



OSLO TINGRETT

DOM

Avsagt: 15.02.2019 15. februar 2019 i Oslo tingrett,

Saksnr.: 18-049891TVI-OTIR/08

Dommer: Tingrettsdommer Per Gammelgård

Meddommere:
Pensjonist Stein Asthøy
Pensjonist Bjørg Hjelmås

Saken gjelder: Gyldigheten av oppsigelse

Per-Yngve Monsen

Advokat Trygve Staff

mot

Fretex Miljø AS

Advokat Kurt Weltzien

DOM

Saken gjelder gyldigheten av oppsigelse i arbeidsforhold, krav om erstatning, samt spørsmål om fratreden under sakens behandling.

I Fremstilling av saken

Saksøker, Per-Yngve Monsen, ble ansatt som administrasjonssjef i Fretex Øst-Norge AS (heretter Fretex Øst) med tiltredelse 18. august 2008. Fretex Øst var et heleid datterselskap av morselskapet Fretex Norge AS (heretter Fretex Norge), som også hadde tre andre regionale datterselskaper, Fretex Vest-Norge, Fretex Midt-Norge og Fretex Nord-Norge. Fretex var på sin side eid av Frelsesarméen. Fretex er en virksomhet som i første rekke driver innsamling av brukte klær med det formål å videreselge disse. Salget skjer hovedsakelig gjennom fretexbutikker som er spredt over hele landet. Det finnes også en nettbutikk. Samtidig er Fretex en arbeids- og inkluderingsbedrift. Fretex tilbyr således avklaring og kvalifisering til personer som av ulike grunner har vanskeligheter med å skaffe seg, eller fungere i, et ordinært arbeid. Fretex tilbyr også Varig tilrettelagt arbeid (VTA).

Virksomheten har to overordnede formål:

- å bidra til at mennesker får og beholder arbeid
- å bidra til et bedre miljø gjennom blant annet gjenbruk og gjenvinning.

Fretex hadde etter det opplyste en omsetning i 2017 på nærmere 600 millioner kroner, med 636 ordinært sysselsatte, 50 butikker og 2500 innsamlingsbokser.

Fretex' virksomhet er basert på følgende kjerneverdier:

- Åpenhet
- Kjærlighet
- Engasjement
- Lønnsomhet

I tillegg kommer etiske retningslinjer. Det var for øvrig innarbeidet skrevne rutiner for intern varsling, i henhold til arbeidsmiljølovens krav.

I tillegg til administrasjonssjefstillingen ble Monsen den 4. mai 2016 valgt inn i styret i morselskapet, Fretex Norge, som første varamedlem for ansatterepresentanten Tone Graffer. Da styremedlem Graffer trakk seg fra styret 9. september 2016, møtte Monsen som fast styremedlem. Monsen har etter det opplyste fått vedvarende positive tilbakemeldinger om at virksomheten har vært meget fornøyd med måten han har fylt stillingen på. Han satt i ledergruppen i Fretex Øst og hadde et overordnet ansvar for økonomi og rapportering, og han hadde personalansvar innen sitt felt.

Som innvalgt varamedlem til styret i Fretex Norge mottok Monsen etter hvert kopi av styrekommunikasjoner. Herunder mottok han i 2016 kopi av varsling som tidligere butikkjedesjef Bent Udnesseter sendte styrets medlemmer i august 2015.

I varslingen opplyste Udnesseter at han ble presset ut av sin stilling ved trakassering fra både konsernsjefen i Fretex Norge, Trond Ivar Vestre, og styrets leder den gang, Thorgeir Nybo. Det er Monsens engasjement i saken til Udnesseter, samt etter hvert i egen sak, som danner bakgrunnen for saken.

Hva angår saken til Udnesseter, dreier den seg i første rekke om at han var uenig med de mål som av konsernledelsen ble satt for virksomheten i 2012, med sikte på perioden 2013 – 2017, idet han mente de var urealistiske og derfor ville være demotiverende for de ansatte.

I brev av 9. august 2016 til styret i Fretex Norge ba Udnesseter styret vurdere å gi ham en ny stilling i Fretex. Han ba dessuten opplyst hvorvidt styret var kjent med hans varsling. Udnesseter var på dette tidspunkt formelt ansatt hos Frelsesarméen, etter at hans ansettelsesforhold i Fretex Norge ble brakt til opphør året før.

Den 17. august 2015 ble det inngått avtale mellom Fretex Norge og Bent Udnesseter om opphør av arbeidsforholdet, i form av oppsigelse av hans ansettelsesavtale av 26. oktober 2006. Avtalen ble gitt virkning fra og med 31. august 2015.

Forut for inngåelsen av avtalen hadde det oppstått flere andre uoverensstemmelser mellom Udnesseter og Bernt Ivar Vestre, som tiltrådte stillingen som konsernleder for Fretex Norge i mars 2011. Han hadde arbeidet i Fretexkonsernet siden februar 2005. Uoverensstemmelsene gjaldt blant annet avslag på Udnesseters ønske om lønnsforhøyelse i 2013/2014, hans fratreden fra styreverv fordi Vestre mente hans engasjement ble for omfattende slik at det gikk ut over hans daglige virke som butikkjedesjef, uenighet under medarbeidersamtale i oktober 2014, og – ikke minst – spørsmålet om et møte mellom Vestre og Udnesseter 19. mai 2015 skulle vært avholdt som et drøftelsesmøte etter arbeidsmiljøloven § 15-1. Det var også en rekke andre forhold som ga opphav til konflikt mellom de to. Om dette vises blant annet til kulepunktene på side 8 og 9 i granskingsrapporten fra Advokatfirmaet Grette DA.

Ved e-post av 15. desember 2014 klaget Udnesseter til styreleder over målsetningene til daværende styreleder, Jan Peder Fosen.

Udnesseter og Vestre hadde et telefonmøte 22. desember 2014, etter at Vestre hadde mottatt en lang e-post om ulike forhold. Vestre hadde under dette møtet sagt til Udnesseter at han måtte ta stilling til om han ville jobbe under Vestre om han mente forholdene var så ille. Udnesseter måtte følge det styret og ledelsen bestemte.

Ved e-post av 27. mars 2015 ba Vestre om et møte med Udnesseter i Sandnes, Formålet fra Vestres side var å diskutere hvordan Udnesseter og Vestre skulle samarbeide fremover, med bakgrunn i det som skjedde høsten 2014. Herunder ville han diskutere Udnesseters manglende tillit til ham som leder og behovet for avklaring. Et møte berammet 27. april 2015 ble avlyst av Vestre under henvisning til at Udnesseter involverte styreleder og nestleder i saken. Forut for møtet hadde Udnesseter 23. april sendt e-post til Vestre med kopi til styret, der han tok opp temaet ledelse og motivasjon I e-post dagen etter skrev styreleder Fosen til Udnesseter:

Kjære Bent,

Jeg viser til din mail til Trond Ivar, med kopi til undertegnede.

Jeg skal ikke gå inn på kommentere mer enn at styret har godkjent for Fretex konsernet mål og satsinger som er lagt fram, og som har vært gjenstand for mye samtaler og vurdering hos styret. Dette er mål som gjelder fram til 2017.

De andre tingene som du tar opp må taes opp med administrasjonen/daglig leder og løses der.

Vestre ba om et nytt møte med Udnesseter 19. mai. I mellomtiden sendte Udnesseter en lengre e-post til styreleder Fosen, der han avslutningsvis ber om møte med styreleder og nestleder.

Vestre skrev i referatet fra møtet med Udnesseter 19. mai blant annet at han måtte konstatere at Udnesseter ikke ville akseptere de beslutninger som ble tatt, men ønsket «omkamp». Han skrev videre:

Normalt og på de aller fleste områder har vi vi fellesskap fattet beslutninger som Bent lojalt skal stille seg bak når beslutningen er tatt. Det er undertegnede sin plikt å følge opp beslutninger i forhold til eier, styret og ledergruppen. Dette vil også skje i framtiden og dette må Bent akseptere og godta.

Videre:

Undertegnede sin klare oppfatning er at Bent har manglende respekt og tillit til meg som sin leder og beslutningstaker. Dette går klart fram i siste mail datert 23.04.2015 som også ble sendt til styreleder og nestleder i styret med krav om endring av Mål og strategier 2013 – 2017. Her stilles det også spørsmål ved styrets arbeid og beslutninger. Dette oppleves som at Bent dolker undertegnede i ryggen til styreformann og nestleder i styret. Undertegnede har derfor ikke tillit til Bent lenger.

Undertegnede presenterte to valg for Bent med bakgrunn i at denne situasjonen ikke kan vedvare:

1 Akseptere og respektere undertegnede som leder og stå klart og tydelig bak de mål og planer som blir bestemt enten av styret, undertegnede eller av samlet ledergruppe. Dette gjelder både dagens og framtidens beslutninger. Undertegnede forventer at de sakene som er

gjentatt opptil flere ganger både muntlig og i mailer ikke på nytt dukker opp som argumentasjon for manglende personlige resultat eller for sektorens resultat.

Undertegnede forventer også at det i framtiden må bli en total omlegging fra Bent sin side på hvordan saker og uenigheter diskuteres. Diskusjonen skal foregå i forkant av de ulike valgene som tas og følges lojalt når beslutningen er tatt.

Bent må med dette valget bygge opp ny tillit hos undertegnede. Hvis så ikke er tilfelle vil dette få konsekvenser for Bent sitt arbeidsforhold.

2 Bent fratrer sin stilling som leder for butikkjeden dersom han ikke kan stå inne for de strategiene og valg som er tatt og blir tatt av eier, undertegnede eller ledergruppe.

Undertegnede vil kunne være med på å finne rimelige løsninger knyttet til dette valget.

Undertegnede påpekte at valget av løsning er Bent sitt ansvar og forventer en skriftlig tilbakemelding fra Bent på hvilke av disse to alternativene han velger innen tirsdag den **2. juni 2015**.

Etter henvendelse fra Udnesseter ble fristen for tilbakemelding utsatt til 9. juni.

Ved e-post av 27. mai henvendte Udnesseter seg til styreleder Fosen, og ga uttrykk for at han trengte å snakke med styreleder, med spørsmål om hvordan han skulle gå videre.

I e-post av 8. juni 2015 fremsatte Udnesseter sine kommentarer til Vestres referat fra møtet 19. mai. Han kunne ikke akseptere stilen og konklusjonen og så gjerne at referatet ble trukket tilbake. Han ønsket en mykere linje som bygget opp om tillit, trygghet og forutsigbarhet til ham som person og leder. Udnesseter opplevde maktutøvelse fremfor åpenhet og dialog. Han var for øvrig uenig i karakteristikken «*omkamp*», og fremholdt at det dreide seg om konstruktive innspill på faglig basis. Udnesseter avsluttet som følger:

Jeg er nokså fortvilet over maktbruken og føler meg «kneblet». Uansett hva jeg kommer med, ties, vendes mot meg, eller vinkles på måter jeg ikke kan forutse. Håper på en dialog og åpenhet, der vi kommer videre. Det krever noe fra begge.

Vestre ble av Fosen orientert om at Udnesseter hadde henvendt seg til styret på nytt. Vestre innkalte Udnesseter til et nytt møte 8. juni 2015. Det ble ikke noe møte, men Vestre skrev følgende til Udnesseter:

Hei!

Formålet med møtet var å informere deg muntlig om at jeg trekker alternativ 1 i referatet før utløpet av fristen den 9. juni. Dette ville jeg gjøre muntlig og ikke bare skriftlig i en mail, derfor bad jeg om et møte så raskt som mulig og med kortest mulig reisevei for deg.

Begrunnelsen for at jeg trekker alternativ 1 er at styreleder har informert meg om at du i etterkant av vårt møte den 19. mai på nytt har gått til styrets leder og nestleder.

Mitt tilbud vil derfor være alternativ 2 og der har jeg allerede skrevet at jeg vil være deg behjelpelig med å finne løsninger.

Jeg ser likevel at det ikke er mulig å gjennomføre møtet i dag og jeg vil derfor komme tilbake til et nytt møtetidspunkt.

I e-post av 10. juni 2015 til styreleder og nestleder viser Udnesseter for første gang til varslingsordningen.

Han ble innkalt til drøftelsesmøte etter arbeidsmiljøloven § 15-1 ved brev av 12. juni 2015.

Den 19. juni sendte Udnesseter varsling til Thorgeir Nybo, som da hadde overtatt som styreleder. I varselet ga han uttrykk for at han følte seg urimelig behandlet av sin leder, Trond Ivar Vestre. I e-post av samme dag skrev Vestre til Udnesseter at han avlyste møteinnkallingen til drøftelsesmøte, og at han eventuelt ville komme tilbake til nytt møtetidspunkt i etterkant av behandlingen av varslingsaken.

Hva angår saksbehandlingen av varslingen, ble BDO engasjert for å bistå i den. BDO ga råd, hvoretter Fretex gjennomførte egne undersøkelser med styreleder Nybo som saksbehandler.

Det ble 21. juli 2015 konkludert med at det ikke var funnet brudd på lovverk eller alvorlige brudd på tydelig kommuniserte interne regler i Fretex. Det ble ikke påvist eller sannsynliggjort regelbrudd som krevde reaksjon overfor daglig leder.

Den 11. august 2015 ble Udnesseter på nytt innkalt til drøftelsesmøte, berammet til 18. august på hotell Scandic Stavanger Airport, Sola. Agendaen for møtet ble oppgitt å være Udnesseters fremtidige ansettelsesforhold i Fretex Norge. Han ble bedt om å opplyse hvem som ville bistå ham dersom han ønsket å ha med seg noen i møtet.

Den 13. august ble Udnesseter presentert for to avtaleutkast. Det som ble valgt innebar ikke bare at arbeidsforholdet i Fretex Norge skulle avsluttes, men at Udnesseter skulle jobbe i prosjektstilling knyttet til Frelsesarméens hovedkvarter fra 1. september 2015 til og med 31. august 2016. Den 17. august 2015 ble avtalen om frivillig fratreden signert, som nevnt innledningsvis ovenfor.

I e-post av 20. november 2015 til styreleder Thorgeir Nybo tok Udnesseter opp igjen personalsaken. Han fulgte videre opp med e-post til Nybo 1. desember 2015, der han ba om en «*ny og fair behandling*». Han ga uttrykk for at han mente det var grunnlag for åpenhet og en mer forsonende holdning fra konsernsjefen. Han ba om at det ble vurdert å gi ham tilbake jobben som kjedesjef, eventuelt at det ble etablert en ny stilling for ham. Ved e-post av 7. desember 2015 fikk han svar fra styreleder Nybo om at det ikke var

aktuelt å imøtekomme hans ønsker, idet Fretex ville holde seg til sluttavtalen av 17. august 2015.

Fretex Norge besluttet ved styrevedtak av 2. februar 2017 å engasjere advokatfirmaet Grette DA til å forestå gransking av varsling knyttet til Fretex' tidligere butikkjedesjef Bent Udnesseters ansettelsesforhold i selskapet. I mandatet er Grette bedt om å undersøke og avklare om daglig leder og styreleder i Fretex Norge, relatert til Udnesseters arbeidsforhold og avslutningen av dette har etterlevd eller handlet i strid med arbeidsmiljøloven, aksjeloven, varslingsparagrafen, selskapets styreinstruks og Fretex-konsernets egne verdier og etiske retningslinjer. Grette avga sin granskingsrapport 12. juni 2017. På grunnlag av bevismaterialet konkluderte rapporten med at det ikke forelå brudd på noen av de nevnte lover og bestemmelser som nevnt ovenfor.

Den 9. mai 2016 sendte Udnesseter en e-post til Lindis Evja, sosialsjefen i Frelsesarméen. Han fikk svar om at Frelsesarméen ikke hadde noe mer å tilby ham. Etter dette henvendte han seg til Frelsesarméens kommandør i Norge, der han ba om drøftelse av saken og ny stilling.

Den 8. august 2016 skrev han så brev til styret i Fretex Norge, med kopi til konsernsjef Trond Ivar Vestre. Dette utgjør starten for Per-Yngve Monsens sak. I denne og følgende e-poster gjennomgikk Udnesseter hele saksforløpet, og ga uttrykk for sin frustrasjon over ikke å bli hørt, verken av styret eller konsernsjef. Han opplyste også at han sendte en varsling til styreleder. Han påpekte hvilken belastning saken hadde vært for ham.

Udnesseters e-poster avstedkom en del korrespondanse, særlig mellom styreleder og styret.

Per-Yngve Monsen henvendte seg til Styret i Fretex Norge første gang 24. august 2016. Han innledet med å s at saken, på bakgrunn av informasjonen fra Udnesseter fremsto som såpass underlig at han ønsket en litt nærmere gjennomgang av saken. Han fremholdt at han visste lite om konflikten som hadde pågått, og at det tross alt var en personalsak. Men han stilte seg undrende til prosessen. Han viste til at referatet fra 19. mai 2015, som Udnesseter hadde vedlagt i sin e-post, fremsto som om det egentlig handlet om et drøftelsesmøte etter arbeidsmiljøloven § 15-1, som krever en bestemt fremgangsmåte. Monsen viste til at saken endte med en frivillig avtale, «*men ut fra Udnesseter sin epost er det lett å forstå at han ikke oppfattet dette som særlig frivillig.*» Monsen avsluttet med at Udnesseter fortjente en korrekt behandling. «*For meg er det altså sterk tvil om han har fått dette og jeg ønsker derfor at styret får forelagt redegjørelse og dokumentasjon som bekrefter redegjørelsens innhold.*»

Styreleder Nybo bekreftet samme dag at han hadde bedt Trond Ivar Vestre gi en skriftlig redegjørelse om saken til styret, hvilket også ville bli meddelt Udnesseter. Vestre ga

samme dag slik redegjørelse til styret. Han gjenga historikken i saken og fremhevet at dialogen mellom han og Udneseter gradvis forverret seg.

I e-post av 25. august 2016 skrev Monsen til styret i Fretex Norge, der han fastholdt at prosessen var underlig. Dagen etter krevde han avholdelse av et ekstraordinært styremøte. Styreleder Nybo skrev 29. august 2016 at saken ville komme opp i første ordinære styremøte med redegjørelse fra daglig leder og styrets etterfølgende drøfting. Dagen etter skrev han til blant annet Monsen at han som styreleder ikke kunne ha en styrebehandling som holdt opplysninger hemmelige for daglig leder. (U 901) Samme dag skrev Monsen til Nybo m. fl. Han gikk her sterkt i rette med Nybo, og kritiserte skarpt Nybos fremgangsmåte, som han tok som et signal om at tingene han hadde tatt opp neppe ville bli behandlet på korrekt måte. Han skrev videre:

For å si det rett ut til dere alle, jeg aksepterer ikke det som skjer og jeg krever på bakgrunn av de bevis som allerede foreligger, at Thorgeir Nybo fratrer styret i Fretex Norge AS og at Trond Ivar Vestre fratrer stillingen som daglig leder i Fretex Norge AS.

Begge har utvist atferd og holdninger som etter mitt skjønn er totalt uforenlig med de verdier Fretex står for.

Dersom det ikke skjer vil jeg vurdere å ta hele forholdet opp ned fagforeningsledere og tillitsvalgte for å høre deres oppfatning om hva som er foregått her. Det er ikke nødvendig å minne meg om taushetsplikten min. Jeg er ikke bundet av den for å ta videre hva jeg oppfatter som ulovligheter.

Jeg er for øvrig svært godt kjent med hva det innebærer å være varsler, noe jeg ser at jeg igjen er i ferd med å bli.

Det kom flere opphissede e-postmeldinger fra Monsen, før han 2. september ga uttrykk for glede over at det ville bli avholdt et ekstraordinært styremøte om forholdene han hadde tatt opp. Det fremgår at det var ansattrepresentanten i styret, Tone Graffer, som krevde avholdelse av et ekstraordinært styremøte, jf. hennes henvendelse til styreleder og styremedlemmer av 1. september 2016.

I e-post av 1. september 2016 til styremedlemmene gjør Monsen det klart at man har med en varslings sak å gjøre, jf. overskriften i hans e-post.

Ekstraordinært styremøte ble berammet til 8. september 2016. Fra flere av styremedlemmene ble dokumentasjon og innsikt i saken etterspurt. Styreleder Nybo informerte om at det på møtet ville bli delt ut dokumentasjon, og det ville bli satt av tid til å lese saksdokumentene. Monsen spilte inn ytterligere spørsmål til Nybo den 8. september.

Av protokollen for det ekstraordinære styremøtet fremgår at foruten styremedlemmene, så var også Vestre til stede, samt advokat Kate Hidle fra NHO Rogaland. På dagsorden sto utelukkende redegjørelse vedrørende avslutning av Bent Udnesseters arbeidsforhold i Fretex Norge. Det ble truffet følgende vedtak:

Styret fikk i møtet god og tilstrekkelig informasjon, og finner at det ikke er gjort noe kritikkverdig hverken i innhold eller prosess. Saken rokker ikke ved styrets tillit til daglig leder.

Dagen etter ønsket Tone Graffer tilleggsprotokoll om at hun opplevde det som uheldig at møtet ble ledet av Nybo og Vestre. For øvrig ga hun uttrykk for at møtet var godt, og at alle fikk god mulighet til å spørre og uttale seg. Hun skrev så at hun – uavhengig av møtet dagen før – valgte å trekke seg fra styret i Fretex Norge. Som følge av Graffers fratreden rykket Monsen opp som fast medlem av styret.

Den 13. september 2016 skrev daglig leder av Fretex Øst, Eivind Madsen, til Vestre i anledning prosessen ved Udnesseters avgang. Om de to alternativene som ble presentert for Udnesseter heter det blant annet at alternativ 1 ble trukket etter at Udnesseter varslet om det han hevdet var trakassering. *«Det at ett av to alternativ blir trukket som en direkte konsekvens av en varsling, er noe som bryter mot varslersparagrafene i arbeidsmiljøloven.»*

Den 14. september 2016 sendte Monsen formell varslersak knyttet til Udnesseters fratreden fra stillingen som butikkjedesjef i Fretex Norge. Monsen skrev avslutningsvis:

For meg fremstår det som at det er vesentlig grunn til å hevde at daglig leder i Fretex Norge AS, og styreleder i Fretex Norge AS har handlet i strid med AML, ASL, varslersparagrafene, konsernets egne verdier og etiske retningslinjer. Ber derfor i denne varslingen om bistand til å følge opp saken videre.

Som medunderskrivere sto ledergruppen i Fretex Øst. Varselet ble sendt gjennom Fretex' etablerte varslingskanal, BDO compliance og gransking.

Oppfølgingen av varselet ble diskutert. Det ble foreslått at varslingssaken skulle sendes selskapets eier, Frelsesarméen, for videre behandling.

Av protokoll fra styremøte 26. – 28. september 2016 fremgår at det var flertall for ekstern gjennomgang av fakta, og at styret skal behandle saken. Knut Johan Onarheim ble valgt til saksordfører for behandlingen av saken. Styreleder Thorgeir Nybo meldte seg så inhabil i den videre behandlingen av saken. Spørsmålet om styremedlemmers habilitet til å delta i behandlingen av varslingssaken ble tatt opp. BDO presiserte at man håndterte oppdraget for Fretex som et rådgivningsoppdrag, ikke som et advokatoppdrag. BDO anbefalte samlet sett at behandlingen av varslersaken som styresak ble lagt opp slik at styret først diskuterer

eventuelle innsigelser til habiliteten til styremedlemmer. Deretter avgjør styret hvem som skal delta i behandlingen før det tas beslutning om behandlingsmåten. Det ble også innhentet en uttalelse fra NHO om habilitetsspørsmålet.

I styremøte 26. – 28. september 2016 besluttet styret å iverksette en grundig juridisk vurdering, gjennomført av en uavhengig utenforstående part, basert på det mandat styret hadde utarbeidet for gjennomgangen.

Ved brev av 4. november 2016 ble Fretex Norge invitert av NAV til et møte med sikte på dialog med Fretex knyttet til selskapenes atføringsvirksomhet, overskuddsdisponering og regnskapsføring. (U 402) Det ble vist til NAVs rutiner for godkjenning av tiltaksarrangør som man la til grunn at Fretex var kjent med.

I styremøte 15. desember 2016 heter det om sak 51/16 Organisering av Fretex-gruppen:

På bakgrunn av signaler fra NAV ifb AFT-tiltaket og dagens organisering og struktur av Fretex-gruppen har administrasjonen sett på behovet for å omorganisere hele konsernet. Styret var tilsendt notat i saken som ble gjennomgått i møtet.

Vedtak:

Styret ber administrasjonen i selskapet vurdere behovet for endring i organiseringen av Fretex-gruppen. Innstilling til evt. ny organisering legges fram for styret senest på styremøtet i juni 2017.

Saken ble diskutert videre i styremøte 13. mars 2017, der følgende vedtak ble truffet:

Styret tok informasjonen om framtidig organisering av Fretex til orientering og ba administrasjonen arbeide videre med saken mot strategisamlingen i juni.

De tillitsvalgte i Fretex Øst skrev i brev av 24. april til styrets medlemmer og varamedlemmer i Fretex Norge at NHO Service hadde gjort det klart at de fleste atføringsbedrifter ville bli godkjent i sin daværende form, og at informasjonen om at nytt lovverk nødvendiggjorde omorganisering, var feil. Avslutningsvis heter det:

Tillitsvalgte i Fretex Øst-Norge er kjent med at det pågår en varslingsprosess i Fretex Norge.

Vårt råd til styret er å vente med denne eventuelle omorganiseringen til varslingsaken er avsluttet.

Per-Yngve Monsen forfattet 28. april 2017 et skriv, rettet «Til alle», med overskriften «Eskalert varsling». Etter innledningsvis å ha gjennomgått bakgrunnen for den opprinnelige varslingen, nemlig saken med Udnesseter, redegjør Monsen nærmere for det han har opplevd som trakassering av ham selv. Han ser dessuten en klar kobling til omorganiseringsprosessen:

Etter hvert forstår jeg at prosessen ifm mulig reorganisering fremstår som også å være sterkt motivert av varslingsaken, en sak som åpenbart kan utgjøre en trussel for TIV sin fortsatte rolle som konsernsjef og ikke minst for rollene til flertallet i styret i Fretex Norge.

Han nevner dessuten at styremedlem i Fretex Norge, Knut Johan Onarheim, sent en kveld ringte konserntillitsvalgt Børge Ingvaldsen og fremsatte trusler, angivelig med det siktemål at varslingsaken ikke skulle bli noe tema i omorganiseringen.

På styremøte 11. mai ba styret administrasjonen arbeide videre med saken frem mot strategisamlingen i juni. Hva angår varslingsaken, ble styret orientert om at advokatfirmaet Grette, som en del av varslingsaken, ville vurdere om den «*eskalerte varslingen*» som gjelder organisering av Fretex-gruppen er reelt begrunnet. Det ble bebudet at rapporten fra advokatfirmaet Grette, ville bli fremlagt den 12. juni 2017.

De tillitsvalgte i «konsernutvalget» ble 8. juni presentert for 4 modeller hva angår omorganiseringen. Konsernutvalget ga uttrykk for at presentasjonen etter deres syn bar preg av overfladiskhet. Utvalget ønsket at det ble utredet eller fremlagt mer, og utdypende dokumentasjon som viste konsekvensene for personale forhold, samt at man savnet juridiske vurderinger av hvordan innholdet i ESA-rapporten ville påvirke Fretex, samt en utredning om de samfunnsmessige endringer som påvirker Fretex. Det het avslutningsvis:

Konsernutvalget kjenner seg ikke i stand til å ta et informert valg om fordeler og ulemper og deres konsekvenser på nåværende tidspunkt med den informasjon som foreligger. Det er vår mening at styret i FN ikke skal behandle/bestemme seg for en av alternativene så lenge det ikke foreligger en utvidet konsekvensutredning av de ulike alternativer inkludert dagens struktur.

Til slutt vil vi påpeke at vi undret oss over fraværet av verdigrunnlaget til Fretex i de presenterte alternativene. Verdien som er en så viktig merkevare for Fretex.

Uttalelsen var signert av Børge Ingvaldsen, Aud Marit Sollid, Tom-Kevin Olsen, Kari Fløttum, Arie-Jan Tukker, Kjell reksten og Rold-Harald Baltzersen.

Den 12. juni 2017 leverte advokatfirmaet Grette sin rapport i varslersakene. Rapporten konkluderte med at det ikke forelå brudd på noen av de regelsettene Grette var bedt om å granske.

I brev av 16. juni til Onarheim konkluderte Monsen med at rapporten til advokatfirmaet Grette fremsto som ytterst partisk i alle dens sterkt subjektive konklusjoner. Monsen hadde følgelig ingen mulighet til å anerkjenne rapporten som et resultat av en objektiv granskingsprosess, og han mente dermed at varslingen fortsatt ikke var blitt forsvarlig behandlet.

I styremøte 19. juni 2017 ble følgende vedtak fattet:

Styret tar de vurderinger og konklusjoner som framgår av rapporten til etterretning.

Monsen deltok ikke på dette styremøtet.

Samme dato avga advokatfirmaet Schjødt et notat til Fretex Norge v/Vestre med utredning av skattespørsmål i forbindelse med mulig omorganisering. Herunder ble vurdert mulige ulike selskapsstrukturer.

I styremøte 27. juni på Holmenkollen Park hotell presenterte administrasjonen et saksfremlegg på ca 350 sider. Her ble 4 modeller for videre organisering presentert, med konsernsjefens anbefaling av en modell C. Mot Monsens stemme fattet styret vedtak om at den regionstyrte organiseringen av datterselskapene endres til en virksomhetsstyrt organisering fra og med 1. januar 2018. Monsen dissenterte, blant annet under henvisning til at grunnlagsmaterialet var for svakt, og at saken burde vært bedre utredet. Han skrev et notat om dette, der han også uttalte at konsernledelsen hadde vikarierende motiver, blant annet i form av personlige fordeler.

Den 13. juli 2017 skrev Monsen til styret at det reelle grunnlaget for reorganiseringen var ønsket til ledelsen i Frelsesarméen om tilgang til Fretex' egenkapital, i tillegg til å bli kvitt ham selv. Han hevdet følgelig at det var en sterk kobling mellom varslingen og det sterke behovet for en gjennomgripende reorganisering. Monsen forøkte videre i e-post av 8. august 2017 å mobilisere de tillitsvalgte.

I styremøte 19. oktober ble det fattet vedtak om ny struktur for konsernet med virkning fra 1. januar 2018. Man fikk da selskapene Fretex Norge AS, Fretex Jobb og Oppfølging AS, Fretex Pluss AS og Fretex Miljø AS. Monsen ble tilbudt stilling som leder for en lønns- og regnskapsavdeling, men Monsen takket nei, idet han mente en slik rolle var godt under nivået han var på, og det ville bare anses som gjengjeldelse mot en som hadde varslet på konsernleder. Den 15. november sendte Monsen en e-post til Vestre, der han fremholdt at mottatt informasjon om overføring av ansettelsesforholdet til Fretex Miljø AS ikke var gyldig. Den 12. desember fikk Monsen tilbud om stilling som controller, hvilket han også takket nei til.

Den 21. desember 2017 ble det sendt ut informasjon til de ansatte om de nye selskapene og hvem som skulle inn i ulike stillinger.

Ved e-post av 4. januar 2018 ble Monsen innkalt til drøftelsesmøte etter arbeidsmiljøloven § 15-1, 11. januar. Det ble vist til at bedriften vurderte å avslutte hans arbeidsforhold i Fretex Miljø AS. Monsen svarte 5. januar at han ville avstå fra å møte, ut fra at det ikke

ville fremkomme noe fra hans side som ville endre den beslutningen Vestre for lengst hadde tatt.

Den 11. januar 2018 ble det sendt oppsigelse til Monsen, fra hans stiling som administrasjonssjef. Det er opplyst at oppsigelsesfristen var tre måneder regnet fra utløpet av oppsigelsesmåneden, slik at fratredelse ble 30. april 2018. Han fikk i samme skriv tilbud om stilling som controller, med samme vilkår, men med noe endring av arbeidsoppgaver og ansvar.

Den 25. januar ble det avholdt forhandlingsmøte etter arbeidsmiljøloven § 17-3. Av protokollen fremgår at Monsen gjorde gjeldende at han anså alle stillinger på et lavere nivå enn det han hadde hatt, som en gjengjeldelse som følge av varsling mot konsernledelsen.

Monsen fikk 9. februar 2018 tilbud om stilling som HMS Lean koordinator.

Ved stevning innkommet Oslo tingrett 27. mars 2018 tok Monsen ut søksmål mot Fretex Miljø AS, med påstand om at oppsigelsen av ham ble kjent ugyldig, samt at Fretex Miljø AS dømmes til å betale erstatning til Monsen, fastsatt etter rettens skjønn.

Ved tilsvar av 14. mai 2018 har Fretex Miljø AS tatt til motmæle og påstått seg frifunnet.

Hovedforhandling i saken ble avholdt over 10 dager i perioden 14. til 25. januar 2019. Retten ble satt med meddommere fra det arbeidslivskyndige utvalg, jf. arbeidsmiljøloven § 17-7. Retten mottok forklaringer fra saksøker og saksøkte v/styreleder Trond Ivar Vestre. Videre mottok retten forklaringer fra i alt 17 vitner. Det ble foretatt dokumentasjon slik det fremgår av rettsboken. Det ble avspilt et lydopptak, jf. rettsboken.

II Saksøkerens påstandsgrunnlag

Sakens spørsmål er i første rekke om det var kritikkverdige forhold i virksomheten, dernest om Monsen varslet om slike, og om Monsen ble utsatt for gjengjeldelse, herunder endringsoppsigelsen.

Hva angår spørsmålet om «kritikkverdige forhold i virksomheten», jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-1, må begrepet «virksomheten» forstås som hele konsernet. Det vises til aksjeloven § 6-5 første ledd in fine. Som ansatt i Fretex Øst måtte Monsen kunne varsle om kritikkverdige forhold i andre deler av konsernet, herunder forhold som angikk Udnesseter. Når det så gjelder spørsmålet om «*kritikkverdige forhold*», kan dette dreie seg om alt fra straffesanksjonerte forhold til brudd på alminnelige etiske standarder. Det dreide seg her i utgangspunktet om Fretex' forsømmelse av å innkalle Udnesseter til drøftingsmøte etter arbeidsmiljøloven § 15-1. Det forhold at dette møtet skulle vært avholdt som drøftingsmøte var i seg selv kritikkverdig. I realiteten hadde arbeidsgiver allerede bestemt seg,

Udnesseter skulle ut. Hele prosessen i saken med Udnesseter underbygger at arbeidsgiver har opptrådt kritikkverdig. Monsens varsel var betimelig, han brukte riktig varslingskanal, og fremgangsmåten ved varslingen var forsvarlig, hvilket også Grettes gransking kom til.

Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med arbeidsmiljøloven § 2 A-1 er forbudt, jf. § 2 A-2. Det følger av forarbeidene at begrepet «gjengjeldelse» skal forstås vidt. Enhver ugunstig behandling som kan sees som en følge av og en reaksjon på en varslings, skal i utgangspunktet regnes som en gjengjeldelse.

Monsen ble utsatt for flere gjengjeldelser. Han ble som den eneste gjort til gjenstand for en habilitetsgransking, han ble møtt med taushet og nektet informasjon, og ikke minst ble hans administrasjonssjefstilling omorganisert bort. Det er en tidsnærhet som indikerer at det var en gjengjeldende handling. Etter at styret ga administrasjonen i oppdrag å utrede ny organisasjonsstruktur, gikk det ikke mer enn en måned før det kom innspill på at økonomifunksjonen burde fjernes fra datterselskapene, for heller å bli sentralisert. At konsernledelsen var oppmerksom på sammenhengen, bekreftes av vitneprovet til Lindis Evja, som har vært styreleder i konsernselskapet siden juni 2017. Hun stilte spørsmål på en samling om omorganiseringen kunne oppfattes som en gjengjeldelse. Fretex har ikke sannsynliggjort at det var behov for å fjerne administrasjonssjef-stillingen. Det var behov for utskillelse av den del av virksomheten som ikke var uløselig knyttet til attføring, men det var flere måter å gjøre dette på som ikke medførte behov for å avvikle administrasjonssjefstillingene.. Denne avviklingen står som uforklart. Innføringen av ny struktur fant sted uten at det var gjort nødvendige beregninger og uten at viktige forhold var på plass.

De gjengjeldende handlingene, herunder at hans stilling ble bortorganisert, var direkte konsekvenser av Monsens ulike varslinger. Den stillingen han til slutt ble tilbudt var på et lavere nivå og med mindre ansvarsområde enn den administrasjonssjefstillingen han frem til da hadde hatt. Tilbudet representerte en endringsoppsigelse. Når oppsigelsen var motivert i Monsens varslinger, var den ikke saklig motivert, og må kjennes ugyldig. Den ugyldige endringsoppsigelsen vil også medføre erstatningsplikt for arbeidsgiver. Dette endres ikke av at omorganiseringen eventuelt også kunne ha andre siktemål. Når det er grunn til å tro at gjengjeldelsene er konsekvenser av varslingen, har arbeidsgiver bevisbyrden for at så eventuelt ikke er tilfelle. Når oppsigelsen er en gjengjeldende handling og ikke saklig motivert, skal den kjennes ugyldig, jf. arbeidsmiljøloven § 15-12 første ledd, jf. § 15-7 første ledd. Det er følgelig også grunnlag for krav om oppreisningserstatning.

Hva angår arbeidsgivers begjæring om at Monsen skal fratre sin stilling under sakens behandling, vises blant annet til at daglig leder av Fretex Miljø AS i retten har gitt uttrykk for ønske om at Monsen skal fortsette. Hans krasse uttalelser i saken bør ikke være til

hinder for at han står i stilling med den arbeidsplikt som følger av det. Hans ytringsfrihet må respekteres.

Saksøkerens påstand:

I hovedsaken:

1. Fretex Miljø AS' oppsigelse av Per-Yngve Monsen kjennes ugyldig.
2. Fretex Miljø AS dømmes til å betale erstatning til Per-Yngve Monsen fastsatt etter rettens skjønn.
3. Oppfyllelsesfristen er 14 dager. Etter forfall tilkommer lovens rente.
4. Fretex Miljø AS dømmes til å erstatte Per-Yngve Monsen hans omkostninger med saken.

I spørsmålet om fratreden:

1. Begjæringen om fratreden tas ikke til følge.
2. Per-Yngve Monsen tilkjennes sakens omkostninger.

III Saksøktes påstandsgrunnlag

Oppsigelsen av Monsen påstås å være saklig begrunnet og gyldig på det grunnlag at Fretex-konsernet skulle omorganiseres, hvilket skjedde helt uavhengig av varslingssaken. Prosessen som ledet til omorganiseringen er saklig begrunnet, og det bestrides at det er bevismessig dekning for at et motiv ved omorganiseringen var et ønske om å bli kvitt Monsen.

Monsen har påberopt seg å ha blitt utsatt for en rekke gjengjeldelseshandlinger, som taushet, utestengelse, uriktige beskyldninger og til slutt en usaklig motivert endringsoppsigelse.

For at reglene om varsling skal få anvendelse, er det en forutsetning at det foreligger varsling av kritikkverdige forhold og at varslingen er forsvarlig, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-1. Fretex Miljø AS gjør prinsipalt gjeldende at det ikke er varslet om kritikkverdige forhold. Monsen varslet i 2016 om det han oppfattet som kritikkverdige forhold knyttet til avslutningen av et arbeidsforhold for et medlem av ledergruppen i morselskapet i Fretex Norge AS, Bent Udnesseter. Udnesseters forhold ble grundig undersøkt og drøftet av granskningen til Grette. Det kan ikke ses å ha vært noe kritikkverdig i Fretex' behandling av ham. Når det gjelder hans e-post av 15. desember 2014 til styreleder og nestleder, var den i utgangspunktet ikke ment som varsling, ifølge Udnesseter selv. Det er mer nærliggende å lese e-posten som en frustrasjon over beslutninger Udnesseter er uenig i, enn som varsling om kritikkverdige forhold. Det taler også mot at det dreide seg om varsling, at Udnesseter ikke ønsket at konsernsjef Vestre skulle konfronteres med innholdet uten hans samtykke. Det er på den annen side ikke grunnlag for Monsens påstand om at behandlingen var

uforenlig med verdien åpenhet. Men her motsier Grette seg selv noe, der det heter at hensynet til varsler og den det er varslet om tilsier at arbeidsgiver må behandle opplysningene som fremkommer i forbindelse med varsling fortrolig. Med konklusjonen om at det ikke dreide seg om varsling av et kritikkverdig forhold, var det heller ikke grunnlag for kritikk av styreleder Jan Peder Fosen eller nestleder Thorgeir Nybo. Begrepet «varsling» ble benyttet av Udnesseter første gang 10. juni 2015.

Hva angår spørsmålet om møtet 19. mai 2015 skulle vært avholdt som et drøftelsesmøte, jf. arbeidsmiljøloven § 15-1, anføres at prosessen med Udnesseter ikke var kommet så langt at det var naturlig med drøftelsesmøte. Da arbeidsgiver, det vil si Trond Ivar Vestre, vurderte oppsigelse, ble Udnesseter 11. august 2015 formriktig innkalt til drøftelsesmøte som skulle finne sted 18. august. Innkalling 12. juni til drøftelsesmøte 23. juni ble avlyst av Vestre i e-post av 19. juni under henvisning til informasjon fra styreleder om varsling fra Udnessteres side, og avventing av drøftelsesmøte til varslingssaken var behandlet. For øvrig må møtet 19. mai og referatet fra dette anses som en advarsel overfor Udnesseter.

FreteX gjør gjeldende at man hadde saklig grunnlag for oppsigelse av Udnesseter i august 2015, på grunnlag av hans pliktbrudd. Sluttavtalen med ham ble gyldig inngått.

Da Monsen året etter varslet ved skriv til styremedlemmene i FreteX Norge 26.09.16, foreslo styreleder Nybo den videre håndteringen. Han tok herunder opp spørsmålet om spørsmålet om styrets habilitet til å delta i den videre behandlingen av varslingssaken. Etter Nybos mening burde styret ikke behandle selve varslingssaken. Han anbefalte å sende varslingssaken til selskapets eier, Frelsesarméen.

Spørsmålet om Monsens habilitet ble for øvrig aldri tatt opp i styret.

Det ble innhentet uttalelser fra både BDO og Abelia/NHO. Sistnevnte konkluderte med at det ikke er ulovlig gjengjeldelse fra styreleder å be om en juridisk vurdering av Monsens habilitet. FreteX slutter seg til denne vurderingen.

Monsen varslet året etter om at omorganiseringen av FreteX-konsernet var motivert av varslingssaken. Begge varslene har vært gjenstand for ekstern gransking av advokatfirmaet Grette. Rapporten har gransket en rekke påstander om kritikkverdige forhold. Rapporten konkluderer for samtlige påstanders del med at det ikke foreligger kritikkverdige forhold. FreteX Miljø AS støtter seg til Grette-rapportens drøftelser og konklusjoner.

Varslingen var uansett ikke «forsvarlig», jf. arbeidsmiljøloven § 2A-1 første ledd. Monsen hadde i kraft av sin stilling god innsikt i FreteX-konsernet. Monsen fremsatte gjentatte ganger alvorlig kritikk uten at det finnes faktisk grunnlag for kritikken. Når han fortsetter med det samme som allerede er tilbakevist, er man forbi det forsvarlige. Det vises blant annet til at han anklaget økonomisjef Lars Lunde for delaktighet, videre at han i august

2017 uttalte at styrets medlemmer og konsernledelsen ikke på noen måte agerte etter konsernets kjerneverdier og etiske retningslinjer.

Hva angår andre former for gjengjeldelse, tilbakevises at slike har funnet sted. Det er ikke holdepunkter for at Vestre har holdt tilbake informasjon for Monsen og fagforeningen som en ulovlig gjengjeldelse av ledergruppens varslings. Det dreier seg her om Monsens egne, subjektive opplysninger som ikke er understøttet av andres muntlige forklaringer, eller av andre objektive funn. Anførlene er uansett i stor grad rettet mot de andre i styret, og disse har man ikke gjengjeldelsesvern overfor.

Ved vurderingen av spørsmålet om gjengjeldelse må det dessuten ses hen til Monsens egen opptreden.

Subsidiært, for det tilfelle at retten legger til grunn at det foreligger varslings av kritikkverdige forhold, anføres at det ikke foreligger gjengjeldelse i strid med § 2 A-2. Monsen har ikke fremlagt «*opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse*». Uavhengig av bevisbyrdespørsmålene i et slikt tilfelle, gjøres gjeldende at den aktuelle omorganiseringen er saklig begrunnet i endrede rapporteringskrav fra myndighetene og markedsmessige utfordringer. Begge disse faktorene er helt uavhengige av Monsens varslings. Fretex Miljø AS bestrider at Monsen har vært utsatt for gjengjeldelseshandlinger i form av taushet, utestengelse og uriktige beskyldninger.

Når det gjelder spørsmålet om fratreden under sakens behandling, anføres at det er «*urimelig*» at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling. Det må foretas en interesseavveining. Det faktum at Monsen har takket nei til en ny stilling på endrede vilkår taler for fratreden. Dertil kommer at Monsen gjennom «*varslings*» har påført Fretex Miljø AS betydelige direkte og indirekte kostnader, uten at det har vært grunnlag for varslings. Det er også grunn til å trekke frem at Monsen gjennom blogginnlegg i perioden etter oppsigelsen har fremsatt en rekke krenkende påstander om ansatte både i Fretex Miljø AS og andre konsernselskaper, i tillegg til ansatte i Frelsesarméen.

Saksøktes påstand:

I hovedsaken:

1. Fretex Miljø AS frifinnes.
2. Fretex Miljø AS tilkjennes sakens omkostninger.

I spørsmålet om fratreden:

1. Per-Yngve Monsen fratrer stilling i Fretex Miljø AS fra det tidspunkt retten bestemmer.
2. Fretex Miljø AS tilkjennes sakens omkostninger

IV Rettens vurdering

Hovedspørsmålet i saken er hvorvidt oppsigelsen av Per-Yngve Monsen som administrasjonssjef i Fretex Øst er saklig begrunnet i virksomhetens forhold, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7. Det er fra Monsens side gjort gjeldende at så ikke er tilfelle, idet han mener oppsigelsen var en forbudt gjengjeldelse etter at han hadde varslet om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-1 og § 2 A-2.

Arbeidsmiljøloven § 2 A-1 gir følgende regel om varsling:

- (1) Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet. Innleid arbeidstaker har også rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten til innleier.
- (2) Arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig. Arbeidstaker har uansett rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt eller virksomhetens rutiner for varsling. Det samme gjelder varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter.
- (3) Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med denne bestemmelsen.

Loven stiller ingen formkrav til et varsel, og det gjelder heller ikke noe krav om at formålet med varselet skal fremkomme. Reglene om varsling i arbeidsmiljøloven er ikke til hinder for anonym varsling. Retten til å varsle gjelder både intern og ekstern varsling. Det følger av NOU 2018:6 Varsling – verdier og vern, at det med intern varsling menes tilfeller der arbeidstaker sier fra til kolleger, verneombud, tillitsvalgte, representant for ledelsen eller andre i virksomheten, jf. Ot.prp. nr. 84 (2005-2006). Det fremgår videre av forarbeidene at kritiske ytringer som er en del av den alminnelige interne kommunikasjonen i virksomheten også skal regnes som varsling etter bestemmelsen. Med ekstern varsling menes uttalelser, opplysninger, dokumenter som gis til media, faglige forum, tilsynsmyndigheter og så videre, utenfor virksomheten.

Varslingsreglene gjelder for varsling om kritikkverdige forhold. Loven gir ikke noen definisjon eller nærmere beskrivelse av hva som ligger i begrepet «kritikkverdige forhold», og den skiller ikke mellom ulike alvorlighetsgrader av kritikkverdige forhold. Det følger av forarbeidene at opplysninger om straffbare forhold og mislighold av andre lovbestemte påbud eller forbud klart vil omfattes av bestemmelsen. Begrepet omfatter også brudd med virksomhetens etiske retningslinjer, dersom disse er tydelig uttalte og nedfelt i skriftlige dokumenter som er gjort kjent for ansatte og ledelse. Brudd på alminnelig etiske standarder som det er bred tilslutning til i samfunnet omfattes også. For at det skal være tale om varsling må det i tillegg dreie seg om opplysninger som ikke er allment tilgjengelig, men som arbeidstaker har kommet over i kraft av ansettelsesforholdet.

Retten legger til grunn at retten til å varsle også består i et tilfelle, som her, hvor det gjelder et avsluttet arbeidsforhold som det allerede har vært knyttet en varsling til.

I forarbeidene er det vist til at kritikk av forhold som ikke er ulovlige eller uetiske ikke er naturlig å regne som varsling, som for eksempel sykepleiere som går ut med kritikk av budsjett- eller bemanningssituasjonen på sykehuset der de arbeider. Det samme gjelder kritikk basert på ren faglig uenighet. Slike forhold kan likevel utvikle seg til å bli en varslingssak om kritikkverdige forhold dersom det skjer en forverring, forholdet endrer karakter eller blir håndtert på en kritikkverdig måte. Behandlingen av et forhold som påstås å være kritikkverdig kan følgelig bli kritikkverdig. Det kan også tenkes å være en gråsoner mellom faglig uenighet og kritikkverdige forhold.

Uttrykket «*kritikkverdige forhold*» indikerer at det dreier seg om en tilstand over tid, så som at en ukultur av et slag, eller en problematisk lederstil, har fått lov til å utvikle seg, eller bestå. Retten antar imidlertid at også enkeltstående hendelser i prinsippet kan rammes. Men en mindre alvorlig hendelse kan etter rettens syn neppe gi grunnlag for varsling. Ettersom loven ikke skiller mellom ulike alvorlighetsgrader av kritikkverdige forhold, vil spørsmålet om hva som gir grunnlag for varsling i stor grad bero på en skjønnsmessig vurdering. Rettspraksis kan ikke ses å gi nevneverdig veiledning på dette punkt.

Ytringer om forhold som gjelder arbeidsplassen og som ikke regnes som varsling etter arbeidsmiljøloven er vernet av Grunnloven § 100, med de begrensninger som eventuelt vil følge av den ulovfestede lojalitetsplikten.

I henhold til arbeidsmiljøloven § 2 A-1 annet ledd skal arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen være forsvarlig. Formålet med denne regelen er å stille visse krav til måten varslingen skjer på, men ikke å begrense retten til å si fra. Det fremgår av utredningen i NOU 2018:6 Varsling – verdier og vern, at retten til å ytre seg og retten til å varsle om kritikkverdige forhold er sterkere dersom de hensynene som ligger bak ytringsfriheten taler for at allmennheten får vite om forholdene, eksempelvis kriminelle forhold og opplysninger av betydning for allmennhetens kontroll med offentlig forvaltning eller kvaliteten på varer og tjenester. Og videre:

Det som faller utenfor er varsling om forhold som kun er av intern eller personlig interesse, slik tilfellet normalt vil være ved for eksempel interne personkonflikter. Det kan likevel ikke utelukkes at også interne eller personlige konflikter kan ha en allmenn interesse, avhengig av hvilke personer og hva slags virksomhet det er tale om.

Det inngår også i forsvarlighetskravet at arbeidstakeren skal være i aktsom god tro om at det faktisk foreligger kritikkverdige forhold, og ikke gå ut med grunnløse eller svakt funderte påstander. Er arbeidstaker i aktsom god tro, må det være adgang til å varsle, selv om det senere viser seg at det ikke forelå kritikkverdige forhold.

Retten forstår det videre slik at det i prinsippet ikke er noe i veien for at en varsler kan varsle om forhold – eksempelvis arbeidsgivers håndtering av en konflikt - som han eller

hun utelukkende oppfatter som kritikkverdig overfor seg selv. Hvorvidt slike forhold vil være av allmenn interesse, må vurderes konkret i den enkelte sak. Det kan i denne sammenheng være av en viss betydning å se hen til hva slags type konflikt arbeidstaker har overfor arbeidsgiver.

Sverre Blandhol har i sin bok «Konfliktanalyse» fra 2014 gitt følgende definisjon:

Konflikt er prosessen som begynner når en part opplever at en annen påvirker negativt noe parten bryr seg om.

Definisjonen indikerer at en konflikt kan dreie seg både om interesser, behov, posisjoner, verdier og autonomi, det vil si friheten til å handle uten innblanding fra andres side. Årsaken til en konflikt kan eksempelvis være uenighet om mål og midler, eller det kan være en relasjonskonflikt, der personer misliker hverandre. Konflikten i nærværende sak inneholder alle de nevnte elementer, og det er etter rettens syn ikke tvilsomt at begge parter må ta ansvar for at konflikten har eskalert. Enhver konflikt involverer følelser, hvilket kan forklare vitneutsagn om dårlig stemning og isfront mellom partene. En arbeidsgiver kan imidlertid ikke la slike følelser bli styrende for håndteringen av arbeidstakeres ansettelsesforhold.

Det følger av loven at det er arbeidstaker som kan varsle. Dette forutsetter et ansettelsesforhold hos arbeidsgiver, det vil si det selskapet eller den virksomhet der det påstås å være kritikkverdige forhold. Det er ikke gitt regler om varsling i konsernselskaper. Monsen har i saken varslet i rollen som ansattvalgt styremedlem. Som sådan kan han i utgangspunktet varsle om kritikkverdige forhold i Fretex Øst og Fretex Miljø, og ikke uten videre om forhold i andre deler av konsernet. Det følger av aksjeloven § 6-5 første ledd at en ansatt i et datterselskap ikke uten videre kan anses ansatt i morselskapet.

Retten legger imidlertid til grunn at partene på dette punkt er enige om at Monsen gis anledning til å varsle også om eventuelle kritikkverdige forhold hos morselskapet.

I nærværende sak var det personalbehandlingen av Udnesseter som utløste Monsens varsling i 2016. Da hadde allerede Udnesseter året før varslet internt. Som nevnt innledningsvis var det flere uoverensstemmelser mellom Vestre og Udnesseter, men det var særlig konsernledelsens strategiske mål for perioden 2012 - 2017 Udnesseter hadde problemer med å slå seg til ro med. At Udnesseter, etter at beslutningen var tatt, forholdt seg til styret, og ikke til daglig leder, falt Vestre tungt for brystet.

Det kan etter rettens syn stilles spørsmål ved hvorvidt personalsaken med Udnesseter var av en slik karakter at den kunne gi grunnlag for en varsling etter arbeidsmiljøloven. I utgangspunktet synes konflikten å ha dreid seg om en faglig uenighet om hvilken strategi konsernet skulle følge i sin videre drift. Kritikk av en beslutning om dette er det ikke

naturlig å regne som varsling, jf. NOU 2018:6 side 49 første spalte. Det kan videre spørres om personalsaken hadde en slik allmenn interesse at den ga grunnlag for varsling etter arbeidsmiljøloven.

Retten bemerker videre at i en situasjon som den man fikk i Fretex, der styrende organer traff beslutning om virksomhetens mål for en kommende periode, så må en ansatt fortsatt kunne si seg uenig, men plikter dog å forholde seg lojalt til det som er besluttet. I motsatt fall kan det etter rettens syn ikke ses som kritikkverdig at arbeidsgiver, som her, gir arbeidstaker en advarsel i form av et valg om enten å stå klart og tydelig bak de mål og planer som blir bestemt av ledelsen, eller å fratse sin stilling, jf. Vestres referat fra møtet 19. mai 2015.

Spørsmålet videre for retten er hvorvidt *prosessen* forbundet med Udnesseters avgang i 2015 utgjorde et kritikkverdig forhold som ga grunnlag for den varslingen som Monsen sto bak året etter. Det er i advokatfirmaet Grettes granskingsrapport vurdert en rekke konkrete problemstillinger. Retten finner det ikke nødvendig å vurdere mer enn noen ganske få av disse. Det gjelder i første rekke spørsmålet om møtet mellom Vestre og Udnesseter 19. mai 2015 skulle vært avholdt som et drøftelsesmøte etter arbeidsmiljøloven § 15-1 *Drøfting før beslutning om oppsigelse*. Bestemmelsen lyder:

Før arbeidsgiver fatter beslutning om oppsigelse, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker og med arbeidstakers tillitsvalgte, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det. Både grunnlaget for oppsigelsen og eventuell utvelgelse mellom flere ansatte av hvem som skal sies opp, skal drøftes.

Hensikten med bestemmelsen er å sikre at arbeidstaker kommer til orde før arbeidsgiver treffer sin beslutning. Arbeidsgiver skal ha et forsvarlig faktisk grunnlag for sin beslutning om oppsigelse. Hva angår betydningen av unnlatt drøftelsesmøte, vil spørsmålet ofte dreie seg om unnlattelsen har hatt innvirkning på arbeidsgivers beslutning om oppsigelse. Unnlatt drøftelsesmøte medfører ikke i seg selv at oppsigelsen er ugyldig.

Ifølge Vestres referat fra 19. mai-møtet fikk Udnesseter valget mellom å være lojal overfor de beslutninger som var tatt, eller å slutte.

Rettens meddommer, Stein Asthøy, ser det slik at det skulle vært innkalt til drøftelsesmøte 19. mai 2015, ettersom arbeidsgiver på dette tidspunkt vurderte oppsigelse av Udnesseter. Rettens medlem Asthøy ser det slik at unnlattelsen av å innkalle til drøftelsesmøte er et kritikkverdig forhold som ga Monsen rett til å varsle i henhold til arbeidsmiljøloven § 2 A-1.

Rettens medlem Bjørg Hjelmås finner ikke at unnlatelsen av å avholde drøftelsesmøte 19. mai 2015 var et kritikkverdig forhold som ga varslingsrett, idet resultatet, Udnesseters avgang, ville funnet sted uansett hva man kalte møtet 19. mai.

Rettens flertall, rettens leder og Hjelås, ser det slik at det nok ville vært mest skjønnsomt å innkalle til møtet 19. mai som et drøftelsesmøte etter arbeidsmiljøloven § 15-1, med opplysning i innkallingen om at han kunne ta med seg en tillitsvalgt. Han ville i så fall kanskje bedre forstått alvoret i den foreliggende situasjonen. Fagdommeren ser imidlertid møtet i første rekke som et siste forsøk på å oppnå en enighet med Udnesseter om lojal oppfølging av de beslutninger ledelsen hadde tatt, dog med det «riset bak speilet» at *fratreden fra stillingen* ville bli konsekvensen om ikke Udnesseter endret holdning og atferd. Det fremgår av Vestres referat at han mente Udnesseter hadde manglende respekt og tillit til ham som leder og beslutningstaker. Han uttrykte for sin del at han ikke lenger hadde tillit til Udnesseter. Han presenterte derfor Udnesseter for valget mellom å forholde seg lojalt til fattede beslutninger, eller å *fratre stillingen* som leder for butikkjeden. Da Udnesseter etter dette på ny kontaktet styreleder og nestleder, «bak Vestres rygg», slik Vestre oppfattet det, trakk han alternativ 1 om fortsatt å bli i sin stilling, med det resultat at *fratreden fra stillingen* gjensto. På dette tidspunkt måtte Vestre etter PGs syn senest ha innkalt til drøftelsesmøte. Ut fra ordlyden i Vestres referat kan det synes som beslutningen var tatt, dog ikke ugjenkallelig og betingelsesløst, slik PG ser det. Betingelsen for fortsatt arbeid var at Udnesseter aksepterte og respekterte ham som leder og lojalt etterlevde de beslutninger som ble tatt. Vestre forklarte da også i retten at beslutningen om at Udnesseter måtte ut ble tatt *etter* at han på nytt kontaktet styreleder. Han tok forbehold for det tilfelle at det skulle dukke opp noe under det etterfølgende § 15-1-møtet, som måtte tas i betraktning. Til spørsmålet om unnlatelsen av et tidligere drøftelsesmøte var kritikkverdig, må også den etterfølgende utviklingen tas i betraktning, slik rettens flertall ser det. Vestre innkalte Udnesseter til møte 8. juni 2015. På spørsmål fra Udnesseter opplyste Vestre i e-post av samme dag at formålet med møtet var å informere om at alternativ 1 i referatet fra møtet 19. mai ble trukket, som følge av at Udnesseter i etterkant av møtet 19. mai på nytt hadde kontaktet styreleder og nestleder. Det gjenværende «*tilbud*» var således *fratreden fra stillingen* som leder for butikkjeden, med eventuell hjelp fra Vestre til å finne rimelige løsninger. Det ble 12. juni innkalt til drøftelsesmøte den 23. juni. I innkallingen fra Vestre het det blant annet at «*Agendaen for møtet er ditt fremtidige ansettelsesforhold i Fretex Norge AS.*» Han ble i innkallingen bedt om å opplyse hvem han eventuelt ville la seg bistå av i møtet. Dette møtet ble avlyst av Vestre 19. juni under henvisning til opplysningen om at Udnesseter ville innlevere varsling. Han ville eventuelt komme tilbake til nytt møtetidspunkt i etterkant av behandlingen av varslingssaken. Det ble igjen innkalt til drøftelsesmøte, som skulle finne sted på Scandic, Sola, 18. august 2015. Møtet ble ikke avholdt, men en dialog mellom Nybo og Udnesseter kom i gang. Utkast til avtale ble satt opp, og signert 17. august 2015. Utviklingen viser etter PGs syn at unnlatelsen av å kalle møtet 19. mai et drøftelsesmøte, med oppfordring til å ta med en tillitsvalgt, neppe var av betydning for Udnesseters avgang som butikkjedesjef i Fretex Norge tre måneder senere.

Det er for øvrig nærliggende å forstå Vestres referat fra møtet med Udnesseter 19. mai som en advarsel – han fikk pålegg om enten å innordne seg, eller bli sagt opp.

Rettens flertall, Gammegård og Hjelmås, ser det etter dette slik at det i august 2015 kan ha foreligget saklig grunn til oppsigelse av Udnesseter, blant annet alt etter hvor alvorlig man vurderte hans pliktbrudd i form av uvilje mot å rette seg etter ledelsens beslutning. Det er ikke nødvendig for retten å gå nærmere inn på spørsmålet, men det underbygger etter flertallets syn at Fretex' håndtering av Udnesseters avgang fra stillingen som butikkjedesjef ikke kan anses som kritikkverdig.

Rettens mindretall, meddommer Asthøy, ser det slik at drøftelsesmøte skulle vært avholdt før alternativ 1 ble trukket. Unnlåtelsen var i seg selv et kritikkverdig forhold som ga grunnlag for Monsens varsling. Hva angår Udnesseter, varslet han 19. juni 2015 til styreleder Thorgeir Nybo om kritikkverdig ledelse av Fretex. Når det gjelder andre forhold enn avholdelse av drøftelsesmøte, er det blant annet satt søkelys på avslutningen av Udnesseters arbeidsforhold, og hvorvidt han ble utsatt for gjengjeldelse ved at Vestre trakk tilbake tilbudet om alternativ 1 etter møtet 19. mai 2015. Retten finner det ikke tvilsomt at det var Udnesseters henvendelse til styrets leder og nestleder etter møtet 19. mai som var den utløsende faktor for så vidt gjaldt tilbaketrekkingen av det nevnte alternativ 1, jf. Vestres referat fra møtet. En gjengjeldelse for Udnesseters varsling dreier det seg imidlertid ikke om, etter flertallets (rettens leder og meddommer Hjelmås) syn, ettersom alternativ 1 ble trukket før Udnesseter varslet. Hvorvidt tilbaketrekkingen av alternativ 1 også var en saklig utøvelse av arbeidsgivers styringsrett, finner retten det ikke nødvendig å gå inn på.

Rettens flertall ser det for sin del slik at Udnesseter samlet sett ikke er blitt utsatt for kritikkverdig behandling.

Monsen engasjerte seg i Udnesseters sak da han første gang 24. august 2016 henvendte seg til styret i Fretex Norge. Han stilte seg undrende til prosessen, og stilte seg tvilende til om Udnesseter hadde fått en korrekt behandling hva angår hans fratreden fra stillingen som butikkjedesjef. Han ba om at styret ble gitt en redegjørelse, hvilket han fikk. Han fastholdt imidlertid at han syntes prosessen var underlig. Han krevde avholdelse av et ekstraordinært styremøte. Styreleder Nybo svarte 30. august 2016 at saken ville komme opp i første ordinære styremøte med redegjørelse fra daglig leder og etterfølgende drøfting i styret. Monsen gikk samme dag sterkt i rette med Nybo og kritiserte skarpt hans fremgangsmåte. På grunnlag «*av de bevis som allerede foreligger*» krevde han at Nybo måtte fratre styret i Fretex Norge og at Trond Ivar Vestre måtte fratre stillingen som daglig leder i Fretex Norge. Det kom flere skarpe meldinger fra Monsen, og det ble avholdt et ekstraordinært styremøte 8. september 2016.

Retten bemerker at den finner den forannevnte aksjon og atferd fra Monsens side overfor Fretex ganske uberettiget og kritikkverdig. I stedet for å forsøke å skape dialog mellom partene, besørget han i stedet en ytterligere eskalering av konflikten, hvilket fremstår som både unødvendig og lite formålstjenlig. Monsen har da også selv erkjent dette. Konflikten og opptrappingen av den må imidlertid også Fretex bære sin del av ansvaret for. Gjennom vitneprovene fra flere tidligere og nåværende ansatte i Fretex-konsernet, så som Tanja Holmen og Katarina Grønmyr, sitter retten igjen med et klart inntrykk av at Vestres lederstil kunne være utfordrende.

Monsen sendte 14. september 2016 formell varsling knyttet til Udnesseters fratreden fra stillingen som butikkjedesjef i Fretex Norge. Han mente det var vesentlig grunn til å hevde at daglig leder og styreleder handlet i strid med arbeidsmiljøloven, aksjeloven, varslerparagrafene og konsernets egne verdier og etiske retningslinjer.

Den 28. april 2017 sendte han et skriv til flere under tittelen «*Eskalert varsling*», der han redegjorde nærmere for det han opplevde som trakassering av seg selv, og der han så en klar kobling til den omorganiseringsprosessen som Fretex var inne i.

Før sakens hovedspørsmål drøftes – det vil si hvorvidt Monsens varslinger ble ulovlig gjengjeldt med oppsigelse, eventuelt andre negative reaksjoner fra Fretex' side – bemerker retten at Monsens fremgangsmåte ved varslingene må anses å ha vært forsvarlig, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-1 annet ledd. Det vises blant annet til at han fulgte Fretex' rutiner for intern varsling.

Forbudet mot gjengjeldelse av en varsling om kritikkverdige forhold følger av arbeidsmiljøloven § 2 A-2:

§ 2 A-2 *Vern mot gjengjeldelse ved varsling*

- (1) Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med § 2 A-1 er forbudt. Overfor innleid arbeidstaker gjelder forbudet både for arbeidsgiver og innleier. Dersom arbeidstaker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse i strid med første eller andre punktum, skal det legges til grunn at slik gjengjeldelse har funnet sted hvis ikke arbeidsgiveren eller innleieren sannsynliggjør noe annet.

Til bestemmelsen bemerkes innledningsvis at den gir anvisning på en delt bevisbyrde. Dersom arbeidstaker først har lagt frem opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse i strid med § 2 A-2, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at det ikke er skjedd gjengjeldelse i strid med loven. Det stilles ikke strenge beviskrav til arbeidstaker. Det følger av forarbeidene at det normalt vil være nok at arbeidstaker kan vise til at varslingen har skjedd, og at oppsigelse eller annen handling kom tett på varslingen i tid. Arbeidsgiver må sannsynliggjøre at handlingen var begrunnet i andre forhold enn varslingen, det vil si at det er sannsynlighetsovervekt for manglende årsakssammenheng.

Hva angår de faktiske forhold knyttet til omorganiseringen i Fretex, legger retten til grunn at invitasjon av 4. november 2016 til Fretex fra NAV, til møte hos NAV var en viktig del av starten til omorganiseringen. Som omtalt innledningsvis ovenfor dreide det seg om Fretex-selskapenes attføringsvirksomhet, overskuddsdisponering og regnskapsføring.

I et notat av 12. desember 2016 skrev Vestre at organiseringen av konsernet var blitt diskutert i ulike faser helt siden opprettelsen i 2002/2003. Han viste til at denne diskusjonen hadde fått ny næring på bakgrunn av endrede rammebetingelser innen attføringsfeltet. *«Krav fra myndighetene knyttet til AFT [Arbeidsforberende trening], større andel av tidligere rammestyrte tiltak er lagt ut på anbud og behovet for nye forretningsområder er noe av grunnen. Konkurransesituasjonen og endringene innen attføring bidrar også til at vår forretningsmodell utfordres mer enn tidligere. Endringene som må til for å løse disse utfordringene krever beslutninger og raskere gjennomføring enn tidligere.»* Vestre avsluttet med tanker om å sette i gang arbeid for å utrede alternative modeller som kunne bidra til å nå målene fremover. Han foreslo at styret ga administrasjonen i oppdrag å analysere og utrede alternative modeller for organisering av Fretex-gruppen. Arbeidet burde være avsluttet innen styremøtet i juni 2017.

Av referat fra styremøte 15. desember 2016 fremgår at administrasjonen hadde sett på behovet for å omorganisere hele konsernet. Styret ba administrasjonen vurdere behovet for endring i organiseringen av Fretex-gruppen, og legge frem innstilling senest på styremøtet i juni 2017, et halvt år senere. I styremøte 27. juni 2017 presenterte administrasjonen et saksfremlegg på ca. 350 sider, der fire modeller for videre organisering ble presentert. I saksfremleggets konklusjon heter det blant annet:

Det er fullt mulig å jobbe utfra formålet til Fretex med en organisering på regioner og på virksomhetsområder. Når langtidsplanen skal vurderes i lys av organisering, vil en organisering ut fra virksomhetsområder øke sannsynligheten for at målene nås.

Som del av utredningen av spørsmålet om omorganisering utredet advokatfirmaet Schjødt enkelte skattespørsmål i den forbindelse. Schjødt avga rapport 19. juni 2017. Det heter i introduksjonen:

Som en delleveranse til en større vurdering av behovet for en omorganisering av Fretex' samlede virksomhet, herunder hva resultatet av en omorganisering i tilfelle bør være og hvordan den i tilfelle kan og bør gjennomføres, er vi av Fretex bedt om å vurdere enkelte skattespørsmål. Under vårt arbeid er det avdekket behov for innspill fra oss også knyttet til tilskuddsregelverk og statsstøtteregelverk.

Rapporten har et eget avsnitt om mulige ulike selskapsstrukturer.

Monsen mistenker at omorganiseringen er motivert av andre hensyn enn hensynet til forsvarlig drift og riktig organisering av selskapet. Konkret mistenker han at omorganiseringen er motivert av varslingssaken som er gjenstand for gransking. Dette kan tolkes som en påstand om at arbeidet med mulig omorganisering av Fretex Norge AS er en gjengjeldelse på grunn av varsling. Retten konstaterer at endringsoppsigelsen av Monsen ble gitt 11. januar 2018, som følge av omorganiseringen av Fretex, mens hans varslinger ble gitt 14. september 2016 og 28. april 2017 i henholdsvis saken til Udnesster og i egen sak.

På bakgrunn av den omfattende gjennomgangen av konsernets virksomhet og vurderingen av spørsmålet om omorganisering, jf det ovennevnte, ser rettens flertall (rettens leder og meddommer Hjelmås) det som svært lite sannsynlig at et slikt ressurskrevende og gjennomgripende tiltak ble iscenesatt med det formål å fjerne Monsen fra stillingen som administrasjonssjef. Rettens flertall ser det som klart mest sannsynlig at den gjennomførte omorganiseringen ville funnet sted også om Monsen og hans varslinger tenkes bort.

Det er fra flere vitners side fremholdt at omorganiseringen var dårlig forberedt. Det var ikke gjort nødvendige beregninger, det var lite informasjon til de ansatte og mye skulle skje på altfor kort tid. Eventuelle slike mangler kan ikke uten videre tas til inntekt for at omorganiseringen hadde et annet formål enn det angitte, slik flertallet ser det.

Flertallet kan heller ikke se at det foreligger andre opplysninger som underbygger en slik påstand. Andre vitner har forklart at Fretex var en tungrodd virksomhet, som det avgjort var et reelt behov for å omorganisere, ikke minst sett i lys av de kommende markedsmessige utfordringene konsernet sto overfor. Flertallet kan for øvrig ikke se at omorganiseringen foregikk påfallende raskt. Styret ba administrasjonen utrede spørsmålet i desember 2016, mens det i slutten av juni året etter ble fattet vedtak om at den regionstyrte organiseringen av datterselskapene skulle endres til en virksomhetsstyrt organisering fra og med 1. januar 2018, det vil si etter i alt en prosess over mer enn ett år. På grunnlag av de forklaringer og andre bevis som er ført, ser flertallet det som mest sannsynlig at det var fornuftig og riktig å skille den økonomiske og den utføringmessige delen av virksomheten, altså å innføre modellen med virksomhetsstyrt organisering, hvilket også medførte som mest sannsynlig at Monsens administrasjonssjefstilling derved måtte bringes til opphør.

Vitnet Lindis Evja, nåværende styreleder i konsernselskapet, forklarte at hun på en strategisamling rundt årsskiftet 2016/2017 stilte spørsmål om omorganiseringen kunne oppfattes som en gjengjeldelse i varslingssaken. Hun forklarte at hun gjorde dette, ikke fordi hun trodde det kunne være en realitet i det, men fordi hun på generelt grunnlag hadde kunnskap om at slike oppfatninger kunne oppstå. Rettens flertall mener at det i en slik situasjon ville vært like så påfallende å stanse en omorganiseringsprosess som å

gjennomføre den. Bedriften hadde liketil en viss plikt til å drive videre slik den ellers ville gjort, varslingsaken tenkt bort.

Grettes gransking ble i 2017 utvidet til også å omfatte hans «*eskalerte varslings*», samt spørsmålet om Monsen ble utsatt for ulovlig gjengjeldelse som følge av hans varslings. Retten bemerker at det heller ikke i disse undersøkelsene har kommet frem opplysninger som gir grunnlag for å hevde at planene om omorganisering av Fretex-konsernet er motivert av andre hensyn enn det som etter daglig leder og styrets oppfatning er den mest hensiktsmessige organisasjonsformen for konsernets samlede virksomhet.

Flertallet er etter dette kommet til at endringsoppsigelsen av Monsen ikke var en gjengjeldelse for hans varslings av det han oppfattet som kritikkverdige forhold hos Fretex, enten det var i Udneseter-saken eller Monsens egen sak. Flertallet bemerker for øvrig at enkelte av de tilbudene om annet arbeid som ble gitt Monsen da hans stilling ble borte, viser at omorganiseringen ikke ga noen sikkerhet for at man ville bli kvitt ham.

Ettersom flertallet ikke ser det som sannsynlig at det foreligger årsakssammenheng mellom arbeidstakers varslings og eventuelle gjengjeldende handlinger, har flertallet ikke funnet det nødvendig å gå nærmere inn på spørsmålet om det i det hele tatt har vært kritikkverdige forhold knyttet til Fretex' behandling av Monsen.

Mindretallet, meddommer Asthøy, ser det slik at summen av alt som er fremkommet gjennom bevisførselen i saken underbygger at Fretex ønsket å bli kvitt Monsen som følge av hans varslings og opptreden for øvrig. Omorganiseringen hadde nok som formål å innrette virksomheten etter nye krav og rammebetingelser, men den ble også mest sannsynlig brukt for å si opp Monsen. Oppsigelsen må derfor betraktes som en forbudt gjengjeldelse mot Monsens varslings.

I samsvar med flertallets oppfatning kan Monsen ikke gis medhold i sin påstand om at oppsigelsen av ham kjennes ugyldig.

Det gjenstår å vurdere hvorvidt det fra Fretex' side er utført andre gjengjeldeshandling mot Monsen. Det er i så måte anført fra Monsens side at Monsen ble holdt utenfor informasjonsflyten i konsernet, at han ble undergitt en habilitetsvurdering i forbindelse med varslingsaken, eventuelt at han er blitt utsatt for annen negativ behandling.

Rettens flertall kan ikke se at det foreligger slike gjengjeldeshandling. Hva angår spørsmålet om habilitet, har det vært anført at Monsen, som den eneste, ble gjenstand for en slik vurdering. Rettens flertall legger imidlertid til grunn som mest sannsynlig at også daglig leder Vestre og styreleder Nybo ville blitt undergitt en slik vurdering, hadde de ikke allerede selv erklært seg inhabile, slik de gjorde.

Rettens mindretall, meddommer Asthøy, er av den oppfatning at denne særbehandlingen av Monsen, trolig fra styremedlem Onarheims side, må bli å betrakte som en gjengjeldelse som bør få konsekvenser for Fretex i form av en oppreisningserstatning, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-2 tredje ledd. Mindretallet viser dessuten til den telefonhenvendelsen Onarheim gjorde overfor tillitsvalgte Børge Ingvaldsen 26. april 2017, og som Ingvaldsen utvilsomt oppfattet som truende, jf. Ingvaldsens e-post av 27. april og vitneutsagnet i retten fra Aud Marit Sollid. Meddommer Asthøy ser dette som et klart kritikkverdig forhold, foretatt med det siktemål å forhindre at varslingsaken skulle bli et tema. Forholdet må betraktes som en gjengjeldelseshandling. Også Onarheims habilitetssjekk av Monsen hadde klar sammenheng med Monsens varsling og må betraktes som en gjengjeldelseshandling.

Rettens flertall finner ikke at disse eller andre forhold kan karakteriseres som gjengjeldelse. I en sak som den foreliggende, der konfliktnivået er blitt svært høyt, vil det lett kunne versere krasse utsagn om både represalier og trakassering. Begge parter må etter rettens syn bære ansvar for at forholdene har utviklet seg slik. Noe grunnlag for sanksjoner kan imidlertid ikke ses.

Når det gjelder spørsmålet om fratreden, som arbeidsgiver her har krevd, kan det høye konfliktnivået mellom partene, jf. foranstående avsnitt, i seg selv være et argument for fratreden mens saken verserer. Det er imidlertid et utgangspunkt ved oppsigelser at arbeidstaker har rett til å fortsette i stillingen, jf. § 15-11 annet ledd første punktum. Det forhold at Monsens stilling ikke lenger eksisterer kan også tilsi at det vil være urimelig for Fretex å legge til rette for at han får fortsette i stillingen. Hans nærmeste overordnede har imidlertid i retten gitt uttrykk for at han finner det urimelig at Monsen skal være fritatt for arbeidsplikt, samtidig som han oppebærer lønn. Denne lederen synes derfor innstilt på å la ham fortsette i arbeid under sakens behandling. Under tvil er retten kommet til at Monsen bør få stå i stillingen under sakens behandling.

Sakskostnader

Fretex har fått medhold i det vesentlige og er således å anse som vunnet, jf. tvisteloven § 20-2 annet ledd. Fretex har derfor i utgangspunktet krav på full erstatning for sine sakskostnader fra motparten, jf. bestemmelsens første ledd. Etter det opplyste har spørsmålet om fratreden ikke påført partene sakskostnader av betydning.

Retten har funnet grunn til å vurdere anvendelse av unntaksbestemmelsen i tvisteloven § 20-2 tredje ledd. Retten har funnet at tungtveiende grunner gjør det rimelig å fritta Monsen for erstatningsansvar. Retten viser til at avgjørelsen i hovedsaken er truffet under dissens, samt at saken er av velferdsmessig betydning og styrkeforholdet partene imellom tilsier fritak, jf. § 20-2 tredje ledd.

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

DOMSSLUTNING

I hovedsaken:

1. Fretex Miljø AS frifinnes.
2. Hver av partene bærer sine kostnader.

I spørsmålet om fratreden:

Begjæringen om fratreden tas ikke til følge.

Retten hevet

Per Gammelgård

Stein Asthøy

Björg Hjelmås

Veiledning om anke 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.