrunne ulik lønn.

Med anstrengelse menes både fysiske og psykiske anstrengelser. For eksempel vil det at en stilling innebærer tunge løft mens en annen stilling er stillesittende, kunne føre til at arbeidene ikke er av lik verdi. At arbeidet er tyngende på grunn av stort ansvar, hører under vurderingen av ansvar.

Faktoren ansvar kan omfatte ansvar for økonomiske/materielle ressurser, arbeidsledelse, personalansvar, ansvar for informasjon, ansvar for mennesker og ansvar for planlegging og organisering, jf. Ot.prp.nr.77 (2000–2001) kapittel 16.1 side 114.

Hvor stillingen ligger i stillingshierarkiet, kan ha betydning ved fastleggelsen av ansvarets størrelse. Det er likevel det reelle innholdet i stillingen som er avgjørende. Hvis de hierarkiske forskjellene kun er formelle, vil ikke forskjellen i stillingenes nivå være av betydning.

Det er altså det reelle innholdet i stillingen som er det avgjørende for om arbeidet er av lik verdi og faktorene som vektlegges må være relevante for stillingen.

Selv om Bull Daae har sannsynliggjort at hun utfører arbeid av lik verdi betyr ikke det rett til samme lønn. Dersom arbeidsgiver sannsynliggjør at lønnen er basert på bakgrunn kjønnsnøytrale kriterier kan lønnen være ulik. Dette følger direkte av ldl § 34 første ledd annet punktum: «lønnen skal fastsettes på samme måte uten hensyn til kjønn». Retten viser til Prop. 81 L (2016-2017) side 279 der det står:

Retten til lik lønn betyr ikke nødvendigvis en rett til å få utbetalt samme kronebeløp. Arbeidsgiveren kan ha rett til å lønne ulikt, til tross for at arbeidene har lik verdi. Forhold som knyttes til den individuelle arbeidstakeren, som ansiennitet, utførelse av arbeidet, særskilte kvalifikasjoner mv., kan begrunne ulik lønn. Det samme gjelder markedsverdi og andre argumenter knyttet til lønnskrav og lønnsforhandlinger.

Dette er også slått fast av EU-domstolen i for eksempel C-427/11 der det i avsnitt 20 står:

If the worker adduced evidence to show that the criteria for establishing the existence of a difference in pay between a woman and a man and for identifying comparable work are satisfied, a prima facie case of discrimination would exist. It would then be for the employer to prove that there was no breach of the principle of equal pay by establishing by any legal means, inter alia, that the activities actually performed by the two employees were not in fact comparable or by justifying the difference in pay by objective factors unrelated to any discrimination based on sex.

#### 5.5.2 Bull Daae sitt arbeidsforhold

Bull Daae har fra desember 2009 til 2016 hatt stilling som «Senior Analyst» i ulike avdelinger i NBIM. I juli 2017 gikk Bull Daae over i en midlertidig og senere fast rolle som "Head of Trading Analytics». Fra 1. juli 2020 til 1. januar 2022 hadde Bull Daae utplassering som "Senior Advisor" for Nygård. Hun er nå midlertidig utplassert i en prosjekttrolle i avdelingen «Risk Measurement».

I stillingsannonse for «Head of Trade Analytics» med søknadsfrist 22. desember 2017 er stillingen beskrevet slik:

Norges Bank Investment Management is seeking a dedicated and results-oriented professional to lead our Trade Analytics team that sits within the Trading department. The Trading department is responsible for all Equity and Fixed Income trade execution for Norges Bank Investment Management's internal investment portfolios.

The team is responsible for the production and improvement of trading analytics across all asset classes. Trading analytics is used by the trading teams to improve performance, optimisation of orders for portfolio managers and used in internal and external reports. The team will work closely with the traders and researchers in the Trading teams. In addition there will be significant co-operation between various investment and operational teams throughout Norges Bank Investment Management.



The position is located in Oslo. Some travel may be expected. The role will report to the Global Head of Trading.

Det er beskrevet at Bull Daae har ansvaret for et team på 2 personer etter at «Trading Analytics» teamet ble delt i aksjer og renter med virkning fra 1. januar 2022. Dette som ledd i en organisasjonsendring. Forut for delingen var temaet Bull Daae ledet på 3-4 personer. Oppgavene består i å levere analysemateriale som anvendes av tradere og ledelsen i beslutningsprosesser og strategilegging. I tillegg leverer de tallmateriale som danner grunnlag for bonus for tradere og jobber særlig med hvordan transaksjonskostnader kan reduseres (monitorerer handlekostnader). Bull Daae er beskrevet som en sterk fagperson. Framnes beskrev at hun er veldig flink til å tolke tallmaterialet og gjøre det anvendbart for andre. Hun har alltid jobbet med analyseoppgaver og har ikke hatt tradingsautorisasjon eller investeringsmandat. Retten viser til hennes forklaring der hun bekreftet dette. Hun tar ikke egne investeringsbeslutninger men støtter, måler og kontrollerer beslutningene som tas.

Stillingen krever høyere utdanning (master eller Phd), det er lite tidspress og utelukkende interne leveranser. Det er forutsigbare arbeidstider og en årlig kvantitativ måling av måloppnåelse i forbindelse med utbetaling av bonus. Når det gjelder ansvar er det faglige ansvaret beskrevet slik: Gi anbefalinger rundt handler til trade-teams, delta i motpartsevaluering og utvelgelse, kvalitetssikre/sikre output av fondets trading-data sammen med IT-avdelinger, analysere fondets trading-data og utarbeide relevante analyser (transformere tradingdata til nyttig informasjon) for tradere og ledelse, måling av handler (trades) og traderes prestasjon for fastsettelse av bonuser, utarbeide og vedlikeholde relevant internrapportering, primært for ledelsen, vedlikeholde og utvikle verktøy for kvalitetssikring, analyse og rapportering av trading-data og analyser.

Slik retten har oppfattet Bull Daae mener hun at hun har sannsynliggjort at hun har utført og utfører «arbeid av lik verdi» som sammenligningspersonene med noen unntak. Hun sammenligner seg ikke lenger med Nygård og heller ikke de fire første sammenligningspersonene for hele tiårsperioden. Når det gjelder menn med investeringsansvar mener hun at selv om hun ikke har direkte investeringsansvar er hennes jobb av lik verdi for fondets resultater. Det er vist til at hennes arbeid har stor betydning for å holde transaksjonskostnader nede og at dette har direkte betydning for fondets

avkastning. Det er vist til at det fremgår av årsrapporten for 2022 at fondet hadde 0,87 prosentpoeng høyere avkastning enn referanseindeksen (eller 117 milliarder bedre) og at transaksjonskostnadene for 2022 var på 4 milliarder kroner. Avdelingen Bull Daae leder har stor betydning for disse resultatene. Det finnes ingen sammenlignbare stillinger som Bull Daaes i Norge, det er utelukkende de største internasjonale aktørene med globale porteføljer som har tilsvarende roller. Det er derfor ikke relevant når NBIM sammenligner Bull Daae med andre analysestillinger (senioranalytikere og Heads i analysefunksjoner) i NBIM og påstår hun tjener i øvre sjikt sammenlignet med disse.

### 5.5.3 Menn med investeringsansvar

Bull Daae har sammenlignet seg med til sammen 12 menn og av disse har 9 investeringsansvar i sammenligningsperioden. Dette gjelder Trysnes, Malm, Korhonen, Kvitvang, Fose, Vindenes, Nygård, Mortensen og Råsberg. Retten mener roller med investeringsansvar ikke er «arbeid av lik verdi» som de roller Bull Daae har hatt.

Retten viser til Nygård sin forklaring om rollene i investeringsprosessen. Fondets overordnede investeringsstrategi er fastsatt av Finansdepartementet gjennom Mandat for forvaltningen av Statens Pensjonsfond utland. Innenfor rammen av dette mandatet utsteder CEO investeringsmandater til investeringsdirektørene som igjen utsteder investeringsmandater til Global Head av de ulike investeringsavdelingene. Global Heads utsteder investeringsmandater og/eller trading autorisasjoner og kan i mange tilfeller også selv ta investeringsbeslutninger basert på eget mandat eller trading-autorisasjon. Gruppeledere (Heads) for porteføljeforvaltere og tradere har typisk eget investeringsansvar i tillegg til sitt lederansvar. En porteføljeforvalter er mottaker at et investeringsmandat fra sin leder og kan innenfor mandatet ta beslutninger gjennom å sende ordre til tradere. Tradere inngår avtaler med motparter basert på ordre fra porteføljeforvaltere og beslutter når, hvor og hvordan ordren skal plasseres i markedet. Det er alle disse investeringsbeslutningene som i sum bestemmer hvilke resultater fondet samlet sett oppnår på aksje- og renteinvesteringene. De tar beslutninger som direkte påvirker fondets resultater. Med fondets oppdrag om å forvalte Norges felles formue mener retten dette et stort ansvar.

Retten mener den anstrengelse og ansvar som ligger til stillinger med investeringsansvar er større enn stillingen til Bull Daae og derfor ikke av lik verdi. Når det gjelder anstrengelse mener retten at de med investeringsansvar har en langt høyere psykisk anstrengelse da deres beslutninger har direkte betydning for fondets resultat og dette er målbart og synlig hver dag. Dette kan ha betydning for andres og egen bonus, personlig karrierisiko (kan miste investeringsmandat ved dårlige investeringsresultater) og omdømmerisiko for fondet. De jobber under et større tidspress og det er krav om tilgjengelighet i flere tidssoner som medfører ugunstige arbeidstider. De har større økonomisk ansvar fordi de har investeringsansvar og de med lederstilling har i tillegg personalansvar. Når det gjelder arbeidsforholdene har de en mer uforutsigbar arbeidstid.

At de med investeringsansvar utfører arbeid av ulik verdi og lønnes høyere enn de uten investeringsansvar gjenspeiles i markedsdata. Markedsdata viser at roller med investeringsansvar lønnes betydelig høyere enn roller uten investeringsansvar, som analysefunksjoner som Bull Daae har hatt. Retten viser til McLagan annual compensation survey (2022) og Korn Ferry Club Survey – Asset Management 2021. Disse er leverandører av lønnsdata som begge viser dette. NBIM har også vist til at andre virksomheters lønnsrapportering viser lønnsforskjell mellom ansatte med og uten investeringsansvar. De offentlige tilgjengelige rapportene fra DNB-konsernet, DNB Asset Management AS, Arctic Securities AS, Pareto Securities AS og Folketrygdfondet er fremlagt og alle viser det samme, det skilles mellom stillinger med og uten kapital – og investeringsansvar hvor de med slikt ansvar lønnes betydelig høyere. Retten viser videre til forklaring fra Fidan Kacaniku (**Kacaniku**), «Head of Compensation and Benefit» i NBIM frem til april 2023. Han forklarte at markedet lønner de med investeringsansvar bedre enn roller uten investeringsansvar og for at NBIM skal være konkurransedyktig må de gjøre det samme. Dette fordi stillinger med investeringsansvar innebærer en betydelig anstrengelse og ansvar.

Når det gjelder de ni mennene med investeringsansvar som Bull Daae sammenligner seg med er det fremlagt CV for alle ni og i hjelpedokument til Nygårds partsforklaring (dok 122 side 20, «flyt i kapitalen») er de ni tegnet inn for å vise hvilken rolle de har i investeringsprosessen/ hvor i «flyten av kapital» de er plassert.

De har slik bakgrunn;

Trysnes ble ansatt i NBIM i 2006. Fra 2012-2014 hadde han stillingen «Head of Fund Asset Management», i 2015 «Head of Fund Allocation», i 2016 «Global Head of Fund Allocation», i 2017-2020 «Global Head of Fund Allocation» og fra 2021 "Head of Transition" i Equity Trading and Transition". Når det gjelder stillingen «Head of Transition» er han ansvarlig for gjennomføring av overordnede allokeringsbeslutninger, rebalansering, innskudd/uttrekk og transisjonsaktivitet innen Fondets aksjeeksponering. Trysnes har gjennom dette et betydelig investeringsansvar og ansvar for aktiviteter som påvirker store deler av NBIMs organisasjon. Fra 2012 har Trysnes hatt investeringsansvar og ledelsesansvar og således ikke arbeid av lik verdi som Bull Daae.

Nygård - Nygård ble ansatt i NBIM i 2007 som porteføljeforvalter. Siden da har Nygård hatt flere ulike investeringsroller, herunder ulike «Global Head» roller innen aksjeinvesteringsområdet «Equity Asset Strategies». I 2017 ble han en del av NBIMs ledergruppe som «Chief Investment Officer Asset Strategies». Bull Daae har ikke utført arbeid av lik verdi.

Mortensen ble ansatt i NBIM i 2001 som porteføljeforvalter. Han var deretter Senior Trader noen år før han i 2013 ble Head of Trading, og har hatt ulike Head roller siden med investeringsansvar. I 2021 ble han «Head of Fixed Income Trading». Bull Daae har ikke utført arbeid av lik verdi.

Korhonen ble ansatt i NBIM i 2007 som porteføljeforvalter. Etter noen år som porteføljeforvalter og senior trader ble han i 2011 utsendt til NBIMs New York kontor og hadde rollen «Head of Fixed Income Trading Americas», en rolle han hadde under hele sitt opphold i New York frem til midten av 2017. Da han kom tilbake til Norge i 2017 gikk han over i stilling som senior trader og er fra 2023 på utplassering som Business Manager i en annen avdeling i NBIM, Technology & Operations. Bull Daae har ikke utført arbeid av lik verdi.

Kvitvang ble ansatt i NBIM i 2005 i stillingen konsulent, for deretter å gå over i rollen som "Portfolio Administrator" og "Assistant Portfolio Manager" i 2006. I 2008 gikk han inn i rollen som Trader og har siden 2011 vært «Senior Trader» i NBIMs fixed income trading

desk i Oslo. Kvitvang har investeringsansvar og Bull Daae har ikke utført arbeid av lik verdi.

Fosen ble ansatt i NBIM i 2000 i stillingen oppgjørsmedarbeider. Fra 2002 ble han porteføljeforvalter og deretter senior porteføljeforvalter. Siden 2008 har han arbeidet som Senior Trader. Han har hele tiden hatt investeringsansvar og ikke arbeid av lik verdi som Bull Daae.

Råsberg ble ansatt i NBIM i 2007 som trainee og gikk over i en analytikerrolle i 2008 i «Fixed Income Operations». Råsberg har i alle sammenligningsårene hatt stillinger med investeringsansvar, herunder porteføljeforvalter, «Head of Credit Americas» og «Interim Head of Fixed Income Americas» og senior porteføljeforvalter fra 2017. Han har i hele sammenligningsperioden hatt direkte investeringsansvar (enten gjennom å selv utøve dette og/eller ved å ha ansvaret for å delegere slikt ansvar til andre) og ikke arbeid av lik verdi som Bull Daae.

Malm ble ansatt i NBIM i 2008 som porteføljeforvalter. Siden det har Malm hatt flere ulike stillinger alle med investeringsansvar, herunder porteføljeforvalter, Head og Global Head. Han var fra 2020-2021 «Interim Global Head of Equity Enhanced Indexing» og fra 2022 «Global Co-Head of Equity Enhanced Indexing». Dette er arbeid av ulik verdi som Bull Daae.

Vindenes ble ansatt i NBIM i 1998 i stillingen porteføljeforvalter. Vindenes har siden den tid hatt flere ulike roller alle med investeringsansvar, herunder porteføljeforvalter og senior porteføljeforvalter fra 2013 og fra 2022 «Lead Portfolio Manager». Vindenes har i alle sammenligningsårene hatt investeringsansvar og Bull Daae og Vindenes har derfor utført arbeid av ulik verdi.

Retten mener at uansett om Bull Daae har sannsynliggjort at hun utfører «arbeid av lik verdi» som disse ni sammenligningspersonene har arbeidsgiver sannsynliggjort at lønnsforskjellen skyldes kjønnsnøytrale kriterier.

NBIM skal tilby konkurransedyktige lønnsvilkår, men har generelt ikke noen målsetning om å være markedsledende. Konkret skal lønnen være knyttet til den enkeltes kompetanse,

ansvar og prestasjoner. I Finansdepartementets mandat for forvaltningen av Statens pensjonsfond utland er det i § 5-2 fastsatt at hovedstyret skal fastsette retningslinjer og rammer for en godtgjørelsesordning. Slike rammer er fastsatt i hovedstyrets prinsipper for kompensasjon til ansatte i NBIM. Hovedstyrets prinsipper suppleres av NBIM Policy for Human Resources som setter rammer for arbeidet med å tiltrekke seg, holde på og videreutvikle medarbeidere som kan bidra til at målene som er satt for forvaltningen kan nås. I tillegg har NBIM flere retningslinjer og prosedyrer som gjelder kompensasjonsordningen og egne interne regler for hvem som berettiget til prestasjonslønn og for beregningen av prestasjonslønn. Til sammen utgjør dette rammeverket for godtgjørelsesordningen for alle NBIMs ansatte. Dette rammeverket gjelder alle og åpner ikke for at det kan legges vekt på kjønn ved lønnsfastsettelsen.

Videre har NBIM en lønnsfastsettelsesprosess som bidrar til å sikre at det ikke tas utenforliggende hensyn ved fastsettelsen av lønn. Retten viser til forklaring fra Kacaniku. Han forklarte at lønns- og bonusfastsettelse for de ansatte i NBIM er gjennom en lang prosess hvor en rekke personer fra ulike deler av virksomheten er involvert. Dette for å sikre at det ikke blir tatt utenforliggende hensyn. Kacaniku forklarte at han aldri har sett tegn til at kjønn eller andre utenforliggende hensyn har vært hensyntatt i lønnsfastsettelsesprosessen. Det er så mange involverte og så mange kontroller at dette ville vært avdekket om det var tilfellet. Tangen forklarte at han er helt sikker på at det ikke forekommer lønnsdiskriminering på bakgrunn av kjønn i NBIM, de har de systemer for å kontrollere dette og har et særlig fokus på det. Det har vært en ny gjennomgang etter at Bull Daae tok ut stevning som bekrefter at det ikke forekommer diskriminering på bakgrunn av kjønn.

Det fremgår av ldl. § 26 at «alle norske virksomheter, uavhengig av størrelse, skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering». Det redegjøres for dette i en rekke rapporteringer til ulike forum; i årsrapport for Norges Bank, i årsrapport for NBIM og i årlige rapporter til arbeidsmiljøutvalget om bankens mål om likestilling og mangfold.

#### 5.5.4 Menn uten investeringsansvar

Når det gjelder de tre andre mennene Bull Daae sammenligner seg med; Clemens, Vik og Langeland mener NBIM at Bull Daae har sannsynliggjort at hun har utført arbeid av lik verdi som disse tre for deler av sammenligningsperioden. For Clemens i perioden 2021-2022 da han var «Senior Relationship Manager», for Vik i perioden 2021-2022 da han var «Lead Researcher» og for Langeland i perioden han var på utplassering i stillingen til Bull Daae (fra 1. juli 2020 til 1. januar 2022). NBIM mener derimot at de har sannsynliggjort at lønnen er fastsatt basert på kjønnsnøytrale kriterier. NBIM har anført at for perioder utover de som nevnt ovenfor har de ikke utført arbeid av lik verdi som Bull Daae. Retten er enig med NBIM og det foreligger etter rettens mening ikke brudd på ldl. § 34.

Clemens ble ansatt i 2009 som "Chief Administrative Officer" i NBIMs ledergruppe. Deretter gikk han i 2011 over til stillingen "Global Head of Business Management». I 2014 ble han "Senior Analyst" i «Sector Strategies». Denne stillingen hadde han frem til høsten 2015, da han fikk stillingen "Senior Relationship Manager" i samme avdeling. Det er opplyst at dette var en ren tittelendring. Fra 2016 til 2020 hadde han stillingen "Head of Business Management" i «CIO Office Equity Strategies», før han i 2021 gikk over til sin nåværende stilling som "Senior Relationship Manager" i «Equity Trading and Transition».

Da Clemens i 2012 fikk stillingen «Global Head of Business Management» var dette som ledd i en omorganisering der antall «Chiefs» skulle reduseres. Stillingen som «Global Head of Business Management» innebærer lederansvar for to «Heads» og totalt rundt 20 ansatte. Stillingen innebærer ansvar for NBIMs administrasjon, finansiell rapportering, budsjett- og kostnadskontroll og internasjonal kontoradministrasjon. Clemens rapporterte direkte til deputy CEO. Dette er ikke en stilling av lik verdi som Bull Daae hadde i denne perioden. Når det gjelder stillingen «Senior Analyst/Senior Relationship manager» mener retten at heller ikke dette var arbeid av lik verdi som Bull Daae i samme periode. Stillingen innebærer for eksempel et økonomisk ansvar ved godkjenning av alle kostnader i Chief området og ansvar for Chief-områdets budsjett og økonomistyring. Videre er det stor reisevirksomhet i forbindelse med ekstern relasjonsbygging. Når det gjelder stillingen «Head of Business Management» som Clemens hadde fra 2016-2020 er den heller ikke av lik verdi som stillingen til Bull Daae hadde i samme periode. Stillingen innebærer ledelsesansvar for 5 ansatte, administrative og HR relaterte oppgaver innenfor Chief område som oppfølging av strategi, handlingsplaner og rapportering, intern investeringsforskning, inkludert tematiske analyser av temaer som påvirker investeringer,

kontakt, administrasjon og relasjon med eksterne forskningsleverandører, arrangere årlige møter mellom investeringsbanker og NBIM CEO.

Som det fremgår har Clemens tidligere hatt stillinger som «Chief Administrative Officer» i NBIMs ledergruppe og fra 2012 stillingen «Global Head of Business Management» Det er anført at det er NBIMs praksis om i begrenset grad å gjennomføre negative lønnsjusteringer ved stillingsendringer som reflekterer Clemens' nåværende lønn. I forbindelse med overgangen til hans nåværende stilling i 2021 fikk han imidlertid en lønnsnedgang i fastlønn men han ble berettiget til prestasjonslønn som følge av overgangen til avdelingen «Asset Strategies». Bull Daae har ikke hatt stillingsendringer hvor spørsmålet om negativ lønnsjustering har vært aktuelt.

Retten mener NBIM har sannsynliggjort at det er denne praksisen som reflekteres i Clemens lønnsfastsettelse og at denne er praksisen er kjønnsnøytral. NBIM har vist at de har praksis for å ikke gjennomføre negative lønnsjusteringer ved stillingsendringer i omstillingsprosesser. Dette medfører at arbeidstakere i NBIM som tidligere har hatt lederstillinger (som «Chief» og «Global Head») i stor grad har beholdt lønnen ved overgang til stillinger med mindre ansvar. Diskrimineringsnemnda har i sin praksis anerkjent og akseptert arbeidsgivers behov for å kunne gjennomføre omorganiseringer uten negative lønnsjusteringer ved stillingsendringer, så fremt begrunnelsen er kjønnsnøytral. Retten viser som eksempel til DIN-2021-196. Uansett er praksisen lovlig etter likestillings- og diskrimineringsloven § 9, da den er saklig, nødvendig og forholdsmessig. Praksisen er begrunnet i et ønske om å beholde ansatte til tross for at det ut fra virksomhetens eller den enkelte ansattes behov er nødvendig med en stillingsendring.

Retten mener at selv om Bull Daae har sannsynliggjort at hun har hatt arbeid av lik verdi i deler av perioden er lønnen til Clemens fastsatt etter kjønnsnøytrale kriterier.

Vik hadde fra 1994 til 1995 et vikariat i NBIM som "Konsulent/markedsoperatør", før han i 1998 ble fast ansatt som "Rådgiver". Frem til 2008 hadde han stillingene "Rådgiver", "Porteføljeforvalter" og "Senior porteføljeforvalter". I 2008 ble han "Global Head of Investment Policy" og fra 2013 var han "Head of Investment Policy" frem til han i 2018



ble "Special Advisor" i «Allocation Strategies». I 2021 ble Vik "Special Advisor" i "Equity Trading and Transition" og har fra april 2022 vært "Lead Researcher" i samme avdeling.

Retten mener stillingene Vik har hatt er av ulik verdi som stillingen Bull Daae har hatt i samme perioder frem til 2021. Når det gjelder "Global Head of Investment Policy» og «Head of Investment Policy» er det stillinger med et stort ansvar. Stillingen «Global Head of Investment Policy» innebærer lederansvar for opp mot 10-12 ansatte. Det er en betydelig psykisk anstrengelse ved at stillingen har et stort ansvarsområde. Stillingen har ansvar for prosesser med betydning for fondets langsiktige avkastningspotensiale. Den innebærer investeringsrådgivning, utvikling av investeringsstrategier, rådgivning av CIO og lede NBIMs forskning på finans og porteføljeforvaltning. Når det gjelder stillingen «Head of Investment Policy» var det en utvikling av stillingen i perioden 2013-2016. I første periode var det ansvar for strategisk rådgivning og utvikling av oljefondets operasjonelle referanseportefølje. I andre periode innebar stillingen rådgivning for Chief Investment Officer rundt oppfølging av investeringsprosessen, utvikling av investeringsstrategier, organisering av investeringsmøter, evaluering av strategi og ledelse, ansvar og oppfølging av interne og eksterne analyseprodukter og representere NBIM i eksterne internasjonale fora som World Economic Forum.

Retten mener at selv om Bull Daae har sannsynliggjort at hun har utført arbeid av lik verdi i deler av perioden mener retten at Viks lønn uansett er lovlig begrunnet i saklige, kjønnsnøytrale forhold. Vik har i perioden 2008 til 2017 hatt stillinger som «Global Head» og «Head». På grunn av NBIMs praksis om å i begrenset grad gjennomføre negative lønnsjusteringer ved stillingsendringer som ledd i omstilling, reflekterer Viks nåværende lønn den lønnen han har hatt i disse stillingene. Dette er en kjønnsnøytral praksis og utgjør ikke brudd på likelønnsregelen i likestillings- og diskrimineringsloven § 34. Retten viser til tilsvarende vurdering som for Clemens.

Langeland ble ansatt i NBIM som "Business Manager" i «CIO Office Asset Strategies» i 2018. Fra 1. januar 2020 ble han «Lead Advisor» samme sted. Langeland var i perioden fra 1. juli 2020 til 1. januar 2022 på utplassering i rollen som "Head of Trading Analytics" i «Equity Trading and Transition». Etter dette gikk han over i en stilling som porteføljeforvalter.

Stillingen «Business Manager/Lead Advisor» er ikke arbeid av lik verdi som Bull Daae. Det er ulikt ansvar som ligger til de to stillingene. Stillingen «Business Manager/Lead Advisor» er en støttestilling til CIO «Asset Strategies» rundt strategiske og administrative beslutninger for ledelse av området, inkludert intern kommunikasjon av strategi, prioriteter og aktiviteter. Stillingen er en del av ledergruppen i Chief-området Asset Strategies. Selv om stillingen skulle betraktes som av lik verdi som Bull Daae sin stilling mener retten NBIM uansett har sannsynliggjort at lønnen er fastsatt etter kjønnsnøytrale kriterier. Langeland kom til NBIM fra Nordea og hadde en særskilt ønsket tilleggskompetanse. Dette har hatt betydning for den individuelle lønnsfastsettelsen og er vektlagt uavhengig av kjønn. Nygård forklarte at han først fikk et lønnstilbud som han ikke aksepterte og det var nødvendig å tilby noe høyere for at han skulle akseptere stillingen.

Langeland utførte arbeid av lik verdi i perioden han var i utplassering i Bull Daae sin stilling. Det er ubestridt at Langeland tjente mer i denne rollen. Det er opplyst at dette er som følge av NBIMs lønnspraksis om at ansatte beholder sin lønn i utplassering. Dette praktiseres uavhengig av kjønn. Bull Daae beholdt også sin lønn da hun var på utplassering. Dette følger av brev til Bull Daae av 9. juni 2020 med overskriften «Secondment for CIO Asset Strategies» det det står «your salary will remain the same». Retten mener NBIM har sannsynliggjort at den ulike lønnen skyldes kjønnsnøytrale kriterier. Retten legger til grunn at NBIM har en utplasseringsordning for å sikre medarbeideres faglige utvikling. De ansatte beholder sin vanlige lønn i utplasseringsperioden, uavhengig av om stillingen de praktiserer i er plassert på et høyere eller lavere lønnsnivå enn den lønnen vedkommende vanligvis har. Denne praksisen gjelder uavhengig kjønn og fremgår av «NBIMs Training and Development Guideline» hvor det under punkt 6 «Secondment» og «Salary» står; «the employee's salary will generally remain the same».

## 5.6 Oppsummering

Når det gjelder menn med investeringsansvar mener retten Bull Daae ikke utfører arbeid av lik verdi. Når det gjelder Clemens, Vik og Langeland mener retten Bull Daae har sannsynliggjort at hun har utført arbeid av lik verdi for deler av perioden men NBIM har sannsynliggjort at lønnen er fastsatt basert på kjønnsnøytrale kriterier. Det foreligger ikke diskriminering i strid med ldl. § 34.

Med det resultat retten har kommet til er det ikke nødvendig å ta stilling til hvorvidt det er relevant å sammenligne Bull Daae med andre senior analytikere eller «Heads» i tilsvarende analyseroller. NBIM mener det er relevant å sammenligne Bull Daae med slike stillinger og at Bull Daae ligger over både median og gjennomsnitt på opptjent kompensasjon for senioranalytikere i perioden 2012-2017 og Heads i perioden 2018-2022. Disse undersøkelsene er gjort etter at Bull Daae tok ut søksmål.

Med det resultat retten har kommet til er det heller ikke nødvendig å ta stilling til hvorvidt deler av kravet er foreldet.

På et overordnet plan og som ikke har betydning for resultatet ønsket meddommer Andersen å legge til følgende: NBIM, har et særlig ansvar når det gjelder å sikre likelønn. Likelønn er en grunnleggende rettighet og et viktig prinsipp for likestilling og rettferdighet i arbeidslivet. Som en av Norges største og mest innflytelsesrike institusjoner har NBIM muligheten til å være ledende og påvirke andre arbeidsgivere når det gjelder likelønn. Vurderingen av arbeid av lik verdi i en statlig institusjon som NBIM, forutsetter noen andre rammer enn i private kapitalforvaltningsvirksomhet, fordi resultatet av NBIMs virksomhet i det alt vesentligste er bestemt av mandat gitt fra offentligheten ved finansdepartementet. Dernest er virksomheten offentlig, i den forstand at de har demokratisk valgte organer – storting og regjering- som oppdragsgiver, og deres virksomhet har derfor en helt annen offentlig interesse enn et hvilket som helst privat kapitalforvaltningsforetak. Dette er forhold som vil påvirke vurderingen av lønnsforholdene i NBIM og krever en isolert vurdering uavhengig av private kapitalforvaltningsforetak. Åpenhet rundt lønn bidrar til å avdekke eventuelle skjevheter og skaper et mer rettferdig arbeidsmiljø. Ved å involvere og engasjere de ansatte i likelønnsarbeidet i tråd med likestillings- og diskrimineringsloven § 26 arbeidsgivers aktivitetsplikt og eksempelvis regelmessig gjennomgang av lønnsforskjeller internt ville trolig denne saken ha vært unngått.

## **6. Sakskostnader**

Det følger av tvisteloven § 20-2 første ledd at en part som har vunnet saken, har krav på full erstatning for sine sakskostnader.

NBIM har fått medhold i sin påstand om frifinnelse på alle punkter og har således krav på full erstatning for sine sakskostnader fra Bull Daae.

Retten har vurdert hvorvidt unntaket i tvisteloven § 20-2 tredje ledd om at en part helt eller delvis skal fritas for erstatningsansvar, skal komme til anvendelse. Retten mener det ikke er grunn til å gjøre unntak fra hovedregelen i første ledd.

For det første mener retten det ikke var god grunn til å få saken prøvd eller at den først ble bevismessig avklart etter saksanlegget, jf. tvisteloven § 20-2 tredje ledd bokstav a. Retten har ikke vært i tvil om resultatet.

Det er rettens mening at den den vinnende part heller ikke kan bebreides for at det kom til sak eller kan sies å ha avslått et rimelig forlikstilbud, jf. tvisteloven § 20-2 tredje ledd bokstav b. Retten viser til at partene møtte til rettsmekling den 17. januar 2023 uten å oppnå enighet. Tangen fikk spørsmål om saken har vært forsøkt løst etter dette tidspunktet. Han forklarte at han har hatt to samtaler med Bull Daae. Den første var 8. mars 2023. NBIM kom med tilbud om en sluttpakke på to årslønner og at Tangen kunne være hennes rådgiver og betale for eventuell etterutdannelse. Bull Daae krevde at hun skulle beholde stillingen som «Head og Trading Analytics», få et større team, 10 millioner i erstatning og at Nygård og Eriksen ikke skulle beholde sine nåværende stillinger. I påsken 2023 hadde de et nytt møte. NBIM kom med tilbud om 2 årslønner og 2 millioner i lønn for et 1-års prosjekt med Tangen som rådgiver. Hun ble garantert 2 årslønner selv om hun fikk nytt arbeid før utløpet av perioden. Bull Daae krevde å få beholde sin stilling som «Head og Trading Analytics», et større team og 8 millioner i erstatning. Det kom ikke til noen løsning. Rettens administrator tok opp spørsmålet om minnelig løsning etter innledningsforedrag og partsforklaringer, jf. tvisteloven § 8-1. Advokat Fougner fremsatte tilbud om at Bull Daae kunne trekke saken og sakskostnader ville ikke bli krevd. Retten mener med det resultat retten har kommet til at saksøkte ikke på noen måte kan bebreides for at det kom til sak eller har avslått et rimelig forlikstilbud.

Etter tvisteloven § 20-2 tredje ledd bokstav c kan det gjøres unntak dersom saken er av velferdsmessig betydning og styrkeforholdet partene imellom tilsier slikt fritak. Retten mener det ikke er grunnlag for å gjøre unntak etter denne bestemmelsen. Foruten de

økonomiske krav som er reist i saken gjelder den hvorvidt en omplassering er innenfor arbeidsgivers styringsrett.

Når det gjelder sak 2 mener retten det kan tillegges vekt at Bull Daae kunne få saken prøvd av diskrimineringsnemnda uten kostand men valgte å ta ut stevning for retten.

Advokat Fougner har lagt frem sakskostnadsoppgave på kr. 1.260.000 for sak 1 og kr. 640.000 for sak 2, til sammen kr. 1.900.000. Når to saker er forent til felles behandling skal sakskostninger fastsettes separat for hver sak, jf. for eksempel HR-2017-331-A avsnitt 134. Det er opplyst at dette ikke er fulle sakskostnader og at det er benyttet en timepris på advokat Fougner som er lavere enn det han vanligvis krever. Retten legger dette til grunn, saksforberedelsen har vært ressurskrevende og saken har vært behandlet over 16 dager. Retten mener sakskostnadene som er krevd har vært nødvendige og Bull Daae skal dekke dem.

Dommen er enstemmig med unntak av den dissens fra meddommer Andersen som fremkommer i punkt 3.1.

## DOMSSLUTNING

I sak 22-128657TVI-TOSL/03:

1. Norges Bank frifinnes.
2. Elisabeth Bull Daae dømmes til å betale sakskostnader til Norges Bank med 1.260.000 – enmilliontohundreogsekstitusen – kroner innen 14 – fjorten – dager fra forkynnelse av denne dommen.

I 22-145953TVI-TOSL/03:

1. Norges Bank frifinnes.
2. Elisabeth Bull Daae dømmes til å betale sakskostnader til Norges Bank med 640.00 – sekshundreogførtitusen – kroner innen 14 – fjorten – dager fra forkynnelse av denne dommen.

Retten hevet

Lili Noelle Sverdrup

Atle Marius Eriksen

Linn Veronica Blindheim  
Andersen

Veiledning om anke i sivile saker vedlegges.

## Veiledning om anke i sivile saker

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

### Ankefrist og gebyr

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

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

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

### Hva må ankeerklæringen inneholde?

I ankeerklæringen må du nevne

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

### Hvis du vil anke en tingrettsdom til lagmannsretten

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Hvis du vil anke en tingretts kjennelse eller beslutning til lagmannsretten

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

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

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

En *beslutning* kan du bare anke hvis du mener

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

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

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

### **Hvis du vil anke lagmannsrettens avgjørelse til Høyesterett**

Høyesterett er ankeinstans for lagmannsrettens avgjørelser.

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

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

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

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