



DISKRIMINERINGSNEMNDA

Offentlig versjon

Sak 2022/1399

A

mot

B HF

**Uttalelse og vedtak av 21. september 2023 fra
Diskrimineringsnemnda, sammensatt av følgende medlemmer:**

**Elisabeth Deinboll (nemndleder)
Jens Kristian Johansen
Gislaug Øygarden**

Postadresse
Diskrimineringsnemnda
Postboks 208 Sentrum
5804 Bergen

Telefon
(+47) 909 33 125

E-post
post@diskrimineringsnemnda.no

Hjemmeside
www.diskrimineringsnemnda.no

Saken gjelder spørsmål om diskriminering på grunn av etnisitet og/ eller foreldrepermisjon i ansettelsesprosessen for et vikariat som lege ved et helseforetak. Saken gjelder også spørsmål om brudd på forbudet mot innhenting av opplysninger om graviditet i ansettelsesprosessen, samt brudd på arbeidsgivers opplysningsplikt overfor arbeidssøker om kandidaten som ble tilsatt.

Bakgrunn for saken

A er cand. med. og har godkjent norsk autorisasjon som lege. Høsten 2022 søkte han på et 100 % vikariat for LIS 2/3 anestesi ved avdeling for akuttmedisin ved [navn på sykehus]. Stillingen hadde en varighet på 2 år.

Fra utlysningsteksten gjengis følgende:

«Arbeidsoppgåver

- LIS 2/3 anesthesiologi får utdanning og supervisjon på anestesi og intensiv ved [navn på sykehus]
- Dei deltek i alle dei daglege aktivitetane ved anesthesiavdelinga sin legeseksjon inne på sjukehuset
- I tillegg går LIS 2/3 6-delt forvakt
- Undervisningsoppgåver

Kvalifikasjonar

- Godkjent norsk autorisasjon som lege. Norsk turnusteneste er ein fordel
- Personlege eigenskapar vil bli vektlagt.
- Arbeidserfaring frå fagfelt som er tellande for sideutdanning i anestesi vil bli vektlagt saman med fordigheter/kompetanse knytt til utøvelse av anestesifaget.
- Må beherske godt norsk både munnleg og skriftleg

Personlege eigenskapar

- Utvise god vurderingsevne, og kunne arbeide strukturert og målretta
- Interesse og motivasjon for fagfeltet. Inkluderer blant anna motivasjon for å utvikle kommunikasjon og å ha ei viktig rolle i akuttmedisinsk teamarbeid.
- Gode samarbeidsrelasjonar til alle nødvendige yrkesgrupper i og utenfor avdelinga.
- Oversikt over eigne oppgåver, også under skiftande omstende. Følgjer opp delegerte oppgåver
- Innsikt i eigne forutsetningar og kompetansenivå, ber om hjelp når det er nødvendig
- Bidra aktivt til eit godt arbeidsmiljø
- Bidra aktivt til fagleg utvikling, opplæring og undervisning ved avdelinga»

Det var totalt 8 søkere til stillingen. Fire av disse ble innkalt til intervju, deriblant A. Det ble innstilt to kandidater til stillingen. A ble ikke innstilt.

På søknadstidspunktet var As ektefelle gravid med termin i januar 2023. Det er ikke bestridt at arbeidsgiver fikk kunnskap om dette under intervjuet. Partene er uenige om arbeidsgiver innhentet og vektla denne opplysningen i ansettelsesprosessen i strid med ldl. §§ 30 og 6.

Den 1. november 2022 sendte A v/ foretakstillitsvalgt i YLF en e-post til arbeidsgiver og ba om å få opplysninger om vedkommende som ble tilsatt. Fra e-posten gjengis følgende:

«[A] har ingen forventninger om endring i ansettelsen. [Han] ønsker bare å få vite om det har skjedd en forbigåelse og bli kjent med faktiske opplysninger om den som ble tilsatt og evt. prøve saken for sivilombudsmannen dersom det er vesentlig forskjell i faktiske forhold. Mailen fra [seksjonslederen] er diffus og går ikke inn på kvalifikasjoner (tidligere arbeidserfaring, tid i spesialiteten også videre) og han går ikke inn på begrunnelse av personlig egnethet eller vurdering fra intervjuene. Kan for øvrig nevne at han ikke har snakket med [As] referanser».

Innsynsforespørselen ble avvist av arbeidsgiver dagen etter med henvisning til helseforetaksloven § 5.

A klaget saken inn for Diskrimineringsnemnda 15. november 2022.

Etter vanlig saksforberedelse ble saken behandlet i nemndas møte 4. september 2023 i Statens Hus i Bergen. Det ble avholdt muntlig forhandling. Nemnda var satt med nemndleder Elisabeth Deinboll og nemndmedlemmene Jens Kristian Johansen og Gislaug Øygarden. Sekretariatet var representert ved Kristine F. Sandven, Ingrid Teistung og Andrea Süßmann. A og B HF v/adv. Elin Viken Holvik og seksjonsleder C deltok via videooverføring.

Partenes syn på saken

A har i hovedsak anført:

B HF har diskriminert A på grunn av etnisitet og/ eller foreldrepermisjon i ansettelsesprosessen for stillingen som LIS 2/3 anestesi ved [navn på sykehus].

A ble ikke innstilt til stillingen til tross for at han oppfylte samtlige kvalifikasjonskrav. Han har også relevant sideutdanning og arbeidserfaring. På søknadstidspunktet hadde han 1 års erfaring som LIS 3 anestesi ved et annet sykehus. Kandidaten som ble tilsatt hadde ingen ferdigheter eller kompetanse

knyttet til anestesifaget og ingen relevant arbeidserfaring eller sideutdanning. Det er bare arbeid som LIS 2 i indremedisin som teller som sideutdanning for anestesi. I motsetning til kandidaten som ble tilsatt, var A på søknadstidspunktet allerede godt i gang med spesialisingsløpet. Likevel ble han ikke engang vurdert som aktuell for stillingen.

Arbeidsgiver har ikke klart å konkretisere hvilke personlige egenskaper A angivelig mangler. Referatet fra intervjuet som ble oversendt 14.04.2023 samsvarer ikke med seksjonslederens tilbakemelding etter intervjuet. Referatet er mangelfullt og ufullstendig og fremstår mer som en konstruert vurdering enn et faktisk referat. Intervjuet varte i 30 minutter, mens selve referatet bare består av fem setninger der hovedfokus er hvordan A ville håndtere et eventuelt avslag.

Dersom arbeidsgiver var i tvil om As egnethet for stillingen kunne man foretatt en ryddig referansesjekk med daværende arbeidsgiver for å avklare eventuelle spørsmål. I stedet valgte seksjonslederen å småprate med referansen under en lunsj på et møte for intensivleger hvor begge var til stede. Den såkalte «referansesjekken» var av en slik art at referansen selv ikke oppfattet at det var en referansesjekk, før A kontaktet referansen og informerte om dette. En normalt skikket leder ville ha tatt kontakt med oppgitte referanser etter intervjuet og stilt avklarende spørsmål, men dette ble ikke gjort.

B HF har handlet i strid med forbudet mot innhenting av opplysninger om graviditet i ansettelsesprosessen.

Under intervjuet spurte arbeidsgiver hvorfor A hadde søkt på akkurat denne stillingen. Det fremkom da at As ektefelle jobbet ved samme sykehus og at de ventet barn sammen. For det tilfellet at dette ikke hadde kommet opp under intervjuet, så er det uansett mer sannsynlig enn ikke at både seksjonslederen og tillitsvalgt visste om graviditeten, ettersom ektefellen på søknadstidspunktet hadde jobbet som LIS 3 i [fag] ved [navn på sykehus] i nesten 4 år. [Navn på sykehus] er et lite sykehus der legene stort sett er på fornavn med hverandre og «alle kjenner alle».

Opplysningen om graviditeten og forestående foreldrepermisjon, sammen med hans etniske bakgrunn, ble vektlagt negativt i ansettelsesprosessen fordi arbeidsgiver ikke ønsket å tilrettelegge for foreldrepermisjon og fordi arbeidsgiver foretrakk en hvit nordmann med genetisk opphav fra Norge og regionen.

B HF har brutt arbeidsgivers opplysningsplikt overfor A.

A har både ved direkte kontakt med seksjonslederen og gjennom tillitsvalgt i YLF forsøkt å få innsyn i hva slags kvalifikasjoner den som ble tilsatt i stillingen har, for å finne ut av om den best kvalifiserte kandidaten ble tilsatt, men ble nektet innsyn.

Helseforetakets påstand om at det ikke fremgikk av henvendelsene at A mente han kunne være forbigått i strid med likestillings- og diskrimineringsloven er feil. Det fremgår tydelig av e-posten fra tillitsvalgt at henvendelsen gjaldt mistanke om forbigåelse.

A krever oppreisningserstatning utmålt etter nemndas skjønn og erstatning for økonomisk tap.

B HF v/advokat Elin Viken Holvik har i hovedsak anført:

B HF bestrider at A ble diskriminert ved ansettelsen. Arbeidsgiver har verken innhentet eller vektlagt opplysninger om graviditet/ foreldrepermisjon eller etnisitet i ansettelsesprosessen.

Det ble under intervjuene ikke stilt spørsmål til noen av kandidatene, verken om etnisitet eller familieplanlegging. Arbeidsgiver har heller ikke på noe annet tidspunkt i prosessen gjort vurderinger opp mot etnisitet eller foreldrepermisjonsrettigheter. Det var A selv som uoppfordret fortalte at han og ektefellen ventet barn. Det ble ikke stilt videre spørsmål rundt dette, og det ble ikke tillagt vekt i vurderingen av kandidatene.

Alle de fire kandidatene som ble innkalt til intervju – inkludert A – ble vurdert som likt kvalifisert ut fra de formelle kvalifikasjonskravene til stillingen. Kandidatenes personlige egenskaper ble derfor avgjørende i vurderingen av hvem som var best kvalifisert. Det fremgår av stillingsutlysningen at personlige egenskaper ville bli vektlagt og det er også presisert hvilke egenskaper arbeidsgiver ville vektlegge.

Etter at arbeidsgiver hadde gjennomført intervju med de aktuelle kandidatene var samtlige som var til stede under intervjuene enige om hvem som var best kvalifisert for stillingen. Seksjonslederen gjennomførte referansesjekk av alle kandidatene som var til intervju. Den 07.09.2022 hadde seksjonslederen en samtale med avdelingssjefen ved anestesivdelingen ved X sykehus, som A hadde oppgitt som sin førstereferanse. Arbeidsgiver er enig i at referansesjekken kunne vært gjennomført på annen måte, men bestrider at dette har hatt betydning for vurderingen av As egnethet for stillingen.

Etter at seksjonslederen hadde gjennomført referansesjekk vurderte arbeidsgiver etter en samlet vurdering at D var den best kvalifiserte kandidaten. Hun ble

derfor innstilt som nummer en til stillingen. E ble innstilt som nummer to. Bakgrunnen for at arbeidsgiver valgte å innstille bare to kandidater var at begge kandidatene hadde gitt tydelig uttrykk for at de ville takke ja til stillingen. Endelig innstilling ble gjort av avdelingssjefen.

A ble vurdert til ikke å være best kvalifisert for stillingen. Det var utelukkende kandidatenes kvalifikasjoner som ble vektlagt i ansettelsesprosessen. Representantene som deltok i intervjuene bekrefter at det var en god og ryddig prosess der alle interne føringer og prosedyrer ble fulgt.

Arbeidsgiver mener diskrimineringspåstandene A fremsetter er direkte usanne og stiller seg uforstående til disse. Som det fremgår av stillingsutlysningen er det eneste formelle kvalifikasjonskravet for stillingen at kandidatene har godkjent norsk autorisasjon som lege. Utover dette vil arbeidsgiver gjøre en samlet vurdering av hvilken søker som er best kvalifisert. Personlige kvaliteter som blant annet ydmykhet, evne til å bygge team og å by på seg selv, samt det å være konstruktiv og ivaretakende, er kjerneferdigheter i anestesifaget. Kandidaten som ble tilsatt viste at hun besitter disse egenskapene på en overbevisende måte.

B HF har ikke brutt opplysningsplikten overfor A.

Det fremgikk ikke av henvendelsen fra foretakstillitsvalgt at A mente seg forbigått i strid med likestillings- og diskrimineringsloven. Det forelå heller ingen annen informasjon som ga arbeidsgiver grunn til å tro at A hadde mistanke om diskriminering. Innsyn med hjemmel i ldl. § 31 ble derfor ikke vurdert. Arbeidsgiver ble først kjent med at A mente seg forbigått i ansettelsesprosessen da helseforetaket mottok anmodning om tilsvar fra Diskrimineringsnemnda i anledning denne saken. Det er derfor ikke grunnlag for å hevde at arbeidsgiver har brutt opplysningsplikten overfor A.

B HF fastholder at den best kvalifiserte kandidaten ble tilsatt og at A ikke er blitt utsatt for noen form for diskriminering. Følgelig bestrides også erstatnings- og oppreisningskravet.

Nemndas syn på saken

Nemnda har kommet til at B HF ikke har innhentet opplysninger om graviditet i ansettelsesprosessen eller diskriminert A på grunn av etnisitet eller foreldrepermisjon.

Nemnda har kommet til at B HF har brutt opplysningsplikten overfor A.

Rettslige utgangspunkt

Likestillings- og diskrimineringsloven (Idl.) § 6 første ledd forbyr diskriminering på grunn av foreldrepermisjon og/ eller etnisitet. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk.

Forbudet omfatter diskriminering på grunn av eksisterende, antatte, tidligere eller fremtidige forhold som nevnt i § 6 første ledd.

Med diskriminering menes direkte eller indirekte forskjellsbehandling etter §§ 7 og 8 som ikke er lovlige etter bestemmelsene i §§ 9, 10 eller 11.

Diskrimineringsforbudet gjelder alle sider av et arbeidsforhold, jf. § 29.

Det følger videre av Idl. § 30 første ledd bokstav a at innhenting av opplysninger om graviditet/ familieplanlegging i ansettelsesprosessen, under intervju eller på annen måte, er forbudt. Forbudet er absolutt. Formålet med bestemmelsen er å hindre at arbeidsgivere får opplysninger som kan danne grunnlag for diskriminering ved ansettelsen, se Prop. 81 L (2016-20017) s. 272-273.

Arbeidssøkere som mener seg forbigått i strid med likestillings- og diskrimineringsloven kan kreve at arbeidsgiveren skriftlig gir opplysninger om den som ble tilsatt, jf. Idl. § 31. Arbeidsgiveren skal opplyse om utdanning, praksis og andre klart konstaterbare kvalifikasjoner.

For Diskrimineringsnemndas bevisvurdering gjelder det alminnelige beviskravet i sivile saker. Nemnda skal legge til grunn det faktum som er mest sannsynlig, se for eksempel Høyesteretts dom i HR-2020-2476-A, avsnitt 74 og 75.

Nemndas myndighet til å tilkjenne oppreisning og erstatning følger av diskrimineringsombudsloven § 12, jf. Idl. § 38.

Den konkrete vurderingen

Nemnda skal ta stilling til om helseforetaket har innhentet og/ eller vektlagt opplysninger om graviditet og/ eller etnisitet i ansettelsesprosessen. Nemnda skal videre ta stilling til om helseforetaket har brutt opplysningsplikten overfor A.

Nemnda behandler først spørsmålet om arbeidsgiver «innhentet» opplysninger om graviditet/ familieplanlegging i ansettelsesprosessen i strid med Idl. § 30.

Det er ikke bestridt i saken at A under intervjuet fortalte at ektefellen var gravid med termin i januar 2023. Det er heller ikke bestridt at bakgrunnen for at dette kom opp var at arbeidsgiver spurte hvorfor A søkte på akkurat denne stillingen. A svarte da at ektefellen arbeidet ved samme sykehus og at de ventet barn sammen.

Slik saken er opplyst er det ingen holdepunkter for at arbeidsgiver stilte spørsmål om graviditet/ foreldrepermisjon i ansettelsesprosessen, verken under intervjuet eller på annen måte. Etter nemndas syn er det naturlig at arbeidsgiver stiller spørsmål til kandidatene om hva som motiverer dem for stillingen. At A i den forbindelse selv valgte å opplyse om graviditeten som svar på et i utgangspunktet generelt og åpent spørsmål, kan ikke lastes arbeidsgiver. Det er ingen objektive holdepunkter for at graviditet/ foreldrepermisjon var et tema under intervjuet – heller ikke etter at A opplyste om graviditeten.

På denne bakgrunn har nemnda kommet til at B HF ikke har innhentet opplysninger om graviditet i ansettelsesprosessen i strid med ldl. § 30.

Nemnda går så over til spørsmålet om B HF har diskriminert A på grunn av etnisitet og/ eller foreldrepermisjonsrettigheter ved ansettelsen.

Partene er enige om at A er formelt kvalifisert for stillingen. Nemnda legger til grunn at A i diskrimineringsrettslig forstand ble stilt dårligere ved ikke å bli innstilt. Det sentrale spørsmålet for nemnda er om dette skyldtes As etnisitet og/ eller fremtidig foreldrepermisjon.

Høyesterett har i Rt. 2014 s. 402 avsnitt 55 beskrevet kravet til årsakssammenheng slik at arbeidsgiver må ha lagt avgjørende vekt på det aktuelle diskrimineringsgrunnlaget for at det skal foreligge forskjellsbehandling i strid med loven. Dersom det er sannsynlig at utfallet ville blitt det samme dersom diskrimineringsgrunnlagene tenkes bort, foreligger det ikke relevant årsakssammenheng.

I utgangspunktet og innenfor kvalifikasjonsprinsippet er det arbeidsgiveren som i kraft av styringsretten bestemmer hvilke kvalifikasjoner som skal kreves for ansettelse og hvordan ulike kvalifikasjonskrav skal veies mot hverandre. En vurdering av søkerens kvalifikasjoner er en skjønnsmessig vurdering som nemnda er tilbakeholden med å overprøve. Overprøvingen vil være begrenset til å vurdere om arbeidsgiveren har lagt avgjørende vekt på diskriminerende hensyn i sin vurdering, jf. bl.a. DIN-2020-23 og DIN-2020-300. Nemnda kan videre vurdere om avgjørelsen fremstår som saklig og forsvarlig, jf. Rt. 2014 s. 402 avsnitt 70.

Etnisitet

A har for nemnda gjort gjeldende at seksjonslederen ønsket å ansette en hvit nordmann med genetisk opphav fra Norge og den lokale regionen, og at hans etniske bakgrunn og manglende tilhørighet til landsdelen ble vektlagt negativt i ansettelsesprosessen.

Nemnda bemerker først at regional tilhørighet ikke omfattes av vernet mot etnisitetsdiskriminering i ldl. § 6, og slik at denne anførselen åpenbart ikke kan føre fram.

Påstanden om etnisitetsdiskriminering er i liten grad konkretisert. Det er ikke fremlagt opplysninger i saken som er egnet til å underbygge at etnisitet er tillagt vekt i vurderingen av kandidatene – verken av A eller kandidatene som ble innstilt. Både kandidaten som ble tilsatt og kandidaten som ble innstilt som nummer 2 har utenlandsk-klingende navn. Etter nemndas syn har det da også formodningen mot seg at As etnisitet er tillagt vekt i vurderingen av hvilke av kandidatene som skulle innstilles til stillingen.

Foreldrepermisjon

Det er på det rene at arbeidsgiver visste at A og ektefellen ventet barn. Nemnda legger til grunn at arbeidsgiver derfor også var klar over at A på et tidspunkt skulle ut i foreldrepermisjon. Ut over dette er det ingen konkrete holdepunkter for at arbeidsgiver har lagt vekt på dette ved ansettelsen. Påstanden om at arbeidsgiver ikke ønsker å tilrettelegge for foreldrepermisjon er ikke underbygget.

B HF har gjort gjeldende at saksbehandlingsreglene i forvaltningsloven kapittel IV ikke gjelder for ansettelse i helseforetak, jf. helseforetaksloven § 5 første ledd andre punktum. Nemnda understreker at det er et grunnleggende ulovfestet krav ved offentlige ansettelse at avgjørelser skal være saklig begrunnet og saksbehandlingen forsvarlig, jf. blant annet Sivilombudets uttalelse i SOM-2019-4398.

Selv om det ikke er nødvendig for resultatet i denne saken, finner nemnda grunn til å bemerke at hovedpunktene i ansettelsesprosessen i større grad kunne vært skriftliggjort. Referansesjekken fremstår også nokså uryddig gjennomført. Manglende notoritet og/ eller lite gjennomskiktighet i ansettelsesprosessen er egnet til – helt unødvendig – å gi formelt godt kvalifiserte kandidater mistanke om at det er lagt vekt på diskriminerende eller andre usaklige hensyn ved ansettelsen. B HF må derfor innrette saksbehandlingen i ansettelsessaker slik at det er mulig å kontrollere i ettertid at det ikke er lagt vekt på diskriminerende eller andre utenforliggende hensyn ved ansettelsen. Dette gjelder særlig når det eneste formelle kvalifikasjonskravet for stillingen er at man har godkjent norsk autorisasjon som lege og personlige egenskaper blir tillagt avgjørende vekt ved ansettelsen. Nemnda ber helseforetaket ta dette til etterretning for fremtidige ansettelsesprosesser.

Etter en samlet vurdering av bevisene i saken og partenes skriftlige og muntlige forklaringer for nemnda, finner imidlertid ikke nemnda noen konkrete eller objektive holdepunkter for at helseforetaket har lagt vekt på etnisitet eller foreldrepermisjonsrettigheter ved denne ansettelsen.

Diskrimineringsnemnda har etter dette konkludert med at B HF ikke har diskriminert A på grunn av etnisitet og/ eller foreldrepermisjon.

Uttalelsen er enstemmig.

Nemnda går så over til å vurdere spørsmålet om B HF har brutt opplysningsplikten overfor A ved å nekte innsyn i opplysninger om vedkommende som ble ansatt i stillingen ved helseforetaket.

Formålet med opplysningsplikten i ldl. § 31 er å gi arbeidssøkere som mener seg forbigått ved ansettelsen en mulighet til å vurdere om det kan foreligge diskriminering i strid med loven, for eksempel i forbindelse med en mulig forestående klage, jf. Prop. 81 L (2016-2017) s. 332. Opplysningsplikten vil altså være brutt dersom arbeidsgiveren ikke etterkommer arbeidssøkerens krav om opplysninger forut for en eventuell klagesaksprosess, uavhengig av om opplysningene gjøres kjent for arbeidssøkeren på et senere tidspunkt, se bl.a. DIN-2020-300.

Helseforetaket har for nemnda gjort gjeldende at det ikke kom frem av innsynsforespørselen at A mente seg forbigått i strid med likestillings- og diskrimineringsloven og at arbeidsgiver derfor ikke vurderte innsyn med hjemmel i ldl. § 31. Nemnda mener en slik anførsel klart ikke kan føre fram.

Henvendelsen fra foretakstillitsvalgt om innsyn gjaldt mistanke om forbigåelse. Det er ikke spesifisert på hvilket grunnlag han mente seg forbigått. Slik nemnda ser det hadde helseforetaket derfor en klar oppfordring til å avklare med A eller tillitsvalgte på hvilket grunnlag han mente seg forbigått. Arbeidsgivere kan ikke uten videre nekte innsyn fordi det ikke uttrykkelig fremgår på hvilke(t) grunnlag en søker mener seg forbigått. En slik forståelse av regelverket vil motvirke det formål lovbestemmelsen er ment å ivareta. Nemnda bemerker at opplysningsplikten gjelder alle arbeidsgivere og omfatter samtlige diskrimineringsgrunnlag som nevnt i ldl. § 6 første ledd.

As krav om innsyn ble ikke etterkommet før etter klagen til Diskrimineringsnemnda. As behov for å vurdere om han var blitt diskriminert i ansettelsesprosessen ble derfor vanskeliggjort.

Nemnda har etter dette kommet til at B HF har brutt opplysningsplikten overfor A ved ikke å gi opplysninger om utdanning, praksis og andre klart konstaterbare kvalifikasjoner om kandidaten som ble tilsatt, jf. ldl. § 31.

Vedtaket er enstemmig.

Brudd på opplysningsplikten gir ikke rett til erstatning eller oppreisning, jf. ldl. § 38 første ledd. Ettersom nemnda i denne saken er kommet til at det ikke

foreligger brudd på ldl. §§ 6 eller 30, tar ikke nemnda stilling til As krav om erstatning og oppreisning.

Slutning i sak 2022/1399

Diskrimineringsnemnda har gitt følgende uttalelse:

1. B HF har ikke brutt forbudet mot innhenting av opplysninger om graviditet i ansettelsesprosessen.
2. B HF har ikke diskriminert A på grunn av etnisitet og/ eller foreldrepermisjon.

Diskrimineringsnemnda har fattet følgende vedtak:

B HF har brutt opplysningsplikten overfor A.

Elisabeth Deinboll
nemndleder

Jens Kristian Johansen

Gislaug Øygarden

Dokumentet er godkjent elektronisk og har derfor ingen signatur.