



ARBEIDSRETTE

Prosess - bnevistilgang

I sak om forståelsen av i tvist om arbeidsgivers plikt til å utlevere lønnsopplysninger i henhold til Fiskerioverenskomsten mellom NHO/Sjømat Norge og LO/Norsk Nærings- og nytelsesmiddelarbeiderforbund § 3-6 sjette og syvende ledd, fremmet saksøker krav om fremleggelse av identifiserbare lønnsopplysninger. Forberedende dommer kom til at begjæringen ikke kunne tas til følge. Saken gjaldt krav om dom for at virksomhetene pliktet å utlevere navngitte lister spesifisert med grunnlønn, hvert enkelt tillegg og overtidsbruk for sist kjente kvartal, eventuelt annet materiale som gir grunnlag for slik oversikt, for alle som omfattes av overenskomsten i bedriften, herunder egne medlemmer, uorganiserte ansatte og ansatte som er medlem i andre fagforeninger og andre opplysninger om identifiserbare personer. Dette spørsmålet måtte som utgangspunkt løses gjennom tolkning og anvendelse av dem. Konkrete, individuelle lønnsopplysninger mv. var ikke egnet til å styrke avgjørelsesgrunnlaget nevneverdig for dette spørsmålet. Det var også krevd dom for tariffbrudd som følge av at virksomheten ikke hadde gitt innsyn. Også på dette punktet var det informasjons- og opplysningsplikten – det prosessuelle - som var det sentrale temaet, og ikke om det faktisk eller materielt hadde forekommet tariffstridig avlønning. Slik påstandens punkt 3 var formulert gjaldt saken hvilke plikter arbeidsgiver hadde ved mistanke om tariffbrudd. Opplysninger om individuelle lønnsforhold ville ikke styrke avgjørelsesgrunnlaget nevneverdig for denne påstanden. Det samme gjaldt kravet om dom for brudd på plikten til å legge frem lønnsopplysninger mv. Saksøker viste til at opplysningene kastet lys over utfordringene for de tillitsvalgte. Dette kunne være et argument for tolkningen av tariffavtalen, men det var dels et moment av rettslig karakter og som kunne inngå som tolkningsmoment for den generelle forståelsen av overenskomsten. I den grad argumentet var av faktisk karakter, vil dette ikke styrke avgjørelsesgrunnlaget nevneverdig.

Kjennelse 11. september 2026 i

sak nr. 26/1, AR-2026-26

Landsorganisasjonen i Norge (advokat Katrine Rygh Monsen og advokat Nina Kroken) mot 1. Næringslivets Hovedorganisasjon og 2. Pelagia AS (advokat Anne-Beth Meidell Lyche. Rettslig medhjelper: Advokatfullmektig Siv Kristin Henriksen).

Dommere: Tron Lækken Sundet.

- (1) Landsorganisasjonen i Norge (LO) har 14. januar 2026 tatt ut stevning mot Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og Pelagia AS (Pelagia) i tvist om arbeidsgivers plikt til å utlevere lønnsopplysninger i henhold til

Fiskerioverenskomsten mellom NHO/Sjømat Norge og LO/Norsk Nærings- og nytelsesmiddelarbeiderforbund § 3-6 sjette og syvende ledd. I stevningen er det nedlagt slik påstand:

«1. Pelagia AS plikter etter Fiskerioverenskomsten mellom NHO / Sjømat Norge og LO/NNN § 3-6 (6) etter anmodning fra de tillitsvalgte, å utlevere navngitte lister spesifisert med grunnlønn, hvert enkelt tillegg og overtidsbruk for sist kjente kvartal, eventuelt annet materiale som gir grunnlag for slik oversikt, for alle som omfattes av overenskomsten i bedriften, herunder egne medlemmer, uorganiserte ansatte og ansatte som er medlem i andre fagforeninger.

2. Pelagia AS plikter etter Fiskerioverenskomsten mellom NHO/Sjømat Norge og LO/NNN § 3-6 (7) til lokale lønnsforhandlinger å utlevere til de tillitsvalgte, for eget bruk innen bedriften, ajourførte lister med navngitte opplysninger med oversikt over fortjenestenivå for alle som arbeider innenfor overenskomstens virkeområde i bedriften, herunder egne medlemmer, uorganiserte ansatte og ansatte som er medlem i andre fagforeninger.

3. Pelagia AS har opptrådt tariffstridig ved ikke å imøtekomme tillitsvalgtes anmodninger om utlevering av navngitte lønnsopplysninger i henhold til Fiskerioverenskomsten mellom NHO/Sjømat Norge og LO/NNN § 3-6 (6) begrunnet i mistanke om tariffbrudd i perioden 2018–2025.

4. Pelagia AS har opptrådt tariffstridig ved ikke å utlevere ajourførte og navngitte lønnsopplysninger med oversikt over fortjenestenivå for alle som arbeider innenfor overenskomstens virkeområde i bedriften, herunder egne medlemmer, uorganiserte ansatte og ansatte som er medlem i andre fagforeninger til de tillitsvalgte i forbindelse med lønnsoppgjørene i 2018–2025 i henhold til Fiskerioverenskomsten mellom NHO / Sjømat Norge og LO / NNN § 3-6 (7).»

- (2) NHO innga tilsvaer 4. mars 2026 og nedla påstand om frifinnelse.
- (3) Hovedforhandling er berammet til 14.–16. desember 2026.
- (4) LO krevde i stevningen at de saksøkte skulle legge frem «navngitte lønnsopplysninger for alle ansatte i Pelagia fra lønnsoppgjørene i årene 2016–2025» samt «de lønnsopplysninger tillitsvalgte faktisk har fått av Pelagia i de samme lønnsoppgjørene».
- (5) NHO avviste i tilsvaret kravet om fremleggelse av lønnsopplysninger. Lønnsinformasjon som var sendt til tillitsvalgt i perioden 2019–2025 ble imidlertid lagt frem.
- (6) LO fastholdt kravet om bevisatilgang i prosesskriv 8. mai 2026, men kravet ble begrenset til Pelagias avdeling på Måløy.
- (7) NHO har i prosesskriv 5. juni 2026 fastholdt at det ikke er grunnlag for bevisatilgang og i tillegg anført at forhandlingene bør deles.

- (8) Partene har deretter inngitt ytterligere merknader til spørsmålet om bevis tilgang og deling av forhandlingene, senest ved NHOs prosesskriv 4. september 2026.
- (9) *Landsorganisasjonen i Norge* har i korte trekk anført:
- (10) Etter tvisteloven § 21-3 har partene rett til å føre de bevis de ønsker. Opplysningene som kreves fremlagt er relevante. Bevisene gjelder sakens hovedspørsmål, og begrensningene i tvisteloven § 21-7 får ikke anvendelse.
- (11) Kravet om bevis tilgang er ikke fremsatt for å oppnå og gjennomføre rettigheten det kreves dom for. Fremleggelse av dokumentene gir ingen rettigheter for fremtiden, men er bevis for fortidige forhold som kan være relevante for Arbeidsrettens vurdering.
- (12) De saksøkte har verken før eller etter saksanlegget besvart, erkjent eller bestridt eksemplene på hvilke opplysninger som kan være nødvendige for de tillitsvalgte. De saksøktes unnlatelse av å bidra til sakens opplysning gjør at det ikke er mulig å ta stilling til om Pelagia har oppfylt de tariffrettslige forpliktelser, som innsynsretten skal ivareta.
- (13) Det er i tillegg indikasjoner på at det har vært tariffstridig avlønning i Pelagia. Disse forholdene vil synliggjøre for Arbeidsretten hvilke utfordringer man står overfor når det ikke gis innsyn i navngitte og spesifiserte opplysninger.
- (14) Saksøker har vurdert om det er mulig å belyse sakens tema ved å utarbeide hypotetiske oversikter som viser informasjon tillitsvalgte har krav på etter tariffavtalen, men dette er ikke mulig. De saksøktes anførsler er på dette punktet helt generelt formulert, uten at det konkret anvises hvordan et hypotetisk oppsett skulle kunne opplyse saken tilstrekkelig. Tvisteloven åpner ikke for at man kan nekte fremleggelse av relevante bevis, mot at det i stedet fremlegges fiktive dokumenter som ikke vil gi et forsvarlig avgjørelsesgrunnlag.
- (15) Pelagias produksjon er sesongbasert og varierer i omfang. I tillegg er det store variasjoner og utskiftninger i arbeidsstokken, med midlertidig ansatte og varierende stillingsstørrelser. Navnelister med lønnsopplysninger vil kunne synliggjøre behovet for at arbeidsgiver fremlegger slike opplysninger.

- (16) Pelagia bruker lønn som aktivt virkemiddel på individuelt nivå. Det er nødvendig å få fremlagt sammenligningsgrunnlaget som viser avlønning på individnivå. Opplysningene som kreves fremlagt vil kunne dokumentere ytterligere tariffbrudd. Tariffbruddene vil underbygge tillitsvalgtes behov for innsyn i lønnsopplysninger, og vise hvorfor generelle og anonymiserte lønnsopplysninger ikke vil være tilstrekkelige for at tillitsvalgte skal kunne ivareta partssamarbeidet.
- (17) Kravet om bevis tilgang er ikke uforholdsmessig. De saksøkte har ikke vist til et konkret alternativ for hvordan retten skal kunne foreta en bevisvurdering ut fra et forsvarlig avgjørelsesgrunnlag uten de opplysningene som kreves fremlagt. Uten disse opplysningene må retten bygge på antakelser og gjetning. Opplysningene er lett tilgjengelige for Pelagia, og bevisfremleggelsen vil ikke være særlig byrdefull eller arbeidskrevende. Kravet er begrenset til å gjelde en avdeling i virksomheten med om lag 80 ansatte, hvorav 10 er utenfor overenskomstens område og 53 er organisert i NNN.
- (18) Prinsippet om fri bevisføring og at domstolenes avgjørelser skal bygge på et riktig og opplyst grunnlag, tilsier at GDPR ikke begrenser adgangen til fremleggelse i denne saken.
- (19) *Næringslivets Hovedorganisasjon* har i korte trekk anført:
- (20) Kravet om bevis tilgang innebærer at man gjennom tvistelovens regler om prosessledende avgjørelser søker å oppnå det man krever dom for. Reglene om bevis tilgang kan ikke brukes for å realisere det materielle kravet, jf. Rt-1960-765, Rt-1969-1402 og Rt-2009-154.
- (21) Partenes rett og plikt til å føre bevis må vurderes i lys av kravet om relevans ut fra sakens krav, påstandsgrunnlag og de rettsregler parten pretenderer, og kravet om forholdsmessighet, jf. HR-2019-997-A, Rt-2013-817 og HR-2019-997-A.
- (22) Opplysningene som kreves fremlagt gjelder konkrete lønnsforhold for enkeltansatte i én avdeling i én virksomhet. Slike opplysninger belyser ikke hva tariffpartene har avtalt om rekkevidden av en generell

innsynsbestemmelse. Individuelle lønnsforhold belyser ikke tarifforståelsen. Om enkeltpersoner i Pelagia eventuelt har vært lønnet riktig eller uriktig, gir heller ikke veiledning om forståelsen av tariffavtalen. Den bevismessige betydningen av opplysningene er heller ikke konkretisert.

- (23) Kravet om bevis tilgang er uforholdsmessig. Det gjelder opplysninger for en rekke ansatte i en tiårsperiode, og det vil være arbeidskrevende å fremskaffe opplysningene. Opplysningene er ikke relevante og vil vidløftiggjøre saken.
- (24) Under enhver omstendighet må et pålegg om bevis tilgang oppfylle kravene i GDPR. Det er ingenting i saken som tilsier at identifiserbare lønnsopplysninger om et stort antall ansatte er nødvendig eller forholdsmessig for å ta stilling til spørsmålene i saken.
- (25) *Arbeidsretten* bemerker at retten etter arbeidstvistloven § 48 sjette ledd kan pålegge enhver å fremlegge «dokumenter, forretningsbøker og andre bevis som vedkommende har rådighet over». Bestemmelsen om adgang til å pålegge enhver å fremlegge dokumenter mv. i saker for Arbeidsretten må ses i sammenheng med rettens ansvar for å sørge for at saken blir fullt opplyst, jf. arbeidstvistloven § 48 første ledd, jf. ARD-2012-267 avsnitt 42 og AR-2026-15 avsnitt 27. Men de generelle bevisreglene og begrensninger i adgangen til å føre bevis gjelder også i saker hvor retten har et ansvar for sakens opplysning.
- (26) Partenes rett til å føre bevis, og rettens adgang til å pålegge fremleggelse av bevis, må ses i sammenheng med prinsippet om at bevisførselen må gjelde «faktiske forhold som kan være av betydning for den avgjørelse som skal treffes», jf. tvisteloven § 21-7 første ledd.
- (27) I kriteriet «av betydning for saken» ligger at hva som utgjør bevis, og dermed omfattes av bevisføringsretten og -plikten, må vurderes opp mot de krav domstolen skal avgjøre, de påstandsgrunnlag parten gjør gjeldende og partens pretensjoner om rettsregler, jf. NOU 2001: 32B side 949. Retten er imidlertid ikke bundet av partenes pretensjoner om at noe utgjør et bevis, jf. HR-2019-997-A avsnitt 57–58.

- (28) En mer ubestemt leting etter eventuelle bevis av interesse («fisketur»), faller utenfor retten til bevistilgang, jf. HR-2019-997-A avsnitt 68. En interesse i å avdekke andre, mulige tariffbrudd enn det det er krevd dom for, gir heller ikke grunnlag for bevistilgang i dette tilfellet.
- (29) Tvistelovens regler om realbevis oppstiller tre hovedkrav for bevistilgang, jf. HR-2019-997-A avsnitt 29: Gjenstanden må utgjøre bevis i saken (relevanskrav), jf. § 21-5, jf. § 21-7 første ledd, kravet om fremleggelse må være tilstrekkelig presist (spesifikasjonskravet) og bevisfremleggelsen må ikke være uforholdsmessig byrdefull.
- (30) LO har krevd dom for hvilke tariffrettslige plikter Pelagia har og for at det foreligger tariffbrudd. Tvistetemaet overordnet sett er hvilken tariffrettslig innsynsrett de tillitsvalgte har – og med det hvilken informasjons- og opplysningsplikt Pelagia har overfor de tillitsvalgte – i forbindelse med lønnsforhandlinger og i tilfeller hvor tillitsvalgte mener det foreligger tariffstridig avlønning. Det kravet som skal avgjøres kan i korte trekk oppsummeres som å gjelde hvilke prosessuelle rettigheter tillitsvalgte har i henhold til tariffrettslige regler, og ikke de mer materielle krav som stilles til selve lønnsfastsettelsen mv.
- (31) Påstandens punkt 1 gjelder fastsettelsesdom for at Pelagia etter Fiskeoverenskomsten § 3-6 sjette ledd plikter å utlevere «navngitte lister spesifisert med grunnlønn, hvert enkelt tillegg og overtidsbruk for sist kjente kvartal, eventuelt annet materiale som gir grunnlag for slik oversikt, for alle som omfattes av overenskomsten i bedriften, herunder egne medlemmer, uorganiserte ansatte og ansatte som er medlem i andre fagforeninger». Punkt 2 gjelder krav om dom for at Pelagia etter Fiskeoverenskomsten § 3-6 syvende ledd plikter å «utlevere til de tillitsvalgte, for eget bruk innen bedriften, ajourførte lister med navngitte opplysninger med oversikt over fortjenestenivå for alle som arbeider innenfor overenskomstens virkeområde i bedriften, herunder egne medlemmer, uorganiserte ansatte og ansatte som er medlem i andre fagforeninger».
- (32) Kravet i påstandens punkt 1 og 2 bygger på bestemmelsene i overenskomsten, og spørsmålet må som utgangspunkt løses gjennom

tolkning og anvendelse av dem. De konkrete, individuelle lønnsopplysningene mv. er ikke egnet til å styrke avgjørelsesgrunnlaget nevneverdig for dette spørsmålet.

- (33) Påstandens punkt 3 gjelder krav om dom for innsynsretten når tillitsvalgte mener det foreligger tariffbrudd. Karakteristikken «tariffbrudd» må her ses i sammenheng med påstandsgrunnlaget, og synes å knytte seg til krav om opplysninger ved mistanke om feil ved lønnsforhandlinger og lønnstillegg. Også på dette punktet er det informasjons- og opplysningsplikten – det prosessuelle - som er det sentrale temaet, og ikke om det faktisk eller materielt forekommer tariffstridig avlønning.
- (34) Slik påstandens punkt 3 er formulert gjelder kravet hvilke plikter som gjelder ved mistanke om tariffbrudd. Retten kan ikke se at opplysninger om individuelle lønnsforhold vil styrke avgjørelsesgrunnlaget nevneverdig for denne påstanden. Det samme gjelder påstandens punkt 4 om det foreligger brudd på plikten til å legge frem lønnsopplysninger mv.
- (35) LO har vist til at opplysningene kaster lys over utfordringene for de tillitsvalgte. Dette kan være et argument for tolkningen av tariffavtalen, men dette er dels et moment av rettslig karakter og kan inngå som tolkningsmoment for den generelle forståelsen av overenskomsten. I den grad argumentet er av faktisk karakter, vil dette dels kunne belyses gjennom parts- og vitneforklaringer.
- (36) Slik saken står, vil de opplysningene som kreves fremlagt i dette tilfellet ikke styrke avgjørelsesgrunnlaget nevneverdig for spørsmålet om tillitsvalgtes innsynsrett og informasjonskrav etter overenskomsten.
- (37) På denne bakgrunn er det ikke nødvendig å gå inn på om retten også må anvende GDPR som ledd i avgjørelsen av kravet om bevis tilgang eller om bevis tilgangen har et reelt formål som gjør at begjæringen ikke kan tas til følge.

Slutning

Begjæring om bevis tilgang tas ikke til følge.