



## *Saksframlegg*

### **Behandling i kommunestyret - Dom - Kristiansand Tingrett - 17-081475TVI-KISA/29**

<b>Utv.saksnr</b>	<b>Utvalg</b>	<b>Møtedato</b>
10/18	Kommunestyret	01.02.2018

**Saken legges frem uten innstilling**

#### **Bakgrunn for saken:**

Søgne kommunestyre fattet i møte 25.01.18, **RS 1/18 Dom - Kristiansand Tingrett - 17-081475TVI-KISA/29** følgende vedtak:

**Saken behandles i et ekstraordinært kommunestyremøte torsdag 01.02.18.**

Eventuelle kommentarer fra kommunens advokat ettersendes.

#### Vedlegg

1 Dom - Kristiansand Tingrett - 17-081475TVI-KISA/29



## KRISTIANSAND TINGRETT

### DOM

---

**Avsagt:** 19.01.2018 i Kristiansand tingrett, Kristiansand S

**Sakser.:** 17-081475TVI-KISA/29

**Dommer:** Tingrettsdommer Per O. Refsalen

**Meddommere:** Nærings-og utviklingssjef Rolf Terje Klungland  
Lærer/lokallagsleder/HTV Britt Anniken Thomassen

**Saken gjelder:** krav om erstatning for brudd på arb.avtale m.m

---

Randi Fidje  
Liv Tone Askildsen

Advokat Christen Horn Johannessen  
Advokat Christen Horn Johannessen

**mot**

Søgne kommune

Advokat Frode Lauareid

## DOM

### **Saken gjelder:**

Saken gjelder krav om erstatning for brudd på arbeidsmiljølovens og personopplysningslovens bestemmelser.

### **Sakens faktiske sider er slik:**

#### **Om sakens parter:**

Sakens parter er på den ene side Randi Fidje og Liv Tone Askildsen, heretter omtalt ved navn eller som saksøker Fidje og saksøker Askildsen, og på den annen side Søgne kommune, heretter omtalt som kommunen eller som saksøkt. Begrepet «kommunen» brukes som betegnelse på kommunens øverste administrative ledelse.

Retten bemerker at saksøker Fidje har vært tilsatt i Søgne kommune siden 1991, først i helse – og sosialsektoren, og deretter i administrasjonsavdelingen hvor hun siden 01.10.12 har hatt fast stilling som «fagleder personal». Saksøker Fidje har i tillegg til dette vært hovedtillitsvalgt for Fagforbundet Søgne i 11 år.

Saksøker Askildsen har siden 1995 vært tilsatt i Søgne kommune i totalt 15 år, først som sykepleier i helsesektoren, og deretter som konsulent i administrasjonsavdelingen i enheten servicetorg/bibliotek. Saksøker Askildsen har i tillegg til dette innehatt rollen som hovedverneombud samt vært plass- og hovedtillitsvalgt i Fagforbundet, og siden 30.03.16 hovedtillitsvalgt i Parat.

Søgne kommune har totalt 900 ansatte hvorav 90 ansatte har sitt arbeidsted i rådhuset.

Administrasjonsavdelingen som saksøkerne er tilknyttet, har 25 ansatte og er lokalisert i rådhuset. Avdelingen består av flere enheter, bl.a. enhet for personal, enhet servicetorg/bibliotek, enhet for arkiv og enhet for IT.

Administrasjonsavdelingen ble inntil sommeren 2016 ledet av organisasjonssjef Nordnes, og deretter av organisasjonssjef Skretting. Nordnes` og Skrettings nærmeste foresatte er rådmann Høyer Holum.

#### **Om prosessen høsten 2015 knyttet til bekymringsmeldingen fra lederen av administrasjonsutvalget:**

Lederen av administrasjonsutvalget sendte brev, datert den 26.08.15, til formannskapet hvor det ble tatt opp forhold knyttet til personhåndteringen ved enheten «servicetorget/bibliotek». I brevet het det bl.a.:

(..)

*Undertegnende har nå 16 navngitte personer som har varslet skriftlig om sine opplevelser fra ledelsens sin behandling av dem, og noe av det ordforrådet som går*

*igjen i brevene, er: trusler, trakassering, udefinerte arbeidsoppgaver, referatskriving uten at arbeidstaker er informert om dette, utfrysing, forbigåelse i lønnsoppgjør, overgrep på det personlige plan, beskyldt for å være illojale, inkompetent, ubetydelig, svak og dum.*

*(..)*

Formannskapet behandlet henvendelsen i møte den 02.09.15 hvor det ble besluttet at saken skulle oversendes rådmannen for videre oppfølging, eventuelt at det ble innhentet bistand fra eksterne aktører.

Kommunen engasjerte adv. fa. Bahus som utarbeidet en redegjørelse, datert den 21.09.15, til formannskapet hvor det bl.a. het:

*Klagene går hovedsakelig ut på følgende:*

- *Det påstås av enkelte har blitt hengende etter i lønnsutviklingen.*
- *Enkelte har påstått at de utidig har blitt kontaktet av ledelsen mens de var sykemeldte.*
- *Enkelte mener at personalledelsen har brutt avtaler om å «skreddersy» stillinger til dem.*
- *Enkelte har påstått å ha blitt tilsidesatt ved nyansettelser.*
- *Enkelte har påstått at det ikke har blitt gitt tilstrekkelig tilbakemelding fra ledelsens side på feil ved arbeidsutførelse.*
- *Det er også påstått av enkelte at interne omorganiseringsprosesser ble foretatt på en uryddig måte uten at det ble gitt tilstrekkelig informasjon.*
- *Enkelte mener at de ble pålagt nye arbeidsoppgaver uten at de fikk informasjon om det i forkant.*
- *Det er også påstått at kommunen ikke ivaretok ansattes interesser iht varslingsreglene.*
- *Det er påstått at personalledelsen ikke skal ha besvart henvendelser fra tillitsvalgte, men i stedet konsekvent forholdt seg til ansatte.*
- *Det er påstått at en fagleder skal ha blitt holdt utenfor relevante møter og fora*
- *at det har blitt inngått avtale om fratreden på uriktig grunnlag.*

Rapportens konklusjon er slik:

*Etter undertegnedes oppfatning er det ikke holdepunkter for det ovenstående etter den dokumentgjennomgangen som er foretatt. Jeg har således ikke funnet kritikkverdig forhold rundt håndteringen av de ulike personalsakene fra personalledelsen side.*

Formannskapet behandlet rapporten i møte den 21.09.15 og fattet bl.a. slikt vedtak:

*Formannskapet ser ingen grunn til å foreta ytterligere skritt i sakens anledning etter den gjennomgangen som er blitt foretatt og etter de drøftelser som har funnet sted i møtet.*

### **Om prosessen høsten 2015 knyttet til Arbeidstilsynets tilsyn og etterfølgende rapport:**

Retten bemerker at høsten 2015 ble Arbeidstilsynet kontaktet av bl.a. enkeltstående medarbeidere om arbeidsmiljøet i administrasjonsavdelingen.

I denne forbindelsen ble det utformet et brev, datert den 21.10.15, som var undertegnet av Ansatte i Administrasjonsavdelingen» og adressert til «kommunen v/ ordføreren»:

#### *Ad saken om varsling til Arbeidstilsynet*

*Det vises til dagens oppslag i Fædrelandsvennen og i Søgne og Songdalen Budstikke.*

*Vi som arbeider i Administrasjonsavdelingen kjenner oss overhodet ikke igjen i det som gjengis. I artiklene fremkommer påstander som gir uttrykk for en kultur og verdier som er fraværende i vår avdeling.*

*Vi har en leder som er positiv og tydelig og som stiller krav til oss som medarbeidere. Hun tilrettelegger og foreslår, bl.a. kreative forslag om sosialfaglige tiltak, for å sikre at vi har et godt arbeidsmiljø. Dette er kommet til uttrykk i medarbeiderundersøkelser over lang tid og i den kartleggingen som er gjort internt og av eksterne firmaer.*

*Vi setter stor pris på vår leder.*

Retten bemerker at det er uenighet om dette brevet hadde oppslutning fra alle medarbeiderne i avdelingen.

Arbeidstilsynet varslet i brev av 27.11.15 til kommunen at det ville bli gjennomført tilsyn av administrasjonsavdelingen med slik begrunnelse:

*Arbeidstilsynet har fått henvendelser fra ansatte og tillitsvalgte som mener det er forhold i arbeidsmiljøet ved administrasjonsavdelingen som fører til uheldige belastninger for de ansatte. Vi har i tillegg lagt merke til oppslag i dagspressen den senere tid.*

Arbeidstilsynets tilsyn ble gjennomført den 08.12.15, og etatens funn/vurderinger fremgår av rapport datert den 22.01.16.

I rapporten er formålet med tilsynet beskrevet slik:

- *Å få opplyst arbeidsmiljøforholdene i administrasjonsavdelingen best mulig fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden.*

- *Undersøke hvilke tiltak som eventuelt er satt i gang på bakgrunn av informasjon/meldinger/kartlegginger.*
- *Undersøke om Søgne kommune- spesielt administrasjonsavdelingen- arbeider forebyggende og systematisk med helse, arbeidsmiljø og sikkerhet.*

Arbeidstilsynet presiserte videre sin rolle slik:

*Arbeidstilsynets rolle og myndighet er å vurdere om arbeidsmiljøloven er brutt, (...) Arbeidstilsynet skal ikke megle i arbeidskonflikter. Arbeidstilsynet har ikke myndighet til å håndheve lovens privatrettslige regler eller å gripe inn i arbeidsgivers styringsrett.*

Arbeidstilsynet beskrev metodevalget som ble brukt under kartleggingsprosessen slik:

*Ansatte og ledelse har ønsket enkeltintervjuer ut fra to forskjellige begrunnelser.*

*Den ene var at de ansatte ikke ville våge å si sin oppriktige mening dersom andre ansatte var til stede. Dette bunnet i en engstelse for at det de sa, kunne bli videreformidlet til ledelse og få negative konsekvenser for dem.*

*Den andre begrunnelsen var at alle ansatte skulle få anledning til å fortelle hvor fornøyd eller misfornøyd de var med arbeidsmiljøet og ledelsen.*

*For å imøtekomme ansatte som opplevde at de ikke fikk formidlet sitt syn til oss, åpnet vi for at ansatte kunne ta kontakt på telefon eller mail dagen etter tilsynet. Vi mottok seks henvendelser.*

Rapporten, som er datert den 22.01.16, har beskrevet arbeidsmiljøet i administrasjonsavdelingen bl.a. slik:

*I alle gruppene fortalte ansatte at de trives sammen og på jobb. Dette stemmer overens med svarene i medarbeiderundersøkelsen.*

*Det var også en felles oppfatning at avisoppslagene i den senere tid opplevdes belastende og flere ansatte nevnte at de ikke kjenner seg igjen. Det ble nevnt at avisoppslagene skaper utrygghet. Det ble også nevnt at ledelsen unngår å ta tak i det grunnleggende problemet og at de burde erkjenne at de kunne håndtert dette bedre. (...)*

*Arbeidsmiljøet ble også undersøkt etter en konfliktsak i 2014. Rådmannen fremhevet i intervjuet at resultatene jevnt over var gode, men at noen synes å mistrives. Rådmannen mener at dette er «innafor». Vi vil påpeke at alle ansatte har rett til et fullt ut forsvarlig arbeidsmiljø.*

*(..)*

*Flere nevnte at endringer i organisasjonen og innsparing ved avdelingen de senere årene har påvirket arbeidsmiljøet i avdelingen. Arbeidstilsynet har også fått signaler om at det kan være «kos med misnøye» ved avdelingen, og at ansatte blir forsøkt rekruttert til en side.*

*(..)*

*I intervjuene og i tilbakemeldinger til oss har ansatte bekreftet at de har opplevd baktaling av ansatte både mellom kollegaer og fra ledelse til ansatte.*

*(..)*

*I alle gruppene ble det understreket at leder for administrasjonsavdelingen, som også er organisasjonssjef, har mange arbeidsoppgaver og stort arbeidspress.*

*(..)*

*Både i intervjuene og i tilbakemeldingen til oss har flere ansatte uttrykt sterk støtte til lederen og hvordan avdelingen ledes.*

*Andre ansatte forteller om uforutsigbarhet og utrygghet når det gjelder hvordan ytringer vil bli møtt. Vi oppfatter avdelingen som delt når det gjelder dette. Vi har fått opplyst at omtrent halvparten føler denne utryggheten.*

*(..)*

*Flere uttrykte at de har observert konflikter mellom leder og ansatte. Konfliktene har vært håndtert, men flere fremhevet at det ikke var vellykket resultat.*

I rapportens konkluderende del het det bl.a.:

*Gjennom bekymringsmeldinger, møter, dokumenter, tilsyn og tilbakemeldinger fra ansatte etter tilsynet, oppfatter vi at administrasjonsavdelingen er delt når det gjelder tillit til ledelsen.*

*Mer enn halvparten av de ansatte er utrygge på hvordan ytringer vil bli møtt dersom de tar opp det de mener er utfordringer i arbeidsmiljøet eller kritikk. Ansatte angir at de er usikre på anonymiteten i medarbeiderundersøkelsene. Noen ansatte har opplyst at de ikke vil si det de mener om arbeidsmiljøet når andre ansatte er til stede fordi de er redde for at utsagn kan bli videreformidlet til ledelsen og at dette kan få negative følger. (..)*

*Denne utryggheten vil etter vår mening medvirke til at ledelsen ikke får et godt nok bilde av arbeidsmiljøsituasjonen i avdelingen. Da er det heller ikke lett å finne gode tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet.*

*Arbeidsgiver har styringsrett. (...) Det er både ønskelig og lovlig at arbeidsgiver sier fra til ansatte om hvordan arbeidet skal utføres og sier fra dersom arbeidstaker må forbedre sin utførelse. Men dette må skje med respekt og iht lover og regler som igjen gir forutsigbarhet, og er et godt utgangspunkt for å utvikle tillitsforhold. Tillit handler om troverdighet, respekt og opplevd rettferdighet.*

*Uenighet som får utvikle seg til alvorlige personalkonflikter vil alltid påvirke arbeidsmiljøet, ikke bare for de personene som opprinnelige var uenige. Det er derfor viktig at konflikter blir håndtert på en god måte.*

Kommunens tilsvarende til Arbeidstilsynets rapport fremgår av brev av 11.03.16. Brevet var undertegnet av rådmannen samt representanter for vernetjenesten og tillitsmannsapparatet. I brevet het det bl.a.:

*Arbeidsmiljøet i administrasjonsavdelingen.*

*Søgne kommune registrerer at noen av de påstandene som fremkommer i tilsynets beskrivelse av situasjonen i administrasjonsavdelingen samsvarer med noen av de samme påstandene som har kommet frem i tidligere utredninger.*

*De tiltak som er satt inn i administrasjonsavdelingen, har noe effekt i forhold til å bedre trivselen for de ansatte. Likevel er det Arbeidstilsynets vurdering at tiltakene i avdelingen ikke har vært tilstrekkelig til å skape trygghet hos alle ansatte.*

*Arbeidstilsynet tar ikke stilling til om denne utryggheten bunner i selvpoplevde hendelser, om man har hørt eller sett hvordan andre ble behandlet eller om det dreier seg om påvirkning fra media eller kollegaer.*

*Når arbeidsgiver er gjort kjent med påstander om dårlig arbeidsmiljø, har arbeidsgiver plikt til å undersøke disse påstandene (..)*

*På denne bakgrunn har rådmannen tatt initiativ til å gjennomføre en ekstern gjennomgang av arbeidsmiljøet i administrasjonsavdelingen for å kartlegge i hvilken grad de påstander og konklusjoner som fremkommer i Arbeidstilsynets rapport, medfører riktighet.*

*Oppdraget har vært utført av Agenda Kaupang som kommunen har rammeavtale med (..)*

*I intervjuene som er utført av Agenda Kaupang av til sammen 23 nåværende ansatte i administrasjonsavdelingen fremkommer det at de aller fleste ansatte er svært tilfreds med arbeidsmiljøet sitt. Det kommer også frem at noen føler utrygghet overfor ledelsen og at de er usikre på enkelte av sine kollegaer.*

*(..)*

*Funnene fra intervjuundersøkelsen ble presentert på en samling for alle ansatte i avdelingen, verneombudet og de tillitsvalgte den 1. og 2. mars.*

*(..)*



*Det fremkommer ifølge Agenda Kaupang ikke noe i denne kartleggingen som sannsynliggjør at arbeidsmiljøet i administrasjonsavdelingen er i strid med arbeidsmiljøloven, men Søgne kommune tar på alvor at noen ansatte oppgir at de er utrygge på om det er greit å ta opp kritiske spørsmål i avdelingen og med ledelsen slik som avdekket i Arbeidstilsynets rapport.*

*Vi ønsker at alle, ikke bare et flertall, skal føle at dette er uproblematisk og at ulike meninger applauderes frem.*

*(,,)*

*Det vil bli arbeidet videre med de forslag til tiltak som de ansatte kom frem med i samlingen, herunder tiltak knyttet til*

- Organisering. Det bør vurderes om avdelingen er organisert på en hensiktsmessig måte. Lederspennet i avdelingen bør vurderes.*
- Oppgaver og roller. Det pekes på at noen har uklare stillingsbeskrivelser og at det ikke er klare nok grenseoppganger over alt.*
- Kommunikasjon. Viktigheten av å snakke til og ikke om understrekes.*

*(.....)*

Retten bemerker at det er uenighet om utvelgelsen av de tillitsvalgte som deltok i prosessen med utformingen av brevet, og videre om de ansattes representanter hadde reell innflytelse med den endelige utformingen av brevet.

Arbeidstilsynets oppfølging av sin rapport av 22.01.16 fremkom i etatens brev av 30.03.16 til kommunen. Etatens pålegg var knyttet til arbeidsmiljøutvalgets oppgaver og organisering.

### **Om Agenda Kaupangs prosesser våren 2016:**

Retten bemerker at kommunen besluttet å engasjere foretaket Agenda Kaupang (heretter omtalt som Kaupang) for å følge opp Arbeidstilsynets rapport om arbeidsmiljøet i administrasjonsavdelingen.

Kaupang leverer «konsulenttenester innen området organisasjonsutvikling». Søgne kommune har, sammen med bl.a. nabokommunene, hatt rammeavtale, datert den 18.12.13. med foretaket om faglig bistand til organisasjonsutvikling.

Retten bemerker at partene er uenige i prosessen som førte frem til at Kaupang fikk oppdraget med å gjennomføre kartleggingsprosessen i administrasjonsavdelingen.

Kaupang gjennomførte sin kartleggingsprosess i februar 2016 og beskrev sin oppgave slik overfor de ansatte:

*Vår oppdragsgiver er rådmannen. Vi gjør våre vurderinger på selvstendig faglig grunnlag.*

*(..)*

*Vår oppfatning er at Arbeidstilsynet har fanget opp flere forhold som kan indikere at arbeidsmiljøet ikke er forsvarlig. Dette er å anse som varslers eller klager på at ansatte opplever en uheldig psykisk belastning.*

*(..)*

*Vår oppgave er å saksbehandle disse varslene.*

Kaupang baserte sin kartlegging på individuelle samtaler med de ansatte og under anonymitet. Begge saksøkerne deltok i disse kartleggingsamtalene.

I forbindelse med Kaupang v/ Kjell Værnors bearbeiding av innholdet i samtalene ble saksøker Askildsen gjort kjent med retten til «imøtegåelse» for den/de som var omtalt i kartleggingsamtalene. Saksøker Askildsen fikk den 16.02.16 slik e- post fra Kaupangs saksbehandler:

*Men for at vi skal kunne ta opp ting med den det gjelder, må man være villig til å stå frem.*

*(..)*

*Det er to forhold som du tok opp (..) det ene er at hun (..) baksnakket to av de ansatte (..) og det andre handler om (..) at du skulle informere henne om hva som skjer.*

*Er det ok for deg at vi tar dette opp med henne?*

Saksøker Askildsens ga slik tilbakemelding samme dag:

*For å si det sånn, hvis dette skal tas opp med henne og mitt navn nevnes, må jeg finne meg en annen jobb. Du ser hvordan det har gått med de 16 andre som har konfrontert henne. Synes du det er merkelig? det er frykt for å stå frem som er et av problemene, (..)*

I saksbehandlerens svar e- post het det:

*Som du sikkert skjønner, blir det vanskelig å ta ting opp når vi ikke kan være konkrete, men dette må vi forholde oss til.*

Kaupang oppsummerte funnene i kartleggingsintervjuene med de ansatte bl.a. slik:

*De aller fleste er svært fornøyd med arbeidsmiljøet sitt. (..) Det store flertallet skjønner ikke hva det grunnleggende problemer er.*

*Det er et lite mindretall som sier de er utrygge på ledelsen. De aller fleste skjønner ikke hva dette med manglende anonymitet handler om. Det er noen svært få som sier enten at de tror at noen informerer ledelsen eller at de selv er blitt oppfordret til å informere ledelsen om hva som skjer.*

*Det er noen svært få som rapporterer at de har hørt ledelsen baktale medarbeidere. Det er relativt mange som har hørt kollegaer baktale hverandre.*

*Nesten halvparten har ikke opplevd at det har vært en konflikt.*

*Blant de øvrige beskrives gjennomgående en situasjon hvor noen tidligere ansatte har vært og fortsatt er misfornøyde med ledelsen. Alle er enig i at leder har høy arbeidsbelastning. Over halvparten mener at det ikke har noen konsekvenser for arbeidsmiljøet.*

Videre het det:

*I intervjuundersøkelsen fremkommer det enkeltpåstander som kan indikere at ansatte er blitt trakassert eller utsatt for uheldig psykisk belastning, Dette gjelder påstander om at ledelsen er kontrollerende, at de bygger allianser, at det skapes utrygghet ved at ledelsen oppfordrer ansatte til å informere om hva som skjer og om hva andre gjør og mener og at ledelsen baktaler de ansatte og ignorerer dem.*

*(..)*

*De aller fleste som trekker frem negative forhold, forteller om ting de har hørt andre har sagt. Det er svært få som rapporterte at de selv har opplevd forhold som det i denne sammenhengen er interessant å undersøke nærmere.*

*Blant de ytterst få eksemplene som er dokumenterbare, som det finnes vitner på og som den enkelte vil stå frem med, finner vi ikke noe som kan karakteriseres som upåregnelig.*

Kaupangs vurderinger og funn ble presentert for de ansatte i administrasjonsavdelingen og vernetjenesten under en samling den 01.03 og 02.03.16 på Fevik (heretter omtalt som Fevikseminaret).

Retten legger til grunn at saksøkerne i disse drøftelsene ga uttrykk for sterk kritikk mot Kaupangs kartleggingsprosesser ved at de anførte at Kaupangs arbeid virket tilslørende på å få avdekket de reelle årsakene til det dårlige arbeidsmiljøet i avdelingen, nemlig det som et mindretall opplevde som en kultur basert på frykt for «å stå frem» med kritikk for ikke å bli rammet av negative følger, for eksempel trakasserende behandling av øvrige ansatte og avdelingsledelsen.

Retten bemerker at drøftelsene på Fevikseminaret førte frem til at de ansatte ga sin tilslutning til følgende forslag til tiltak:

- *Ansatte som har konflikt, må snakke med ledelsen.*
- *Kjøreregler for kommunikasjon.*

- *Stillingsbeskrivelser – rolleavklaring.*
- *Struktur og organisering – oppsplitting av avdelingen – flere ledernivåer.*

Kaupang fremla i møte med formannskapet den 16.03.16 sine vurderinger basert på det som hadde fremkommet i hhv karleggingsintervjuene og Fevikseminaret med slik konklusjon:

*Det er utefra dette ikke sannsynliggjort at det foreligger brudd på arbeidsmiljøloven. Påstandene bør således kjennes døde og maktesløse.*

### **Om de interne prosessene i Rådhuset i mars og april 2016:**

Retten legger til grunn at kommunen iverksatte prosesser for å følge opp forslagene til tiltak fra Fevikseminaret og som var blitt ytterligere bearbeidet i interne drøftelser bl.a. den 16.03.16.

Tiltakene som gjaldt personalenheten i administrasjonsavdelingen, og hvor saksøker Fidje og saksøker Askildsen har sin arbeidsplass, ble formulert slik av Kaupang:

- *Stillingsbeskrivelser- alle bør ha det (..) rolle og oppgavefordeling kan være aktuelt i en omorganiseringsprosess.*
- *Lik mulighet for alle til å være til stede.*
- *Organisering:*
  - *Arbeidsbelastning til leder bør bli redusert som konsekvens av ny stilling.*
  - *Endring av struktur.*
  - *Vi har god nok nærhet til vår leder og ser ikke behov for å gjøre noe.*
  - *Ønsker å få evaluert ordningen med fagledere.*

Saksøkerne anførte i interne drøftelser at de prosessene som kommunen hadde initiert med omorganisering, ikke tok tak i de reelle årsakene til det dårlige arbeidsmiljøet, nemlig ukulturen preget av frykt og trakassering håndtering av en mindretall, herunder bruk av utfrysning av enkeltmedarbeidere fra kollegaenes side.

Retten bemerker at saksøker Fidje ved to anledninger, hhv den 18.03.18 og 29.03.16, hadde samtaler med rådmannen på hans kontor. Ved begge disse anledningene hadde saksøker Fidje hatt forutgående samtaler med sin daværende leder Nordnes og daværende kommunalsjef Skretting om sin misnøye/bekymring for at prosessene ikke tok tak i ukulturen ved avdelingen.

Partene er enig i at temaet i disse samtalene var saksøker Fidjes uttrykte uenighet i fokuset i pågående prosessene og som hun ba rådmannen ta tak i, men det er uenighet om samtaleklimaet.

Retten legger til grunn at saksøker Fidje ble sykemeldt den 31.03.16.

Retten bemerker videre at saksøker Askildsen den 30.03.16 ble valgt som hovedtillitsvalgt for Parats medlemmer, herunder for saksøker Fidje.

Saksøker Askildsen ga i brev/notat av 02.04.16 til lederen av kontrollutvalget uttrykk for følgende:

*Hallo Jan. kan du ta dette videre til kontrollutvalget:*

*Hadde avdelingsmøte på torsdag 31.03.16, (..) Jeg forlangte i møtet at vi skulle ha referat fra individuelle samtaler med Agenda K (..) Jeg møtte massiv motstand fra rådmannen om å få referert fra individuelle samtaler og fra analysen på Fevik - vi kunne få det som var fremlagt i formannskapet (...) Rådmannen nektet, og i mellomtiden ble det mailet direkte til Kjell i Agenda K, og han svarte selvfølgelig kan vi det. (..) Etter møtet kom det kontrabeskjed fra Kjell i Agenda K. Han kunne gå gjennom svarene muntlig, men vi kunne ikke få referat!*

*(..)*

*Bruk av Agenda K ble ikke drøftet med de tillitsvalgte. (..)*

Retten bemerker videre at den 19.04.16 ble det gjennomført et drøftingsmøte mellom kommunens administrative ledelsen (daværende organisasjonssjef Nordnes og rådmannen) og de hovedtillitsvalgte. Temaet var den fremtidige organiseringen av administrasjonsavdelingen.

I møtereferatet het det bl.a.:

*Temaet for drøftingsmøtet i dag var organisering og det ble utdelt 3 ulike modeller for mulig organisering av dagens administrasjonsavdeling. Modellene var en sammenfatning fra samlinger/arbeidsmøter de ansatte hadde hatt, (..)*

*Rådmannen delte ut en modell 4. Denne søker å dempe ulempene ved modell 2 og 3 ved å gi mulighet for mer ressurser til ledelse og ikke så få ansatte i hver avdeling (..).*

*Ulempen ved 4 vil kunne gi lenger avstand for personal til toppledelsen (..)*  
*(..)*

I følge referatet ga saksøker Askildsen uttrykk for følgende:

*LA kunne ikke gi noe svar på hvilken av de 4 modellene hun syntes var best før hun hadde fått anledning til å drøfte dem med medlemmene.*

*Hun var for øvrig ikke enig i at det trengtes økte stillingsressurser nå. Hun påpekte at det er mye det er hoppet bukk over.*

*LA ga uttrykk for at hun ikke er fornøyd slik som prosessen mot forbedringer i adm. avdelingen drives i dag. Hun mener det er snakk om å omorganisere seg bort fra problemet atter en gang. Hun synes hun ikke får svar fra toppledelsen på det hun mener er legitime spørsmål. Hun opplever ikke at det er åpenhet rundt en del spørsmål hun stiller rådmannen. (...)*

*Problemet i starten av prosessen omhandler tillit til organisasjonssjefen, og i løpet av prosessen er det flere ansatte som ikke har tillit til rådmannen.*

Retten bemerker at i et møte den 26.04.16 mellom vernetjenesten (verneombudet i administrasjonsavdelingen samt hovedverneombudet) og rådmannen ble det gitt uttrykk for tillit til prosessene som hadde blitt gjennomført, og videre at rådmannen hadde utvist lydhørhet og sikret at alle involverte hadde fått uttale seg.

Saksøker Askildsen ble sykemeldt den 26.04.16.

I rådmannens saksfremlegg, datert den 28.04.16, til formannskapsmøtet den 04.05.16 som omhandlet omorganiseringen av administrasjonsavdelingen, het det bl.a. følgende om oppfølging av Arbeidstilsynets rapport:

*Administrasjonen er fornøyd med at Arbeidstilsynet ikke fant grunnlag for å gi pålegg knyttet til arbeidsmiljøet ved Administrasjonsavdelingen. Det betyr imidlertid ikke at det ikke må arbeides videre med de forslag til tiltak som de ansatte har kommet frem med i samlingsen.*

*(..)*

*De tillitsvalgte, vernetjenesten og rådmannen vil som tidligere nevnt også arbeide målrettet sammen for at de sakene som må løses på individnivå, blir håndtert på en ryddig og god måte.*

Når det gjaldt den fremtidige organiseringen av administrasjonsavdelingen, anførte rådmannen bl.a. dette:

*Som det fremgår av drøftingsmøtet foran er en ny organisering viktig å få på plass.*

*Det er imidlertid viktig å presisere at en ny organisering ikke løser enkelte av de utfordringene som man fortsatt har i avdelingen. Mer ledelseskapasitet vil imidlertid gjøre det lettere å arbeide med de utfordringene som er igjen, og gjøre en bedre rustet til å møte nye utfordringer som helt sikkert vil dukke opp i fremtiden.*

*(..)*

*Rådmannen vil til slutt berømme de ansatte for hvordan de har stått igjennom denne prosessen så langt. Det har vært mange diskusjoner, til dels stor uenighet og man har vært nødt til å gi og å ta for å komme videre i prosessen (..)*

### **Om prosessene knyttet til saksøker Askildsens e- post/varsel av 02.05.16:**

Saksøker Askildsen sendte den 02.05.16 en e- post/varsel til lederen av kontrollutvalget om kritikk av den administrative ledelsen og om prosessene knyttet til arbeidsmiljøet ved administrasjonsavdelingen.

Retten legger til grunn at dette dokumentet med sine vedlegg ble videreformidlet til ordføreren. Det er videre på det rene at dokumentet ble gjennomgått i formannskapsmøtet den 04.05.16.

Saksøker Askildsen tok opp bl.a. følgende omstendigheter:

*Hvor lenge kan rådmannen la være å svare på mail? Har han lov å kalle meg inn til samtale når jeg stiller spørsmål som hovedtillitsvalgt om saker som omhandler prosessen?*

*Organisasjonssjefen svarer heller ikke på spørsmål. Blir det en ryddig prosess når rådmann og organisasjonssjef nekter oss innsyn i saker som omhandler prosessen? Er det riktig å snakke om omorganisering når elementære spørsmål som blir stilt, ikke blir besvart?*

*Hvordan kan hovedverneombud og verneombud skrive under på at det har vært en god prosess når viktige og åpenbare spørsmål ikke blir besvart, og at det pr dags dato er fire sykemeldte og alle er arbeidsrelatert?*

*Jeg ønsker å referere til brevet sendt Arbeidstilsynet fra Søgne kommune ved rådmannen (.), Der står det at «det har vært viktig å sikre retten til kontradiksjon slik at alle parter blir ivaretatt på en ordentlig måte». Ved å nekte ansatte tilgang til diverse referater som det er bedt om, og innsigelser på andre ting i prosessen, kan det vel ikke sies at retten til kontradiksjon er overholdt. Viser hvordan «prosessen» har vært.*

*(...)*

*Før vi startet prosessen hadde rådmannen valgt ut tillitsvalgte som han mente burde være med i prosessen (Fagforbundet og Delta) (...) De har hatt flere møter, men ikke en gang har de kommet tilbake, kalt inn ansatte for å informere om prosessen. (...)*

(..)

*Møtene ansatte har hatt i denne prosessen, har blitt planlagt med veldig kort varsel. Andre møter vi har trodd vi skulle ha, har blitt avlyst, Får ikke informativ møteagenda.*

(..)

*I brevet til Arbeidstilsynet står det så fint at ulike meninger applauderes frem. - undertegnede har bare opplevd å bli latterliggjort i plenum for så i neste øyeblikk å bli kalt inn «på teppet» til rådmannen. Ved innkalling til rådmannen vet jeg heller ikke om jeg er innkalt som ansatt eller som hovedtillitsvalgt.*

(..)

*Pr dags dato er det 4 fulltidssykemeldinger hvor alle er arbeidsrelatert. Ene sykemeldte (sykemeldt på fjerde uke) opplevde å bli frosset ut av to kollegaer på personal. Den sykemeldte tok dette opp gjentatte ganger, både med rådmann og organisasjonssjef, uten at noe ble gjort. (..) Dagen før vedkommende ble sykemeldt, sa hun til rådmannen at han måtte gjøre noe hvorpå han svarte at det nok er pga at vedkommende er gått over på den andre siden, derfor oppfører de seg sånn mot deg.*

*Det må også legges til at det foregår ett tett samarbeid med IA medarbeider, organisasjonssjef og rådmann. IA medarbeideren fortalte i et åpent fora at hun og rådmannen hadde hatt en lang samtale og blitt enige i at alle ansatte skulle skrive under på en støtteerklæring til ledelsen om at ansatte støttet organisasjonssjefen 100 %. (...). Det var ikke åpning for å stille spørsmål, og de som ikke skrev under med en gang, ble loggført. Dette fikk ledelsen info om etterpå (..).*

Retten bemerker at det er på det rene at dette dokumentet ikke ble undergitt vanlige journalmessige/arvemessige håndtering. Partene er uenige om betydningen av dette.

Retten bemerker at Fagforbundet v/ Herdlevær anmodet i brev av 08.06.16 om innsyn i Askildsens notat/varsel av 02.05.16. Innsynsbegjæringen var begrunnet med at

*«(..) rykter i det politiske miljøet om at det i notatet skal være påstander av negativ karakter om enkeltpersoner i avdelingen».*

Kommunen imøtekom innsynsbegjæringen i brev av 17.06.16 til Fagforbundets leder med slik begrunnelse:

*Etter som du er en av dem som er omtalt, vedlegges notatet til deg under henvisning til forvaltningslovens regler om partsinnsyn.*

Fagforbundets leder kom med tilsvaret i brev av 30.08.16 til kommunen, hvor det het:



*Pva ansatte ved personalkontoret i Søgne kommune (Inga E. Fjeldsgaard, Bente Hamre og Jan Erik Gabrielsen) ber jeg om at vedlagte brev overleveres til politisk ledelse.*

I det vedlagte brevet, datert den 25.08.16, ble saksøker Askildsens anførsler om at det hadde forekommet utfrysning av medarbeider (Fidje), om det tette samarbeid mellom IA medarbeideren og ledelsen samt prosessen om innhenting av underskrifter på støtteerklæringen til ledelsen, tilbakevist som «*tendensiøs og uriktig*».

Retten legger til grunn at verken saksøker Fidje eller saksøker Askildsen ble gjort kjent med Fagforbundets innsynsbegjæring, at det ble gitt innsyn og tilsvaret.

### **Om prosessene knyttet til oppfølging av saksøker Fidje og saksøker Askildsen i deres sykemeldingsperioder i 2016:**

#### Om saksøker Fidje:

Retten legger til grunn at saksøker Fidje og hennes foresatte hadde flere oppfølgingsmøter sommeren og høsten 2016.

I et oppfølgingsmøte den 28.06.16 mellom saksøker Fidje og hennes daværende leder Nordnes og rådmannen, het det bl.a. følgende i møterefateratet:

*Randi sier hun savner jobben – savner slik det var tidligere.*

*Hun føler at hun er frosset ut av de andre på personal. Hun skjønner ikke hva hun har gjort galt. Hun sier at flere kollegaer på personal nektet å snakke med henne på flere måneder. (...)Hun mener at kollegaer på personal har skiftet mening underveis med hensyn til organisering og hun er kritisk til hvordan prosessen har blitt gjennomført.*

*Randi var tydelig på at hun ikke har blitt sykemeldt pga hun er i konflikt med noen, men gikk i kjelleren pga situasjonen.*

*(...)*

*Arbeidsgivers utgangspunkt er et vi ønsker å få henne tilbake i jobb så raskt som mulig. Randi har hatt stor tillit hos ledelsen. Men det er viktig at en som besitter en stilling som fagleder for personal, opptre ryddig, forstår og bidrar til å skape forståelse for de prosessene som avdelingen nå har vært igjennom. Arbeidsgiver er usikker om så er tilfellet.*

*Arbeidsgiver opplever også at Randi sin fremtreden i denne prosessen har medført at hun har mistet tillit hos sine kollegaer på personal. Dette ble satt på spissen med Parat sin e- post m/ vedlegg til formannskapet.*

*Arbeidsgiver avsluttet med viktigheten av at Randi kommer tilbake på jobb slik at man kan komme i gang med en dialog om hvordan den situasjonen som er oppstått, kan løses.*

Retten bemerker at saksøker Fidje i brev av 28.06.16 fra Parats regionskontor kom med korrigerende merknader til referatet. Det vises til disse i sin helhet.

Retten bemerker at de tre ansatte ved personalenheten utarbeidet brev, som er endelig datert den 25.08.16, adressert til rådmannen. I brevet tok avsenderne opp spørsmålet om evaluering av Fidjes faglederrolle ved personalenheten. I brevet gjøres dette gjeldende avslutningsvis:

*Ordningen med faglederfunksjon innen personal ble etablert i 2012 for å avlaste organisasjonssjefen. Vi mener at vi i det ovenstående har vist at dette ikke har fungert etter sin hensikt.*

*Når vi har hatt behov for avklaring av prinsipielle forhold, har vi måttet forholde oss til organisasjonssjefen, noe som også har vært aktuelt når «spesialistene» har hatt behov for «sparring» og kvalitetssikring.*

*Dagens organisering er uansett inkonsekvent etter som det ikke er etablert faglederfunksjon for politisk sekretariat.*

Retten legger til grunn at saksøker Fidje ikke ble gjort kjent med dette brevet, og da hun i et møte med den 08.11.16 krevde innsyn, ble det opplyst fra den administrative ledelsen at innsynsbegjæringen måtte saksbehandles.

Saksøker Fidje hadde oppfølgingssamtale den 27.10.16 med sin nye foresatte, organisasjonssjef Skretting. I referatet het det bl.a.:

*Randi er åpen for at vi kan ha dialogmøte II, og er også innstilt på å delta i samtaler med personer på personalområdet i administrasjonsavdelingen. Hun ønsker da helst at det blir samtaler med hver enkelt, og hun står fritt til å ha med seg tillitsvalgt.*

*(..)*

*Hun stiller seg uforstående til at de øvrige 3 ansatte på personal ikke har tillit til henne som fagleder noe som vil måtte utdypes nærmere i videre samtaler.*

Retten bemerker at det er på det rene at de tre ansatte på personalenheten motsatte seg å ha individuelle samtaler med saksøker Fidje.

Retten bemerker at saksøker Fidjes kontor ble i dette tidsrommet høsten 2016 etter instruks fra hennes foresatte ryddet for klargjøring til nyansatt leder ved administrasjonsavdelingen. Ryddingen ble ikke gjennomført.

Saksøker Fidje fikk den 17.11.16 e- post fra organisasjonssjef Skretting hvor det bl.a. het:  
(..)

*Jeg kan bekrefte at mitt mål er at du kommer tilbake til jobben som fagleder i Søgne kommune. Event. omorganisering blir egen sak senere. Du kommer tilbake til kontoret som du hadde før sykemeldingen. (..)*

Om saksøker Askildsen:

Retten legger til grunn at saksøker Askildsen hadde som sykemeldt flere oppfølgingsmøter med sine foresatte sommeren og høsten 2016.

Retten bemerker at i en oppfølgingssamtale den 01.06.16 med sin nærmeste foresatte og rådmannen ga hun uttrykk for at hun kunne utføre alle sine arbeidsoppgaver. Videre ga hun uttrykk for at hun ikke hadde behov for spesiell oppfølgingstiltak, og  
(..) *trenger mer tid. Mener veldig klar for å komme tilbake på jobb.*

Retten legger til grunn at rådmannen deretter hadde to møter med Parats regionskontor hhv den 02.06. og 09.06.16. I etterfølgende brev, datert den 26.10.16 fra Parats hovedkontor v/ adv Horn Johannessen til kommunen v/ formannskapet er disse to møtene beskrevet slik:

*I det etterfølgende vil jeg gjøre kommunen som arbeidsgiver oppmerksom på rådmannens kontakt med Parats saksbehandler Marianne Hårtveit den 2. juni og 9. juni 2016.*

*I etterkant av varslings sak og rapport fra Arbeidstilsynet som arbeidsforholdene i Søgne kommune, ble det naturlig opprettet kontakt mellom tillitsvalgte i Søgne kommune og Parats regionskontor.*

*Etter et møte med rådmannen 3. mai der bl.a. rapporten fra Kaupang ble gjennomgått, var det ingen kontakt mellom partene før rådmannen uventet ringte Hårtveit den 02. juni. (..) for å be om et kort møte. (..)*

*Rådmannens agenda for møtet var å diskutere forhold knyttet til tillitsvalgte Liv Tone Askildsen som på dette tidspunktet var sykemeldt (...).*

*Rådmannen i Søgne kommune tok kontakt med meg pr til den 9. juni (..) Han viste til mail Liv Tone hadde sendt ordføreren datert den 2.juni. Han viste til at ordføreren hadde etterspurt hvordan de skulle reagere på denne. Rådmannen viste til at Liv Tone er sykemeldt og at han derfor forholdt seg til meg. Han lurte på om de skulle se bort fra henvendelsen ettersom Liv Tone er sykemeldt (...).*

*Vi setter spørsmålstegn ved rådmannens agenda for å ta opp det han ser som kritikkverdig forhold med en tillitsvalgts ivaretagelse av sin plikter som sådann. Likeledes setter vi spørsmålstegn ved hans adferd overfor en sykemeldt arbeidstaker, og ikke minst hans motiver ved å ta kontakt med Parat på denne måten.*

*Etter vår vurdering har rådmannen gjennom det beskrevne gått langt over hva en arbeidsgiver kan og skal gjøre overfor en sykemeldt arbeidstaker og tillitsvalgt.*

*Dersom rådmannens agenda for dette er å undergrave den krikken som fremkommer av Arbeidstilsynets rapport og opplegg, representerer hans adferd også et nytt eksempel på slik kritikkverdig adferd som rapporten tar opp.*

Retten bemerker at i forbindelse med rådmannens kontakt med Parats regionskontor i juni 2016 har det oppstått et spørsmål om rådmannen har viderebrakt opplysninger fra et fortrolig dialogmøte om saksøker Askildsens helsemessige situasjon. I et etterfølgende referat fra et møte den 08.11.16 mellom kommunen og Askildsen samt adv Horn Johannessen, er dette forholdet omtalt slik:

(.)

*Advokaten ba rådmannen redegjøre for om taushetsbelagt informasjon om Liv Tone sitt utsagn om at hun ikke var syk, var tatt videre med Hårtveit. Rådmannen forklarte at det kunne vært tatt opp med Parat som hennes tillitsvalgte for å belyse saken. (..)*

Retten bemerker videre at saksøkte Askildsen hadde et oppfølgingsmøte den 17.08.16 med sine foresatte. Av referatet fra dette møtet fremgår det at det er uklart når Askildsen «(..) er klar for å komme tilbake».)

Retten bemerker at den 09.09.16 ble det avholdt et møte mellom Askildsen som var bistått av representanter fra Parats hoved- og regionskontor og hennes nærmeste foresatte samt rådmannen. I referatet het det bl.a.

(..)

*Det ble gjennomgått situasjoner som har vanskeliggjort forholdene mellom partene.*

(..)

*Arbeidstakeren har hatt en tilleggsrolle som tillitsvalgt. I prosessen som har vært, har disse rollene hatt lett for å bli sammenblandet, og det hersket enighet om at dette er dette er det viktig å skille på.*

Angående rollen som tillitsvalgt:

- *Det ble fra Parats side poengtert at Liv Tone er under opplæring i rollen hun har som hovedtillitsvalgt. Parat beklaget at framgangsmåten i enkelte tilfeller har vært litt uheldig og tok selvkritikk på dette.*

(..)

Saksøker Askildsen hadde ny oppfølgingsamtale med nytilsatt nærmeste foresatte den 21.10.16 hvor bl.a. følgende fremgår av referatet:

*Hun er innstilt og ønsker å komme tilbake, og begynner kanskje å bli litt mer klar.*

*(..) Vi snakket om situasjonen og at Liv Tone tenker hun nok kan legge bak seg noe av det som har hendt samt starte på nytt sammen med Dag Morten som leder.*

I saksøker Askildsens neste oppfølgingsamtale med sin foresatte den 09.11.16 het det følgende i referatet:

*Liv Tone synes det er vanskelig å se hva løsning er når jeg spør henne hva som skal til for å komme tilbake. (...) Liv Tone sier det er mye som skjer utenom, uten at hun vil komme inn på spesifikt hva det er. Det gjør det litt vanskelig å komme frem til en løsning. (..)*

*Vi er enig om at det ikke er noe konflikt med andre enn kun Rådmannen noe som gjør det vanskelig å komme tilbake. Det gjør det vanskeligere å komme til konkrete tiltak på hva neste skritt er.*

#### Felles for saksøker Fidje og saksøker Askildsen:

Retten bemerker at saksøkerne fra oktober 2016 i sine kontakter (brev/møter) med kommunen hadde bistand fra Parats hovedkontor v/ adv Horn Johannesen.

Retten bemerker at temaene i disse møtene var sammensatt. Dels ble det drøftet «tilbakeføring» av de to sykemeldte til sine stillinger og dels ble prosessene som var knyttet til arbeidsmiljøet i administrasjonsavdelingen drøftet. Saksøker Askildsen beskrev arbeidsmiljøet i avdelingen sin slik i et møte den 08.11.16:

- *Liv Tone mente det fortsatt er en fryktkultur i avdelingen, og at mange ikke kom frem med sitt syn.*
- *Liv Tone mener mente de andre tillitsvalgte ikke turte å stå opp mot Rådmannen*
- *Liv Tone mente de ble nektet å få ut referat fra samtaler med Kaupang (...)*
- *Forklaring fra Rådmannen var at han riktignok hadde snakket med Kaupang og man ønsket ikke at fortrolig informasjon skulle skrives ut, men at alle hadde mulighet til å få en samtale med Kaupang (...)*
- *Randi ønsker innsyn i dokumentet skrevet av de andre på personal om «evaluering av fagleder» (,)*
- *Innsyn var til vurdering av innholdet før frigivelse, men ble oppfattet som man nektet innsyn (...)*

*(..)*

*Advokaten avbrøt møtet og forlot møtet da man ikke ville diskutere mer før innsynsforespørselen var innfridd.*

*Arbeidsgiver ønsket å presisere at man ønsker løsning, men da må også Liv Tone og Randi være villig til å diskutere nettopp dette i dialog med arbeidsgiver uten involvering av politisk innblanding som det nå er. Det fører ikke til løsning når så mange parter som ikke kjenner begge sider av saken.*

Parat v/ Horn Johannessens anførte i brev av 11.11.16 til kommunen at referatet ovenfor var «upresist og ufullstendig». Det vises til dette brevet i sin helhet.

Parat v/ adv Horn Johannessen og rådmannen hadde deretter brevtveksling om de tvistepunktene som er omtalt foran uten at dette førte frem til en fellesforståelse.

Retten bemerker at saksøker Fidje med bistand fra adv Horn Johannssen på den ene side og de tre ansatte ved personalenheten (Fjeldsgaard, Hamre og Gabrielsen) hadde et møte den 13.12.16 under ledelse av organisasjonssjef Skretting I referatet het det bl.a.

(..)

*Det var deretter en diskusjon om hva som hadde skjedd sett fra de ulikes ståsted.*

(..)

*Randi Fidje oppfattet det som belastende at prosessen hadde trukket så langt ut i tid. Hun la vekt på at det var klart kommunisert at det skulle være stor takhøyde i prosessen og at det dermed var legitimt å peke på det hun mente var svakheter med prosessen (..)*

*Inga Fjeldsgaard, Bente Hamre og Jan Erik Gabrielsen stilte særlig spørsmål ved Fidjes lojalitet, spesielt gitt rollen som fagansvarlig for personal. (..)*

*Det ble videre gitt uttrykk for at Fidje hadde skadet prosessen ved å irettesette personer i plenum, ved å være så kritisk til prosessen (..) I tillegg ga en uttrykk for at gjentatte oppslag i media ble opplevd som svært belastende. Det ble også vist til at brevet som Parat hadde sendt til formannskapet med bl.a. påstand om trakassering fra 2 medarbeidere i personal, ble opplevd som belastende for de ansatte. Randi bekreftet at hun hadde stått bak dette punktet i brevet, men utdypet ikke hva det eventuelt skulle ha gått ut på. (..)*

*Skretting bekreftet at det er hans ønske at Randi Fidje kommer tilbake til sin stilling. Han presiserte at avdelingen jobber på en litt annen måte på (..) og at han vil se på en oppgavefordeling for å bruke alle der de er best., (..)*

*På oppfordring fra Johannessen bekreftet Skretting at Fidje vil gå tilbake til sin gamle stilling som fagleder, og at det ikke vil bli gjort endringer i de første månedene.*

Parat v/ adv Horn Johannessen hadde i brev av 20.12.16 merknader til referatet. Det vises til dette i sin helhet.

### **Parats varsel av 15.12.16:**

Retten legger til grunn at Parat v/ adv Horn Johannessen sendte brev, datert den 15.12.16, til Søgne kommune betegnet som *Varsel om kritikkverdige forhold i Søgne kommune.*

I brevet ble bl.a. følgende forhold tatt opp:

1. *Hvordan er kommunens rutiner for å håndtere varsling? (..)*
2. *Kritikkverdig behandling av opplysninger mottatt i kommunestyret 4.mai 2016. (..)*
3. *Kritikkverdig omgang med sensitive opplysninger. (..)*
4. *Kritikkverdig oppfølging av de to sykemeldte. (..)*

Retten bemerker at Fidje og Askildsen var tilbake i sine stillinger i januar 2017.

### **Om prosessen knyttet til Deloitte's rapport vinteren 2017:**

Kommunen v/ rådmannen engasjerte Deloitte den 23.02.17 til å foreta en undersøkelse av innhold i Parats varsel samt å gi en anbefaling om hvordan situasjonen burde håndteres videre.

Deloitte's kartleggingsarbeid var basert på en gjennomgang av skriftlig dokumentasjon samt å ha samtaler med kommunens administrative og politiske ledelse, vernetjenesten og tillitsmannsapparatet.

I Deloitte's sluttrapport av 24.03.17, dens «Vurdering og anbefaling», het det bl.a.

*Basert på den informasjon Deloitte har mottatt under forundersøkelsen, mener Deloitte at det bør gjøres videre undersøkelser av en rekke forhold i saken. Vi mener det er flere faktiske forhold som ikke er tilstrekkelig utredet gjennom de tidligere undersøkelser, og som er nødvendig for å bringe klarhet i det underliggende saksforholdet.*

#### Prosess og ledelse:

*På grunnlag av den informasjon som vi har mottatt under forundersøkelsen, stiller vi spørsmål ved hvorvidt det er etablert tilstrekkelige rutiner for varsling og melding om avvik i Søgne kommune. Spesielt gjelder dette når det varsles på ledelsesnivå i administrasjonen. Det er også grunn til å stille spørsmål ved hvorvidt allerede etablerte rutiner etterleves. (...)*

*Deloitte anbefaler videre at Søgne kommune foretar en nærmere undersøkelse med utgangspunkt i 4. mai varslet og 15. desember varselet med hensyn til*

saksbehandlingen i den konkrete sak, og kartlegger hvordan varslene er blitt fulgt opp, og om rutinene har vært fulgt (--). Tilsvarende gjelder om arbeidsrettslig vern av varsler er overholdt, om taushetsbelagte opplysninger er behandlet korrekt og om det foreligger forhold som innebærer ulovlig gjengjeldelse mot varslerne (..)

#### Styring og ledelse:

Deloitte finner grunn til å stille spørsmål ved hvorvidt rådmannen i tilstrekkelig grad har engasjert seg i varslernes opplysninger om at denne følte seg frosset ut og om det er foretatt god nok kartlegging og vurdering av om ansatte har et forsvarlig arbeidsmiljø iht kravene i arbeidsmiljøloven (..).

Det er også fremkommet opplysninger om tilsier at kommunen bør vurdere å foreta nærmere undersøkelse av om varsleren har blitt utsatt for negativ reaksjoner som følge av varselet.

Deloitte forundersøkelse tilsier at det kan være grunn til å foreta undersøkelser for å avklare om rådmann og /eller kommunen har håndtert konfidensielle eller sensitiv informasjon på en betryggende måte i forhold til en sykemeldt.

Sett hen til at det har vært en vedvarende og åpen konflikt i avdelingen siden 2014, mener Deloitte at kommunen bør vurdere å se nærmere på om avdelingen på generelt grunnlag kan sies å være underlagt nødvendig styring og kontroll fra rådmannen som øverst administrative ansvarlig.

Videre kan det være grunn til å stille spørsmål ved hvorvidt den administrative ledelsen har tilstrekkelig innsikt i den kultur og det miljø som har utviklet seg på avdelingen.

Deloitte undersøkelser tilsier at flertallet på avdelingen mener den har et godt arbeidsmiljø. Det har likevel fremkommet opplysninger som gir grunn til å stille spørsmål ved avdelingens struktur og arbeidsmiljø, herunder om de ansatte opplever at det er rom for å kritisere ledelsen uten frykt for represalier.

#### **Søgne kommunes behandling av Deloitte rapporten:**

Kommunestyret behandlet rapporten i møte den 30.03.17 hvor det ble fattet slikt vedtak:

*Kommunestyret viser til utredningen fra Deloitte der det anbefales at kommunen foretar en kartlegging og gjennomgang av eksisterende varslingsrutiner. Det har vært usikkerhet om en varsling mot rådmannen skal behandles av formannskapet, kontrollutvalget eller kommunestyret.*



*Kommunestyret ser at dette kunne vært presisert tydeligere i rutiner og ber administrasjonen legge frem en sak der en gjennomgår hvordan varslingsrutinene skal være i Søgne kommune, også hvordan varsling på rådmannen skal håndteres.  
(..)*

*Kommunestyret tar til etterretning at rapporten påpeker at det kan ha forekommet brudd på taushetsplikten ved at taushetsbelagte opplysninger fra et lukket møte skal ha kommet ut. Ettersom disse opplysningene er vanskelig å ettergå, tar kommunestyret forbehold om at påstanden medfører riktighet og beklager det inntrufne. Samtidig må det understekes at man ikke kan sikre seg fullstendig, og peker på den enkelte møtedeltakers ansvar for ikke å dele taushetsbelagt informasjon.*

*Rapporten angir at det kan være grunn til å stille spørsmål ved om rådmannen har inntatt en for passiv rolle i tilknytning til de opplysninger som ble gitt ham om en ansatts opplevde utfrysning. Kommunestyret ber rådmannen ta denne kritikken til etterretning og endre sin praksis fra bedre å imøtekomme ansattes behov.*

*Rådmannen har også i brevet fra Parat blitt anklaget for kritikkverdig omgang med sensitive personalopplysninger. Kommunestyret ber rådmannen være bevisst på hva taushetsplikten innebærer i slike saker.*

*Når det gjelder varsling av 4. mai og 15. desember, så ser kommunestyret at man ikke har fulgt varslingsrutinene og man beklager det. Kommunestyret viser imidlertid til at kommunen har brukt betydelig ressurser og tid på å gå inn de forholdene som det har vært varslet om.*

*(...)*

*Kommunen kan ikke se at utredningen fra Deloitte inneholder nye momenter, men viser tydelig de kjente motsetningene som er i kommunen, herunder utfordringer i samarbeidet mellom ordfører og rådmann.*

*(..)*

*Kommunestyret har imidlertid siden varselet ble sendt, forsøkt å ta tak i disse problemstillingene og det arbeides nå både administrativt og politisk for i samarbeid å kunne finne ut hvordan kommunen fremover skal bli bedre på å håndtere denne type saker. Kommunestyret ser ikke behov for å utrede dette på nytt.*

*Kommunestyret legger også til grunn at de sykemeldte er tilbake på jobb og de klare signalene som kommer fra tillitsvalgte og vernetjenesten om at det nå er behov for å se fremover.*

*Administrasjonsavdelingen må nå få ro til å arbeide videre med alle ansatte i avdelingen.*

*Kommunestyret legger videre til grunn at en nylig gjennomført medarbeiderundersøkelse som gir veldig gode resultater for kommunen og som også gir gode resultater for administrasjonsavdelingen. Undersøkelsen viser imidlertid at det fortsatt er noen utfordringer, men disse må det arbeides aktivt med innen avdelingen.*

*Kommunestyret er opptatt av å legge til rette for og vil oppfordre ansatte til å si ifra dersom de opplever forhold på arbeidsplassen som de oppfatter som kritikkverdige eller om det er forhold de ser som kommunen kan bli bedre på. Kommunestyret vil derfor ta med seg den kritikken som kommer fra Parat i det videre arbeidet og ber administrasjonen fortsette det arbeidet som nå er satt i gang samtidig som det fremmes en sak som går gjennom hvordan varslingsrutinene skal være i Søgne kommune, også hvordan varsling på rådmannen skal håndteres.*

Saksøker Fidje og saksøker Askildsen har brakt arbeidstvisten inn for Kristiansand tingrett.

#### **Den rettslige prosessen:**

Saksøkerne Fidje og Askildsen v/ adv Horn Johannessen har i stevning av 16.05.17 krevd dom for at Søgne kommune har opptrådt erstatningsbetingende overfor dem som arbeidstakere.

Søgne kommune / adv Lauareid har i tilsvaret av 14.06.17 tatt rettidig til gjenmæle med krav om frifinnelse.

Partene har under saksforberedelsen utvekslet prosesskrift. Partene anså ikke rettsmekling som en hensiktsmessig tvisteløsningsform.

Retten har under saksforberedelsen avgjort partenes tvist om søksmålene fra hhv saksøker Fidje og saksøker Askildsen skulle undergis felles eller separat behandling, og videre om deler av saksanlegget fra saksøkte Askildsen skulle avvises for å bli henvist til særdomstolen Arbeidsretten, jf. rettens kjennelse av 06.10.17. Retten har videre avgjort partenes tvist om hvilke dokumentbevis som kunne kreves fremlagt, jf. rettens kjennelse av 20.11.17.

Partene er for øvrig enig om at søksmålsbetingelsene er oppfylt, herunder søksmålsfristen iht aml. § 17-4, 1.ledd, siste setning.

Retten var sammensatt i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser med to arbeidslivskyndige meddommere i tillegg til juridisk fagdommer, jf. aml. § 17-7.

Hovedforhandling ble holdt i Kristiansand tingrett i tidsrommet 18.12 - 22.12.17.  
Partene møtte og var bistått av sine prosessfullmektiger.

Retten mottok partsforklaringer og forklaring fra 18 vitner. Dokumentbevis ble gjennomgått slik dette er omtalt i rettsboken.

Saksøker Fidje har nedlagt slik endelig

påstand:

1.  
*Søgne kommune dømmes til å betale erstatning til Randi Fidje utmålt etter rettens skjønn med tillegg av lovens rente fra forfall til betaling skjer.*
2.  
*Oppsigelsen av Randi Fidje er ugyldig.*
3.  
*Søgne kommune dømmes til å dekke saksøkers omkostninger.*

Saksøker Askildsen har nedlagt slik endelig

påstand:

1.  
*Søgne kommune dømmes til å betale erstatning til Liv Tone Askildsen utmålt etter rettens skjønn med tillegg av lovens rente fra forfall til betaling skjer.*
2.  
*Søgne kommune dømmes til å dekke saksøkers omkostninger.*

Saksøkte har nedlagt slik endelig

påstand:

1.  
*Søgne kommune vert frifunnen.*
2.  
*Søgne kommune vert tilkjent sakskostnader.*

**Partenes påstandsgrunnlag:**

Saksøkerne Fidjes og Askildsens anførsler:

### Om det foreligger brudd på arbeidsmiljølovens varslingsregler:

Saksøkerne har anført at bevisføringen viser at de er å anse som varslere i lovens forstand ved at de våren 2016 i møtefora muntlig tok opp kritikkverdig forhold knyttet til arbeidsmiljøet og personalhåndteringen i administrasjonsavdelingen, og ledelsens manglende vilje til å sette inn tiltak, herunder at de igangsatte prosessene var beheftet med betydelige feil/mangler. Det anføres at varselet av 02.05.16 var et resultat av ledelsens manglende vilje til å håndtere de kritikkverdige forholdene i administrasjonsavdelingen.

Saksøkerne har fremholdt at deres varsel om kritikkverdige forhold er blitt bekreftet av det kartleggingsarbeidet som ble utført av Arbeidstilsynet i desember 2015 og etatens sluttrapport av 22.01.16.

Saksøkerne har videre anført at Kaupangs kartleggingsarbeid i februar 2016 også bekreftet innholdet i deres kritikk den 02.05.16, men at Kaupangs konklusjon om at deres påstander om at brudd på arbeidsmiljøloven skulle kjennes døde og maktesløse, var direkte feilaktig.

Saksøkerne har i denne sammenhengen påpekt at det må anses bevisført, slik det er påpekt i varselet av 02.05.16, at prosessene som ble gjennomført vinteren og våren 2016 var beheftet med kritikkverdige forhold. Det vises til at rådmannens valg av Kaupang skjedde uten medvirkning fra de tillitsvalgte. Videre var de ansattes representasjon i prosessene var preget av at rådmannen hadde bestemte hvilke av fagforeningene som skulle delta, og ytterligere videre at deres innflytelse over prosessene var svært begrenset, men ble styrt både tempomessig og innholdsmessig av den administrative ledelsen. Saksøkerne har ytterligere anført at tiltakene som fremkom av drøftelsene i de pågående prosessene, var begrenset til omorganiseringstiltak, og ikke egnet til å sikre mindretallets rett til et godt og trygt arbeidsmiljø fritt for frykt og trakassering.

Saksøkerne har anført at varselet av 15.12.16 var nødvendiggjort av at kommunen, trass i varselet 02.05.16, ikke hadde iverksatt tiltak for å sikre mindretallets krav til et godt arbeidsmiljø. Det anføres at bevisføringen har vist at de forholdene som ble påpekt i varselet den 02.05.16, fortsatt preget avdelingen.

Saksøkerne har videre bestridt at deres varslinger er brudd på deres lojalitetsplikt som - de som kommunalt ansatte - har overfor Søgne kommune. Det vises til at de har varslet om forhold som de har opplevd som kritikkverdige.

Saksøkerne har avslutningsvis anført at varselet av 02.05.16 ble fremsatt på en forsvarlig måte. Det vises til at det ble valgt intern varslingsform. Videre vises det til at oversending av varselet til det politisk nivået i kommunen var nødvendig fordi varselet berørte

rådmannen, og at dagjeldende rutiner ikke regulerte varsel mot øverste administrative ledelse.

#### Om saksøkerne har blitt utsatt for gjengjeldelse:

Saksøkerne har anført at bevisføringen har vist at de begge ble utsatt for gjengjeldelse som følge av sin kritikk av prosessene vinteren og våren 2016 og deres varsel av 02.05.16.

Saksøkerne har anført at de opplevde rådmannens samtaler med dem på hans kontor i mars 2016 som ubehagelig ved at hans samtaleform hadde et klart preg av å være motangrep/reprimander mot dem. Saksøker Fidje har i denne sammenhengen vist til at hun våren 2016 opplevde å bli frosset ut av kollega(er) uten at ledelsen, trass i gjentatte oppfordringer, iverksatte tiltak, men anførte at dette var hennes egen skyld. Saksøker Fidje har anført at hun opplevde kollegaenes kritikk av henne som illojal, som en klar gjengjeldelse av hennes kritiske ytringer.

Saksøkerne har også anført at oppfølgingsmøtene som de to hadde med sine foresatte og rådmannen sommeren og høsten 2016, var preget av bebreidelse/reprimander for deres uenighet/kritikk av prosessene og av avdelings – og administrativ ledelse samt varselet av 02.05.16.

Saksøkerne har påpekt at prosessen som ble igangsatt sommeren/ettersommeren 2016 om evaluering av saksøker Fidjes faglederfunksjon må forstås som en gjengjeldelse mot henne. I samme retning peker at saksøker Fidje ikke ble gjort kjent med denne prosessen. Det samme gjaldt prosessen hvor hennes kontor ble ryddiggjort for å klargjøres til en nyansatt.

Saksøker Askildsen har videre anført at rådmannens kontakt i juni 2016 med Parats regionskontor må oppfattes som en gjengjeldelse mot henne.

#### Om saksøker Fidje har blitt utsatt for endringsoppsigelse:

Saksøker Fidje har anført at hennes oppgaver som fagleder ble endret i hennes sykefravær, og at disse endringene er så vesentlige og omfattende at det må anses som en endringsoppsigelse i arbeidsrettslig forstand. Det anføres at ledelsens begrunnelse om at endringene var begrunnet i at hennes kollegaer hadde manglende tillit til henne, ikke er et saklig hensyn.

#### Om saksøker Askildsen har blitt utsatt for brudd på personopplysningsloven:

Saksøker Askildsen har anført at rådmannen, i sin kontakt med Parats regionskontor sommeren 2016, brakte videre helseopplysninger om henne som hadde fremkommet i ett av hennes dialogmøter som sykemeldt. Det er anført at disse møtene er fortrolige, og at de

opplysningene som rådmannen viderebrakte etter sin art må anses som personsensitive opplysninger. Det anføres at rådmannen følgelig ikke var berettiget til å overbringe disse til Parats regionkontakt som i denne sammenhengen må anses som utenforstående.

Om saksøkerne har blitt utsatt for brudd på arbeidslovens krav til et forsvarlig arbeidsmiljø/psykososialt arbeidsmiljø:

Saksøker Fidje og saksøker Askildsen har anført at kommunen under enhver omstendighet må holdes ansvarlig for at det ikke ble lagt til rette for at de hadde et forsvarlig arbeidsmiljø i administrasjonsavdelingen. Det vises til den ukulturen (frykt og trakassering) som rådde i avdelingen, og som rammet de to som del av et mindretall.

Det anføres videre at i samme retning trekker den gjengjeldelsen de to har blitt utsatt for som varslere.

Om saksøkernes oppreisningserstatningskrav:

Saksøkerne har innledningsvis anført at erstatningskravenes størrelse er av underordnet betydning i forhold til det å få fastslått at saksøkte har opptrådt erstatningsrettslig ansvarsbetingende.

Saksøker Fidje og saksøker Askildsen har begge krevd å bli tilkjent oppreisningserstatning i størrelsesorden kr 100.000,-.

Det anføres at erstatningskravet for det første skal være en kompensasjon for at de begge har blitt utsatt for rettstridig gjengjeldelse som følge av deres varslinger.

Saksøkerne har videre anført at dette kravet også skal dekke oppreisning for at kommunen ikke har sikret at de som ansatte har hatt et forsvarlig arbeidsmiljø/psykososialt arbeidsmiljø i administrasjonsavdelingen.

Saksøker Fidje har videre anført at hennes oppreisningskrav også skal være en kompensasjon for at kommunen har endret hennes arbeidsoppgaver på en rettstridig måte.

Saksøker Askildsen har anført at hennes oppreisningskrav også skal dekke at saksøkte rettstridig har viderebrakt personsensitive opplysninger om henne fra et fortrolig dialogmøte til utenforstående.

Om saksøkernes skadeserstatningskrav:

Saksøkerne har anført at de som følge av sin rolle som varslere er blitt påført et økonomisk tap ved at de urettmessig ikke fikk individuelle tillegg ved lønnsoppgjøret for 2017. Det

anføres at det årlige tapet som de er blitt påført frem til pensjonsalder skjønnsmessig kan fastsettes til kr 50.000,- for hver av dem.

#### Saksøktes anførsler:

##### Om det foreligger brudd på arbeidsmiljølovens varslingsregler:

Saksøkte har anført at verken «02.05.16 varselet» som gjelder prosessene tilknyttet arbeidsmiljøet i administrasjonsavdelingen eller «15.12.16 varselet» som gjelder forhold i Søgne kommune, omhandler kritikkverdig forhold i lovens forstand.

Saksøkte har anført at e- post forsendelsen av 02.05.15 gjelder forhold i administrasjonsavdelingen knyttet til mellommenneskelige relasjoner, og som har ført til en alvorlig personalkonflikt. Det anføres at påpeking av at det gjør seg gjeldende en personalkonflikt ikke kan anses som et varsel av kritikkverdig forhold fordi lovkriteriet om at forholdene må ha en allmenn interesse ikke kan anses oppfylt.

Saksøkte har videre anført at de forholdene som Parat tok opp i sitt brev 15.12.16, heller ikke kan anses som «kritikkverdig forhold». Det anføres at Parats krav dels gjaldt forhold som ikke er påtalt tidligere og dels forhold som det ikke hefter kritikkverdig omstendigheter ved.

##### Om saksøkerne har blitt utsatt for gjengjeldelse:

Saksøkte har på subsidiært grunnlag bestridt at saksøkerne har blitt utsatt for gjengjeldelse i varslingsreglenes forstand.

Saksøkte har anført at bevisføringen har vist at begge de ansatte har fått tett og god oppfølging av sine foresatte. Det vises til at det har vært gjennomført en rekke samtaler mellom ledelsen og saksøkerne både på individuelt plan og i diverse møtefora både før og etter at de ble sykemeldt. Det påpekes at saksøkerne må akseptere at ledelsen gir uttrykk for uenighet uten at det skal oppfattes som gjengjeldelse. Bevisføringen har videre vist at ledelsen har arbeidet aktivt for at saksøkernes sykemeldingsperioder ikke skal vare lenger enn nødvendig.

Saksøkte har, når det spesielt gjelder saksøker Fidje, bestridt at hun er blitt nektet innsyn i sentrale dokumenter i prosessene våren 2016, men at det må aksepteres at hennes innsynsbegjæringer må undergis en saksbehandling som kan ta noe tid, og at det kan fastsettes vilkår for hvordan innsynet skal gjennomføres rent praktisk.

Saksøkte har videre bestridt at prosessen med evalueringen av saksøke Fidjes faglederstilling kan anses som gjengjeldelse. Det anføres at dette var et tiltak som var et

resultat av drøftelsene i prosessene våren 2016, og videre at dette initiativet kom fra hennes medarbeidere og ikke fra ledelsen.

Videre bestrides at tilbakemeldingen til saksøker Fidje høsten 2016 om at hennes kollegaer ikke hadde tillitt til henne, kan anses som en gjengjeldelse, Dette var ment som en faktaopplysning.

Saksøkte har i denne sammenhengen påpekt at saksøker Fidje har i behold sin faglederstilling, og at ingen oppgaver er blitt fjernet fra stillingen, dog slik at noen av hennes tidligere funksjoner pt ikke lar seg ikke gjennomføre pga den vanskelige relasjonen mellom henne og hennes tre kollegaer.

Det er ytterligere anført at ryddingen av hennes kontor høsten 2016 berodde på en misforståelse som ble beklaget og situasjonen ble umiddelbart gjenopprettet.

Saksøkte har også bestridt at saksøker Fidje ble utsatt for gjengjeldelse ved lønnsforhandlingene 2017. Det vises til at lønnsmidlene som ble forhandlet om ved lokale forhandlinger, ble fordelt etter forhandlinger og basert på omforente kriterier mellom kommunen og fagforeningene, herunder Parat.

Saksøkte har, når det spesielt gjelder saksøker Askildsen, bestridt at hun har vært utsatt for gjengjeldelse i lovens forstand. Saksøkte har vist til at hun – på lik linje med saksøker Fidje- har hatt samtaler med sine foresatte og rådmannen både før og under sykemeldingsperioden, dels om hennes arbeidsmiljø, dels om henne kritikk mot prosessene og dels for å legge forholdene til rette for at hun raskest mulig skal komme tilbake til arbeidet sitt.

Saksøkte har videre bestridt at rådmannens kontakt med Parats regionskontor er å anse som en gjengjeldelse eller undergraving av hennes rolle som tillitsvalgt. Rådmannens motiv var å få avklart om saksøker Askildsen kunne utøve tillitsvalgtrolle i en sykemeldingsperiode, og videre at han anså kontakt med regionskontoret som en langt bedre løsning enn å involvere Parats hovedkontor.

Saksøkte har videre anført at saksøkerne har hatt et forsvarlig arbeidsmiljø i administrasjonsavdelingen.

Saksøkte har avslutningsvis bestridt at saksøker Askildsen har blitt utsatt for gjengjeldelse ved lønnsforhandlingene 2017. Det vises til det om er anført foran om disse lønnsforhandlingene for så vidt gjelder saksøker Fidje.

Om saksøkernes erstatningskrav for brudd på arbeidsmiljøloven bestemmelser:



Saksøkte har videre, på atter subsidiært grunnlag, bestridt at bruddene på arbeidsmiljølovens bestemmelser er håndtert av kommunen på en slik klanderverdig måte at det utløser erstatningsplikt.

Saksøkte har bestridt å ha opptrådt grovt klanderverdig ved behandlingen av varslene. Saksøkte har anført at saksøkerne hele tiden har fått en forsvarlig behandling og oppfølging både før og under deres sykemeldingsperioder. ‘

Saksøkte har videre anført at håndteringen av saksøkernes kritiske ytringer og deres varslinger i 2016 ble håndtert på en ryddig og forsvarlig måte. Det vises til kartleggingsarbeidet og de prosesser som ble igangsatt i dette tidsrommet. Saksøkte har anført at saksøkernes kritikk og deres interesser ble tatt på ytterste alvor.

Det anføres at de etterfølgende prosessene var preget av ryddighet og et genuint ønske om iverksetting av tiltak slik at konfliktene i administrasjonsavdelingen kunne anses som et tilbaketrukket stadium. Det anføres at det tilligger en arbeidsgivers styringsrett å avslutte undersøkelser om konfliktårsaker. Det understrekes videre at saksøkerne og deres fagorganisasjon hele tiden har blitt behandlet med respekt i de samtalene/møtene som ble avholdt selv om de på sin side utvist svært liten vilje til å samarbeide. Det påpekes at saksøkerne som arbeidstakere har en selvstendig plikt til å arbeide for et godt arbeidsmiljø.

#### Om saksøker Fidje har blitt utsatt for endringsoppsigelse:

Saksøkte har bestridt at saksøker Fidje har blitt utsatt for endringsoppsigelse i arbeidsrettslige forstand, jf. aml. § 15-7.

Saksøkte har anført at i denne vurderingen må det tas utgangspunkt i en arbeidsgivers rett til å fordele og følge opp tildelte arbeidsoppgaver. Det anføres at i dette tilfelle har ikke saksøker Fidje blitt fratatt oppgaver som fagleder, men at det er noen oppgaver som ikke er aktuelle å utføre pga medarbeidernes manglende tillit til henne. Det anføres at dette må forstås slik at Fidje ikke klarer å løse oppgaver som er pålagt henne.

Saksøkte har, på subsidiært grunnlag, anført at kommunen i denne forbindelse ikke har opptrådt klanderverdig iht aml. § 15-12. Det vises til at det underliggende forholdet som har nødvendiggjort at noen av saksøker Fidges oppgaver har måttet bli suspendert er den alvorlige personalkonflikten mellom saksøkeren og hennes tre kollegaer.

#### Om saksøker Askildsen har blitt utsatt for brudd på personopplysningsloven:

Saksøkte har bestridt at saksøker Askildsen har blitt utsatt for brudd på personopplysningslovens regler om vern av personsensitive opplysninger.

Saksøkte har anført at rådmannen var berettiget til å foreta undersøkelser om saksøker Askildsen kunne fungere som tillitsvalgt i en sykemeldingsperiode. Det er anført at rådmannen ikke ga opplysninger av helsemessig karakter, men kun opplysninger om hennes fungeringsevne. Det bestrides at slike opplysninger er personsensitive.

Saksøkte har på subsidiært grunnlag anført at utifra en rimelighetsvurdering har ikke saksøker Askildsen krav på erstatning. Det vises til at formålet med rådmannens henvendelse var å få avklart om saksøker Askildsen hadde krav på sykestønad når hun var i stand til å utføre sitt verv som tillitsvalgt.

### **Retten merknader:**

#### **Innledning:**

Retten bemerker innledningsvis at saken gjelder arbeidstvist som reguleres av arbeidsmiljølovens regler.

Saksøkernes krav er begrenset til å gjelde erstatning for påståtte brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser. Retten bemerker at søksmålsfristen i aml. § 17-4 nr. 1 er overholdt. Retten legger for øvrig til grunn partenes enighet om at også øvrig søkmålsbetingelser er oppfylt.

Retten har videre samtykket i at deltvisten om saksøker Askildsen har blitt utsatt for brudd på personopplysningslovens regler om håndtering av personsensitive opplysninger, blir behandlet og avgjort i denne saken jf. rettens kjennelse av 06.10.17.

Retten bemerker for god ordens skyld at partsforholdet i denne arbeidstvisten er arbeidstakerne Fidje og Askildsen på den ene side og Søgne kommune på den annen side som arbeidsgiver. De deler av bevisføringen som berørt samarbeidsforholdene mellom den øverste politiske og administrative ledelse, er rimeligvis ikke en del av dette sakskomplekset.

Retten vil etter disse innledende merknadene gå over til å vurdere om det foreligger brudd på arbeidsmiljølovens og personopplysningslovens regler og videre om dette utløser erstatningsansvar for saksøkte.

#### **Om det foreligger brudd på arbeidsmiljølovens varslingsregler:**

Retten vil innledningsvis redegjøre for lovgrunnlaget.

Varslingsreglene i arbeidsforhold var opprinnelig hjemlet i aml. § 2-4, 2-5 og 3-6 frem til lovendring av 01.07.17 hvorefter reglene ble samlet i lovens § 2 A-1 til § 2 A-4 ved lovendring av 16.06.17 med ikrafttredelse 01.07.17.

Retten bemerker for ordens skyld lovendringen ikke har medført realitetsendringer i lovgrunnlaget, men vil i den etterfølgende drøftelsene vise både til «gamle» og «nye» lovbestemmelser.

Retten bemerker at det fremgår av lovforarbeidene til § 2-4 ( nå § 2A-1) at en arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdig forhold i virksomheten enten det er i offentlig eller privat sektor.

Bestemmelsen omfatter intern varsling hvor en arbeidstaker tar opp spørsmål internt i virksomheten enten overfor kollegaer, ledelsen eller tillitsvalgte. Kritiske ytringer som del av den interne kommunikasjonen kan også anses som varsling. I tillegg til intern varsling omfatter bestemmelsen også ekstern varsling i form av at dokumenter eller opplysninger blir formidlet til media, faglig forum eller tilsynsmyndigheter.

Retten bemerker imidlertid at den retten som en arbeidstaker har til å varsle, er undergitt visse begrensninger eller modifikasjoner.

En slik begrensning er at varselet må omhandle kritikkverdig forhold. Dette begrepet gjelder for det første opplysninger om kriminelle aktiviteter. Videre omfatter begrepet brudd på virksomhetens etiske regler. I tillegg kommer brudd på etiske standarder som har bred tilslutning i samfunnet.

Retten bemerker at lovforarbeidene påpeker at begrepet «kritikkverdig» må fortolkes i lys av at de forholdene som varselet tar opp, må være av en viss allmenn interesse. Dette innebærer at forhold som en arbeidstaker anser som kritikkverdig utifra sin egen politiske eller etiske overbevisning ikke omfattes av varslerreglene. Det samme gjelder forhold som kun er av personlig interesse.

En annen begrensning i varslingsretten er at et varsel må fremmes på en forsvarlig måte. Forsvarlighetskravet medfører at det må stilles visse krav til måten varslingen skjer på.

Retten bemerker at denne begrensningen må fortolkes i lys av at en arbeidstaker har full ytringsfrihet, og det det er begrensninger i ytringsfriheten som må begrunnes særskilt. Det fremgår av lovforarbeidene at det skal svært mye til for at en arbeidstakers fremgangsmåte ikke anses forsvarlig.

Retten bemerker videre at det sentrale vurderingstemaet i forsvarlighetskriteriet vil være om arbeidstakeren hadde forsvarlig grunnlag for sin kritikk, og videre om arbeidstakeren

har tatt tilbørlig hensyn til arbeidsgiverens og virksomhetens saklige interesser når det gjelder hans /hennes valg av varslingsmåte. Sentralt vil stå om arbeidstakeren var i aktsom god tro bl.a. om opplysningenes riktighet og hva slags opplysninger det er tale om å videreformidle.

Lovforarbeidene har påpekt at det ikke skal stilles strenge krav til arbeidstakerens fremgangsmåte.

Dette understrekes videre at det er arbeidsgiveren som må føre bevis for at varslingen ikke har skjedd på en forsvarlig måte.

Retten bemerker videre at forsvarlighetskravet har også en side mot hvem som arbeidstakeren varsler til. Det er presisert i forarbeidene at internvarsling som det sikre utgangspunktet må anses som en rettmessig arbeidsform med unntak dersom det tas opp på en utilbørlig måte som skader for eksempel arbeidsmiljøet. Gjentatte grunnløse påstander rettet mot kollegaer vil derfor ikke nyte godt av varslingsreglene.

Retten bemerker videre at den interne varslingen kan sendes til overordnede, enten den nærmeste overordnede eller øverste ledelse. Kritikkkverdig forhold kan også tas opp med den som interne varslingsrutiner utpeker som ansvarlig mottaker. Videre vil bruk av vernetjenesten eller tillitsmannsapparatet alltid anses som en forsvarlig varslermåte.

Retten bemerker avslutningsvis at en arbeidstaker som på forsvarlig vis har varslet om kritikkkverdig forhold av allmenn interesse, nyter godt av et forbud mot gjengjeldelse, jf. aml. § 2-5 ( nå § 2 A-2).

Begrepet «gjengjeldelse» skal forstås som enhver ugunstig handling som kan ses som å være en reaksjon på varslingen. Gjengjeldelsesvernet gjelder både formelle sanksjoner som for eksempel oppsigelse eller suspensjon, eller mer uformelle sanksjoner som for eksempel endring av arbeidsoppgaver eller interne overføringer.

I vurderingen av gjengjeldeskriteriet er det på det rene at en arbeidstaker må akseptere å bli møtt med motytringer og motargumenter, men skal ikke behøve å tolerere å bli kalt «inn på teppet»/gitt reprimander eller forskjellige former for advarsler. Ignorering, forbigåelser, endring av arbeidssted og arbeidsoppgaver kan etter omstendighetene også bli vurdert som en «ugunstig handling».

Etter denne korte gjennomgangen av lovgrunnlaget om hhv varslingsrett og gjengjeldelsesvern, går retten over til over til å vurdere om saksøkerne er å anse som varslere.

Retten har delt seg i et flertall og mindretall i vurderingen av det foreligger brudd på arbeidsmiljølovens regler om varsling, og videre om det foreligger brudd på retten til et forsvarlig arbeidsmiljø.

Mindretallet, meddommer Klungland, har etter en konkret og grundig vurdering av sakens bevis kommet til at saksøkerne ikke kan anses som varslere i lovens forstand.

Mindretallet vil innledningsvis få bemerke at en arbeidstaker har rett til å påpeke kritikkverdige forhold ved arbeidsplassen. Varsling er ofte den eneste måten som ukultur og eventuelle kritikkverdige forhold kan avdekkes.

Mindretallet er imidlertid av den oppfatningen at det ikke gjør seg gjeldende kritikkverdige forhold i Søgne kommune slik saksøkerne har anført.

Mindretallet har i sin vurdering lagt til grunn at det ikke er dekning i bevisførselen for at det gjør seg gjeldende en generell fryktkultur i Søgne kommune som organisasjon eller i administrasjonsavdelingen. Mindretallet finner det heller ikke bevist at avdelingsledelsen eller den øverste administrative ledelsen har trakassert noen av de ansatte i denne avdelingen.

Mindretallet finner det godgjort at administrasjonsavdelingen har hatt og fortsatt har store utfordringer på det mellommenneskelig planet. Avdelingen, og da spesielt personalenheten, har arbeidstakere med forskjellig formal- og realkompetanse og ikke minst ulike personligheter. Dette har i betydelig grad vanskeliggjort samhandlingen og har over tid utviklet seg til en alvorlig personalkonflikt.

Mindretallet er imidlertid av den oppfatningen at kommunen v/ rådmannen har utført de plikter som arbeidsmiljøloven pålegger en arbeidsgiver for å sikre at alle arbeidstakere i administrasjonsavdelingen har et forsvarlig arbeidsmiljø. Mindretallet viser til bevisføringen hvor det fremgår at rådmannen siden høsten 2015 har iverksatt en rekke kartleggingstiltak som er fulgt med prosesser nettopp for å ta tak i/ for å løse arbeidskonflikten i administrasjonsavdelingen.

Mindretallet bemerker at det at rådmannen ikke har lyktes i løse personalkonflikten, ikke kan lastes ham alene. Mindretallet understreker at den enkelte arbeidstaker har plikt til å medvirke i avbøtende prosesser så langt dette er mulig, også om det foreligger sykemelding, og i alle fall i de tilfeller hvor det synes å foreligge arbeidsrelaterte sykemeldinger.

Mindretallet finner det noe påfallende at ledelsen, saksøkerne og deres tillitsvalgte tilsynelatende har vært ute av stand til å løse denne konflikten på et tidligere stadium. Mindretallet er av den oppfatningen at dette må alle parter bære ansvar for.

Mindretallet konkluderer etter dette med at det som saksøkerne har varslet om i realiteten er personalkonflikt knyttet til mellommenneskelige relasjoner. Konflikten er alvorlig for de som blir berørt, men mindretallet er likevel av den oppfatningen at konflikten ikke har en slik allmenn interesse som er kjennetegnet på et kritikkverdige forhold i lovens forstand.

Mindretallet finner videre, på bakgrunn av bevisføringen, grunn til å påpeke at saksøkerne ikke har valgt en forsvarlig fremgangsmåte for å komme frem med sin kritikk.

Mindretallet har i denne vurderingen tatt utgangspunkt i at et betydelig flertall av kommunens ansatte trives på og er fornøyd med sin arbeidsplass. Mindretallet anfører at dette stiller krav til at kritikk fremmes på en korrekt måte slik at unødig belastning av arbeidsmiljøet unngås.

Mindretallet mener at ved å sende melding om kritikkverdige forhold til politiske myndigheter, ble dette offentlig. Dette har medført nye konfliktsituasjoner i avdelingen og skadet arbeidsgiver på en måte som saksøker burde vite når hun sendte meldingen.

Mindretallet vil her vise til lovforarbeidenes påpeking av at vurderingstemaet om en varsling er forsvarlig, vil i hovedsak være om arbeidstaker har saklig grunnlag for kritikken og om arbeidstakeren har tatt tilbørlig hensyn til måten det varsles på (Ot. prp. nr. 84 for 2005 - 2006).

Mindretallet viser videre til at det er anført i lovforarbeidene at varsling i hovedsak må foregå ved intern varsling og i tråd med de rutiner som finnes for det. Det må i forsvarlighetsvurderingen også legges vekt på ytringens skadepotensial. Dette gjelder i hvilken grad varslingen skader eller kan skade virksomhetens/arbeidsgivers interesser, og i hvilke grad varslingen skader eller kan skade tredjepart.

Mindretallet finner at saksøkernes fremgangsmåte har vært uheldig. Mindretallet mener at saksøkerne skulle ha forholdt seg til gjeldende rutiner og tatt opp de forholdene som de anså som kritikkverdige, herunder rådmannens lederstil, med vernetjenesten. Etter mindretallets skjønn er det ingen omstendigheter som tilsier at saksøkerne hadde gode grunner til å avvike kommunens egne varslingsrutiner ved å kontakte det politiske nivået.

Mindretallet anser det også uheldig at forhold som kommunen har rettet opp i, er blitt medtatt i varslingene. Mindretallet anser det videre uheldig at navngitte personer blir anklaget for forhold som ikke er bevisført i tilstrekkelig grad.

Mindretallet finner også at saksøkernes kritikk har vært fremsatt på en måte som har virket lammende på pågående endringsprosessene. De avbøtende tiltak som prosessene la opp til, har derfor ikke fått den ønskede effekten. Personalkonflikten fremstår etter mindretallets skjønn som like fastlåst.

Mindretallet konkluderer etter dette med at saksøkernes varsler ikke gjelder forhold som anses kritikkverdige i lovens forstand, og videre at saksøkerne har valgt en fremgangsmåte som ikke er i samsvar med det som fremgår av forsvarlighetskriteriet.

Rettens flertall, meddommer Thomassen og administrator, finner at saksøkerne i varselet av 02.05.16 har tatt opp forhold i saksøktes virksomhet knyttet til administrasjonsavdelingen som må anses som kritikkverdig forhold i lovens forstand.

Rettens flertall legger til grunn på bakgrunn av bevisføringen - slik meddommer Klungland har påpekt - at størstedelen av kommunens ansatte, herunder i administrasjonsavdelingen, opplever å ha et arbeid og et arbeidsmiljø som de trives i og som oppleves som forsvarlig, også på det psykososiale planet.

Rettens flertall anser det imidlertid tilstrekkelig bevisført, gjennom dokument – og vitnebevis, at det i administrasjonsavdelingen har det gjort seg gjeldende en kultur som av et mindretall har blitt oppfattet som fryktbasert. Frykten har, slik flertallet forstår det, vært knyttet til en opplevelse av uforsigbarhet og utrygghet i hvordan kritiske kommentarer om arbeidsmiljøet vil bli møtt dersom det ble videreformidlet til avdelingsledelsen og den øverste administrative ledelsen. Denne utryggheten gjelder også om dette i neste omgang ville kunne få negative konsekvenser/uheldige følger.

Flertallet har i sin bevisvurdering lagt vekt på at disse forholdene har vært gjennomgående funn i de kartleggingsprosessene som ble gjennomført av hhv adv fa Bahun i september 2015, i Arbeidstilsynets tilsyn i desember 2015 samt Kaupangs kartlegging i februar 2016.

Flertallet bemerker at utsagn som fremkom både i Arbeidstilsynets og Kaupangs kartlegging av arbeidsmiljøet om at enkelte arbeidstaker ikke våget å gi uttrykk for sin oppriktige mening dersom andre ansatte var til stede, eller på annen måte ble gjort kjent med kritiske utsagn, understreker den utrygghetsfølelsen som et mindretall har følt på og opplevd.

Flertallet er videre av den oppfatningen at disse forholdene er noe annet og mer enn en arbeidskonflikt mellom ansatte. Bevisføringen har vist at utrygghetsfølelsen til mindretallet også har omfattet ledelsen, både avdelingsledelse og den øverste administrative ledelsen. Flertallet finner i denne sammenheng grunn til å påpeke at Kaupangs konklusjon om at påstander om brudd på arbeidsmiljøloven skulle «kjennes døde og maktesløse» som påfallende. Flertallet vektlegger i denne forbindelse ikke ordvalget- som nok var uheldig-, men konklusjonens innhold fordi kartleggingsprosessene hadde avdekket en fryktkultur om å stå frem med kritikk.

Rettens flertall finner etter den samlede bevisføringen at de omstendighetene som ovenfor er karakterisert som kritikkverdig forhold, gjorde seg fortsatt gjeldende vinteren/våren 2016 i forbindelse med oppfølging av Fevikseminaret og Kaupangprosessen overfor saksøkerne.

Flertallet legger i denne sammenheng til grunn at begge saksøkerne ga uttrykk for i diverse møtefora sin uenighet i prosessene. Deres gjentatte påpekninger av at prosessene ikke tok tak i det grunnleggende problemet i avdelingen, nemlig utrygghetsfølelsen, var yringer som flertallet mener må anses som helt legitime å forfekte. Flertallet er også av den klare oppfatningen at det å fremme slike yringer inntil tiltakene var formelt vedtatt, må anses som legitimt.

Flertallet finner det derfor noe påfallende at rådmannen hadde behov for å ha enesamtaler med hhv saksøker Fidje og saksøker Askildsen etter at de i samtaler med andre aktører i prosessen hadde fastholdt sin kritikk.

Flertallet legger til grunn i sin bevisvurdering saksøker Fidjes partsforklaring om at rådmannens argumentasjon overfor henne gikk utenfor rammen av det som med rimelighet kan karakteriseres som motargumenter.

Flertallet legger også til grunn saksøker Fidjes partsforklaring om at hun i dette tidsrommet opplevde utfrysing fra en eller flere av sine arbeidskollegaer. Retten finner det bevist, som det fremgår av varselet av 02.05.16, at saksøker Fidje tok dette opp både med avdelingsledelse og rådmannen uten at disse iverksatte avbøtende tiltak. Flertallet anser dette som kritikkverdig.

Flertallet konkluderer etter dette med at varselet av 02.05.16 må anses som et varsel i lovens forstand. Flertallet vil i denne sammenheng ikke legge vekt på at dokumentet av 02.05.16 ikke betegnet seg selv som et varsel så lenge det av innholdet klart fremgikk at dokumentet gjaldt kritikkverdige forhold.

Flertallet har heller ingen merknader til at varselet ble fremmet på annen måte enn det som kommunens daværende varslingsrutiner beskrev. Flertallet finner at bruk av lederen av kontrollutvalget som adressat for varselet ikke rokker ved at varslingen fortsatt har skjedd internt. Intern varsling er i utgangspunktet å anse som en forsvarlig fremgangsmåte.

Når det gjelder spørsmålet om Parats varsel av 15.12.15 skal bedømmes som et varsel, er flertallet er i tvil.

Flertallet er enig med saksøkte i at Parats påtale av mangler ved varslingsrutinene ikke kan anses som kritikkverdig forhold. Det vises til at disse manglene ikke hadde vært et tema tidligere, og uansett ble det høsten 2016 arbeidet med å utbedre varslingsreglementet.



Flertallet finner etter en konkret vurdering av sakens bevis - riktignok under noe tvil - at oppfølgingen av saksøkerne i deres sykemeldingsperioder hadde elementer i seg som må anses som kritikkverdig.

Flertallet legger til grunn at ledelsen påså at saksøkerne fikk tilbud om dialogmøter i sykemeldingsperioden. Referatene fra disse møtene viser at ledelsen hadde fokus på at saksøkerne skulle tilbake i jobb, herunder om det var behov for avbøtende tiltak.

Flertallet finner imidlertid rådmannens kontakt med Parats regionskontor i juni 2016 som noe påfallende. Flertallet viser til at det fremgår av bevisføringen at regionskontoret fant denne kontakten som uheldig. Flertallet tiltrer denne vurderingen.

Flertallet finner også at ledelsens oppfølging av saksøker Fidje hadde uheldige sider. Flertallet har merket seg at saksøker Fidje ikke ble informert om at hennes kollegaer hadde tatt initiativ i august 2016 til en prosess hvor hennes faglederstilling ble vurdert. Selv om dette var ett av flere tiltak som kom frem i de interne prosessene etter Fevikseminaret, finner flertallet det likevel påfallende at saksøker Fidje ikke ble informert om dette initiativet fra hennes kollegaer. Retten mener videre at ryddingen av saksøker Fidjes kontor var uheldig. Retten legger til grunn at dette berodde på en misforståelse, men mener at dette var noe som burde ha vært unngått pga det høye konfliktnivået som var i arbeidstvisten på dette tidspunktet.

Retten finner også grunn til å nevne at oppfølgingen fra av de sykemeldte saksøkerne senhøstes 2016 ble møtt med en mer konfronterende holdning fra saksøkernes side. Flertallet er enig med mindretallet i at oppfølgingen på dette tidspunktet bar preg av stadig mindre samhandling. Retten mener at dette er forhold som begge parter må ta ansvar for. Flertallet er klar på at oppfølgingen i dette tidsrommet ikke bar preg av kritikkverdige forhold.

Flertallet konkluderer – rett nok under noe tvil- med Parats varsel av 15.12.16 om oppfølgingen av de sykemeldte sommeren og frem til senhøstes 2016 oppfyller lovens krav til varsel.

Flertallet finner det videre bevist at saksøkerne har blitt gjenstand for gjengjeldelse i lovens forstand som følge av sine kritiske ytringer og det etterfølgende varselet av 02.05.16.

Flertallet finner det bevisført at saksøker Fidje ble utsatt for utfrysning - før hun ble sykemeldt - av kollegaer, og videre at ledelsen, trass i oppfordringer, ikke iverksatte avbøtende tiltak.

I samme retning trekker at hennes kollegaer høsten 2016 ga uttrykk for manglende vilje til å samarbeide med henne som fagleder uten at ledelsen iverksatte avbøtende tiltak. Ytterligere i samme retning trekker at ledelsen besluttet at noen av de oppgavene som lå til Fidjes faglederstilling, ikke skulle utføres av henne pga de ansattes uttrykte mistillit.

Flertallet finner også at saksøker Askildsen ble utsatt for gjengjeldelse i lovens forstand. Det vises spesielt til rådmannens kontakt med Parats regionskontor sommeren 2016 som må anses som svært uheldig. Flertallet er av den oppfatningen at det må være legitimt av en sykemeldt tillitsvalgt å utøve sitt verv så langt sykdommen tillater det.

Flertallet konkluderer etter dette med at saksøker Fidje og saksøker Askildsen var varslere og videre at de har blitt utsatt gjengjeldelse i lovens forstand.

#### Om saksøkernes erstatningskrav som følge av brudd på varslingsreglene:

##### *Om kravet om oppreisningserstatning:*

Innledningsvis bemerkes at mindretallet - meddommer Klungland - ikke har funnet det godgjort at saksøkerne er å anse som varslere. De etterfølgende vurderingene tilhører flertallet meddommer Thomassen og administrator.

Når det gjelder lovgrunnlaget, bemerkes at det fremgår av aml. 2-5 (nå § 2A - 2, 3.ledd) at den som blir utsatt for brudd på varslingsreglene, kan kreve oppreisningserstatning «uten hensyn til skyld hos arbeidsgiver», og videre at erstatningen «fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til partenes forhold og omstendighetene for øvrig»

Flertallet finner at saksøker Fidje og saksøker Askildsens har krav på å bli tilkjent oppreisningserstatning. Det vises til flertallets konklusjon overfor om at de to har varslervern.

Flertallet har i sin vurdering av erstatningskravenes størrelse merket seg saksøkernes partsforklaringer om at de begge opplevde motreaksjonene på deres kritiske ytringer som så belastende at det utviklet seg til å bli sykdomsfremkallende.

Retten har på den annen side også merket deres anførsler om at erstatningskravenes størrelse ikke har vært sentralt for dem. Retten har også merket seg at saksøkte trass i at saksøkerne har blitt utsatt for rettstridig gjengjeldelse, parallelt har vært opptatt av og arbeidet aktivt for at begge saksøkerne skal komme tilbake til arbeid.

Retten har etter en skjønnsmessig vurdering kommet til at oppreisningserstatningene passende kan fastsettes til kr 30.000,- for hver av dem.

*Om kravet om skadeserstatning for brudd på varslingsreglene:*

Innledningsvis bemerkes at den som er påført et økonomisk tap som følge av rettstridig handling, kan kreve dette erstattet av skadevolder, jf. aml. § 2-5. 3.ledd (nå § 2 A-2. 3.ledd).

Saksøkerne har anført at de som følge av sin varsling om kritikkverdig forhold, er blitt utsatt for et økonomisk tap ved at de ikke fikk lønnsforhøyelser ved de lokale forhandlingene ved lønnsoppgjøret 2017.

Flertallet finner ikke grunnlag for å ta disse erstatningskravene til følge.

Flertallet har i sin vurdering vektlagt at det ikke er dekning i bevisførselen for at det hefter noen feil ved de lokale lønnsforhandlingene våren 2017 i Søgne kommune. Det legges til grunn at lønnsmidlene ble tildelt etter kriterier som kommunen og arbeidstakerorganisasjonene hadde blitt enige om gjennom forhandlinger.

Arbeidstakerorganisasjonenes underskrift av forhandlingsprotokollene, herunder av Parat, viser at lønnsmidlene ble tildelt i samsvar med kriteriene.

Flertallet konkluderer med at erstatningskravet knyttet til lønnsforhandlingene 2017 ikke skal tas til følge, og kommunen frifinnes.

Om det foreligger brudd på kravet til et forsvarlig arbeidsmiljø:

Innledningsvis bemerkes at mindretallet - meddommer Klungland - ikke har funnet det godgjort at saksøkerne ikke har hatt et forsvarlig arbeidsmiljø. De etterfølgende vurderingene tilhører rettens flertall.

Lovgrunnlaget for en arbeidstakers rett til et forsvarlig arbeidsmiljø er regulert i aml. § 4-1, og videre § 4-3 som regulerer spesifikt det psykososiale arbeidsmiljøet.

Bestemmelsen retter seg mot problemer av sosial og psykososial art som for eksempel trakassering, mobbing, sosial isolasjon og belastninger som følge av kontakt med andre.

Det bemerkes videre at kommunen som arbeidsgiver kan holdes erstatningsrettslig ansvarlig dersom en arbeidstaker utsettes for trakassering mv fra øvrig ansatte, jf. skadeserstatningslovens § 2-1 som regulerer arbeidsgiveransvaret. Dette erstatningsansvaret er imidlertid betinget av at en arbeidstaker har handlet forsettlig eller uaktsomt.

I rettspraksis er uaktsomhetsansvaret i relasjon til denne bestemmelsen omtalt slik i en dom fra Borgarting lagmannsrett (LB 2014- 163716):

*Det er ikke tilstrekkelig for å fastslå erstatningsansvar at det foreligger overtredelser av bestemmelser i arbeidsmiljøloven. Høyesterett uttalte følgende i RT 2004-1844 (Nera dommen):*

*Det er ikke omstridt mellom partene at normer i arbeidsmiljølovens kap II, særlig § 7 og § 12 kan belyse hva som skal anses som uaktsom opptreden fra en leder overfor en annen ansatt. Særlig kan det vises til bestemmelser i § 12 om at arbeidstakerne ikke skal «utsettes for trakasserende eller annen utilbørlig opptreden (..)*

*Men det er samtidig på det rene at ikke enhver overtredelse av disse normene innebærer at det foreligger erstatningsgrunnlag. Og jeg understreker at spørsmålet i vår sak er ikke om arbeidsledelsen i forhold til A har skjedd på best tenkelig måte, men om den har vært klanderverdig på en måte som må ses som erstatningsmessig uaktsom.*

*(.)*

*For at arbeidsgiveren skal bli ansvarlig må enkelthandlinger eller den samlede opptreden fra andre ansatte og ledelsen ved ....være klanderverdig. Det er ikke tilstrekkelig at man i ettertid finner at arbeidsgiveren kunne eller burde ha handlet annerledes dersom terskelen for klanderverdighet ikke er overskredet.*

Flertallet finner det godgjort at saksøkerne ikke har hatt et forsvarlig arbeidsmiljø på det psykososiale planet. Det vises til drøftelsene ovenfor om gjengjeldelsene som saksøkerne har blitt utsatt for som varslere.

Flertallet finner videre at terskelen for klanderverdig opptreden overfor saksøkerne har blitt overtrådt. Det vises igjen til drøftelsene foran.

Flertallet konkluderer med saksøkerne ikke har hatt et forsvarlig arbeidsmiljø på det psykososiale planet.

*Om oppreisningserstatningskravet:*

Det bemerkes at brudd på aml. § 4-1, jf. § 4-3 utløser erstatningsansvar.

Oppreisningserstatning som saksøkerne har krevd, er regulert i skadeserstatningslovens § 3-5. Lovgiveren har fastsatt et skjerpet uaktsomhetsansvar, nemlig at skadevolder må ha utvist grov uaktsomhet.

Flertallet finner selv om saksøkerne har vært utsatt for klanderverdig opptreden, anses det ikke i tilstrekkelig godtgjort at det er utvist grov uaktsomhet. Det vises til at bevisføringen iverksatte tiltak, men bevisføringen har også vist at tiltakene ikke var tilstrekkelig/ikke hadde fokus på det underliggende problemet som rammet saksøkernes arbeidsmiljø.

Flertallet konkluderer med at kravet om oppreisningserstatning ikke skal tas til følge, og kommunen frifinnes.

Om saksøker Fidje har vært utsatt for endringsoppsigelse, jf. aml. § 15-7:

Innledningsvis bemerkes at det rettslige utgangspunktet for denne tvisten er at arbeidsgiver iht til sin styringsrett har rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet til arbeidstakerne. Det er imidlertid sikker rettspraksis at arbeidsgivers styringsrett må skje innenfor rammene av det arbeidsforholdet som er inngått.

Dersom arbeidsgiverens endringsbeslutninger går utenfor disse rammene, må dette gjennomføres som en endringsoppsigelse. Slike oppsigelser vil bare være lovlig dersom de alminnelige krav som stilles til en oppsigelse er oppfylt iht aml. § 15-7. Det bemerkes videre at en endringsoppsigelse kan gjennomføres på to måter, enten som en oppsigelse av arbeidsforholdet sammen med tilbud om nytt arbeid eller omplasseringsbeslutning. I begge tilfeller må lovens saklighetskrav være oppfylt.

Høyesterett har i en avgjørelse inntatt i Rt 2001- 418 gitt uttrykk for følgende:

*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.*

Retten bemerker at saksøker Fidjes arbeidsoppgaver er nedfelt i stillingsbeskrivelsen for hennes faglederstilling. Det er på det rene at etter at hun kom tilbake fra sykemeldingsperioden, var bl.a. lederansvaret som lå til hennes stilling overfor arbeidstakerne i personalenheten, overtatt av hennes nærmeste foresatte. Denne endringen ble begrunnet med at de ansatte ikke lenger hadde tillit til saksøker Fidje.

Retten har delt seg i et mindretall og flertall i vurderingen av om disse endringene er å anse som en endringsoppsigelse.

Mindretallet, meddommer Klungland, har etter en grundig vurdering av sakens bevis kommet til at det ikke foreligger en endringsoppsigelse. Mindretallet er av den oppfatningen at endringene ligger innenfor saksøktens styringsrett. Det er videre vektlagt uttalelser til saksøker Fidje at det ikke var skjedd endringer, og endringene var av midlertidig art og situasjonsbestemt.

Flertallet, meddommer Thomassen og administrator, finner etter bevisføringen at endringen av arbeidsoppgavene i faglederstillingen til saksøker Fidje må anses som så

vesentlig at det faller utenfor saksøktets styringsrett. Det vises til at endringen berørte hennes lederansvar. Dette innebærer at denne endringsbeslutningen skulle vært gjennomført/forankret iht reglene i aml. § 15-7, herunder prosessreglene i aml. § 15-12. Det har ikke skjedd. I tillegg kommer at det er arbeidsgiveren - gjennom sin styringsrett - som fordeler oppgaver. Dette er ikke en oppgave som tilligger ansatte.

Flertallet konkluderer med at endringsbeslutningen av arbeidsoppgavene i saksøker Fidjes faglederstilling må anses som rettstridig.

*Om erstatningskravet:*

Saksøker Fidjes krav om erstatning for den rettstridige endringsbeslutningen er regulert i aml. § 15-12, 2.ledd.

I denne lovbestemmelsen er det fastsatt at erstatningen skal fastsettes til et beløp  
*«som retten finner rimelig under hensyn til økonomisk tap, arbeidsgivers og arbeidstakers forhold og omstendighetene for øvrig»*

Flertallet bemerker at denne erstatningsbestemmelsen iht juridisk teori baserer seg verken på erstatningskrav for et økonomiske tap eller oppreisningserstatning, men er en ren «billighetserstatning» hvor en arbeidsgiver kan «straffes» for selve den rettstridige handlingen, jf. Kommentartutgaven til Arbeidsmiljøloven, dens side 852.

Flertallet finner at saksøker Fidje har krav på erstatning.

Flertallet finner etter en helhetsvurdering at erstatningen passende kan settes til kr 15.000,-.

Om det foreligger brudd på personopplysningsloven:

Innledningsvis bemerkes at partenes tvist reguleres av personopplysningslovens bestemmelser.

I lovens § 2 nr. 1 er «personopplysninger» definert som opplysninger og vurderinger som kan knyttes til en enkeltperson. I § 2 nr. 8 bokstav c er begrepet «sensitive opplysninger» definert til bl.a. å omfatte «helseforhold».

I § 8 er det fastsatt at personopplysninger enten kan brukes av andre dersom det foreligger samtykke eller bruken er nødvendig for «å oppfylle en rettslig forpliktelse» jf. bokstav b eller for å «ivareta en berettiget interesse».

I § 9 reguleres behandling av «sensitive personopplysninger» kan kun behandles iht § 8 samt at det må foreligge en rekke tilleggsvilkår, bl.a. samtykke (bokstav a) eller at det er nødvendig for å «gjennomføre arbeidsrettslige plikter og rettigheter»

I 49 er det fastsatt at rettstridig bruk av personopplysninger eller sensitive personopplysninger utløser erstatningsplikt «for den skade som er oppstått med mindre det godtgjøres at skaden ikke skyldes feil eller forsømmelse».

Retten har delt seg i et mindretall og flertall i vurderingen av om saksøker Askildsen har vært utsatt for brudd på personopplysningsloven.

Mindretallet, meddommer Klunghand, finner det ikke godtgjort at saksøkte har brutt personopplysningslovens bestemmelser. Mindretallet finner ikke at rådmannens to kontakter med Parats regionskontor var kritikkverdig, men var av ren oppklarende art. Mindretallet mener at de opplysningene som rådmannen videreformidlet ikke var av personsensitiv art fordi det angikk saksøker Askildsens funksjonsevne og ikke hennes helse.

Flertallet, meddommer Thomassen og administrator, finner at rådmannen har viderebrakt personsensitive opplysninger om saksøker Askildsen. Flertallet anser det godtgjort at rådmannen videreformidlet til Parats regionskontor i møter i juni 2016 «Liv Tones utsagn om at hun ikke var syk, jf. referat fra et oppfølgingsmøte den 08.11.17. Det er på det rene at disse opplysningene kom fra et dialogmøte som sykemeldte saksøker Askildsen deltok på.

Flertallet har videre vektlagt referatet hvor det heter «Rådmannen forklarte at det kunne vært tatt opp med Parat som hennes tillitsvalgte for å belyse saken»

Etter flertallets skjønn er de opplysningene som rådmannen videreformidlet til Parat, å anse som helseopplysninger som er å anse som «sensitive personopplysninger».

Det er på det rene at saksøker Askildsen ikke hadde samtykket. Flertallet kan heller ikke se at det forelå andre omstendigheter som gjorde rådmannens videreformidling av disse opplysningene berettiget.

Flertallet konkluderer med at det foreligger brudd på personopplysningsloven for saksøker Askildsen

*Om erstatningskravet:*

Flertallet finner at saksøker Askildsen har krav på erstatning for bruddet.

Flertallet finner at erstatningen passende kan settes til kr 10.000,-.

**Sakskostnadsansvaret:**

Retten bemerker at sakskostnadsansvaret reguleres av tv. § 20-2 (1) og (2) hvor det er fastsatt at den part som har fått medhold i sine krav fullt ut, har krav på å få erstattet sine

kostnader av motpartene. Sakskostnadsreglene innebærer videre at dersom ingen av partene har vunnet saken fullt ut, skal hver av partene bære sine egne omkostninger.

Det er likevel fastsatt i tv. § 20-4 at en part kan, uavhengig av sakens utfall, helt eller delvis tilkjennes sakskostnader på nærmere angitt vilkår.

Retten bemerker at saksøkernes prosessfullmektig har krevd dekket kr 240.100,-, mens saksøktes prosessfullmektig har krevd dekket kr 258.925,-.

Retten bemerker at rettens avgjørelse og konklusjon innebærer at ingen av partene har fått medhold fullt ut. Dette innebærer at hver av partene skal bære sine egne sakskostnader.

Retten har vurdert, men kan ikke se at det gjør seg gjeldende omstendigheter som tilsier et dette utgangspunktet skal fravikes.

Retten konkluderer med at hver av partene bærer ansvaret for egne sakskostnader.

Dommen er avsagt under dissens som det er redegjort for foran.



## **DOMSSLUTNING FOR SAKSØKER FIDJE**

1.

Søgne kommune betaler kr 45.000,- i erstatning til Randi Fidje.

Beløpet forfaller til betaling to uker etter forkynnelestedtidspunktet hvoretter det beregnes lovens rente fra forfall til betaling skjer.

2.

Oppsigelsen av Randi Fidje er ugyldig.

3.

Partene dekker egne sakskostnader.

## **DOMSSLUTNING FOR SAKSØKER ASKILDSEN**

1.

Søgne kommune betaler kr 45.000,- i erstatning til Liv Tone Askildsen.

Beløpet forfaller til betaling to uker etter forkynnelestedtidspunktet hvoretter det beregnes lovens rente fra forfall til betaling skjer.

2.

Partene dekker egne sakskostnader.

Retten hevet

Per O. Refsalen

Rolf Terje Klungland

Britt Anniken Thomassen

Rettledning om ankeadgangen 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 125 000 kroner  
Hvis anken gjelder en formuesverdi under 125 000 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. Hvis de blir tatt til behandling, er det som regel hvis spørsmålet har betydning utover den aktuelle saken, hvis andre hensyn taler for at anken bør prøves, eller hvis saken 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.

---