

14. juni 2019



## Landsrådet for Trafikk, Teknikk, og Administrasjon

Norsk Jernbaneforbund

### Bane NOR har endret personalhåndboken

I sentralt samarbeidsutvalg 5. juni ga arbeidsgiver *informasjon* om endring av tekst i personalhåndboken. Revidert tilpasningsavtale fra 9. mars 2018 punkt 7 har en litt annen ordlyd: «Endringer i arbeidstakernes rettigheter etter personalhåndboken skal drøftes etter Hovedavtalens § 30 og punkt 4 i denne tilpasningsavtalen». Det har ikke blitt avholdt drøftinger i denne saken. Endringer er at arbeidsgiver har innført en hovedregel at det ikke skal tas lyd-, bilde-, eller filmopptak av møter, kurs eller lignende i Bane NORs regi. Unntak er selvfølgelig dersom *arbeidsgiver* har behov for å gjøre nettopp det. Og hovedregelen innføres uten at det bekjentgjøres i noen større utstrekning.

Det er ingen tvil om at arbeidsforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver har et særlig tillitselement, hvor lojalitetsplikten spiller en stor rolle. Tyveri, vold, trusler, å jobbe for konkurrenten og underslag er klassiske eksempler på forhold som kan bryte med lojalitetsplikten, men det er særdeles vanskelig å trekke en generell grense. For eksempel er det ikke illojalt å varsle om kritikkverdige forhold. Innføringen av en slik hovedregel er også betimelig. Norsk Jernbaneforbund og LOs juridiske avdeling er i en tvistesak ovenfor Bane NOR. I den saken er et lydopptak fremmet som bevis til Oslo tingrett. Lydopptaket er ikke i arbeidsgivers favør.

**Verdiene til Bane NOR er (fortsatt) åpen, respektfull, engasjert og nytenkende.** «Vi tar opp etiske dilemmaer og handler med integritet». «Vi er modige og drivende i endring og utvikling». «Vi møter hverandre og omverden med respekt, toleranse og tillit». Vi mener at verdiene skal også gjenspeiles i policyene til Bane NOR. En innføring av en ny hovedregel, med begrunnelse i en (blind) lojalitetsplikt og vage løfter om formelle reaksjoner fra arbeidsgiver dersom regelen ikke følges, er ikke i tråd med verdiene slik vi forstår dem. LTTA mener at det ikke er lydopptak i seg selv som er illojalt eller problematisk. Det er hva lydopptak eventuelt vil kunne dokumentere. Vi husker vel alle saken om [Jernia-sjefen som gjorde skjulte opptak av at han måtte akseptere sin egen oppsigelse](#).

Vi undrer oss hvorfor arbeidsgiver ikke stiller seg selv spørsmålet: *Hvorfor er vi i en situasjon hvor ansatte ser seg nødt til å foreta lydopptak i møte med oss?* Det er et tankekors at den underliggende problemstillingen forblir ubesvart, mens en regel skal kneble det som kan være ubehagelig. Hvilken organisasjonskultur vil det være hvis lojalitetsplikten kun skal gå nedenfra og opp, som Bane NOR nå antyder? Lojalitet må og skal bevege seg i mer enn én retning, for det er slik tillit bygges: Man gir tillit til det man identifiserer seg med, til den eller det som er tilliten verdig. «Ingenting er så farlig som lojalitet til ledere som innebærer at medarbeiderne går i takt» skrev Rune Rønningen i AFF Lederbulletin, høsten 1998.

**Men er det ulovlig å ta opptak da, spør du kanskje?** Nei. Det er ikke ulovlig eller straffbart etter norsk lov å foreta lydopptak av samtaler eller møter, så lenge man deltar i møtet eller samtalen selv. Det gjelder også skjulte eller såkalte hemmelige lydopptak.

<http://www.juridiskabc.no/sivilprosess/hemmelige-lydopptak-telefonsamtaler-moter/>  
<https://www.dagbladet.no/nyheter/hemmelig-lydopptak-av-samtaler-er-fullt-lovlig/60453007>

**På vegne av landsrådet for trafikk, teknikk og administrasjon,**

Rune Dahlen  
Leder