

Taushetsplikt i arbeidsforhold

Eli Aasheim og Trond Erik Solheim

Advokatenes fagdager 2022, 20.05.2022

hombre olsby | Littler *Nierholm*

1

Agenda

- 01 Taushetsplikt i arbeidsforhold – oversikt
- 02 Nærmere om hjemmelsgrunnlagene
- 03 Taushetsplikt i praksis – utvalgte emner

2

01

Taushetsplikt i arbeidsforhold – oversikt

3

Taushetsplikt i et “nøtteskall”

- En rettslig plikt til å holde visse opplysninger man har blitt kjent med hemmelig/fortrolig
- Delvis lovhjemlet, men ingen generell lovfestet taushetsplikt i arbeidsforhold (hverken for arbeidsgiver eller arbeidstaker)
- Fokus har vært på forholdet mellom taushetsplikt og ytringsfrihet, men temaet berører grunnleggende rettigheter, verdier og behov utover dette
- Hva er det rettslige grunnlaget for taushetsplikt i arbeidsforhold, og hvor langt rekker det?

Wiersholm Hombly Olsby/Littler



4

4

02

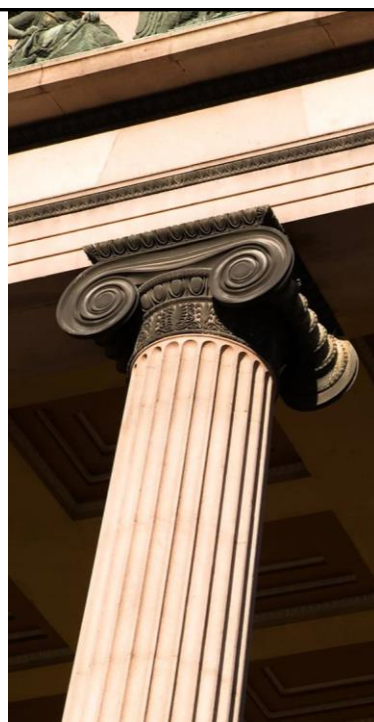
Taushetsplikt i arbeidsforhold - hjemmelsgrunnlagene

5

Rettslige utgangspunkter

- Taushetsplikt begrenser handlefriheten
- Legalitetsprinsippet
 - Ethvert inngrep i borgernes frihet må ha et rettslig grunnlag
 - Gr. §§ 96, EMK art. 7 og ulovfestet rett
- Skjerpet legalitetskrav ved inngrep i ytringsfriheten
 - Grl. § 100 (3): *"Det kan berre setjast slike klårt definerte grenser for denne retten der særleg tungtvegande omsyn gjer det forsvarleg halde opp imot grunngevingane for ytringsfridommen"*.
 - EMK art. 10 (2) og SP art. 19 (3) – tilsvarende formuleringer
- Rettslig grunnlag for begrensninger i ytringsfriheten etter norsk rett:
 - Lov, sedvane/ulovfestet rett, avtale

Wiersholm Hombles Olsby/Littler



6

6

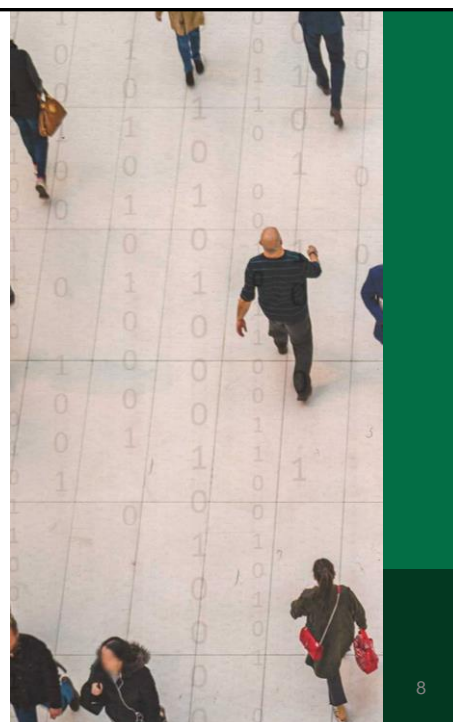
Lovbestemt taushetsplikt

7

Sektorbasert taushetsplikt

- **Offentlig sektor**
 - Forvaltningsloven §§ 13-13f: «noens **personlige forhold**, eller tekniske innretninger og fremgangsmåter samt drifts- eller forretningsforhold som det vil være av konkurransemessig betydning å hemmeligholde av hensyn til den som opplysningen angår»
- **Bank og finans**
 - Finansforetaksloven § 9-6 og § 16-2: «(...) kunder og andres forretningsmessige eller **personlige forhold**»
 - Verdipapirhandelloven § 10-5: «(...) om andres forhold»
 - Eiendomsmeglingsloven § 3-6: «(...) noens **personlige forhold** eller drifts- og forretningsforhold»
- **Helse- og omsorg**
 - Helsepersonelloven § 21: «(...) legems- eller sykdomsforhold eller andre **personlige forhold**»

Wiersholm Hombles Olsby/Litterer



8

8

Profesjonsbasert taushetsplikt

- **Advokater**

- Ny advokatlov § 32; "om alle opplysninger som de får tilgang til, utarbeider eller på vegne av klient formidler i forbindelse med oppdrag eller mulige oppdrag i advokatvirksomheten"
- Strl § 211: «hemmeligheter som er betrodd dem (...)»

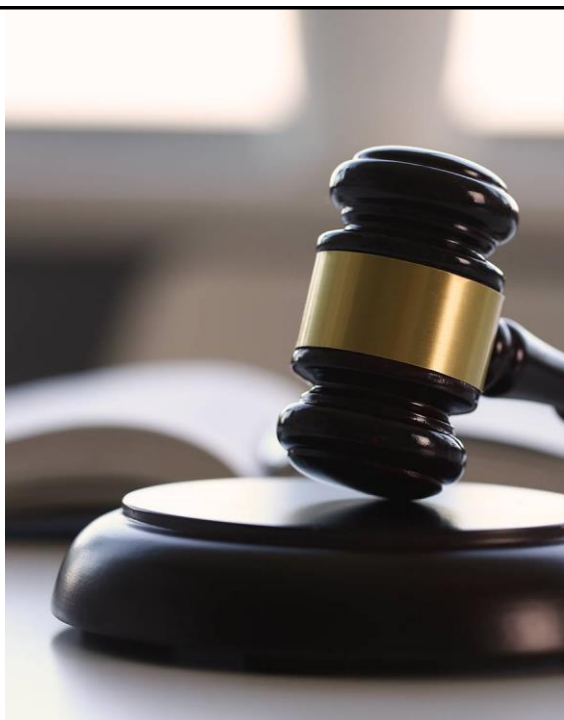
- **Dommere mv**

- Domstoloven § 63a, voldgiftsloven § 5 (forutsetter avtale), diverse bestemmelser i tvisteloven

- **Forutsetningshjemmelen i strl § 211 (mfl.)**

- Prester, advokater, meklingsmenn i ekteskapsaker mv.

Wiersholm Hombles Olsby/Littler



9

9

Generelle lovregler om taushetsplikt

- **Forretningshemmelighetsloven**

- Trådte i kraft 1. januar 2021 – gjennomfører direktiv (EU) 2016/943
- Erstatte bestemmelser som tidligere var å finne i strl. §§ 207 og 208 og mrkfl. §§ 28 og 29 om vern av forretnings- og driftshemmeligheter
- Verner opplysninger som; «**a**) er hemmelige i den forstand at opplysningene ikke (...) er allment kjent eller lett tilgjengelig, **b**) har kommersiell verdi fordi de er hemmelige, og **c**) innehaveren har truffet rimelige tiltak for å holde hemmelig»
- Innebærer en styrking av vernet av forretningshemmeligheter sml. med tidligere

- **Personopplysningsloven og EU forordning 216/679**

- Krav om behandlingsgrunnlag (art. 6) og forbud mot viderebehandling for uforenelige formål (art. 5)
- Innebærer en form for taushetsplikt om «personopplysninger»

Wiersholm Hombles Olsby/Littler



10

10

Arbeidsrettslige lovregler om taushetsplikt

- Ingen generell bestemmelse om taushetsplikt i arbeidsmiljøloven eller forskrifter til arbeidsmiljøloven
- Noen spredte bestemmelser;
 - Aml. § 5-1 (register om sykdom/skader);
 - Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-17 (verneombud/AMU), jf. senere i foredraget

Wiersholm Hombles Olsby/Littler



11

11

Refleksjoner

- Den lovfestede taushetsplikten er gjennomgående **ikke** begrunnet i hensynet til virksomheten eller de ansatte i virksomheten, men i hensynet til kunder/brukere av virksomheten
- Forretningshemmelighetsloven beskytter (også) virksomheten, men bare for «forretningshemmeligheter»
 - Kan man hevde at lovgiver har foretatt en positiv avgrensning av hvilke opplysninger virksomheter i privat sektor har en legitim interesse i å beskytte?
 - Nei, vil innebære en betydelig innskrenkning i avtalefriheten og i den alminnelige lojalitetsplikten i arbeidsforhold
 - I forarbeidene forutsettes det at arbeidsgiver kan pålegge taushetsplikt, jf. bl.a. Prp. 85 L. (2014-2015), pkt. 2.2 og 4.5
- I offentlig sektor **kan** det være annerledes, jf. senere

Wiersholm Hombles Olsby/Littler



12

12

Taushetsplikt etter ulovfestet rett?

13

Sedvane/ulovfestet rett

- Lojalitet i kontraktsforhold er et generelt prinsipp/norm i kontraktsretten, særlig i langvarige kontrakter som bygger på personlig tillit (som arbeidsavtaler)
- Geir Woxholt, Avtalerett 2017, s 299: I lojalitetsplikten ligger at partene ikke ensidig kan hevde sine interesser til fortrenghet for hverandre, men i stedet **innenfor visse grenser** må ivareta hverandres interesser (jfr Krüger, Norsk kontraktsrett, Bergen 1989 s 21 flg)
- Tilsvarende, Jo Hov, Alminnelig avtalerett, 2009, s.39
- **MAO:** Må avveie plikten til å ivareta kontraktsmotpartens interesser mot retten til å ivareta egne interesser og rettigheter; dvs. en **interesseavveining**

14

Lojalitetsplikten i arbeidsforhold

- Ulovfestede regler, nedfelt i rettspraksis
 - Utgangspunkt: Arbeidsgivers styringsrett – retten til "å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet", jf. Rt-2000-1602 (Nøkk-dommen)
 - Lojalitetsplikten i arbeidsforhold – utslag av/motstykke til arbeidsgivers styringsrett
 - Rt.1990 s. 607: "Det må legges til grunn at det foreligger en alminnelig og ulovfestet lojalitets- og troskapsplikt i ansettelsesforhold" (Viking-Askim-dommen)
 - En plikt til (innen visse grenser) å opptre lojalt og ikke å handle i strid med arbeidsgivers interesser
- Taushetsplikt om virksomhetsinterne forhold og krav til diskresjon er elementer i lojalitetsplikten
 - Ot.prp. Nr. 49 (2004-2005) kap. 11: "Et aspekt av lojalitetsplikten er at arbeidstaker **ikke uberettiget** skal omtale arbeidsgiver eller virksomheten på en negativ måte. Arbeidstaker har taushetsplikt om forhold som det er av betydning for arbeidsgiver å hemmeligholde, for eksempel hvis det er tale om bedriftshemmeligheter, personvern eller lignende. Arbeidstaker har også en viss lojalitet overfor andre ansatte"
 - Berg, Arbeidsrett, s. 78: *Et sikkert utgangspunkt er at troskapsplikten "skaper en taushetsplikt".*
- Arbeidsavtaler er nok blant de kontraktstyper hvor lojalitetsplikten står sterkest, men ikke grenseløst her heller

Lojalitetsplikt vs. yringsfrihet

- Høy terskel for at lojalitetsplikten anses brutt ved arbeidstakers meningsytringer/deltakelse i politisk/samfunnmessig debatt mv.
 - Innst. S nr. 270 (2003) *Om endring av Grunnloven § 100: "Ytringsfriheten er en av de grunnleggende menneskerettighetene, mens arbeidsgiverens krav på lojalitet ikke har samme grunnleggende status. Det er derfor **inngrep i ytringsfriheten som må begrunnes** (...). Begrunnelsen må være både **relevant** og **tilstrekkelig** i den enkelte sak, og begrensningene må være **forholdsmessige**".*
 - Ot.prp. Nr. 49 (2004-2005) kap. 11: "Domstolene har slått fast at det skal **mye til før ytringsfrihetens grenser er overskredet og at lojalitetsplikten dermed er brutt**"



Lojalitetsplikt vs. ytringsfrihet

- Lite rettspraksis hvor pliktbruddet er konkretisert som brudd på taushetsplikt, men en god del om «illojale» ytringer eller handlinger
- Terskelen er høy:
 - LB-2017-35146: "*Utgangspunktet er at arbeidsgiver ikke har adgang til å reagere på ansattes ytringer, med mindre det foreligger en **åpenbar risiko for skade på arbeidsgiverens legitime og saklige interesser**, jf. SOM 2015-940.*»(avskjedssak polititjenestemann)
 - Særlig høy terskel i spørsmål om akademisk frihet, jf. Rt-2011-1011 (Nedkvitne-saken) : Ytringsfriheten setter **svært vide rammer** for hva en vitenskapelig ansatt kan si om faglige og administrative spørsmål.

Wiersholm Hombles Olsby/Littler

17



17

Lojalitetsplikt vs. ytringsfrihet

- Rt-2003-1614 (Telenor-saken): Spørsmål om en ansatt var urettmessig avskjediget etter at han hadde sendt en «intern» e-post til over 60 personer (hvorav 3 var ansatt i annet konsernselskap) med kritikk av et bonuskortsystem og beskyldninger mot navngitte ledere i konsernet
 - Treleddet innhold; **faglig kritikk, forretningsmessig kritikk** og beskyldninger om **straffbare forhold** mot konkrete ledere
 - Ytringsfriheten etablerte ikke vern mot reaksjoner fra arbeidsgiver "når ytringene rettet mot ledende medarbeidere om alvorlige straffbare forhold helt savner grunnlag i reelle forhold"
 - Ad «whistleblower»; ... «Derfor må man innen **rommelige grenser** akseptere kritiske ytringer både innad i en bedrift og utad av den karakter som omfattes av det første og til dels også av det annet forhold som...»

Wiersholm Hombles Olsby/Littler

18



18

Lojalitetsplikt vs. ytringsfrihet

- Lojalitetsplikten er relativ og beror på en helhetsvurdering av særlig ytringens innhold, form, faren for identifikasjon og stillingen/virksomhetens karakter, men
- Ytringsfriheten står sterkt, særlig om faktiske forhold som ligger innenfor eget arbeidsområdet og ikke innebærer spredning av forretningshemmeligheter
 - Rt-2003-1614 (Telenor-saken): «*rommelige grenser*»
 - LB-2017-35146: må foreligge «*åpenbar risiko for skade på arbeidsgiverens legitime og saklige interesser*»
- Er nok ikke fullt samsvar mellom mange arbeidsgiveres oppfatning av hvor grensene går og hvor de faktisk går

Taushetsplikt etter avtale

Arbeidsavtalen

- Vanlig med bestemmelser om taushetsplikt i arbeidsavtaler, også om opplysninger som ikke er «forretningshemmeligheter»
- Som utgangspunkt avtalefrihet, men arbeidsavtaler er likevel spesielle
 - Ulikt styrkeforhold
 - Ofte langvarige avtaler (vanskelig å forutse rekkevidden)
 - Kan variere mht både frivilligheten og bevisstheten
- Men; kan ikke utledes noe forbud, hverken i arbeidsmiljøloven eller andre lover. Tvert i mot forutsetter både aml og rettspraksis at arbeidsavtalen er et sentralt verktøy for regulering av rettigheter og plikter i arbeidsforholdet.
- Står offentlig sektor i en særstilling?
 - Prof. Jan F. Bernt til Khrono i juni 2021: «*Det enkle poenget er (...), at taushetsplikt må ha hjemmel i lov (...)*»
 - Sammenhengen med innsynsretten og prinsippet om offentlighet
 - Etske retningslinjer for statstjenesten kapittel 3 om åpenhet og offentlighet

Wiersholm Hombles Olsby/Littler



21

21

Tolkning og "sensur" av avtalebestemmelser

- I utgangspunktet avtalefrihet, men det stilles visse minstekrav til avtalesituasjonen også i arbeidslivet
 - Relativt stor grad av frivillighet for de fleste, selv om styrkeforholdet er ulikt
 - Annerledes for «NDA»/taushetsavtaler ifm. varslinger etc., jf. senere i foredraget
- Taushetsbestemmelser i arbeidsavtaler (og «erklæringer») er ofte vidtrekkende og vage; typisk «*informasjon av intern karakter*» e.l.
 - Avtalebestemmelser kan anses ugyldige ut fra alminnelige avtalerettslige prinsipper
 - Arbeidsgiver vil ha tolkningsrisikoen ved uklarheter
 - Tilsvarende interesseavveining/rettsstridsreservasjon som ved tolkningen av «lojalitetsplikten»?
 - Er det egentlig noe poeng å avtale en videre taushetsplikt enn det som uansett følger av den ulovfestede lojalitetsplikten?
 - Sml. Forretningshemmelighetsloven § 2 (1) litra c (truffet rimelige tiltak for hemmelighold)

Wiersholm Hombles Olsby/Littler

22

22

Taushetsplikt for arbeidsgiver?

- Ingen generell taushetsplikt utover personopplysningsloven/GDPR og forvaltningsloven § 13 flg.
- Aml. § 5-1: Taushetsplikt om «*opplysninger om **personlige forhold***» i register om skader og sykdommer som har sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen
- Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-17: Verneombud og medlemmer av AMU har taushetsplikt bl.a. «om **noens personlige forhold**»
- Arbeidsmiljøloven m/forskrifter har mange regler som pålegger arbeidsgiver en vidtrekkende omsorgsplikt, f.eks.
 - Plikt til å utføre systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte;
 - Plikt til å samarbeide med de ansatte gjennom å legge til rette for informasjon og drøftelse;
 - Plikt til å legge til rette for varsling;
 - Plikt til å sørge for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, både med hensyn til fysiske og psykososiale forhold

Wiersholm Hombles Olsby/Littler

23

23

Taushetsplikt for arbeidsgiver?

- Om også arbeidsgiver har lojalitetsplikt til arbeidstaker eller «bare» en omsorgsplikt er kanskje semantikk, men det behøver ikke være det
- Ulovfestede regler om arbeidsgivers styringsrett og omsorgsplikt – kontraktsrettslige utfyllingsnormer når innholdet i arbeidsavtalen skal fastlegges
 - Ot.prp.nr.3 (1975-1976) s. 31: En må "*derfor, slik arbeidervernloven gjør, fortsatt bygge på de tre grunnleggende forutsetninger for den individuelle arbeidsavtale, nemlig arbeidsgiverens styringsrett, arbeidstakerens arbeids- og lydighetsplikt, og arbeidsgiverens omsorgsplikt.*"
 - Flere dommer fra Høyesterett forutsetter en omsorgsplikt for arbeidsgiver som ved manglende etterlevelse etter omstendighetene kan gi grunnlag for erstatningsansvar, se f.eks. Rt-1997-786 (Falkendommen) og Rt.1997-1506 (Apotekerdommen)
 - Fougner, Norsk Arbeidsrett, 2019: "*Overfor den lojale arbeidstakeren har derfor arbeidsgiveren en tilsvarende plikt til å vise kulanse, forståelse og raushet for å bidra til at arbeidstakeren best mulig settes i stand til å utføre arbeidet.*"
 - LB-2021-116311: "*Det tilføyes at styret også har en lojalitetsplikt overfor både selskapet og daglig leder*"
- Kan det utledes en generell taushetsplikt for arbeidsgiver av omsorgsplikt/gjensidig lojalitetsplikt, og hva er evt. rekkevidden av denne?

Wiersholm Hombles Olsby/Littler

24

24

03

Taushetsplikt i praksis – utvalgte emner

25

Utvalgte emner

- Taushetsplikt i varslingssaker
- Tillitsvalgtes taushetsplikt

26

Taushetsplikt i varslingsaker

27

Taushetsplikt i varslingsaker

• Hensyn for taushetsplikt

- Ansvar for et forsvarlig arbeidsmiljø (for varsler og andre)
- Plikten til å iverksette tiltak for å undersøke varsler og å hindre gjengjeldelse, jf. aml. § 2A-3
- Virksomhetens behov; hindre uro i organisasjonen
- Temaet for undersøkelsene kan gjelde forretningshemmeligheter mv. (for arbeidsgiver, kunder eller andre)
- Informasjonsflyt kan hindre/skade undersøkelsene

• Hensyn mot taushetsplikt

- Den ansattes rett til et forsvarlig arbeidsmiljø og vern om egen helse
- Retten til å ivareta egne interesser i prosessen og senere; kontradiksjonsprinsippet og retten til å forsvare seg mot anklager
- Ytringsfrihet og privatlivets fred: Dypt menneskelig behov å kunne snakke med familie, venner og kolleger om påstander som går på din person og integritet

28

Taushetsplikt i varslingsaker, forts.

- Ingen tvil om at arbeidstakere kan ha taushetsplikt, det er **grunnlaget** for og **rekkevidden** av taushetsplikten som er interessant
- **Mulige grunnlag:** Lov, ulovfestet lojalitetsplikt eller avtale
- **Lov**
 - Forretningshemmelighetsloven
 - Direktiv (EU) 2019/1937 om vern av personer som varsler om brudd på EU-lovgivningen.
- **Ulovfestet lojalitetsplikt**
 - Beror på en rettsstrids-/interesseavveining, jf. bl.a Ot.prp. Nr. 49 (2004-2005) kap. 11
 - Rt-2003-1614: ytringsfriheten gir «rommelige grenser» for faglig og forretningsmessig kritikk
 - Rekkevidden av taushetsplikten rekker nok ikke så langt som mange arbeidsgivere ønsker (eller tror).

Wiersholm Hombles Olsby/Littler



29

29

Taushetsplikt i varslingsaker, forts

- **Ansettelsesavtaler**
 - Presiserer, tydeliggjør og (kanskje) utvider taushetsplikten noe, men må (antagelig) tolkes med samme reservasjon/interesseavveining som lojalitetsplikten
- **«NDA» /Taushetsavtaler i forbindelse med intervju/granskning**
 - Eks. « Ved å signere denne taushetserklæringen forplikter du deg til å bevare **fullstendig taushet om saken**. Dette innebærer blant annet at du ikke sprer eller gjør tilgjengelig informasjon om saken som du skriftlig, muntlig, elektronisk eller på annen måte får kjennskap til i forbindelse med undersøkelsen, herunder, men ikke begrenset til, samtalen med [ADVOKATFIRMA]. Taushetsplikten gjelder også overfor andre personer med tilknytning til [virksomheten].» (vår **utheving**)
 - Signering av taushetserklæring kobles (noen ganger) mot retten til informasjon om hva anklagene går ut på og hvem som har kommet med dem

Wiersholm Hombles Olsby/Littler



30

30

Taushetsplikt i varslingssaker, forts.

- Frivillig samtykke/aksept av taushetsavtalen («NDA»)?
 - Inngripende overfor mennesker som kan være i en personlig krise
 - Interesseavveiningen/rechtsstridsreservasjonen i lojalitetsplikten (og ytringsfriheten) er fraværende
- Advokatforeningens «Retningslinjer for private granskninger» har formuleringer som tilsynelatende forutsetter at *granskerne* kan pålegge intervjuobjekter taushetsplikt.
 - Tvilstomt rettslig grunnlag
 - Formuleringene er ikke videreført i utvalgets forslag til nye retningslinjer



Taushetsplikt i varslingssaker, forts.

- Alternativer til taushetsavtaler / «NDA»
 - Arbeidsgiver bør «eie» (risikoen ved) sin egen rettsforståelse
 - Arbeidsgiver kan skriftlig redegjøre for arbeidsgivers syn på innholdet i taushetsplikten og pålegge arbeidstaker taushetsplikt i tråd med dette
 - Uansett: Redegjørelsen/pålegget bør være lojal mot taushetspliktens reelle innhold



Tillitsvalgtes taushetsplikt

33

Tillitsvalgtes taushetsplikt

- Tillitsvalgte får i kraft av sin rolle mer informasjon enn andre ansatte, og på et tidligere (ofte mer kritisk) tidspunkt. Skal bistå og ivareta hensynet til de ansattes arbeidsforhold, men er fortsatt ansatt, har ytringsfrihet og har lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver
 - AR-2019-28 (Advarsel til Equinor-ansatt og tillitsvalgt): *"Det faktum at en tillitsvalgt har en spesiell posisjon med hensyn til informasjon og kunnskap om arbeidsgivers virksomhet, kan ikke tilsi at det skal gjelde en særskilt begrensning for tillitsvalgtes ytringsfrihet"*
 - Debattinnlegget var i liten grad egnet til å skade Equinors omdømme, det var å anse som en meningsytring hvor innholdet i stor grad var kjent fra før, og innleggets provoserende form bidro til å begrense eventuelle skadevirkninger
- Ingen lovbestemmelser som direkte pålegger tillitsvalgte taushetsplikt eller gir arbeidsgiver en generell adgang til ensidig å pålegge taushetsplikt
- Lov- og avtaleverket forutsetter en viss adgang til å pålegge taushet utover det som følger av alminnelige ulovfestede prinsipper
 - Innsideregulene i Verdipapirhandelloven og Forretningshemmelighetsloven mv. gjelder også tillitsvalgte
 - Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-17: Verneombud og AMU har taushetsplikt bl.a. om «noens personlige forhold»

Wiersholm Hombles Olsby/Littler

34

34

Tillitsvalgtes taushetsplikt

- Arbeidsmiljøloven kap. 8 om informasjon og drøfting om spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold med arbeidstakernes tillitsvalgte
- Aml. § 8-3 om fortrolige opplysninger: *"Dersom virksomhetens behov tilsier at bestemte opplysninger ikke bør gis videre, kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt"*
 - Ingen generell taushetsplikt om enhver informasjon eller på generelt grunnlag
 - Begrenset til bestemte opplysninger som tillitsvalgte mottar i disse prosessene og som har et skadepotensial dersom de blir gjort kjent for uvedkommende
 - Praktisk tilnærming i omstillings- og nedbemanningsprosesser?

Wiersholm Hombles Olsby/Littler



35

35

Tillitsvalgtes taushetsplikt forts.

- Hovedavtalene inneholder ingen tilsvarende bestemmelse som gir direkte hjemmel for å pålegge taushetsplikt
 - Arbeidsmiljølovens bestemmelser gjelder ikke for drøftelser etter hovedavtalene
 - Arbeidsgivers styringsrett og arbeidstakers motsvarende lojalitetsplikt – kan gi grunnlag for pålegg om utvidet taushet i konkrete tilfeller også her
 - Hovedavtalen LO-NHO § 9-14 om brudd på reglene om informasjon og drøftelser forutsetter at fortrolighet/taushetsplikt er hjemlet i lojalitetsplikten
 - Kommentarer NHO: Tillitsvalgte kan "i nødvendig utstrekning" pålegges taushetsplikt, gjelder i tilfelle også overfor egne medlemmer
 - Pålegg/avtale om taushet bør konkretiseres til enkeltopplysninger i enkeltsaker, sml. aml § 8-3 om fortrolige opplysninger
 - Eventuelle rådgivere vil også være omfattet av pålegget

Wiersholm Hombles Olsby/Littler



36

36

**Takk for
oppmerksomheten!**

hombre.olsby | Littler *Wierholm*