

## LA-2002-33

---

<b>INSTANS:</b>	Agder lagmannsrett - Dom.
<b>DATO:</b>	2003-05-21
<b>DOKNR/PUBLISERT:</b>	LA-2002-33
<b>STIKKORD:</b>	Arbeidsrett. Arbeidsmiljøloven § 57, § 60, § 62
<b>SAMMENDRAG:</b>	Fylkeskonservator oppsagt pga. samarbeidsproblemer. Oppsigelsen funnet saklig. Krevet erstatning også for trakassering, men trakassering ikke funnet å ha forekommet.
<b>SAKSGANG:</b>	Skien og Porsgrunn tingrett Nr 01-00368 A og 01-01610 A - Agder lagmannsrett LA-2002-33 A. Anke til Høyesterett nektet fremmet og kjæremål forkastet; HR-2003-1030-1 og HR-2003-1031-1.
<b>PARTER:</b>	(Ankende part: A (Advokat Per Danielsen). Ankemotpart: Y fylkeskommune (Advokat Jan Fougner).
<b>FORFATTER:</b>	Lagdommer Ivar Danielsen, formann. Kst. lagdommer Per-Roar Berntsen. Ekstraord. lagdommer Rolf Lien. Meddommere: Daglig leder Britt Svartdal. Daglig leder Hans Johan Dyring. Typograf Borgny Grini. Distriktssekretær Peder Berge.

---

Saken gjelder tvist om gyldigheten av oppsigelse og endringsoppsigelse, jf. arbeidsmiljøloven § 57 og § 60, jf. § 62. Når det gjelder endringsoppsigelsen er tvistespørsmålet dels prosessuelt, nærmere bestemt om det foreligger rettslig interesse, jf. tvistemålsloven § 54 og dels materielt, om det foreligger oppsigelse og dennes gyldighet. Saken gjelder dessuten tvist om erstatning for økonomisk og ikke økonomisk tap ved usaklig oppsigelse og på grunn av trakassering eller annen utilbørlig opptreden.

A ble ansatt som fylkeskonservator i Y fylkeskommune ved vedtak av 15. april 1999. Han tiltrådte stillingen 18. mai 1999. 22. juni 1999 ble han sagt opp fra sin stilling. Denne oppsigelsen ble kjent ugyldig ved Skien og Porsgrunn byretts dom av 23. november 1999. A ble utestengt fra stillingen ved oppsigelsesfristens utløp (14 dager) og gjeninntredte i stillingen 13. desember 1999.

21. februar 2001 uttok A stevning og begjæring om gjeninntreden i stilling mot Y fylkeskommune. Han gjorde gjeldende at han 14. februar 2001 de facto var oppsagt fra sin stilling som fylkeskonservator i strid med arbeidsmiljøloven § 57 og § 60. Dessuten krevet han erstatning for ikke økonomisk tap for den behandlingen arbeidsgiver hadde utsatt ham for etter gjeninntreden i stillingen 13. desember 1999. Begjæringen om gjeninntreden ble ikke tatt til følge verken av Skien og Porsgrunn byrett eller Agder lagmannsrett. Fylkeskommunen sa opp A 20. august 2001. A tok ut stevning mot fylkeskommunen 30. august 2001 og gjorde gjeldende at oppsigelsen var ugyldig og fremmet krav om erstatning.

Sakene ble forenet til felles behandling og avgjort av Skien og Porsgrunn byrett ved dom og kjennelse av 12. november 2001 med slik *slutning*:

« *I sak nr. 01-00368 A/03*

1. Y fylkeskommune ved fylkesordføreren frifinnes.
2. A dømmes til å betale Y fylkeskommune ved fylkesordføreren saksomkostninger med 162.000,- - etthundreogsekstio-tusen - kroner med tillegg av lovens forsinkelsesrente fra forfall til betaling skjer. Oppfylleelsesfristen er 2 - to - uker fra dommens forkynnelse.

*I sak nr. 01-01610 A/03*

1. Y fylkeskommune ved fylkesordføreren frifinnes.

2. A fratrer stillingen under sakens behandling med virkning fra og med 1. desember 2001.
3. A dømmes til å betale Y fylkeskommune ved fylkesordføreren saksomkostninger med 162.000,- - etthundreogsekstito-tusen - kroner med tillegg av lovens forsinkelsesrente fra forfall til betaling skjer. Oppfyllelsesfristen er 2 - to - uker fra dommens forkynning. »

Byretten kom til at A ikke hadde de personlige forutsetningene som var nødvendig for å fylle stillingen som fylkeskonservator og leder av kulturminnevernet og at han var årsaken til det alvorlige arbeidsmiljøproblemet som hadde oppstått. Byretten la videre til grunn at A hadde vist manglende vilje og evne til å samarbeide med medarbeiderne i kulturminnevernet. Byretten kom dessuten til at han også hadde utvist manglende vilje til å samarbeide med fylkeskommunens ledelse og at han i den forbindelse i liten grad har akseptert at fylkeskultursjefen har den administrative ledelsen av kulturminnevernet og at regionalsjefen har det overordnede faglige ansvaret i kulturminnevernsaker sett bort fra den myndighet som er tillagt fylkeskonservatoren etter særlovgivningen. A har først og fremst hatt som utgangspunkt å sikre sin egen posisjon som fylkeskonservator i Y fylkeskommune basert på hans forståelse av stillingens innhold. Han har brukt mye av sin tid for å utkjempe en kamp mot ledelsen, fortrinnsvis regionalsjefen. I denne forbindelse har han brukt sin posisjon som fylkeskonservator til å utsette medarbeidere for utilbørlig press og trusler. Byretten kom også til at As arbeidsprestasjoner som helhet var mangelfulle. I den forbindelse har byretten vist til hans manglende faglige ledelse av kulturminnevernet. Byretten har i liten grad gått inn på spørsmålet om As saksbehandling når det gjelder enkeltsaker.

Byretten har ikke funnet at A har vært utsatt for trakassering eller annen utilbørlig opptreden fra ledelsens side. Fylkeskommunen har heller ikke, slik byretten ser det, besluttet endringer i fylkeskonservatorens stilling i strid med arbeidsgivers styringsrett. Når det gjelder det siste har byretten særlig vist til forbeholdet i utlysningsteksten for stillingen. Byretten var videre av den oppfatning at endringene uansett ikke var så vidtgående at de forandret stillingens grunnpreg.

A anket dommen og påkjærte kjennelsen til Agder lagmannsrett 27. november 2001. Det ble nedlagt slik *påstand*:

« *I kjæremålet:*

1. A har rett til å fortsette i stillingen inntil rettskraftig dom (kjennelse) foreligger.
2. Kjæremålet gies oppsettende virkning.
3. Y fylkeskommune ved fylkesordføreren tilpliktes å betale saksomkostninger til A med tillegg av lovens forsinkelsesrente fra forfall og til betaling skjer. »

*I anken:*

1. Endringsoppsigelsen (oppsigelsen de facto) av A den 14. februar 2001 er ugyldig.
2. Oppsigelsen av 20.08.2000 av A er ugyldig.
3. Y fylkeskommune ved fylkesordføreren dømmes til å betale erstatning til A fastsatt etter rettens skjønn.
4. Y fylkeskommune ved fylkesordføreren dømmes til å betale A hans saksomkostninger for byretten og lagmannsretten med tillegg av lovens forsinkelsesrente fra forfall og til betaling skjer. »

Skien og Porsgrunn byrett traff beslutning 3. desember 2001 med slik *slutning*:

« Kjæremålet gis ikke oppsettende virkning. »

Beslutningen gjaldt As begjæring om å gi kjæremålet oppsettende virkning, jf. tvistemålsloven § 400.

As kjæremål over byrettens kjennelse av 12. november 2001 ble avgjort ved kjennelse av Agder

lagmannsrett av 9. januar 2002 med slik *slutning*:

- « 1. Byrettens kjennelse - slutningens pkt. 3 under sak nr. 01-01610 A/03 - stadfestes.
2. Spørsmålet om saksomkostninger for lagmannsretten utsettes til den dom eller kjennelse som avslutter ankesaken. »

Ankeforhandling i saken ble holdt i Tinghuset i Skien i 11 dager i perioden fra 7. april 2003 til 30. april 2003. Begge parter møtte med prosessfullmektiger og rettslige medhjelpere slik det fremgår av rettsboken. Partene forklarte seg. Det ble ført 31 vitner, hvorav 3 sakkyndige vitner. En del av vitnene var nye for lagmannsretten og en del av de vitnene som forklarte seg for byretten ble ikke ført for lagmannsretten. Det ble foretatt slik dokumentasjon som rettsboken viser. En del av dokumentasjonen var ny for lagmannsretten.

Når det gjelder sakens bakgrunn for øvrig, partenes anførsler for byretten og byrettens nærmere begrunnelse, vises det til byrettens dom.

Saken fremstår ikke i noen vesentlig annen stilling for lagmannsretten enn den gjorde for byretten.

Begge parter har i hovedsak gjort gjeldende de samme anførsler for lagmannsretten som for byretten. Lagmannsretten viser derfor til byrettens gjengivelse av anførslene og nevner ellers i det følgende det som særlig er fremhevet for lagmannsretten.

#### **Den ankende parts anførsler:**

Saken står i en helt annen stilling for lagmannsretten enn den gjorde for byretten. Saken er betydelig bredere belyst gjennom nye vitner og nye dokumentbevis.

En sentral problemstilling i saken er det dårlige arbeidsmiljøet ved Kulturseksjonen. På tross av arbeidsgivers plikter etter arbeidsmiljøloven § 12, jf. § 14, iverksatte ikke arbeidsgiver adekvate tiltak i denne forbindelse.

Saken preges videre av mangelfull saksbehandling fra arbeidsgivers side. Dette omfatter både mangelen på adekvate tiltak som nevnt ovenfor, at de tiltak som treffes er tilfeldige, ikke egnet til å løse de problemer som eksisterte og dessuten til dels foregår mer eller mindre tildekket og uten kontradiksjon. Manglende åpenhet omkring problemene er et gjennomgående tema. Arbeidsgiver har fullstendig utelatt hensynet til A og hans fungering i sin håndtering av saken. Arbeidsgiver er i sum sterkt å bebreide for sakens håndtering.

Ved riktig håndtering fra arbeidsgivers side ville problemene latt seg løse og herværende sak ville ikke oppstått. Det er derfor ikke slik som arbeidsgiver hevder, at A, med de personlige egenskaper han innehar, er årsaken til problemene. Den konflikt han har hatt med ledelsen er av faglig karakter og ingen oppsigelsesgrunn. Når A av ledelsen og medarbeidere er gjort til syndebukk er forklaringen å finne i historien om « sporven med dei kvite fjøra ».

Videre er det sentralt i saken at A er den eneste som har tatt adekvate skritt for å forsøke å rydde opp i det rotet som hersket. Det vises i den forbindelse til at A kontaktet arbeidstilsynet og fremmet sak for domstolene etter endringsoppsigelsen.

Problemstillingene i saken knytter seg til de to oppsigelsene, endringsoppsigelsen og den formelle oppsigelsen, spørsmålet om erstatning og oppreisning, samt den prosessuelle problemstillingen om rettslig interesse knyttet til endringsoppsigelsen.

Årsaken til problemene i arbeidsmiljøet knytter seg dels til lovgivningen og motivstrukturen og dels til arbeidsgivers fortløpende håndtering fra starten, dvs. fra ansettelsen og til den formelle oppsigelsen.

Når det gjelder forholdet til lovgivningen og motivstrukturen er utgangspunktet at arbeidsgiver ikke har forstått og innrettet seg etter de særlige bestemmelser som gjelder for en fylkeskonservators stilling. Dette gjelder både enkeltbestemmelser i lov om kulturminner og den samlede forståelse av dette lovverket og de regler som gjelder etter plan- og bygningsloven.

Arbeidsgiver har ikke forholdt seg korrekt til denne lovgivningen. Regionalsjef B uttrykte i sin vitneforklaring at det er hans oppgave å samordne de innstillinger og faglige råd som legges frem for de politiske organer til avgjørelse. Det samme gjelder uttalelser etaten skal avgi til andre organer. Innstillingene og uttalelsene kan derfor få et annet utfall enn det kulturminnevernet mener er riktig på bakgrunn av faglige synspunkter. Han ga videre uttrykk for at han kun tok med det faglige syn dersom dette var å anse som åpenbart viktig. Om så var tilfelle var det opp til ham selv å avgjøre. Det gjøres gjeldende at regionalsjefen her tar grunnleggende feil og at fagsynet ubetinget må få komme til uttrykk. Med den motivstruktur som gjør seg gjeldende i kulturminnesaker hvor det statlige kontrollaspektet trekker i én retning men fylkeskommunen for øvrig, som interessert i at utvikling finner sted, trekker i en annen retning, vil dette lett kunne bli konfliktfylt. Dette er i utgangspunktet uheldig og stiller betydelige krav til den ansvarlige arbeidsgiver. Det må trekkes opp klare linjer for hvordan arbeidet, med et slikt konfliktpotensiale, skal legges opp. Dette var forsømt og derfor et uløst problem og den egentlige underliggende årsak til arbeidsmiljøproblemene. Skien og Porsgrunn byrett har i sin dom ikke berørt denne sentrale problemstillingen.

Når det gjelder den tidskronologiske gjennomgangen av arbeidsgivers håndtering, vises for det første til at det var betydelige arbeidsmiljøproblemer i Kulturseksjonen fra tiden før ansettelsen av A. Disse problemene ulmet fortsatt da A ble ansatt.

A ble ansatt på bakgrunn av en utlysningstekst hvor det fremgår at « Fylkeskonservator er leiar av tenesta ». Dette må forstås slik at det omfatter faglig og administrativ ledelse.

Forut for ansettelsen hadde A samtaler med forgjengeren i stillingen, C. Regionalsjefen deltok ikke i samtalen. Nevnte samtaler ga et klart inntrykk av at fylkeskonservatoren hadde ledelsesansvar både administrativt og faglig.

Med de innebygde konfliktmuligheter stillingen har er det svært klanderverdig at man ikke hadde noen instruks for stillingen og heller ikke opprettet skriftlig arbeidsavtale.

Det er ikke korrekt slik arbeidsgiver synes å legge til grunn, at styringsretten går foran det som måtte være avtalt. Utgangspunktet er arbeidsavtalen. Det vises i den forbindelse til Rt-2000-1602 .

Det må foretas en tolking og utfylling av avtalen og det vises i den forbindelse til utlysningstekstens krav om « administrativ røynsle ». Dette viser at det ligger innenfor fylkeskonservatorens stilling å fordele arbeidsoppgaver blant de ansatte ved kulturminnevernet, kontrollere og lede hver enkelt av de ansatte, treffe beslutninger om befaring, uttale seg til media, godkjenne og undertegne de brev som skal gå ut, m.m. Personalansvaret følger dessuten i noen grad av det faglige ledelsesansvar, for eksempel å bestemme når de ansatte skal ha ferie.

De endringer regionalsjefen ønsket å gjennomføre og ordningen med flat struktur, går på tvers av det som er avtalt mellom A og fylkeskommunen med hensyn til stillingens innhold.

Det følger av samfunnsutviklingen at ansatte i offentlige etater har yringsfrihet. Det vises i den forbindelse til vitneforklaringen fra Kåre Willoch. Det samme gjelder fylkeskonservatorens rett til uavkortet å få komme til orde med sine faglige synspunkter i de saksfremstillinger som skal utarbeides.

Arbeidsgivers feil og forsømmelse så langt skaper på et tidlig stadium av ansettelsesforholdet en tidsinnstilt bombe som når som helst kan utløses.

Når det gjelder oppsigelsen i prøvetiden vises det til oppsigelsesbrevet som er datert 22. juni 1999. I tredje avsnitt heter det:

« Da De er inne i en prøvetidsperiode er oppsigelsestiden 14 dager fra oppsigelsestidspunktet. Det er arbeidsgivers ønske at De ikke møter på arbeid i oppsigelsestiden, dvs. fra 28. juni 1999. Lønn vil bli utbetalt på vanlig måte i oppsigelsestiden. »

Lenger nede i samme brevet heter det videre:

« Blir søksmål reist, vil de ha rett til å fortsette i stillingen mens søksmålet behandles, med mindre retten bestemmer noe annet. Retten til å fortsette i stillinger er betinget av at søksmålet reises innen 8 uker fra oppsigelsen er gitt eller forhandlingene er avsluttet og innen utløpet av oppsigelsesfristen. Det samme gjelder om De innen utløpet av oppsigelsesfristen skriftlig har gitt Y fylkeskommune underretning om at søksmål vil bli reist innen 8-ukersfristen. »

På tross av det som fremgår av oppsigelsesbrevet blir A møtt av assisterende fylkesrådmann D ved oppsigelsesfristens utløp. Hun nekter ham adgang til arbeidsplassen og nekter ham retten til å fortsette i stillingen.

Gjeninntredelsen i desember 1999 innledes med et brev fra fylkesadvokaten i en nedlatende tone om en del praktiske selvfølgeligheter. I møte 13. desember 1999 fratar regional sjefen A viktige funksjoner. Dette innebærer at han endrer arbeidsavtalen og man kan se konturene av den senere endringsoppsigelsen.

Etter at regional sjefen hadde vært sykemeldt i 6 uker var noe av det første han gjorde å utarbeide et notat til A, datert 28. februar 2000. Her tok han opp en rekke spørsmål som gjaldt arbeidsforholdet i perioden 13. desember 1999 til 24. februar 2000. Dette utspillet er sterkt klanderverdig i den situasjonen som forelå. For A fremsto dette som et uttrykk for et forsøk på « omkamp » i forhold til dommen av 23. november 1999. Det må legges til grunn at regional sjefen har gått tilbake på påstandene om udokumentert fravær. I notatet innføres betegnelsen « førstemann blant likemenn », flat struktur og fratagelse av A retten til å undertegne brev som skal gå ut. Etter dette sitter han igjen med en kopimappe som grunnlag for å holde seg orientert om det som skjer i kulturminnevernet. Grunnløse og urimelige utspill fra regional sjefen mot A fortsetter utover våren 2000 og får etter hvert karakteren av trakassering. Ingen av utspillene er egnet til å løse arbeidsmiljøproblemer, snarere tvert imot.

I det første møtet arbeidsgiveren hadde med arbeidstilsynet i september 2000, fremkommer det at arbeidsgiveren ikke en gang forsto at dette gjaldt A og de problemene han stred med i sitt forhold til ledelsen. Dette viser en slående mangel på innsikt og innlevelsesevne fra ledelsens side.

Arbeidstilsynets flengende kritikk, slik denne kom til uttrykk etter hvert, står fortsatt fast. Arbeidsgiver vant frem med saken på grunn av saksbehandlingsfeil. Det vises i den forbindelse til vitneforklaringen fra E, hvor han klart uttrykte at Arbeidstilsynet reelt fryktet for As liv. I en slik situasjon må Arbeidstilsynet avveie bruken av den tid som er nødvendig for å gjennomføre en uklanderlig saksbehandling mot den økte risiko ytterligere tidsforbruk vil innebære. Det fremgår av Fs forklaring at fylkeskommunens ledelse skulle lage et utkast til brev om tiltak og det opplegg som man tenkte seg gjennomført i forhold til A. Arbeidstilsynet skulle deretter gjennomgå utkastet før brevet ble offisielt. Arbeidsgiver satte imidlertid straks i gang tiltak uten å drøfte disse nærmere med A først. Utvelgelsen av en nøytral utenforstående som skulle overvåke de ukentlige møtene mellom A og ledelsen burde selvsagt skjedd på den måten at A fikk anledning til å uttale seg om valget på forhånd. Ledelsens håndtering av dette spørsmålet var ikke egnet til å skape tillit.

Når A kritiseres for ikke å delta i møter med ledelsen, vises det til at hans egen lege etter hvert fant det skadelig for hans helsesituasjon å delta i møter med det A selv oppfattet som overgripere.

Psykolog Ks rapport til fylkeskommunen av 20. mars 2001 er faglig sett verdiløs. Den er kun et referat av samtaler K har gjennomført med fire ansatte i kulturminnevernet. Rapporten fra aetat om arbeidsmiljøet i regionaletaten og museumstjenesten for perioden ultimo 1997 - ultimo 2000 er heller ikke av interesse i saken. Den gir kun uttrykk for generelle synspunkter og sier ikke noe om kulturminnevernet spesielt.

Møtet 14. februar 2001 er en de facto oppsigelse. De viktigste endringer er innføringen av flat struktur og at fylkeskonservatoren etter dette ikke skal undertegne utgående brev.

Når det gjelder spørsmålet om endringsoppsigelser er det rettslige utgangspunkt at oppsigelse foreligger når de vesentlige funksjoner blir fratatt - se Rt-1987-842. Den nye stillingen må være likeverdig den stillingen som man ble ansatt i - jf. Rt-1994-492 .

Når det gjelder det som er avtalt om As stillings innhold vises til foranstående. Det forbehold som er tatt i utlysningsteksten må oppfattes som et forbehold knyttet til omorganisering av etaten som sådan. Dette aksepteres naturligvis. Viktige funksjoner i stillingen kan imidlertid ikke endres. Endringene som fant sted 14. februar 2001 var vesentlige og overskred klart grensen for arbeidsgivers styringsrett.

Den ordningen som ble innført i møte 14. februar 2001 er også lovstridig. Det vises i den forbindelse til de lovbestemmelser, forskrifter og uttalelser i lovforarbeider som omhandler den faglige myndighet innenfor kulturminnevernet i fylkeskommunen.

Endringsoppsigelsen er således både avtalestridig og lovstridig.

Når det gjelder den formelle oppsigelsen vises for det første til Rt-1984-1058, hvor domstolens prøvingsrett er nærmere beskrevet. As hovedinnvending knytter seg til det faktiske grunnlag for oppsigelsen, arbeidsgivers feilaktige forståelse av arbeidsmiljøproblemets karakter og omfang og den utilstrekkelige og til dels feilaktige inngripen fra arbeidsgivers side. I det følgende gjennomgås arbeidsgivers oppsigelse, punkt for punkt:

I oppsigelsen anføres at A mangler vilje til å samarbeide med sine medarbeidere og med sine overordnede. Det gjøres gjeldende at manglende vilje i denne forbindelse kun er en udokumentert påstand fra arbeidsgivers side.

Videre bemerkes at konfliktene utelukkende har vært av faglig karakter. Diskusjoner om faglige spørsmål må naturligvis aksepteres og er ikke oppsigelsesgrunnlag. Det vises dessuten til at samtlige vitner karakteriserer As opptreden som høflig og korrekt.

A plikter ikke å etterkomme den fordelingen og avgrensningen av arbeidsoppgavene som arbeidsgiver har innført slik det fremkommer i notatet av 28. februar 2000.

Det aksepteres ikke at Gs sykemelding i mai 2000 hadde sin årsak i manglende faglig oppfølging, veiledning og informasjon fra As side. Hun var forholdsvis nyansatt på dette tidspunktet og uten annen arbeidserfaring av betydning. I sin vitneforklaring har hun til stadighet påpekt at A ikke innordnet seg i det systemet han skulle fungere i og at han ikke utførte de plikter som pålåg ham i forhold til medarbeiderne i kulturminnevernet, for eksempel hva gjelder fordeling av saker, ta initiativ til faglige diskusjoner, individuell faglig veiledning av medarbeiderne, etc. Etter As oppfatning er det hun som ikke har innordnet seg og akseptert den måten *han* ønsket å lede kulturminnevernet på. Hun har heller ikke, i de aktuelle tidsrom, på noen måte tatt dette opp med ham og fremført ønsker om endringer i den arbeidsordning som ble praktisert. I sum fremstår hun som en ung og usikker arbeidstaker som velter ansvaret for sin usikkerhet over på A. Om det skulle være slik at det var mangler ved det faglige miljøet i kulturminnevernet står man i dette tilfellet uansett overfor innkjøringsproblemer knyttet til en uerfaren nyansatt, noe som under ingen omstendighet kan sies å være en oppsigelsesgrunn. Slik situasjonen utviklet seg på nyåret 2000 fremsto hun som en person som reagerte svært sterkt, for ikke å si overreagerte. Hun gyver verbalt løs på ham i et kontormøte i mars 2000. I april hvor det er tillyst et møte på kontoret som avlyses blir hun frustrert. I et oppfølgingsmøte hos assisterende fylkesrådmann privat får hun ikke den støtte hun søker, hvoretter hun forlater møtet i en slik tilstand at de andre tilstedeværende reiser ut for å lete etter henne. Etter As oppfatning viser dette en lite adekvat opptreden og indikerer at det er G som er årsak til det problem som beskrives. Uansett kan den episode som her forekom ikke bebreides A. Han var verken til stede eller kjent med det møtet som fant sted. Byretten har lagt til grunn at bedriftslegen oppgir A som årsak til Gs problemer. Bedriftslegen er imidlertid forpliktet til å legge til grunn Gs egen angivelse av årsaksforholdet. Det kreves i slike situasjoner ikke mer enn 5 % sannsynlighet for at dette er riktig for at legen må legge pasientens opplysning til grunn som årsak i sykemeldingen.

Det bestrides at A i møte den 3. mai 2000 ble gjort kjent med medarbeidernes påstander om at det var han som var årsaken til arbeidsmiljøproblemet i kulturminnevernet. Det håndskrevne referatet fra dette møtet gir ikke dekning for at dette ble meddelt A. Det som i referatet sies om lav grad av oppfølging, veiledning, etc. har ingen sammenheng med arbeidsmiljøet som omtales forut for dette i referatet. A ble først kjent med påstanden om at han var årsak til sykemeldingene i juli samme år. Arbeidsgiver derimot har åpenbart vært kjent med dette noen tid, men uten å forsøke å

iverksette adekvate tiltak i den forbindelse.

Når det gjelder H er A enig i at både hun og for så vidt også J mistrivdes på arbeidet på grunn av den konflikten som eksisterte mellom A og ledelsen. Denne konflikten utviklet seg på en slik måte at den preget arbeidsmiljøet i stor grad. Medarbeiderne tar etter hvert stilling i denne konflikten og identifiserer seg med arbeidsgiveren. A blir således « syndebukk » ikke bare sett fra ledelsens side, men også fra medarbeidernes. Ledelsens kamp mot A preger således etter hvert forholdet mellom A og medarbeiderne. Arbeidsgiver på sin side reagerer ikke adekvat overfor den situasjon som foreligger og holder heller ikke A informert om situasjonen slik den faktisk oppfattes av ledelsen, basert på de opplysninger ledelsen mottar fra medarbeiderne.

A har forståelse for Hs vanskeligheter, som i tillegg til egne plager, åpenbart har blitt plaget av situasjonen på arbeidsplassen.

A kan ikke kritiseres for den medieomtalen saken har fått i ulike faser. Medienes oppmerksomhet har sitt utspring i den første oppsigelsen som fullt og helt må bebreides arbeidsgiveren. Etter dette fulgte mediene opp og holdt seg løpende orientert om utviklingen. Det ville vært uten hensikt for A å unnlate å kommentere saken når mediene tok kontakt med ham. Det var for øvrig ikke bare A som kommenterte saken i mediene. Det gjorde også arbeidsgiveren. Etter As oppfatning er ingen av partene noe å bebreide for dette, men dersom bebreidelser er på sin plass, rammer dette også arbeidsgiveren.

Underskriftsaksjon blant regionaletatens ansatte vedrørende offentlig omtale har ingen relevans i saken. A er ikke saklig sett å bebreide selv om det skulle være slik at en del ansatte mislikte presseomtale av den karakter det her gjelder.

Den skriftlige advarselen fra 3. april 2000, vedrørende uttalelser til media om X gård, er usaklig og ubegrunnet. A uttalte seg her om sitt eget fagfelt på en saklig måte som ikke gir grunnlag for noen form for reaksjon.

Når det gjelder As forhold til aetat bedrift v/ K er det ikke grunnlag for bebreidelser mot A. Feilen som ble begått i denne forbindelse er i hovedsak arbeidsgivers ensidige utvelgelse av nevnte etat/person, uten på forhånd å forelegge dette for A. Det vises til foranstående.

A stiller seg uforstående til at aetats rapport av 20. mars 2001 og 5. juni 2001 saklig sett har noen betydning for oppsigelsen.

Når det gjelder Js brev til Arbeidstilsynet av 9. mars 2001 vises for det første til at J er nytt vitne for lagmannsretten. Dessuten vises det til at J hadde et godt forhold til A og støttet ham i konflikten med ledelsen helt til J sluttet i sin stilling. Det var først i aller siste fase han ga uttrykk for et nytt syn. Dette må åpenbart henge sammen med at J finner å måtte tenke på egne interesser. Han skal starte eget firma og oppdrag fra fylkeskommunene vil være av betydning for ham.

Den informasjon som nå foreligger om Js økonomiske mellomværende med fylkeskommunen i tiden etter at han sluttet i sin stilling, er ny for lagmannsretten. Js brev av 9. mars 2001 og hans vitneforklaring i lagmannsretten må vurderes på denne bakgrunn.

Når det gjelder forhold til fylkeskultursjef L vises det til at de tiltak han iverksatte 14. februar 2001 både var i strid med arbeidsavtalen og lovgivning vedrørende kulturminnevern, slik dette er blitt fremstilt foran i forbindelse med endringsoppsigelsen.

Når det gjelder samarbeidet med og forholdet til regionalsjefen preges dette av grunnleggende faglig uenighet både knyttet til fylkeskonservatorstillingens oppgaver og myndighetsområde og faglig uenighet i enkeltsaker. Regionalsjefen ønsket full kontroll over fylkeskonservatoren. Hans forsøk på å gjennomføre slik kontroll var både i strid med den inngåtte arbeidsavtalen mellom A og arbeidsgiver og den lovgivningen som gjelder for fylkeskonservatorstillingen.

Uten stillingsinstruks og andre klare retningslinjer måtte dette bli kaotisk. Ansvaret ligger fullt og helt på regionalsjefen.

Brevet fra regionalsjefen til fylkeskonservatoren av 19. mai 2001 er eksempel på et lovstridig direktiv.

Det er uklart hva arbeidsgiver sikter til når man i oppsigelsen nevner upassende uttalelser i

media. Dersom det her tenkes på As uttalelser til media om X gård, se notatet av 3. april 2000 fra regionalsjef til fylkeskonservator, anføres at A både hadde plikt og rett til å uttale seg i denne forbindelse. Det kritikkverdige er regionalsjefens bebreidelse om at A dekker seg bak kulturminneloven. Dette er ytterligere et eksempel på at regionalsjefen ikke forstår de plikter som påhviler en fylkeskonservator etter gjeldende lovgivning om kulturminnevern.

Når det gjelder de arbeidsrutiner som ble innført av A, sett i forhold til situasjonen under tidligere fylkeskonservator, viser A til samtalene i forbindelse med ansettelsen. Tidligere fylkeskonservator oppfordret da A til å lage egne rutiner for arbeidet ved kulturminnevernet etter det som falt naturlig og riktig for ham.

Spørsmål om udokumentert fravær, som også er nevnt i oppsigelsen, er i ettertid uttrykkelig frafalt. Den situasjonen som forelå før dette spørsmålet ble tatt opp må karakteriseres som spionering mot A. Når anklagene kom måtte han selv undersøke dette nærmere og fant forklaringene i den aktuelle medarbeiders egen kalender.

Bebreidelsene knyttet til manglende oppfølging av saker er ubegrunnede og udokumenterte. Det hele baserer seg på utsagn om rotete og overfylt skrivebord o.l. og må betraktes som løse påstander uten konkrete bevis.

Det samme gjelder for påstandene om oversittelse av frister i saksbehandlingen. Ut over dette bemerkes at det generelt går sent i offentlig forvaltning. Dette forekommer imidlertid, så vidt vites aldri som oppsigelsesgrunn. For å være oppsigelsesgrunn, måtte forholdet ha et betydelig omfang, langt utover det som hevdes å foreligge i herværende sak. I kulturminnesaker er det dessuten særlovgivningens frister som gjelder.

Når det påpekes at A ikke har akseptert at det foreligger samarbeidsproblemer i kulturminnevernet forstås dette slik at han bebreides for ikke å ha innsett at slike problemer forelå. A anfører at de problemer som eksisterte var forårsaket av ledelsen.

Når det gjelder den juridiske siden ved samarbeidsproblemer som oppsigelsesgrunn, er utgangspunktet at det skal svært mye til. Det vises til dommer fra Sarpsborg byrett av 11. juli 1986 og 15. desember 1986.

Etter As oppfatning var hans personlige relasjoner til medarbeiderne i kulturminnevernet gode. Det at medarbeidere følte at stemningen ikke var god og arbeidsmiljøet dårlig hang etter As oppfatning kun sammen med den konflikten som besto mellom ham og ledelsen. Den situasjonen medarbeiderne rapporterte til ledelsen lot ledelsen bare fortsette uten å gripe inn. På denne måten ble situasjonen over tid forverret. Ansvar for dette må helt og fullt tilskrives arbeidsgiveren.

Oppsigelsens angivelse av at A mangler innsikt i egen opptreden tilbakevises av de sakkyndige vitnene Bjørklund og Flekkøy.

As motstand mot å benytte psykolog K og hans angivelige bruk av avtale med Arbeidstilsynet som et påskudd i denne forbindelse er allerede tilbakevist, og det vises særlig til vitneforklaringen fra F i Arbeidstilsynet.

Når det gjelder påpekningen av manglende oppfølging av saker, restanser, og gjentakelse av oversittelse av frister er dette alt sammen udokumentert. Det samme gjelder påstanden om As holdning til saksbehandlingsregler. De forhold som her er angitt er heller ikke konkretisert i særlig grad. Forhold av denne karakter, anvendt som oppsigelsesgrunn, må undergis en helt annen behandling fra arbeidsgivers side for å kunne tas alvorlig. For øvrig hadde ikke A på langt nær så mange ubehandlede saker som kultursjef L. Hans restanser var heller ikke større enn det man måtte regne med, slik arbeidssituasjonen var, hvor mye av hans tid gikk med til å forsvare seg mot ubegrunnede og uberettigede anklager fra ledelsen. Uttrykket « holdning » i forbindelse med saksbehandlingsregler er for øvrig svært upresist. Det er uklart hva arbeidsgiver her sikter til. Dersom det har med forholdet til museumsleder M å gjøre gjøres det gjeldende at A har behandlet de søknader hun har fremmet på vegne av Y museum etter gjeldende saksbehandlingsregler og han har støtte for sine oppfatninger i så henseende av de øvrige museumslederne i fylket.

Det er videre i oppsigelsen vist til sak vedrørende tilskudd til de halvoffentlige museene for 2001. Også i denne forbindelse savnes nærmere konkretisering av grunnlaget og dokumentasjon for



dette. A har gjort gjeldende at de tall han har benyttet er de riktige og uten at arbeidsgiver har påvist noe annet.

Også i forhold til sak vedrørende Sauherad kommune er det uklart og udokumentert hva bebreidelsen gjelder.

Når det gjelder --gaten 25-31 er det As oppfatning at han både har rett til å få frem det faglige syn og at det er åpenbart feil når arbeidsgiver hevder at det ikke har kommet klart frem overfor kommunen at det kun var et utkast til uttalelse i saken de fikk seg oversendt på telefax. Det fremgår for øvrig av dokumentasjonen at kommunen har oppfattet oversendelsen som utkast siden den ikke er med på kommunens dokumentliste i selve saken.

Forhold utover det som er konkret nevnt i oppsigelsen kan ikke benyttes som grunnlag for oppsigelse. Subsidiært gjøres det gjeldende at det i de forhold dette dreier seg om ikke er noe å bebreide A. Dette gjelder Y museum, --huset og --brygga.

Når det gjelder N betviles hans fremstilling av saken. Denne har blitt preget av konflikten mellom arbeidsgiveren og A og Ns forklaring har, farget av denne konflikten, utviklet seg i mer dramatisk og for A uheldig retning, etter hvert som tiden har gått. Alle de forhold N påberoper seg i mailene og vitneforklaringen og som dels betegnes som trusler, gjelder spørsmål av faglig karakter. For N åpnet muligheten seg til å overta As arbeidsoppgaver. N har i ettertid fått betydelig lønnspåslag og anledning til å bruke leiebil.

Oppsummert er det As oppfatning at arbeidsgivers mange unnlatelser og feil gjennom hele denne saken er hovedårsaken til de problemer som oppsto. Det som reelt sett var en faglig konflikt mellom A og ledelsen utviklet seg etter hvert til et kaos og dårlig arbeidsmiljø for de ansatte ved kulturminnevernet. Her ble A « sydebukken » som alle allierte seg imot. Hadde arbeidsgiver tilrettelagt forholdene og håndtert saken slik man plikter etter arbeidsmiljølovens bestemmer ville problemene ikke fått utviklet seg og blitt løst. Dette viser at det ikke er A, hans person eller opptreden, som er den egentlige årsak til problemene.

Når det gjelder spørsmålet om erstatning og erstatningsutmåling skal det ikke gjøres fradrag for sykepenger. Det vises i den forbindelse til dom fra Borgarting lagmannsrett av 23. juni 1999. Oppreisning bør ligge i det øvre sjikt, forholdene i saken tatt i betraktning, antydningssvis fra kr 100.000,- til kr 200.000,-.

Det er grunnlag for å tilkjenne erstatning for trakassering i saken. Dette innebærer at foran nevnte oppreisningsbeløp må forhøyes.

Når det gjelder endringsoppsigelsen har A en rettslig interesse i å få dette spørsmålet prøvet uansett hva utfallet måtte bli når det gjelder den formelle oppsigelsen. Det har for ham selvstendig og reell betydning å få en avgjørelse i dette spørsmålet.

Den ankende part nedla slik *påstand*:

- « 1. Endringsoppsigelsen (oppsigelsen de facto) av A den 14. februar 2001 er ugyldig.
2. Oppsigelsen av 20.08.2001 av A er ugyldig.
3. Y fylkeskommune ved fylkesordføreren dømmes til å betale erstatning til A fastsatt etter rettens skjønn.
4. Y fylkeskommune ved fylkesordføreren dømmes til å betale A hans saksomkostninger for byretten og lagmannsretten med tillegg av lovens forsinkelsesrente fra forfall og til betaling skjer. »

#### **Ankemotpartens anførsler:**

Det er utover enhver tvil dokumentert at A er en hensynsløs person. Han tar i bruk løgner og trusler i et spill for å bygge opp sitt eget selvbilde. Ved å utsette medarbeidere for et slikt personlig maktspill vil det ikke under noen omstendigheter kunne forsvares å gi ham rettens beskyttelse i en oppsigelsessak.

Han er en mester i å bortforklare egne handlinger. Han ble i så henseende avkledd i byretten og har falt for eget grep i lagmannsretten. Alle som har observert ham gjennom denne ankeforhandlingen og hørt hans forklaring kan se at han utgjør en trussel for ethvert arbeidsmiljø. Han er ute av stand til å samhandle med andre mennesker.

Han vil være umulig som leder og medarbeider på enhver arbeidsplass. I så henseende var hans partsforklaring ved bevisførselens avslutning, hvor han kom inn på de ulike medarbeideres motiver for å rette bebreidelser mot ham, avslørende.

I denne saken har man hørt personlige vitnesbyrd fra sterkt berørte medarbeidere. Dette tar ikke A inn over seg overhode. Han beskjeftiger seg utelukkende med å konstruere falske teorier som passer inn i det maktspeillet han har skapt i denne konflikten. Et eksempel i så henseende er hans forklaring om at tidligere fylkesarkeolog J, sammen med fylkeskommunens hovedverneombud O, har satt seg sammen og diktet opp historien om As beretning om de tankene han hadde gjort seg om å ta livet av og partere tidligere fylkeskultursjef P og å mure inn levningene i fritidsboligen sin.

I det perspektiv som her klart avtegner seg blir det håpløst og lite treffende å bringe inn som tema at konflikten i denne saken dreier seg om at fylkeskommunens holdning og ledelse skal innebære en trussel mot kulturminnevernet. Realiteten er at A nesten ikke har produsert saker i den tiden han var i stillingen. Det blir da pinlig å fremstille konflikten som en fagkamp. Kjernen i konflikten i denne saken er A som person.

Byretten har skrevet en utførlig dom med en grundig og samvittighetsfull gjennomgang av saksforholdet. Saken har blitt svært grundig behandlet i lagmannsretten. A kunne umulig vinne saken i byretten. Det kan han heller ikke lagmannsretten og ankesaken skulle derfor aldri vært reist.

Hovedspørsmålet i saken er om oppsigelsen av 20. august 2001 er gyldig. Rettslig sett kan det ikke herske tvil om dette. Oppsigelsesspørsmålet reguleres av arbeidsmiljøloven § 60 nr. 1 som må ses i sammenheng med § 7, § 12, § 16 nr. 1. Når det gjelder samarbeidsproblemer som oppsigelsesgrunn vises det til Rt-2001-1362 - Rt-1997-786 - Rt-1956-578 - Borgarting lagmannsretts dom av 9. juli 2001 i sak LB-2000-2557 A. Det må i slike saker forventes mer av en overordnet. I den forbindelse vises til det juridiske utdrag side 122/126.

Unnlatelse av å utføre sine plikter som arbeidstaker er i seg selv tilstrekkelig som oppsigelsesgrunn. A brukte det vesentlige av sin tid på sin kamp mot ledelsen. Det vises i så henseende til vitneforklaringen fra J. I herværende sak anføres begge grunnlag.

Samarbeidsproblemer vil ofte være et vanskelig tema bevismessig. Det vises i den forbindelse til Rt-1997-1506. I denne saken har tillitsvalgte vært involvert. Arbeidsmiljøundersøkelsen kaster også lys over problemstillingen. Alle involverte tegner det samme bildet, at A er årsaken til arbeidsmiljøproblemene. Dette illustreres også tydelig når A opptrer « i fri dressur » slik han ved flere anledninger har fremstått under ankeforhandlingen.

Han har, ved de sakkyndige vitnene han har ført, nærmest fått attest for at han er frisk. De sakkyndige vitnene har testet A på ulike måter og disse « laboratorietestene » er utgangspunktet for konklusjonene som trekkes. Svakheten ved undersøkelsene er utvalget av komparenter. Det sakkyndige vitnet Bjørklund uttrykte dessuten at han ville bli betenkt og komme i tvil med hensyn til As personlighet dersom det skulle vise seg at episoden hvor A skal ha fortalt om sitt ønske om å drepe og partere P skulle være riktig.

A er etter ankemotpartens oppfatning, en person med et betydelig behov for å markere sin posisjon. Han er « ekspert » som har behov for å nedvurdere medarbeidere for derved å kunne fremheve seg selv. I den forbindelse vises det til vitneforklaringene fra Q, R og H. N var nærmest utpekt for at A kunne speile seg i og beundres av ham.

Dersom det skulle være slik at A har en normal personlighet, er uten personlighetsavvik av betydning, har han i så fall opptrådt ekstremt ondsinnet og klanderverdig.

Når det gjelder hans forhold til medarbeiderne pekes for det første på G som fremstår som en modig kvinne. Hun turte langt på vei å ta en konflikt med A. Hun motsatte seg aktivt å bli oversett og tråkket på. As behandling av henne siktet på å bryte ned hennes selvfølelse. Hun ble sett på og behandlet som annenrangs hva angår kvalifikasjoner og egenskaper.

Etter avholdelsen av møtet hjemme hos assisterende fylkesrådmann D våren 2000 bestemte hun seg for at hun ikke ville tilbake i stillingen. I den situasjonen som forelå var dette både en forståelig og adekvat reaksjon som viser alvoret og grovheten i de krenkelsene hun gjennom lengre tid hadde blitt utsatt for.

H fremstår som en person med svært høy arbeidsmoral og et sterkt ønske om å yte sitt ytterste på tross av at hun hadde plager som ikke hadde sammenheng med arbeidsmiljøet. H var lite verdt i As øyne. Hun hadde ingen formell utdanning, fremsto som ubetydelig og ble behandlet svært nedlatende.

For både R og Hs del er det gjennomgående at de ikke mottar noen anerkjennelser fra A og gis følelsen av å ikke strekke til.

J har i sin vitneforklaring opplyst at han fra starten og en tid fremover forsøkte å støtte A. De hadde en tid et vennskapelig forhold og fremsto også utad ved kontoret som « allierte ». A på sin side har i retten klart uttalt at J ikke var i posisjon til å kunne hjelpe A. Dette utsagnet er typisk for A og beskrivende for hans måte å vurdere medmennesker på.

J har videre forklart at han etter hvert oppdaget det håpløse og umulige i å forsøke å rettlede og veilede A i riktig retning. A gravde seg bare dypere og dypere ned i sin egen kamp mot ledelse. Ifølge A forklarer J seg bevisst uriktig i saken, og Js motiv for dette skal være å få oppdrag fra fylkeskommunen i sin virksomhet som selvstendig næringsdrivende. As forklaring fremstår som urimelig og usannsynlig. Js forklaring for retten fremtrer som balansert og troverdig.

Når det gjelder N må det tas utgangspunkt i at han hadde stilling i Z hvor han bodde sammen med sin familie. Han sa opp denne stillingen for å tiltre en midlertidig stilling i Y fylkeskommune. Det A utsatte N for fremstår mot denne bakgrunn som en kynisk utnyttelse. Det er ikke sannsynlig at N forklarer seg bevisst uriktig om A. For det første skal det mye til å konstruere en slik historie om sin egen leder. N står dessuten ikke alene om det han har forklart. Forklaringen bekreftes av andre medarbeidere og har støtte i de mailene som ble skrevet på den aktuelle tiden.

As utnyttelse av N fremstår som kynisk, rå og skruppelløs.

Q utsettes også for trusler fra A og føler arbeidsmiljøet så vanskelig og belastende at han velger å slutte i stillingen. Q uttrykte at han ikke kunne tenke seg å arbeide under As ledelse.

Vitnet S, som var ansatt i regionaletaten, men ikke tilhørte kulturminnevernet, observerte hvordan A behandlet sine nære medarbeidere og hennes forklaring underbygger medarbeidernes forklaringer.

De oppropene som er dokumentert peker i samme retning.

A har forårsaket et arbeidsmiljøproblem som preget hele regionaletaten på denne tiden.

HMS-tjenesten resignerte overfor arbeidsmiljøproblemet. Det materiale som foreligger fra HMS-tjenesten peker også entydig i retning av at A er årsaken til problemene. Vitneforklaringen fra fylkeskommunens hovedtillitsvalgte O er også en overbevisende dokumentasjon i retning av at A er årsaken. Det er helt uforståelig og usannsynlig at også hun skulle være et ledd i en kampanje mot A, aktivt iscenesatt av en eller flere personer i fylkeskommunens tjeneste eller ledelse, slik A forklarer.

A har karakterisert assisterende fylkesrådmann D som den ytterste ondskap. Han har hevdet at han blir trakassert av B og L.

Det hele starter med at A kommer i et sterkt motsetningsforhold til fylkeskultursjef P kort tid etter at han ble ansatt. Etter at hun sluttet forflyttet fokuset seg først til B som har den daglige ledelsen av kulturminnevernet i tiden fra As gjeninntreden i stillingen til kultursjef L tiltretr 16. oktober 2000. Etter at L har vært i stillingen forholdsvis kort tid er A også i konflikt med ham.

Etter en samlet vurdering av hendelsesforløpet i saken er det utover enhver tvil dokumentert at A er arbeidsmiljøproblemets årsak.

Når det gjelder tjenesten som sådan frasa A seg den faglige ledelsen som tillå hans stilling. Når det gjelder hans overordnede, administrativt og faglig, brøt han nærmest enhver kontakt med dem, med den følge at denne delen av fylkeskommunens virksomhet ble skadelidende.

Hvordan forsøker så arbeidsgiver å løse det problem som foreligger?

Utgangspunktet er å forsøke å få A med i konstruktive samtaler om forholdene på arbeidsplassen. Ethvert forsøk på dette forhindres ved at A gjentatte ganger gir uttrykk for at problemet ikke er slik fylkeskommunen oppfatter det. Manglende erkjennelse fra As side er derfor sentralt når denne spørsmålsstillingen skal vurderes. Det blir nærmest som en alkoholiker som ikke vedstår seg sin alkoholisme. Da lar han seg heller ikke rettlede eller veilede.

Med dette må det legges til grunn at A totalt manglet kompetanse for å inneha stillingen som fylkeskonservator.

Når det gjelder As utførelse av arbeidsoppgavene, det sekundære grunnlaget som kommer i tillegg til arbeidsmiljøproblemene, er utgangspunktet at han har mislyktes totalt. Han har praktisk talt ikke behandlet saker. Det vises i den forbindelse til vitneforklaringene fra H, R og J. Den arbeidsordning han selv la opp til, også slik man må forstå hans egen forklaring, var å fordele samtlige saker ved kulturminnevernet på medarbeiderne. De utkast som medarbeiderne utarbeidet skulle så forelegges for A til underskrift. Slik var ikke arbeidsfordelingen under tidligere fylkeskonservator og resultatet måtte nødvendigvis bli et uoverkommelig arbeidspress for medarbeiderne. I tillegg kommer at han ikke hadde kontakt og samarbeid med sine overordnede.

Arbeidsgiveren ga ham flere sjanser. Opplegget ved hans tilbakekomst 13. desember 1999 var å legge til rette for en myk overgang som ville tjent både ham, medarbeiderne og arbeidsgiverne. Dette burde han, slik situasjonen da var, selv innsett og innrettet seg etter. Deretter forsøkte arbeidsgiver forgojves å få i stand konstruktive samtaler med ham helt frem til oppsigelsen. Arbeidsgiveren har på denne måten og ved andre tiltak forsøkt å hjelpe ham til å drive kulturminnevernet på en forsvarlig måte.

Eksempelvis engasjerte arbeidsgiveren aetat for å bistå i samtaler med A. Aetat ble anbefalt da arbeidsgiveren i telefon henvendte seg til Arbeidstilsynets kontor slik man i møte kort forut hadde oppfattet Arbeidstilsynets anbefaling å være. Aetat foreslo K som prosessveileder. Hensikten med å engasjere prosessveileder var å komme i reell kontakt med A. Det endte i en diskusjon om hvorvidt dette var i henhold til avtale med Arbeidstilsynet. Resultatet ble negativt i enhver henseende. Prosessveileder ble ikke oppnevnt og samtaler kom ikke i gang. A nøyte seg med å protestere. Han foreslo ikke selv noen alternativ prosessveileder.

A fremkom aldri med noen utstrakt hånd i den tiden som gikk fra gjeninntredelsen i desember 1999 til oppsigelsen i august 2001.

Det var nå ingen annen utvei for arbeidsgiveren enn oppsigelse.

Når det gjelder spørsmålet om trakassering vises det for det første til at det skal svært meget til før trakassering utløser erstatningsplikt.

As påstand om trakassering er en bevisst valgt strategi basert på tankegangen « angrep er det beste forsvar ».

De som hevdes å ha trakassert ham er regionalsjefen og kultursjefen (P og deretter L) samt til en viss grad også D. Fra arbeidsgivers side gjøres gjeldende at det var gitt klar beskjed fra fylkeskommunens ledelse og videre ut til alle aktuelle medarbeider om at Skien og Porsgrunn byretts dom i den første oppsigelsessaken skulle respekteres. I så henseende hadde fylkeskommunen ingen skjult agenda og det kan i den forbindelse vises til møtet hjemme hos assisterende fylkesrådmann hvor hun nettopp fremholdt dette synspunktet overfor H og R som svar på deres beklagelser over manglende inngripen fra ledelsens side mot A.

Hovedpersonen i trakasseringsbeskyldningene er regionalsjefen. Han på sin side får svært gode skussmål fra alle andre enn A. Videre må det legges vekt på at A har hatt som sitt mål å knekke regionalsjefen. Det vises i den forbindelse til vitneforklaring fra J.

Når det gjelder L finnes det ikke noe i saken som kan påberopes til støtte for trakassering. For Ds del dreier det seg om én situasjon, bortvisningssituasjonen i juli 1999. Uansett hvordan den vurderes er det ikke tilstrekkelig til at trakassering foreligger. Det vises til Rt-1993-616 .

Når det gjelder spørsmålet om endringsoppsigelse bemerkes først at det foreligger rettslig

interesse dersom den formelle oppsigelsen kjennes ugyldig. I motsatt fall foreligger det ikke rettslig interesse, jf. tvistemålsloven § 54. Det vises til Rt-1991-157.

Utgangspunktet for om det foreligger endringsoppsigelse er avtalen om ansettelse som fylkeskonservator. Omorganiseringen fremkommer tydelig i utlysningsteksten og er en del av avtalen. Dette gjelder ikke bare omorganisering av de overordnede deler av fylkeskommunens sentraladministrasjon, men ned på grunnplanet med virkninger også for kulturminnevernet. Den omorganiseringen som ble vedtatt 14. februar 2001 er således innenfor rammen av det avtalte forhold. Subsidiært er de endringer som er foretatt innenfor grunnpregsstandard. De endringer man må finne seg i fremgår av Rt-2000-1602 .

Når det gjelder administrativt ansvar har dette aldri vært tillagt verken tidligere fylkeskonservator eller vært forutsatt tillagt A da han tiltrådte i stillingen. Dette har han erkjent i notat av 4. mai 2000.

At han skulle være faglig leder er det bred enighet om. Det innebærer faglig koordinering av spørsmål med tilknytning til kulturminnevernet, fordeling av arbeidsoppgaver blant medarbeiderne i kulturminnevernet, lede og inspirere til faglige diskusjoner i kulturminnevernet, veilede de samme og påse at de oppgavene hver enkelt fikk tildelt ble utført på en faglig forsvarlig og betryggende måte og i rimelig tid. A synes å ha misforstått hva faglig ledelse innebærer. Det betyr ikke at man har den øverste faglige ledelse, siste ord i sakene. Det vises til Miljøverndepartementets rundskriv T-6/98 .

Kulturminnevernets faglige tilrådinger skal komme frem. Fagkompetansen innenfor kulturminnevern har under gitte forutsetninger rett og plikt til å underrette Riksantikvaren om faglig uenighet.

Fylkeskonservatoren har imidlertid ikke selvstendig uttalelsesrett på vegne av fylkeskommunen som etat. Andre organer innen fylkeskommunen har det siste ordet. I den praksis som har vært fulgt har fylkeskommunen innrettet seg som beskrevet foran. Om dette vises det til vitneforklaring fra regionalsjefen.

De endringene som ble gjennomført 14. februar 2001 (side 1053) er først og fremst prinsippet om fullført saksbehandling og endrede rutiner for fordeling av post. Post fordeles nå av servicekontoret direkte til den saksbehandler som er registrert. Dette innebærer en betydelig forenkling i arbeidsrutinene ved sentraladministrasjonen og er gjennomført for hele sentraladministrasjonen.

A nektet å være med på disse praktisk nyttige endringene.

Andre endringer i fylkeskonservators faglige ansvar og oppgaver ble ikke gjennomført 14. februar 2001.

De endringer som ble gjennomført av regionalsjefen 13. desember 1999 var en følge av at A ikke fungerte i sin stilling slik man hadde forutsatt og de nevnte tiltak var nødvendige for en tilfredsstillende gjennomføring av tjenesten.

Det gjøres således gjeldende at de endringer som er foretatt i fylkeskonservatorstillingen etter at A tiltrådte ikke innebærer noen vesentlig endring i stillingens grunnpreg.

Når det gjelder kravet om erstatning anføres at det kun kan kreves erstatning for lidt økonomisk tap, dvs. etter fradrag for det A måtte ha mottatt i sykepenger i det aktuelle tidsrom.

Om saksomkostninger påpekes at ankesaken ikke har frembrakt nye opplysninger av betydning for sakens avgjørelse. Saken står, på tross av en enorm saksforberedelse, i hovedsak i samme stilling som den gjorde for byretten. Sakens utfall fremstår heller ikke for lagmannsretten som tvilsomt.

Ankemotparten nedla slik *påstand*:

« *I hovedsakene:*

*I byrettens sak nr. 01-00368 A/03:*

1. Ankens punkt 1 avvises.

2. Byrettens dom stadfestes.

*I byrettens sak nr. 01-01610 A/03:*

Byrettens dom stadfestes.

*I begge sakene:*

A dømmes til å betale Y fylkeskommunes saksomkostninger for lagmannsretten, med tillegg av lovens forsinkelsesrente for omkostningene for lagmannsretten, med tillegg av lovens forsinkelsesrente fra forfall og til betaling skjer, samt avsavnsrente for omkostningene for byretten fra to uker fra forkynnelse av byrettens dom til to uker fra forkynnelse av lagmannsrettens dom. »

**Lagmannsretten** bemerker:

Lagmannsretten behandler først spørsmålet om oppsigelsen av 20. august 2001 er ugyldig. Oppsigelsen er begrunnet i flere forhold. Hovedbegrunnelsen er arbeidsmiljøproblemene i kulturminnevernet beroende på As personlige egenskaper og manglende samarbeid med medarbeidere og ledelse.

Det er ikke tvilsomt at alvorlige samarbeidsproblemer kan være oppsigelsesgrunn etter arbeidsmiljøloven § 60 nr. 1. Ved vurderingen av om arbeidstakers forhold danner saklig grunnlag for oppsigelse skal det også tas hensyn til forhold på arbeidsgiversiden.

De forhold som gjennomgås i det følgende er alle av en slik karakter at de må sies å ligge innenfor den begrunnelse som er gitt for oppsigelsen. Uansett er de av en slik karakter at de kan benyttes som supplerende begrunnelse.

Lagmannsretten ser først på forholdet mellom A og medarbeiderne ved kulturminnevernet.

Lagmannsretten er i det alt vesentlige enige med byretten i den beskrivelse som byretten i sin dom har gitt av dette forholdet. Dette innebærer at lagmannsretten, på samme måte som byretten, legger til grunn den faktiske fremstillingen av forholdene som ble gitt av de medarbeiderne som møtte som vitner. Lagmannsretten viser til byrettens fremstilling i så henseende.

Tidligere fylkesarkeolog J var nytt vitne for lagmannsretten. Han forklarte at han hadde et godt forhold til A fra det tidspunkt A ble ansatt og en god stund fremover. J husket at han deltok sammen med A i et møte med hovedverneombudet O i juni 1999. Under dette møtet tok A frem et papir og leste opp fra dette. Innholdet var i hovedtrekk at A enten hadde hatt lyst til eller drømt om å ta livet av fylkeskultursjef P, partere henne og mure legemsdelene inn i muren på fritidsboligen sin. A hadde nevnt dette for J tidligere muntlig, men det kom overraskende for J at A skulle komme inn på dette i møtet med hovedverneombudet. J oppfattet ikke As beretning som alvorlig ment, og det var dessuten mange som ønsket daværende fylkeskultursjef et visst sted.

A var svært engasjert og intens i sin kamp mot ledelsen. I sin kamp mot regionalsjefen var han hatefull og hevnlysten. J håpet at det etter hvert skulle være mulig å få A inn på et annet spor.

Da A gjeninntreidde i sin stilling 13. desember 1999 ble han ønsket hjertelig velkommen av J og et par andre medarbeidere som han hadde et godt forhold til. Ellers var velkomsten, fra de flestes vedkommende, reservert og forbeholden.

A opptrådte med en noe underlig innstilling i sitt første møte med regionalsjefen. Han hadde meget sterke reaksjoner på de forslagene regionalsjefen fremla for ham. Etter vitnets oppfatning var det velment og positivt å legge kulturminnevernet under regionalsjefen midlertidig, frem til man fikk ansatt kultursjef i fast stilling. Det utviklet seg imidlertid etter hvert til heftige diskusjoner under de møtene som ble holdt. Motsetningsforholdet var først og fremst mellom A og regionalsjefen.

A ble gradvis mer og mer plagsom i sin opptreden både overfor J og øvrige medarbeidere. A var hele tiden kun opptatt av sin konflikt med regionalsjefen og etter hvert den nye fylkeskultursjefen. Dette tok all hans tid og han fikk nesten ikke utført noe arbeid. Forholdet utviklet seg gradvis til å bli verre og verre. Vitnet hadde imidlertid fortsatt et håp om å få han inn på rett spor og det er i denne forbindelse vitnets brev av 23. mars 2000 til A må forstås. Forholdet mellom vitnet og A, som i

starten var godt, ble utover våren 2000 gradvis tvunget og plagsomt.

A opptrådte svært nedlatende både overfor G og H. Han hadde et dårlig forhold til begge disse etter forholdsvis kort tid. Selv om J ikke hadde særlig direkte kontakt med de to nevnte og heller ikke på annen måte var direkte involvert i forbindelse med at de ble sykemeldt, var han ikke i tvil om at dette skjedde på grunn av As opptreden. Når det gjelder N var A fra starten nærmest som en klegg. Vitnet tok på et tidlig tidspunkt dette opp med A og bebreidet ham for den måten han kontrollerte og plaget N på. Vitnet sa klart fra til A at han måtte slutte å plage både N og vitnet. Han hindret dem begge i å utføre arbeidet ved sine stadige henvendelser vedrørende konflikten med ledelsen.

Vitnets brev til regionalsjefen av 16. juni 2000, er dekkende for vitnets oppfatning av situasjonen på dette tidspunktet. I et møte kort tid etter forsto vitnet at det ikke lenger var mulig å få A inn i et annet spor. Etter dette resignerte vitnet og ga opp sine forsøk på å påvirke A.

Vitnet bemerket at han aldri selv har følt seg truet av A, kun plaget av alle hans henvendelser om kampen med ledelsen.

Møtene i februar 2001 var svært spesielle. A frasa seg her det faglige ansvaret for kulturminnevernet slik vitnet oppfattet situasjonen.

Når det gjelder saken i Arbeidstilsynet og stengingen av kontoret bemerker vitnet at han ikke ble kontaktet av Arbeidstilsynet og at det etter hans vurdering ikke forelå fare for liv eller helbred for noen av de ansatte ved kulturminnevernet.

Etter vitnets oppfatning hadde ledelsen til slutt ingen annen utvei enn å si opp A. Alle forsøk på å få ham inn på et fornuftig spor hadde mislyktes.

Ved kulturseksjonen var det helt fra kultursjef Ps tid motsetningsforhold internt. Dette fortsatte i en viss grad etter at P var sluttet. 4-5 av de medarbeiderne som i særlig grad hadde vært i konflikt med kultursjef P, hvorav vitnet var én, var blant de få som gjennom en tid støttet A i konflikten med ledelsen. De øvrige ansatte ved kulturseksjonen, herunder kulturminnevernet, var på ledelsens side og ble av A oppfattet som motstandere.

Vitnet ble eksaminert om hva forkortelsen « F.F. » i blant annet brevet av 23. mars 2000 står for. Vitnet holdt fast ved at han ikke var i stand til å erindre dette. Han ble spurt om dette var en forkortelse for « fule faen » og skulle henspille på regionalsjefen. Vitnet fastholdt fortsatt at han ikke kunne huske hva denne forkortelsen sto for. Lagmannsretten bemerker i den forbindelse at man på dette punkt ikke fester lit til vitnets forklaring. For øvrig fremstår imidlertid forklaringen for lagmannsretten som troverdig. Det vises i den forbindelse til brev vitnet har skrevet og som underbygger hans vitneforklaring og til drøftelsen nedenfor.

Når det gjelder As forhold til og opptreden overfor medarbeiderne ved kulturminnevernet, som A skulle være faglig leder for, viser lagmannsretten særlig til N. N avga utførlig vitneforklaring under ankebehandlingen i lagmannsretten og ble i den forbindelse eksaminert grundig fra begge parters prosessfullmektiger. Forklaringen fremsto som troverdig. Innholdet i forklaringen er i hovedtrekk beskrevet i byrettens dom, som lagmannsretten viser til.

Situasjonen da N tiltrådte i stillingen 16. oktober 2000 var at fylkeskultursjef L også tiltrådte sin stilling denne dagen. N ble ansatt som vikar for fylkesantikvar G som var sykemeldt. Inntil 16. oktober 2000 hadde regionalsjefen vært den daglige og direkte overordnede for kulturminnevernet. L overtok denne oppgaven fra tiltredelsen. Han var på forhånd orientert om konflikten med A, og var bestemt på å nærme seg denne problemstillingen med et åpent sinn. Fylkeskommunen hadde på sin side forhåpninger om at det nå skulle være mulig å finne frem til en løsning på problemene i kulturminnevernet.

Lagmannsretten vurderer As opptreden overfor N som svært graverende og kynisk. Han har forsøkt å utnytte N til sin egen fordel i den kampen han førte mot ledelsen. Som nyansatt, uten fast ansettelse, var N i en svært sårbar situasjon. Forholdet til A resulterte i betydelige problemer for N, noe A må ha forstått eller i hvert fall innsett muligheten av.

Hans opptreden overfor G, H, Q og J er også av svært alvorlig karakter. G og H ble behandlet kjølig og nedlatende. Q uttalte i lagmannsretten at han følte situasjonen i kulturminnevernet den perioden han hadde vikariater der - november 2000 til november 2001 - som svært vanskelig og

plagsom. Q ble ansatt hos Riksantikvaren i november 2001. Han kunne ikke tenke seg å arbeide mer sammen med A. Den eneste årsaken han kunne se til de problemer som eksisterte i kulturminnevernet var As opptreden overfor medarbeiderne.

Når lagmannsretten velger å legge medarbeidernes forklaringer til grunn om arbeidsmiljøproblemene i kulturminnevernet og ikke As vises det for det første til at medarbeidernes forklaringer underbygger hverandre. Det kan innvendes at den situasjon som forelå, hvor A var i sterk konflikt med arbeidsgiveren, lett kan farge medarbeidernes syn ved at de støtter arbeidsgiver i konflikten og preges av dette i sitt forhold til og vurdering av A. Dette synspunktet har lagmannsretten nøye vurdert. En slik forklaring kan naturligvis ikke utelukkes og vil ofte kunne ha mye for seg. Det som taler imot i denne saken er den samstemthet som hersker mellom medarbeiderne og den klare og entydige oppfatning medarbeiderne gir uttrykk for. Det vises også til at N, forholdsvis kort tid etter at han ble ansatt, fortløpende underretter L skriftlig, hovedsakelig via mailer, om forholdene slik de etter hvert utvikler seg. Det er vanskelig å se at N allerede etter kort tid skulle være så preget av konflikten i arbeidsgivers favør at det skulle påvirke hans fremstilling så sterkt. Dette underbygges av at den nærmeste leder, fylkeskultursjefen, begynte samtidig med N og først etter noen tid kom i konflikt med A. I starten fikk N konflikten vel så mye beskrevet av A som av ledelsen. Når det gjelder H og G foreligger det også dokumentasjon som viser at de på et forholdsvis tidlig stadium har tatt opp samarbeidsproblemene. Dette fremgår av regionalsjefens notat til fylkeskonservatoren av 28. februar 2000. Forholdet for G og H forsterket seg utover våren 2000. Dette kommer klart til uttrykk i det interne notatet fra fylkesadvokaten til regionalsjefen av 8. mai 2000.

A har i sin forklaring i lagmannsretten oppgitt ulike motiver som medarbeiderne kan ha hatt for å forklare seg som de har gjort. Når det gjelder N hevdes at han har utnyttet situasjonen til egen fordel på et punkt A var særlig sårbar. Mailene fra N til L som er dokumentert viser dette klart. N har hele tiden hatt en strategi som går ut på å posisjonere seg selv best mulig. A kan ikke huske at det har vært motsetninger mellom ham og N og han mener derfor at de mailene som er dokumentert er fabrikkert. Når det gjelder Gs forklaring er hans oppfatning at hun naturligvis har rett til å oppleve det som har skjedd subjektivt sett slik hun har fremstilt det. Men dette er, slik A ser saken, ikke en korrekt beskrivelse av det som faktisk fant sted. Den fortvilelsen og utilstrekkeligheten hun har følt mens hun var i stillingen må tilskrives andre forhold enn As opptreden, særlig at hun var uerfaren og ømfintlig.

Når det gjelder Q bemerket A innledningsvis at han burde sagt fra på et tidligere stadium dersom han oppfattet As utspill 14. februar 2001 som en trussel. For øvrig påpekes at Q og N er gode venner og at Qs forklaring må oppfattes i lys av dette, ved at han føler lojalitet overfor N. Det tyder på at N og Q har samkjørt sine mailer til kultursjefen i den aktuelle perioden.

Når det gjelder J bemerket A at J i sin forklaring i lagmannsretten fremsto som en annen person enn den A kjente fra tiden i kulturminnevernet. Js forklaring var etter As mening oppkonstruert og derved objektivt sett feil, men kunne meget vel fremstå som subjektivt sett sann for J. J har et svært sammensatt motivbilde med tanke på å skade A. Særlig fremhevet han Js svake økonomi og hans behov for oppdrag fra fylkeskommunen i tiden etter at han sluttet i stillingen ca. 20. mars 2001.

A svarte på spørsmål at det etter hans oppfatning var N som var hovedmannen og arkitekten bak de systematisk uriktige forklaringene fra medarbeidernes side om As opptreden. Innholdet i Ns mailer er grunnlaget for samtlige forklaringer i saken.

Når det gjelder møtet hos hovedverneombudet hvorfra både J og hovedverneombudet refererer historien om fylkeskultursjef P, er A usikker på hvem av de to som har hatt regien for dette. Han fastholder imidlertid at han aldri har uttalt seg slik, eller i nærheten av, det de to refererer. A oppga på spørsmål om hva som kunne være hovedverneombudets motiv for å forklare seg slik hun gjorde i retten at hun selv hadde forsømt seg ved ikke å ta alvorlig As og andres klager mot kultursjef P og forholdene ved kulturminnevernet for øvrig. For å trekke oppmerksomheten bort fra denne forsømmelsen har hun gitt den forklaringen som er gjengitt foran.

Det som her er referert fra As forklaring om de ulike medarbeideres motiver styrker etter lagmannsrettens oppfatning ikke tilliten til As forklaring for øvrig i saken og utgjør dessuten en del



av det grunnlag retten bygger på når man for øvrig bedømmer hvordan A har opptrådt overfor sine medarbeidere.

Ut over dette viser lagmannsretten til at A overveiende sannsynlig har forklart seg bevisst uriktig. Dette har tilknytning til Hs og Gs problemer og sykemelding våren 2000. Da A i lagmannsretten ble eksaminert av sin prosessfullmektig vedrørende møtereferatet fra 3. mai 2000 viste han til den lappen han selv noterte på fra dette møtet. Han hevdet at han i det nevnte møtet ikke ble gjort kjent med at R var sykemeldt og heller ikke at han var utpekt som årsak til arbeidsmiljøproblemene. Det som fremgikk av notatlappen anga uttømmende de temaene som ble tatt opp i møtet. Under denne delen av hans forklaring fremsto det som hevet over tvil at han koblet denne lappen til møtet 3. mai 2000. På senere eksaminasjon fra motpartens prosessfullmektig gikk han bort fra dette og opplyste nå at denne lappen var et referat fra et senere møte, antagelig 22. mai 2000. Utgangspunktet for eksaminasjonen var nå de akutte problemene som R og H hadde tatt opp og Rs sykemelding. A har hele tiden hevdet at han først på et senere tidspunkt ble gjort kjent med at han, etter medarbeidernes oppfatning, var årsaken til arbeidsmiljøproblemene og sykemeldingene. Det vises i den forbindelse til advokat Hornkjøls brev av 10. juli 2000. Den nye forklaringen om at lappen som nevnt skrev seg fra et senere møte enn 3. mai og at han i dette senere møtet for første gang fikk opplyst at G var sykemeldt oppfattet lagmannsretten som et forsøk på å tilkjennegi uvitenhet om temaet så lenge som mulig. Han forklarte at det heller ikke i møtet 22. mai 2000 ble nevnt noe om at han var den angivelige sykemeldingsårsaken.

Et annet forhold som etter lagmannsrettens oppfatning må være bevisst uriktig besvart fra As side er hans kommentar til sitt eget notat til regionalsjefen av 4. mai 2000.

Annet og tredje avsnitt i dette notatet lyder slik:

« For grundighets skyld begynner jeg med regionalsjefens referat fra kontormøte i kulturminnevernet den 17.12.99.

Regionalsjefen ønsker her å presisere « at fylkeskonservator ikke er sjef for noen eller har noe personansvar ».

Dette har det aldri vært uenighet om. »

I sin partsforklaring sa A at det siste av de to avsnittene som er referert foran ble skrevet slik under tvang fra regionalsjefen. Han fikk uttrykkelig beskjed om at han måtte uttrykke seg nøyaktig slik som han gjorde der. Det som for øvrig fremkommer i notatet ble ikke skrevet under tvang. Lagmannsretten finner ikke denne forklaringen troverdig.

På bakgrunn av den foranstående drøftelse er det lagmannsrettens oppfatning at medarbeidernes fremstillinger av de faktiske forhold må legges til grunn og at A gir et feilaktig og fortegnert bilde av saksforholdet.

Når det gjelder arbeidsgivers forhold har lagmannsretten en noe annen bedømmelse av dette enn byretten.

Det er utvilsomt kritikkverdig at arbeidsgiver ikke sørget for skriftlig arbeidsavtale ved ansettelsen av A, jf. arbeidsmiljøloven § 55b. Det var også svært uheldig for forholdet mellom arbeidsgiveren og A at man sa ham opp på den måten som ble gjort sommeren 1999. Bortvisningen av ham fra arbeidet da 14-dagersfristen i oppsigelsen var utløpt var uheldig og ytterligere egnet til å skjerpe motsetningene. Grunnlaget for bortvisningen, slik oppsigelsesbrevet er formulert, var tvilsomt.

Forut for tilbakekomsten 13. desember 1999 sendte advokat Rosendal et brev til advokat Hornkjøl datert 9. desember som ikke fremtrer som noen varm velkomsthilsen. De dokumentene som er fremlagt i forbindelse med møtet mellom regionalsjefen og A 13. desember fremstår et stykke på vei i det samme lys.

Ved vurderingen av de forhold som her er omtalt må det imidlertid ses hen til at dette også for fylkeskommunen fremstilte seg som problematisk. Videre vises det til forklaringer både fra regionalsjefen og fylkesordføreren om at det på høyeste nivå i fylkeskommunen ble gitt klart uttrykk

for at A skulle tas vel imot og gis en ny sjanse. Regionalsjefens oppfatning av tonen under møtet med A 13. desember peker også i retning av at man forsøkte å ta vel imot ham og at han ble forklart at de forslag som forelå var i den hensikt å gjøre hans gjeninntreden lempelig for alle parter. Lagmannsretten legger allikevel til grunn at A, sett fra hans side, kunne oppfatte forholdene omkring tilbaketredenen som lite vennlige og bli noe mistenksom. Det vises i den forbindelse også til Js forklaring.

Oppfølgingen videre fremover, hvor forholdene raskt utviklet seg i negativ retning, preges bl.a. av regionalsjefens notat til A av 28. februar 2000. Dette innleder en skriftveksling disse imellom som er svært motsetningsfylt og ikke bidrar til å bedre forholdene i etaten. Arbeidsgiveren må ta sin del av ansvaret for den utviklingen som fant sted utover våren 2000. Etter hvert som klagen kom fra medarbeiderne burde arbeidsgiveren, etter lagmannsrettens oppfatning, grepet inn annerledes enn det man gjorde. Man burde antakelig på et tidligere stadium forsøkt å engasjere utenforstående nøytral faglig bistand i forståelse med de øvrige berørte. Sykemeldingene på våren 2000 fra H og R forsterket ytterligere konflikten med A slik man ser av korrespondanse og referater fra denne tiden og videre utover i år 2000. Fylkeskommunen hadde imidlertid fortsatt en svært vanskelig situasjon å håndtere, hvor man på den ene siden hadde bestemt seg for å respektere avgjørelsen fra byretten høsten 1999, men på den annen side av hensyn til virksomheten og andre medarbeidere måtte forsøke å gripe inn.

Når det gjelder omorganiseringen, som for øvrig gjaldt hele regionaletaten, og som var forberedt gjennom en lengre prosess, helt uavhengig av forholdet til A, ser lagmannsretten ikke noe kritikkverdig i at denne ble gjennomført også for kulturminnevernets del. Lagmannsretten er av den oppfatning at innføringen av nyordningen i kulturminnevernet 14. februar 2001 verken krenket As arbeidsavtale eller de lovpålagte plikter innenfor kulturminnevern som gjelder for fylkeskommunen. Fylkeskommunen skulle fortsatt ha fylkeskonservator og et kulturminnevern med bred faglig kompetanse. Det kan derfor ikke ses at lovens krav til fylkeskommunen som fagmyndighet innenfor dette feltet ble overtrådt ved denne omorganiseringen. As prosessfullmektig har på forespørsel vist til regelverket samlet, men ikke konkretisert nærmere i forhold til hvilke bestemmelser og på hvilken måte omorganiseringen var lovstridig. Fylkeskommunens adgang til selv å avgjøre hvordan dette arbeidet skal organiseres internt fremgår blant annet av Miljøverndepartementets rundskriv T 6/89, side 8. Omorganiseringen var uttrykkelig omtalt i stillingsannonsen og må anses akseptert av A. Det må for øvrig legges til grunn at A var innforstått med ikke å ha noe administrativt lederansvar forut for nyordningen, se i den forbindelse hans eget notat av 4. mai 2000. Uansett er det også lagmannsrettens oppfatning at endringene ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett ved at stillingens grunnpreg ikke ble endret. Om dette spørsmålet vises det for øvrig til byrettens dom.

A har anført at han har blitt trakassert og utilbørlig behandlet av sin arbeidsgiver ved for korte frister i saksbehandlingen, at han ble holdt uinformert, sendt ut brev uten hans underskrift og detaljstyrt i saksbehandlingen. Lagmannsretten finner ikke at A har sannsynliggjort slik opptreden fra arbeidsgivers side. Det er ikke mulig å gå konkret inn i alle de forhold som er mer eller mindre grundig belyst i denne forbindelse. Lagmannsrettens helhetsinntrykk er imidlertid at man er langt fra noe som kan betegnes som utilbørlig opptreden. Når det gjelder informasjon om saker til behandling har dette blant annet sammenheng med nye rutiner for registrering, fordeling og parafering av saker. Systemet legger imidlertid til rette for at enhver kan gå inn i sakene og holde seg à jour på denne måten. Det er uomtvistet at en god del brev er sendt ut med As navn påført med maskin, men uten hans underskrift. Dette er blitt gjort i saker som har vært saksbehandlet av andre enn A og når han ikke har vært tilgjengelig. Ledelsen har innsett at dette ikke var en heldig fremgangsmåte. Lagmannsretten legger imidlertid til grunn at det ikke har skjedd for å tilsidesette A, men for å få sakene ut. Saken vedrørende omregulering i Lundegtata i Skien har vært brukt som eksempel på overstyring av A. Det vises i den forbindelse til regionalsjefens håndskrevne brev til A av 19. mai 2001. Kulturminnevernets faglige syn var her at omregulering var uheldig. I utkast til brev til Skien kommune om saken har A begrunnet dette nærmere og varslet innsigelse mot reguleringsplanen dersom reguleringsforslaget skulle bli vedtatt. Om fylkeskommunen skal fremme innsigelse eller ei til et reguleringsforslag må bero på en helhetsvurdering. De kulturminnefaglige synspunkter inngår i denne vurderingen men må veies mot andre hensyn. Det er ikke tvilsomt at kompetansen til å avgjøre om innsigelse skal fremmes lå hos andre enn fylkeskonservatoren. Det er imidlertid heller

ikke tvilsomt at hans faglige synspunkter skal komme klart og uavkortet frem, både overfor det kompetente organ innen fylkeskommunen før det tas standpunkt til om innsigelse skal fremmes, og overfor kommunen før reguleringsplanen ferdigbehandles. Brevet fra regionalsjefen av 19. mai 2001 står ikke i motstrid til dette. Det sies her om det faglige: « men du kan ennå sterkere begrunne de faglige argumenter for at eksisterende plan bør beholdes.» Om regionaletaten i enhver henseende har forholdt seg til den retningslinje som er angitt ovenfor og om regionalsjefen har en oppfatning som fullt ut er overensstemmende hermed er det ikke nødvendig å gå inn på. Man er uansett ikke i nærheten av et forhold som foranlediger kritikk av betydning. Det spørsmål som for øvrig har vært reist vedrørende denne saken, As oversendelse av utkastet på forhånd til Skien kommune, finner ikke lagmannsretten det nødvendig å gå inn på, utover å bemerke i det i hvert fall ikke kan sies å være utilbørlig av ledelsen å ta opp spørsmålet med A.

A har også vist til at Arbeidstilsynets konklusjon om at det forelå trakassering av ham ikke endres ved den omgjøring som direktoratet foretok. Lagmannsretten viser i den forbindelse til at saken i byretten og lagmannsretten har blitt svært grundig belyst og av retten må bedømmes på dette grunnlag. Det kan derfor ikke legges særlig vekt på Arbeidstilsynets vurdering av dette spørsmålet. Det må i denne forbindelse også legges til grunn at Arbeidstilsynet ikke hadde hatt samtaler med noen av medarbeiderne i kulturminnevernet.

Som et resultat av at Arbeidstilsynet var brakt inn i saken, ble det tidlig i 2001 forsøkt å få i gang samtaler mellom ledelsen og A ved hjelp av en uavhengig veileder. Slik lagmannsretten ser det burde arbeidsgiveren tatt initiativ til dette på et tidligere stadium. Når det nå ble forsøkt ble det ikke gjennomført på en særlig gjennomtenkt og grundig måte. Med de motsetningsforhold man hadde burde arbeidsgiveren, uavhengig av hva Arbeidstilsynet måtte ha uttalt om dette i møte med arbeidsgiveren, latt A få uttale seg på forhånd om bruken av prosessveileder og hvem man skulle benytte til dette. Arbeidsgiver kan også kritiseres for ikke å ha kontaktet A påny etter at man mottok hans protest mot å benytte aetat v/ K.

Når det gjelder den videre utvikling fremover våren 2001 og frem til oppsigelsen 20. august 2001 kan ikke lagmannsretten se at det er noe spesielt å bemerke til arbeidsgivers opptreden. I likhet med byretten ser lagmannsretten det slik at A underveis ble gjort kjent med at det etter arbeidsgivers oppfatning var samarbeidsproblemer i kulturminnevernet og at det er A selv som er årsaken til dette. Skriftlig advarsel til A var i den foreliggende situasjonen ikke påkrevet og får ingen betydning for vurderingen av oppsigelsen i herværende sak. Lagmannsretten kan heller ikke se at den kritikk som er rettet mot arbeidsgiveren for å ha tatt endelig standpunkt til oppsigelse før drøftelsesmøtet i henhold til arbeidsmiljøloven § 57 nr. 1 kan føre frem. Assisterende fylkesrådmanns eget notat av 29. mai 2001, kan ikke ses å inneholde noe som skulle tilsi at drøftelsen ble avholdt etter at arbeidsgiver hadde fattet sin beslutning om oppsigelse.

Lagmannsretten finner etter dette at arbeidsgiver er en del å kritisere, men ikke på en slik måte at As forhold til medarbeiderne i kulturminnevernet blir usaklig som oppsigelsesgrunn. Dertil er As opptreden for graverende. Oppsigelsen på dette grunnlag finnes således å være saklig og gyldig.

Lagmannsretten har ikke funnet det nødvendig og riktig å forsøke å gi en bedømmelse av As personlighet, herunder hans egnethet som faglig leder for et team. De sakkyndige vitnene fra de to partene har ikke gitt lagmannsretten et overbevisende grunnlag for en slik bedømmelse. Med det resultat lagmannsretten foran er kommet til blir problemstillingen dessuten unødvendig.

Når det gjelder den del av begrunnelsen for oppsigelsen som refererer seg til As forhold til ledelsen, finner lagmannsretten dette mer usikkert. Arbeidsgivers eget kritikkverdige forhold kommer inn med større tyngde når det gjelder denne delen av oppsigelsesgrunnlaget. I særlig grad gjelder dette mangelen på arbeidsavtale. Det er for lagmannsretten ikke nødvendig å spekulere i hva som ville blitt situasjonen dersom slik arbeidsavtale hadde vært til stede fra ansettelsen. Den tvil som gjør seg gjeldende i dette spørsmålet må imidlertid slå ut i arbeidsgivers disfavør. Det er arbeidsgiver som etter loven har ansvaret for at arbeidsavtale inngås, jf. arbeidsmiljøloven § 55 b. Det vises videre til at fylkeskommunens sentraladministrasjon må kunne betraktes som en profesjonell arbeidsgiver. Den stillingen A ble ansatt i er en viktig stilling. Stillingens karakter tilsier behov for en avklaring og presisering av stillingens innhold. På den annen side har A vist liten imøtekommenhet overfor ledelsen for å løse de samarbeidsproblemer som etter hvert utviklet seg.

Det er lagmannsrettens inntrykk at konflikter blir satt unødvendig på spissen og forsterket, snarere enn forsøkt løst fra As side. A engasjerte seg dessuten med stor intensitet i konflikten med ledelsen. Det vises i den forbindelse til hans sterke og til dels særegne utsagn ved forskjellige anledninger som er referert tidligere og i byrettens dom. Han involverte også medarbeiderne og delte disse inn i to grupper, de som var imot ham og de som var på hans side. Det er lett å forstå at dette har skapt store problemer for arbeidsmiljøet. På denne måten fikk konflikten med ledelsen direkte betydning for forholdet til medarbeiderne. Slik saken ligger an er det imidlertid ikke nødvendig for lagmannsretten å ta stilling til spørsmålet om samarbeidsproblemer i forhold til ledelsen er å anse som en saklig oppsigelsesgrunn.

Det samme gjelder den del av begrunnelsen for oppsigelsen som refererer seg til As utførelse av arbeidet. Denne delen av begrunnelsen er sekundær sett fra arbeidsgivers side. Temaet er også noe varierende belyst. Når det gjelder den siden av problemstillingen som knytter seg til det faglige arbeidet internt i kulturminnevernet, så som fordeling av saker og veiledning og oppfølging overfor medarbeiderne, inngår dette som den del av begrunnelsen som gjelder forholdet til medarbeiderne og som er omtalt foran. Det vises for øvrig om temaet utførelse av arbeid til byrettens dom.

Når det gjelder spørsmålet om endringsoppsigelse er lagmannsretten av den oppfatning at det ikke foreligger rettslig interesse, jf. tvistemålsloven § 54. Det vises i den forbindelse til avgjørelsen i Rt-1991-1468. Situasjonen i vår sak er at A, når oppsigelsen av 20. august 2001 opprettholdes og han ikke lenger står i stilling, ikke har noen reell interesse i å få realitetsbehandlet kravet i anledning den påståtte endringsoppsigelsen.

Når det gjelder trakassering og utilbørlig opptreden er lagmannsretten i likhet med byretten kommet til at det ikke finnes grunnlag for at dette har forekommet, verken fra arbeidsgiver som sådan eller fra ansatte i arbeidsgivers tjeneste. Det vises i den forbindelse til byrettens begrunnelse og den gjennomgang som er foretatt foran når det gjelder arbeidsgivers opptreden og håndtering av saken.

Erstatning etter arbeidsmiljøloven § 62 er ikke aktuelt med det resultat lagmannsretten er kommet til i oppsigelsesspørsmålet. Erstatning vil alternativt måtte bli å bedømme med hjemmel i skadeserstatningsloven § 3-1 og § 3-5, jf. § 2-1, eller som vesentlig mislighold av arbeidsavtalen. Etter den bevisvurdering lagmannsretten har foretatt, og som er redegjort for ovenfor, er det ikke foranledning til å gå nærmere inn på spørsmålstillingen.

Ankemotparten har krevet dekket sine saksomkostninger både for byretten og lagmannsretten og har levert inn omkostningsoppgave for begge instanser.

Etter tvistemålsloven § 180 første ledd blir saksomkostninger å tilkjenne for lagmannsretten. Selv om lagmannsretten vurderer arbeidsgivers forhold noe annerledes enn byretten har gjort er dette ikke tilstrekkelig til at unntaksbestemmelsen i § 180 første ledd skal få anvendelse.

Fylkeskommunenes prosessfullmektig har krevet saksomkostninger for lagmannsretten med til sammen kr 1.068.355,-. Det er ikke innkommet innvendinger mot kravet. Lagmannsretten finner kravet rimelig og nødvendig for ivaretagelse av partens tarv, sakens omfang og karakter tatt i betraktning. Beløpet legges derfor til grunn.

Når det gjelder saksomkostningene for tingretten vises det til tvistemålsloven § 172. Tingretten har anvendt tvistemålsloven § 172 første ledd. Lagmannsretten er enig med tingretten i at unntaksbestemmelsene i § 172 annet ledd ikke er aktuelle i herværende sak. Dette gjelder også når man tar utgangspunkt i saken slik den fremstår for lagmannsretten. Det foreligger ikke tvil verken når det gjelder endringsoppsigelsen, oppsigelsen eller erstatningsspørsmålet. Alternativ to i § 172 annet ledd foranlediger ingen kommentar. Arbeidsgivers opptreden kan ikke, på noe punkt, bebreides arbeidsgiver på en slik måte at bestemmelsen i tredje ledd kommer til anvendelse.

Dommen er enstemmig.

Retten beslutter enstemmig at dommen ikke kan gjengis offentlig før den er meddelt partene, jf. domstolloven § 130 tredje ledd.

*Domsslutning:*

- 1. Anken hva gjelder endringsoppsigelsen av 14. februar 2001 avvises.*
  - 2. Byrettens dom stadfestes for øvrig så langt den er påanket.*
  - 3. A dømmes til å betale saksomkostninger for lagmannsretten til Y fylkeskommune med kr 1.068.355,- -enmillionogsekstiåttetusentrehundreogfemtifem- kroner innen 2 - to - uker fra dommens forkynnelse med tillegg av lovens forsinkelsesrente fra forfall og til betaling skjer.*
-