



VALDRES TINGRETT

DOM

Avsagt: 27.10.2017 i Valdres tingrett, Fagernes

Saksnr.: 17-059831TVI-VALD

Dommer: Sorenskriver Pål Prestesæter

Meddommere: Kommunalsjef Marit Lium Dahlborg
Hovedtillitsvalgt Hege Moen Felberg

Saken gjelder: Gyldigheten av oppsigelse i arbeidsforhold og krav om erstatning

Håkon Rydland

Advokat Jostein Nordbø

mot

Sør-Aurdal kommune v/ordfører

Advokat Øyvind Gjelstad

DOM

Saken gjelder spørsmål om oppsigelse av Håkon Rydland som rådmann i Sør-Aurdal kommune er gyldig og krav om erstatning.

Fremstilling av saken:

Håkon Rydland krevde parallelt med stevning hvor oppsigelsen av ham som rådmann i Sør-Aurdal kommune kreves kjent ugyldig, midlertidig forføyning med krav om gjeninntreden etter utestengelse og å stå i stillingen til saken var avgjort. Sakens faktum er i stor utstrekning det samme i disse to saker. Det gjengis derfor for det vesentlige det faktum som fremgår i Valdres tingretts kjennelse av 5. mai 2017.

Saksøker Håkon Rydland er født i 1958 og er utdannet siviløkonom. Den 1. august 2016 tiltrådte han stillingen som rådmann i Sør-Aurdal kommune. Før det var han rådmann i Vestre-Slidre kommune i perioden 26.6.2014 – 31.7.2016, dvs. litt over 2 år.

Rydland signerte ansettelsesavtale med Sør-Aurdal kommune den 5.5.2016. Denne avtalen hadde slike bestemmelser om oppsigelsesfrist og prøvetid:

Oppsigelsesfrist:

Gjensidig oppsigelsesfrist er 3 mnd fra dato.

Prøvetid:

Arbeidsforholdet har en prøvetid på 6 mnd, med en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager. Fravær i løpet av de første 6 mnd kan forlenge prøvetiden tilsvarende fraværets lengde.

I tillegg til arbeidsavtalen ble det inngått en «Lederavtale» i september 2016. Det fremgår av ingressen til avtalen – under «generelt» – at «lederavtalen regulerer gjensidige krav og forventninger mellom kommunestyret og rådmannen, og prosedyrer for drøfting av manglende samsvar mellom krav/forventninger og innfridde resultatet.» Avtalen gjengis:

1. Krav og forventninger

1.1 Krav og forventninger til lederen

1.1.1 Ansvar

For kommunens ansatte og for tjenesteproduksjon er rådmannen:

- Øverste leder og ansvarlige
- Ansvarlig for en effektiv organisasjon med et godt arbeidsmiljø
- Ansvarlig for at de arbeidsoppgaver kommunen er tillagt, og slik de fremgår av kommunens organisasjonsplan og styringsdokumenter, blir gjennomført
- Ansvarlig for en effektiv bruk og forvaltning av tildelte økonomiske ressurser i henhold til budsjett og økonomireglementer

- Ansvarlig for en bruker- og serviceorientert utvikling av kommunens tjenester

1.1.2 Forventninger til lederatferd

Kommunestyre, som rådmannens overordnede, forventer at rådmannen:

- Opptrer på en lojal måte i forhold til kommunen og de folkevalgte organer
- Opptrer profesjonelt og faglig
- Klarer å skape tillit innad i organisasjonen samtidig som nødvendige organisasjonsmessige utviklingstiltak gjennomføres
- Har fokus på at innbyggerne er våre "kunder" og at de folkevalgte er våre "oppdragsgivere"

1.2. Krav og forventninger til kommunestyre

1.2.1 Rådmannens forventninger til kommunestyre

Rådmannen, som leder for kommunens samlede administrasjon og tjenesteproduksjon, forventer at kommunestyre:

- Holder rådmannen orientert om viktige saker som er under utvikling, slik at han kan bidra aktivt til en sunn og god utvikling av kommunen
- Lojalt følger opp planer og vedtak fattet i folkevalgte organer
- Arbeider for at de prinsipper og retningslinjer for samarbeid, åpenhet og felles målsettinger som er nedfelt i denne avtale, også blir lagt til grunn i kommunens øvrige folkevalgte organer og deres samarbeid med administrasjonen

1.3 Arbeidsgivers og rådmannens forpliktelser

1.3.1 Arbeidsgiverpolitikk overfor ledere

Sør-Aurdal kommune ønsker:

- Å være en attraktiv arbeidsgiver som klarer å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere som trives med å løse de kommunale oppgaver og utfordringer
- Å se på sine ledere som nøkkelpersoner i den avgjørende prosessen fra utforming av mål og resultatkrav (de folkevalgtes rolle) til konkret gjennomføring av myndighetsutøvelse, tjenesteproduksjon og utviklingsoppgaver

1.3.2 Hva lederne i kommunen kan forvente av rådmannen

- Rådmannen er nærmeste overordnede for ledere med direkte rapportering til rådmannen
- Det er en vesentlig arbeidsoppgave for rådmannen å være til disposisjon og aktiv støtte for sine ledere i gjennomføringen av deres lederjobb
- Rådmannen skal utad være lojal overfor sine egne ledere
- Hvis rådmannen ikke er tilfreds med en leders generelle resultatoppnåelse, atferd eller annet, skal han først ta dette opp med vedkommende leder før han eventuelt går videre med saken
- Lederne kan forvente at rådmannen vil snakke direkte med aktuelle ledere – ansikt til ansikt – og ikke om (til andre)

På samme måte forventer rådmannen at:

- Lederne praktiserer den samme direkte tilbakemeldingsform til rådmannen som rådmannen har overfor lederne.

- Lederne aksepterer at rådmannens rolle er å gjøre vurderinger ut fra et helhetsperspektiv
- Lederne aksepterer at rådmannen alene representerer og står ansvarlig overfor politiske styringsorganer

1.4 Årlige drøftinger

På vegne av formannskapet gjennomfører ordfører minimum en gang hvert år en samtale med rådmannen, der de gjensidige krav og forventninger som fremgår av denne avtalen tas opp til drøfting. Formålet med samtalen vil være å drøfte, og å informere om i hvilken grad partene opplever at forventningene innfris. Dersom så ikke er tilfelle, legges en plan (i form av referat fra møtet) for hvordan mangler kan rettes opp og ting forbedres. Planen må også fastsette tidspunkt for nye samtaler.

2. Annet

Avtalen gjelder fra tiltredelse. Ordføreren er ansvarlig for forvaltning av lederavtalen fra kommunens side.

2.1 Spesielle arbeidsvilkår

I tillegg til de vilkår som fremgår av arbeidsavtalen, gjelder følgende:

- Fri disponering av kommunal mobiltelefon i tråd med gjeldende avtaler.
- Inntil 10 ekstra fridager pr år som kompensasjon for arbeid ut over ordinær arbeidstid
- Mulighet for å ha hjemmekontor ved behov
- Lønnet permisjon for å gjennomføre relevant videreutdanning kan vurderes og avtales med ordfører
- Dekning av privat bredbåndsabonnement
- Disponering av betalingskort til bruk for kommunen etter nærmere retningslinjer.

Rydland var helt (100 %) og delvis (50 %) sykemeldt i perioden 18.10. – 11.12.2016. Videre var han borte fra arbeid pga. sykdom den 13.1 og den 23.2.2017 (egenmeldingsdager), samt mandag 6.3. t.o.m. torsdag 9.3.2017. Han hadde ferie 5 virkedager i forbindelse med julen 2016, og 5 virkedager i uke 9 i 2017.

Ved brev datert 11.1.2017 fra kommunen v/ ordfører Helland ble Rydland informert om at prøvetiden – som i utgangspunktet endte den 1.2.2017 – ble forlenget til den 15.3.2017. Det innebar en forlengelse av prøvetiden på 31 virkedager. Begrunnelsen lød slik:

Du ble sykemeldt den 18.10.16, og var vekselvis sykmeldt i 100% og 50% stilling til den 11.12.16. På dette grunnlag finner vi det nødvendig, i h.h.t. arbeidsavtalen, å forlenge din prøvetid til den 15.3.2017.

Ved e-post 16.1.2017 til ordfører Helland ba Rydland, blant annet, om en forklaring på hvordan man hadde kommet frem til at hans «arbeidsinnsats i perioden 18.10.16 til 11.12.16 utgjorde til sammen 12 arbeidsdager». I e-post 22.2.2017 til ordfører Helland meddelte Rydland at han mente at han hadde jobbet «minst 50 %» den perioden han var 100 % sykmeldt, og «minst 75 %» den perioden han var 50 % sykmeldt. Rydlands stand-

punkt var derfor at fraværet utgjorde «maksimum 20 dager», og på grunnlag av dette mente han at prøvetiden utløp mandag 20.2.2017. Når prøvetiden utløp er et tvistetema i saken.

Den 16.2.2017 ble det gjennomført et møte med ordfører Helland, varaordfører Trine Adde Hansebakken og Rydland på initiativ fra de to førstnevnte. I forkant av møte spurte Rydland om hva som skulle være tema og om det var noe han skulle forberede. Svaret var at «det er flere tema vi ønsker å drøfte» og at «vi tar dette etter hvert.» Det finnes ikke et omforent møtereferat.

Ved brev 22.2.2017 mottok Rydland «Forhåndsvarsel om oppsigelse i prøvetiden / Innkalling til drøftingsmøte, jf. arbeidsmiljøloven § 15-1.» Avsnitt 1 t.o.m. 5 gjengis:

Du underrettes herved om at Sør-Aurdal kommune vurderer å si deg opp fra din stilling som rådmann.

Bakgrunnen for at arbeidsgiver nå vurderer oppsigelse, er i hovedsak manglende tilpasning til arbeidsoppgavene og de krav som med rimelighet kan stilles til den aktuelle stillingen, slik det er tatt opp med deg tidligere, blant annet i samtalen den 16. februar 2017 mellom deg, ordfører og varaordfører. Her tok vi opp ulike forhold rundt din stilling som rådmann, og hvordan rollen utøves.

Det vises til arbeidsmiljøloven § 15-6 (1). De aktuelle forholdene utgjør etter arbeidsgivers foreløpige vurdering saklig grunnlag for oppsigelse, jf. AML § 15-6 (2) jf. AML § 15-7 (1).

Du har på alle trinn under sakens behandling rett til å la deg bistå av eller representere ved en representant for din fagforening, advokat eller annen rådgiver/fullmektig. Du har adgang til å gjøre deg kjent med de dokumenter som finnes i saken. Dersom du ønsker å se disse, kan du henvende deg til undertegnede.

Før et eventuelt vedtak om oppsigelse i prøvetiden treffes, ønsker vi å drøfte saken med deg og eventuelt din tillitsvalgte/representant. Du innkalles derfor med dette til drøftingsmøte mandag den 06.03.2017 kl. 14.00 på ordførerens kontor.

Drøftingsmøte ble avholdt den 6.3.2017. Partene kom ikke til enighet. Ved brev 9.3.2017 til kommunen opplyste advokat Jostein Nordbø på vegne av Rydland at en eventuell oppsigelse vil bli møtt med saksanlegg med krav om at oppsigelsen blir kjent ugyldig, samt krav om erstatning for både økonomisk og ikke-økonomisk tap.

Den 9.3.2017 møttes kommunestyret i Sør-Aurdal til ekstraordinært kommunestyremøte for å ta stilling til ordførerens forslag til vedtak om å si opp Rydland fra stillingen som rådmann i kommunen. Fra saksfremlegget til møtet gjengis følgende:

Saksopplysninger:

Håkon Rydland ble i kommunestyresak nr 033/16 ansatt som rådmann i Sør-Aurdal kommune. Han ble tilsatt etter 2. gangs kunngjøring, og i konkurranse med 7 andre søkere. Han tiltrådte stillingen den 01.08.16, med prøvetid til den 01.02.17. Det ble inngått lederavtale med ny rådmann, jfr. vedlegg.

Den 18.10.16 ble Rydland sykmeldt, og var fraværende i vekselvis 100% og 50% stilling fram til den 12.12.16. I h.h.t. inngått arbeidsavtale kan prøvetiden forlenges ved langvarig fravær. På bakgrunn av sykefraværet høsten 2016 ble prøvetiden forlenget til den 15.03.16 [15.03.17] (rettens korrigerings). Rydland ble informert om dette i brev fra ordfører datert 11.01.17.

Til tross for stor tiltro til ny rådmann ved tilsetting, har det i løpet av den tiden han har vært tilsatt utviklet seg et til dels vanskelig samarbeidsklima med ham. Det har vært uheldige, konkrete situasjoner og hendelser. Det har blitt etterlyst handling og initiativ som formannskapet mener han i liten grad har imøtekommet. Det oppleves som om kompetansen til gjennomføringen av prosesser ikke er god nok i forhold til de krav som med rimelighet må kunne stilles til en person i hans stilling. Og hans adferd har medført at det blir stillet spørsmål ved hans samarbeids- og lederegenskaper.

Noen eksempler:

- Behovet for en særskilt driftstilpasningsprosess har vært formidlet til rådmannen fra starten av. Det har blitt etterlyst konkrete saker til behandling i formannskapet, med skisser til opplegg og en konkret prosjektplan. Dette i samsvar med vedtak i desember. Slik sak kom først etter flere purringer fra ordfører/formannskap. Formannskapet opplevde at saken inneholdt svært få tanker om og forslag til hvilke planer rådmannen hadde for en kommende prosess med driftstilpasning. En mener at dette er et krav som det må være åpenbart rimelig å kunne stille til en rådmann.
- Rydland ga under jobbintervju uttrykk for at han var god til å takle kritikk. Etter en sak i kommunestyret om Visjon for Valdres formidlet rådmannen via e-post at han ønsket en samtale med ordfører og to av dem som kritiserte saken under behandling. Senere, under et formannskapsmøte, ble det reist kritikk av saken om driftstilpasning. Den 13.02.17 tok rådmannen opp med ordfører at han var lite bekvem med kritikken han hadde fått i formannskapet. Han vurderte også med bakgrunn i denne kritikken å ikke fremme innstilling i vanskelige saker. Dette for å unngå slike belastninger.
- Det oppstod i høst en diskusjon mellom rådmann og ordfører om sekretærfunksjonen for kontrollutvalget, som kommunestyret har et ansvar for å besørge, med grunnlag i Kommunelovens § 77-9. Rådmannen skal ikke innstille i en slik sak. Ved en forvaltningssak skal saken forelegges for rådmann for uttale. Dette var ingen forvaltningssak, og kommunestyret må her behandle kontrollutvalgets sak og ønsker uten innstilling fra rådmannen. Til tross for klar beskjed fra ordfører om at kontrollutvalget skulle innstille i denne saken selv, valgte rådmannen likevel å utforme egne synspunkter og tilrådinger i en sak til kommunestyret om utvalgets sekretærfunksjon.

- I forbindelse med samtaler mellom rådmann og ordfører, og også varaordfører, har rådmannen flere ganger kritisert egen administrasjon. Bl.a. har han konkret antydnet at saksbehandlere/ledere har "tilpasset" tall i budsjettet for nytt skole-/idrettsbygg for å få disse til å passe med målene. Dette er svært alvorlige beskyldninger, og er helt uforenlig med å inneha gode lederegenskaper når det ikke tas opp med dem det gjelder for å ettergå egne antakelser.
- Det ble i samme møte reist spørsmål om rådmannens visjoner rundt næringsutvikling. Dette fordi han har skapt forventninger med henvisning til egen kompetanse. Til dette svarte han at han ikke hadde hatt tid fordi han måtte få administrasjonen til å fungere. Han sa det var krevende å få saksbehandlerne til å få i gang saker. Her ble samarbeidssak med Ringerike kommune spesielt nevnt. Han hevdet at det var ingen ting som fungerte her. Dette står i skarp kontras til det vi politikere opplever at administrasjonen utfører.
- I forbindelse med jobbintervju ga Rydland uttrykk for at han ikke hadde spesielle krav til evt jobbtillbud, hverken til lønnsvilkår e.a. Snarlig etter tilbud om stilling signerte han også arbeidsavtale med angitte lønnsvilkår. Til tross for dette, startet han umiddelbart etter tilsetning med å fremme krav overfor ordfører, både om høyere lønn, og om tilleggs"godter" (privat bredbånd, aviser og tidsskrifter betalt av arbeidsgiver m.m.).
- Det ble innledningsvis i denne saken vist til at Rydlands prøvetid ble forlenget til den 15.03.2017. I vedlagte referat går det også frem at han umiddelbart kritiserte måten han hadde mottatt brevet på, og at han antydnet at beregningen var feil, uten å konkretisere dette. Han ble derfor invitert av ordfører til å komme med konkrete innspill om beregningen, og at dette i så fall ville bli vurdert med tanke på en evt justering av datoen (i e-post av 18.01.17). Først den 22.02.17 mottok ordfører e-post fra Rydland, der han på grunnlag av egne beregninger (som han ikke dokumenterer), hevder at prøvetiden hans utløp den 20.02.17, dvs. to dager tidligere. Slikt oppleves useriøst, og arbeidsgiver har valgt å se bort fra dette.
- Ordfører har også opplevd konfrontasjoner mellom rådmannen og ansatte, der ordfører av rådmannen har blitt bedt om å komme inn. Dette oppleves som svært uheldig adferd.
- Det viser seg at Rydland, spesielt i tiden etter at han ble gjort kjent med at arbeidsgiver vurderte hans tilsettingsforhold, har tatt kontakt med flere enkeltmedlemmer i kommunestyret, og også med flere ansatte. En har et klart inntrykk av at dette har vært i den hensikt å påvirke utfallet av saken, og å bygge allianser. Noen kommunestyremedlemmer har også fått tekstmeldinger fra Rydland i sakens anledning som oppleves som belastende. Dette er en adferd som ordfører mener er helt uakseptabel.

På denne bakgrunn avholdt ordfører og varaordfører et møte med Rydland den 16.02.17. I dette møtet ble de kritiske spørsmål tatt opp med han, og med invitasjon til å drøfte forholdene. Hans reaksjon og tilbakemeldinger i dette møtet forsterket arbeidsgivers syn på at problemene måtte finne en snarlig løsning.

I ekstraordinært møte den 21.02.17, sak nr 013/17, fattet formannskapet vedtak om å innkalle Rydland til formelt drøftingsmøte med hjemmel i Arbeidsmiljølovens § 15-1. Når en arbeidstaker vurderes oppsagt, plikter arbeidsgiver å innkalle arbeidstakeren til drøftingsmøte. Hensikten med møtet er at arbeidstakeren skal gjøres kjent med grunnlaget/bakgrunnen for saken, og at han skal gis anledning til å komme med sitt syn og sine kommentarer, evt også ny informasjon som han mener bør tillegges vekt før arbeidsgiver fattet sin endelige beslutning. Innkallingen ble overlevert personlig den 22.02.17, og møtet ble avholdt den 06.03.17. Kopi av innkallingen til, og referat fra møtet er vedlagt saken. (..).

Vurdering:

På grunnlag av sakens bakgrunn slik den bl.a. er fremstilt over, samt i referat fra drøftingsmøte den 06.03.17, og med henvisning til at Rydland har gitt uttrykk for at han ikke selv ønsker å si opp sin stilling, mener ordfører at arbeidsgiver bør fatte vedtak om å avslutte arbeidsforholdet. Som det fremgår av eksemplene over, mener en at grunnlaget for en slik tilråding er i tråd med Arbeidsmiljølovens § 15-6 nr 1: "...arbeidstakers tilpasning til arbeidet, faglige dyktighet eller pålitelighet". En kommune – med store og viktige ansvar den er tillagt for bl.a. å sørge for grunnleggende velferdstjenester til innbyggerne, og på en ressursmessig forsvarlig måte innen tilgjengelige rammer – er avhengig av at den øverste administrative lederen har arbeidsgivers fulle tillit, og at samarbeidsklimaet er godt. Slik situasjonen nå har blitt, mener ordfører at disse vilkårene ikke er til stede.

Ordførerens forslag til vedtak:

Sør-Aurdal kommune sier opp Håkon Rydland fra stillingen som rådmann med hjemmel i Arbeidsmiljøloven § 15-6, 1.ledd. Forholdene gir for øvrig også grunnlag for oppsigelse med hjemmel i Arbeidsmiljøloven § 15-7, 1. ledd.

Både formannskapet og kommunestyret vedtok forslaget enstemmig den 9.3.2017.

Oppsigelsesbrevet til Rydland er datert 9.3.2017. Fra dette brevet gjengis de 4 første avsnittene:

Oppsigelse med hjemmel i Arbeidsmiljøloven § 15-6 [overskrift]

Det vises til forhåndsvarsel om oppsigelse, samt drøftingsmøte med hjemmel i Arbeidsmiljøloven § 15-1 den 06.03.17.

Kommunestyret fattet vedtak den 9.3.17 i sak nr 010/17 om å si deg opp fra din stilling som rådmann i Sør-Aurdal kommune.

Årsaken til oppsigelsen, som er gjort med hjemmel i Arbeidsmiljøloven § 15-6, er bl.a. at det i løpet av den tiden du har vært tilsatt har utviklet seg et til dels vanskelig samarbeidsklima

med deg. Det har vært uheldige, konkrete situasjoner og hendelser. Det har blitt etterlyst handling og initiativ som formannskapet mener du i liten grad har imøtekommet. Det oppleves som om kompetansen til gjennomføring av prosesser ikke er god nok i forhold til de krav som med rimelighet må kunne stilles til en person i din stilling. Og din adferd i flere sammenhenger har medført at det blir stillet spørsmål ved dine samarbeids- og lederegenskaper. Begrunnelsene for øvrig går fram av vedlagte kommunestyresak; det vises til denne for utdyping av sakens bakgrunn. De aktuelle forhold utgjør også – etter arbeidsgivers vurdering – saklig grunnlag for oppsigelse etter arbeidsmiljøloven § 15-7 (1).

Oppsigelsesfrist i prøvetid er 14 dager fra oppsigelsen er meddelt arbeidstakeren.

Når oppsigelsen lovlig ble meddelt Rydland er ett tvistetema i saken.

Ved brev 13.3.2017 meddelte advokat Nordbø på vegne av Rydland at han mente at oppsigelsen var ulovlig og ugyldig, og at det ville bli tatt ut søksmål mot kommunen. Rydland krevde forhandlinger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-3. Av brevet fremgår det også at Rydland mente oppsigelsen var gitt etter utløpet av prøvetiden. Endelig fremgikk det at Rydland ville benytte seg av retten til å stå i stilling under sakens behandling.

Den 23.3.2017 ble det avholdt forhandlingsmøte. Partene kom ikke til noen enighet.

Kommunen mente at oppsigelsen fant sted i prøvetiden. Oppsigelsesfristen i prøvetiden var 2 uker. Rydland ble derfor nektet adgang til arbeidsplassen to uker etter at han ble oppsagt. Rydlands standpunkt er at prøvetiden var utløpt da oppsigelsen fant sted. Oppsigelsestiden var derfor 3 mnd. Han mener derfor at han ble nektet adgang til arbeidsplassen i oppsigelsestiden. Partene er uenige om oppsigelsen skjedde i eller utenfor prøvetiden.

Den 4.4.2017 tok Rydland v/ advokat Nordbø ut stevning mot Sør-Aurdal kommune med påstand om at oppsigelsen var ugyldig, og at Rydland skal tilkjennes erstatning. Samtidig krevde han rettens kjennelse for at han hadde krav på å gjeninntre i stillingen, enten på grunnlag av reglene om midlertidig forføyning eller arbeidsmiljøloven § 15-11 (3).

Kommunen v/ advokat Gjelstad innga rettidig tilsvar til disse kravene den 27.4.2017.

Kommunene la ned påstand om at begjæringen om midlertidig forføyning skulle avvises, eventuelt ikke tas til følge. Det siste gjaldt også for arbeidsmiljøloven § 15-11 (3). Muntlige forhandlinger ble gjennomført 3.5.2017. Retten avsa kjennelse 18.05.2017. Rydlands krav førte ikke fram.

Det ble gjennomført planleggingsmøte som fjernmøte 13.6.2017. Partene samtykket til rettsmekling som ble gjennomført 24.8.2017. Partene kom ikke fram til en minnelig løsning.

Hovedforhandling ble gjennomført 18.09 – 22.09.2017. Retten ble satt med arbeidslivsfagkyndige meddommere, etter at partene var gitt anledning til å foreslå kandidater fra det særskilte meddommerutvalg med arbeidslivsfagkyndige meddommere. Rydland og ordfører Helland på kommunens vegne, møtte og ga partsforklaringer. 16 vitner forklarte seg og det ble foretatt slik dokumentasjon som framgår av rettsboka.

Saksøkerens påstandsgrunnlag:

Oppsigelsen er ikke skjedd i prøvetiden. Rydland startet i stillingen 1. august 2016 og det var avtalt 6 måneders prøvetid slik at prøvetiden utløp 1. februar 2017. Ved brev av 11. januar ble Rydland underrettet om at prøvetiden ville bli forlenget til 15. mars 2017 som følge av sykefravær jf. arbeidsmiljøloven § 15-6 fjerde ledd første punktum. Det anføres prinsipielt at delvis sykemelding ikke gir grunnlag for forlengelse av prøvetiden, da det ikke innebærer fravær. Dette må vurderes på samme måte som for deltidsstillinger, hvor det heller ikke er anledning til å avtale mer enn 6 måneder prøvetid. Det er ikke adgang til å forlenge prøvetiden som følge av ferie. Ferie er en del av det løpende ansettelsesforhold. Prøvetidsforlengelse som følge av ferie er ikke varslet. Skal prøvetiden forlenges som følge av fravær, skal dette varsles skriftlig. Oppstår nye fravær etter varsel, må det på ny skriftlig varsles forlengelse av prøvetiden. Det er ikke anledning til forhåndsforlengelse.

Dersom retten er uenig i at delvis fravær ikke gir rett til forlengelse, kommer spørsmålet om når oppsigelsen er mottatt på spissen. Oppsigelsen ble sendt Rydland pr. e-post 9. mars 2017. Elektronisk oversendelse oppfyller ikke skriftlighetskravet.

Ved beregning av fraværet, dersom delvis fravær gir rett til forlengelse, er det 5-dagers arbeidsuke som skal tas i betraktning, ikke 7 dager pr uke. Selv om rådmannen har en fri og uavhengig stilling, er arbeidstiden 37,5 timer pr. uke etter hovedtariffavtalen. I perioden 18.10 – 11.12 var Rydland sykemeldt henholdsvis 23 arbeidsdager i 50 % og 16 dager i 100 %. Pr. 9.mars utgjorde forlengelsen 27 dager. Beregnes fraværet med halv dag mens han var 50 % sykemeldt utgjør forlengelsen 27,5 dager. Retten kan ikke operere med halve dager slik at oppsigelsen som følge av det må anses å ha skjedd innen prøvetidens utløp.

Selv om oppsigelsen er skjedd etter prøvetidens utløp, har det ikke veldig stor betydning for saken. Ansatte i prøvetiden har også et oppsigelsesvern. Dersom prosedyrene ikke er fulgt er ikke oppsigelsen gyldig, selv om den er skjedd i løpet av prøvetiden.

Rydland har delvis arbeidet mens han har vært sykemeldt. Det at han i del D av sykemeldingene ikke har krysset av for at han har utført arbeid hos arbeidsgiveren i perioden han krever sykepenger for, er ikke et bevis på at arbeid ikke er utført. Signeringen er skjedd ved start av sykemeldingsperiodene, og da kunne han ikke vite om han ville utføre arbeid. På den annen side har han heller ikke krysset av for at han ikke har utført arbeid.

Oppsigelsen er skjedd utenfor prøvetiden, og Rydland har krav på lønn i oppsigelsestid på 3 måneder.

Vilkårene for oppsigelse i arbeidsmiljøloven §§ 15-6 eller 15-7 er ikke oppfylt. Oppsigelsen er derfor ugyldig. Arbeidsmiljøloven § 15-7 kan anvendes også i prøvetid, hvis det er mangler som ikke omfattes av § 15-6. Oppsigelsen må være saklig begrunnet i arbeidstakers forhold. Etter rettspraksis er terskelen høy for at en oppsigelse skal anses saklig begrunnet jf. arbeidsmiljøloven § 15-7. Manglende tillit kan bare være saklig oppsigelsesgrunn under forutsetning av at det foreligger grunnlag for tillitssvikten. Oppsigelsesadgangen i prøvetiden er noe romsligere enn ellers.

Det er ikke tilstrekkelig at arbeidsgiver begrunner oppsigelsen på en måte som, mer generelt, har med en vurdering av den prøvetidsansattes egnethet å gjøre. Det må også være bevismessig dekning for de konkrete, faktiske omstendigheter som arbeidsgiveren påberoper som grunnlag for sin vurdering.

Prøvetiden tar sikte på å klarlegge arbeidstakerens tilpasning til arbeidet, og hans kvalifikasjoner for stillingen. Det forutsetter at arbeidstakeren er blitt gitt reell mulighet til å prøve seg. Dette forutsetter også at arbeidstakeren er gitt tilbakemelding på sin arbeidsinnsats og anmodet om forandring av de negative forhold som påberopes. Det står særlig sentralt i denne sak. Ordføreren står sentralt i organisasjonen. Det er også av viktighet om han har henvist ansatte i kommunen, som har tatt opp forhold med ham, til Rydland som øverste sjef for administrasjonen.

Rydland har ikke fått tilstrekkelig veiledning og oppfølging fra kommunen som arbeidsgiver i løpet av prøvetiden. Som arbeidsgiver er det kommunen som har bevisbyrden.

Kommunen er et forvaltningsorgan. Dette innebærer at forvaltningslovens saksbehandlingsregler gjelder i tillegg til arbeidsmiljølovens regler. Oppsigelse er et inngripende vedtak og saksbehandlingsreglene må tolkes strengt hva gjelder arbeidsgiver. Forvaltningslovens regler kommer ikke på spissen, men underbygger de ulovfestede regler, selv om også de ulovfestede reglene kan gå lenger enn forvaltningslovens regler. Arbeidstaker skal ha forhåndsvarsel jf. forvaltningsloven § 16. Prinsippene om en «fair» og rettferdig saksbehandling gjelder. Det må ikke bruke fremgangsmåter som virker overrumplende eller setter en part i en uakseptabel pressituasjon. Møtet ordfører og varaordfører gjennomførte med Rydland 16. februar 2017 var overrumplende i det Rydland ikke fikk opplyst hvorfor det skulle være møte eller hva som skulle tas opp. Det er rimelig og hensiktsmessig at partene får kopi av saksdokumentene som vedlegg til forhåndsvarselet. Arbeidsgiver plikter å gjøre et skikkelig forarbeid i en oppsigelsessak som følge av det ulike styrkeforholdet og hvilke interesser som står på spill for de berørte parter.

I henhold til ulovfestede regler må beslutningen om oppsigelse bygge på tilstrekkelig bredde. Det mangler dokumentasjon på vurderingene og det er ikke gitt noen form for advarsel. I denne saken er det like mye spørsmål om det er gitt tilstrekkelig oppfølging. Arbeidsgiver har handlet overilt og forhastet. Mye av det som er gått galt har sammenheng med at kommunen har «løpt bena» av seg i forsøk på å rekke å gjennomføre oppsigelse i prøvetida.

Hva gjelder de enkelte oppsigelsesgrunnlag bygger disse på notater fra ordfører Helland. Et skriftlig notat har ikke større verdi som bevis enn en muntlig forklaring. Dersom et skriftlig bevis skal ha notoritet slik at det kan bygges på, må det være underskrevet av begge partert. Rydland har dessuten ikke sett notatene før i den skriftlige forberedelsen til rettssaken. Det gjør det ekstra problematisk at flere av oppsigelsesgrunnlagene angivelig bygger på uttalelser Rydland skal ha kommet med i møtet med ordfører og varaordfører 16. februar 2017. Et møte som ble gjennomført uten forvarsel, og uten opplysninger om hva som skulle tas opp til tross for at kommunen hadde en tettpakket A-4 side med punkter som skulle tas opp. I møtet skal Rydland ha diskreditert ansatte i administrasjonen. Kommunen «blåser dette» og hevder etterpå at det har vært ubehagelig for de ansatte. Tjenesteleder Kleven hadde ikke noe å utsette på Rydland. Hun har opplevd han som en god leder som har vært på tilbudssiden. Skogbrukssjef Haglund har samme oppfatning, og meldte seg selv som vitne fordi han syntes behandlingen av Rydland var så urimelig.

Uenigheten med assisterende rådmann Karin Stegarud er erkjent av Rydland. Utfordringen besto i at det manglet en stillingsbeskrivelse. Hun hadde et økonomiansvar som ikke sto i forhold til hennes kompetanse. Ifølge Stegarud hadde Rydland sagt at enten måtte hennes kompetanse bygges opp, eller så måtte hun få andre arbeidsoppgaver. Dette er ikke krenkende adferd fra Rydland, men viser en rådmann som tar sine plikter på alvor og som prøver å finne riktig tilpasning av arbeidsoppgaver for en arbeidstaker. Stegarud føler seg dårlig behandlet og det vises til et notat fra 17. oktober 2016. Episoden er gammel og er ikke tatt videre av Stegarud selv. Hun har ikke selv varslet at hun føler seg dårlig behandlet. Oppsigelsesgrunnlaget er oppkonstruert.

Kommunen mener ordføreren ikke skulle vært involvert i forhold som gjelder administrasjonen. Uansett hvordan man ser på det, er ordføreren rådmannens leder. Dette følger av lederavtalen. Alternativet ville vært at rådmannen måtte henvendt seg direkte til det samlede kommunestyre.

Sak om Visjon Valdres ble ført i pennen av Rydland på oppdrag fra ordførerne i alle Valdres-kommunene. At det i denne saken var noe politisk uenighet er ikke grunnlag for oppsigelse av Rydland. Kommunen kan ikke forholde seg til Rydland som en politiker man ønsker «å kaste». Kommunen må forholde seg til de klare regler som gjelder i et ansettelsesforhold.

Det stemmer ikke at Rydland ikke unnlot å skrive forord til investeringsbudsjettet. Han var på dette tidspunkt sykemeldt. Han meldte til Stegarud at han skulle skrive det samme dag som budsjettet skulle legges fram. Da hadde Stegarud allerede skrevet forordet, noe han ga henne honnør for.

Rydland satte foten ned for forslag om sekretariatfunksjonen for kontrollutvalget, da forslaget var i strid med loven. I Valdres har kommunerevisjonen utøvd sekretariatfunksjonen for kontrollutvalget. Det er lovstridig og har vært utsatt for kritikk. Det følger av kommuneloven § 77 nr. 6 at en sak skal forelegges administrasjonssjefen. Kommunens anførsel er at rådmannen her har gått for langt.

Det er vanskelig å forstå anførselen om fremme av lønnskrav er et grunnlag for oppsigelse. Dette gjelder særlig siden lønnskravet ble innvilget.

Kommunen mener det er illojalt av Rydland å melde tilbake til kommunen 22.2.2017 om at prøvetidsforlengelsen etter hans beregning hadde gått ut pr. 20.2.2017. Dette må ses i sammenheng med møtet som ble gjennomført 16.2.2017. Det er rimelig at Rydland forsøker å ivareta sine egne interesser når han blir utsatt for det han har blitt i denne saken.

Saken om driftstilpasning hadde ligget i kommunen i 3-4 år. Så forventer kommunen at Rydland i løpet av noen uker skulle komme med innstilling i saken. Det kritiseres at saksgrunnlaget er for tynt, til tross for at forslaget likevel ble enstemmig godtatt. Det skal mer til for at dette kan danne grunnlaget for oppsigelse.

Det er anført at det var illojalt av Rydland å ha direkte personlig kontakt med politikerne. Kommunestyrerepresentant Elling Fekjær var av ordføreren bedt om å kontakte Rydland med bakgrunn i hensynet til den belastende situasjon han befant seg i. Det var da ikke unaturlig at Rydland tok kontakt med Fekjær i januar. Kommunestyrerepresentant Magne Damslorå inviterte Rydland hjem til seg på middag, En middag hvor også kommunestyrerepresentant Reidar Schlytter deltok. Det var politikerne som selv tok kontakt. Schlytter møtte opp på rådmannens kontor flere ganger og de hadde samtaler. Varaordfører Hansebakken viste en imøtekommende holdning og ga klemmer. Ved møtet 16. februar 2017 var holdningen snudd og hun viste stenansikt. Rydland var i kontakt med hovedtillitsvalgt og hovedverneombud etter oppsigelsesprosessen var igangsatt. Når han i meldinger skriver «spent på hva som bor i deg på torsdag», da saken om oppsigelse av ham skulle opp til avgjørelse i kommunestyret, er ikke det uttrykk for utidig press, men et forsøk på å ivareta sine egne interesser. Det må han ha anledning til.

Det er ikke korrekt at Rydland tok ut 2 uker ferie. Han reserverte 2 uker i Outlook, slik at det ikke skulle fastsettes møter han skulle delta i før enn det var bestemt hvilken av de to

ukene han skulle ha ferie. Så snart dette var bestemt, ble uken han ikke skulle ha feire, fjernet.

Det foreligger ingen dokumentasjon på at kommunen ikke var fornøyd med Rydlands innsats hva gjelder næringsutvikling.

Anførselen om at Rydland ikke tåler kritikk, er ikke riktig. At han ønsket et møte etter at det hadde vært et kommunestyre med mye støy, var ikke for å ivareta egne interesser, men for å ivareta kommunens tarv. Dette forhold ble ikke tatt opp med Rydland. Først da de hadde bestemt seg for å si han opp, og leitet i kriker og kroker for å finne grunnlag, bestemte de seg for å snakke med ham om dette.

Kommunestyrerepresentant Huseby forklarte at Rydland ikke hadde helse til å være rådmann. Det er neppe saklig oppsigelsesgrunn.

Tilstrekkelig faktum er ikke lagt fram for kommunestyret av ordfører og varaordfører. Hadde det blitt gjort, ville det heller ikke blitt fattet vedtak om oppsigelse. Mange kommunestyrerepresentanter var uenige, men fikk høre at den juridiske siden var ivaretatt. I stedet ble beslutningen fattet på politisk grunnlag, etter at man hadde diskutert seg fram til enighet, slik Damslora forklarte.

Oppsigelsen mangler grunnlag og er ugyldig både etter arbeidsmiljøloven og forvaltningslovens regler.

Ved ugyldig oppsigelse skal arbeidstakeren i prinsippet gjeninntre. Etter krav fra kommunen må retten ta stilling til om arbeidsforholdet likevel skal opphøre. Vurderingen skal skje ut fra dagens situasjon. Det erkjennes at denne rettssaken kan være uheldig for Rydland ved en slik vurdering.

Dersom arbeidsforholdet opphører skal Rydland tilkjennes erstatning. Han er påført et økonomisk tap, og har ikke hatt inntekt siden mars 2017. Det er ingen automatikk i at annen inntekt skal gå til fradrag. Ytelser fra NAV, skal han i tilfelle selv tilbakebetale. Det faktiske tap av lønn fram til domstidspunktet skal dekkes. I tillegg må det kompenseres for at han ikke er knyttet til kommunal pensjonsordning. Rydland har arbeidet mange år i utlandet. Manglende inntekt nå har stor betydning for fremtidig pensjonsutbetaling.

Dersom han ikke får tre inn i stillingen igjen, skal det utmåles erstatning for fremtidig tap. Det er sparsomt med rettspraksis. Det er vanlig med 1 ½ års etterlønn hvor det inngås minnelig avtale med en avtroppende rådmann. Det tar tid å komme i nytt arbeid, som også ofte er dårligere avlønnet. Dette er noe det er vist forståelse for i forhandlinger med advokater fra Kommunenes sentralforbund. Med den belastning som har vært i denne saken, vil det ta langt tid før Rydland kommer i arbeid igjen.

I tillegg til dekning av økonomisk tap og fremtidig økonomisk tap skal det tilkjennes oppreisning. Nivået på oppreisningen ligger etter rettspraksis på omkring kr 150 000 i litt grovere saker. Medieomtalen og belastningen i denne saken gjør at oppreisningen må settes betraktelig høyere.

Dersom oppsigelsen er ugyldig, men retten kommer til at Rydland skal fradømmes stillingen er saken vunnet, jf. rettspraksis. Det må ved avgjørelse av sakskostnadsspørsmålet, uansett tas hensyn til at det foreligger tungtveiende grunner og at det er ulikt styrkeforhold mellom partene. Rydland har ikke fri sakførsel og må personlig dekke utgifter til prosessfullmektig.

Saksøkerens påstand:

1. Sør-Aurdal kommune dømmes til å betale Håkon Rydland lønn i avtalt oppsigelsestid på tre måneder.
2. Sør-Aurdal kommunes oppsigelse av Håkon Rydland kjennes ugyldig
3. Sør-Aurdal kommune dømmes til å betale Håkon Rydland erstatning fastsatt etter rettens skjønn.
4. Sør-Aurdal kommune dømmes til å betale sakens omkostninger.

Saksøktes påstandsgrunnlag:

Oppsigelsen av Rydland er gitt innenfor hans forlengende prøvetid og vilkårene for oppsigelse i prøvetiden er oppfylt jf. arbeidsmiljøloven § 15-6 første ledd.

Dersom retten skulle komme til at oppsigelsen er gitt utenfor prøvetiden anfører Sør-Aurdal kommune at oppsigelsen uansett er saklig etter arbeidsmiljøloven § 15-7 første ledd.

Selv om retten skulle komme til at oppsigelsen er ugyldig, må arbeidsforholdet uansett opphøre etter arbeidsmiljøloven § 15-12 første ledd annet punktum.

Oppsigelsen er gitt innenfor utløpet av prøvetiden. Prøvetid i 6 måneder er skriftlig avtalt, og den er skriftlig forlenget innen den var utløpt. Arbeidsgiver har oppfylt sin bevisbyrde for at den skriftlige forlengelsen er mottatt av Rydland.

Det skal foretas en ren bevisvurdering av når oppsigelsen er mottatt. Rydland har bekreftet at han har lest e-posten som han mottok på kvelden 9. mars 2017. Å sende oppsigelse pr. e-post er ikke en god måte å gjøre det på, men har ikke noe med gyldigheten av når den er kommet fram. Dette reguleres av avtalelovens bestemmelser.

Alt fravær som skyldes arbeidstakers forhold gir arbeidsgiver rett til forlengelse. Det overordnede hensyn er at prøvetiden skal bli så lang som det partene har avtalt.

Ved beregning er det kalenderdager som skal benyttes, ikke virkedager. Ved beregning etter kalenderdager utløper prøvetiden 12. mars 2017. Selv om det beregnes virkedager, er oppsigelsen skjedd innen utløpet av prøvetiden. Den skriftlige oppsigelsen ble overlevert 10. mars 2017, ca. kl. 10.00, mens prøvetiden løp ut samme dato kl. 12.00.

Alt fravær kan tas med. Dersom kommunen har talt feil, men det likevel har vært annet fravær som ligger innenfor den opprinnelige prøvetiden skal dette regnes med. Det vises til at Rydland hadde ekstraordinær feire i jula og var syk 13. januar 2017. Rydland hadde ytterligere 3 fravær i den forlengede prøvetiden. Dette fravær kan også tas med uten nytt varsel, så lenge prøvetiden ikke forlenges ut over det tidsrom som allerede er varslet.

Ved beregningen har kommunen regnet halve dager når Rydland har vært 50 % sykemeldt. Det kan imidlertid regnes hele dager. Da fravær foreligger i alle tilfeller hvor det ikke er utført 100 % arbeid slik at fullverdig arbeidsinnsats kan prøves. Rydlands resonnement om deltidsansatte er ikke relevant.

Sykemeldingene skal legges til grunn for fraværet. Det er ikke opplyst noe i sykemeldingene om utføring av arbeid i sykemeldingsperiodene. Det er heller ikke gitt informasjon om dette til kommunen som arbeidsgiver og til NAV. Under sykdom har ikke arbeidstaker arbeidsplikt, og er heller ikke underlagt arbeidsgivers styringsrett. Dersom sykemeldingene ikke skulle kunne legges til grunn, vil det medføre lovteknisk svært vanskelige regler. Subsidiært anføres at Rydland ikke har arbeidet i det omfang som han selv opplyser. Dersom arbeid under sykemelding skulle fått betydning, måtte arbeidet vært så omfattende at det dekket opp for ferie i romjula, egenmelding og differansen mellom 9. mars 2017 og det varslede utløp av forlenget prøvetid 15. mars 2017. Selv om Rydlands egen forklaring legges til grunn, er oppsigelsen innenfor prøvetidens utløp 12. mars 2017.

Oppsigelse av Rydland i prøvetiden er gyldig. En rådmann er øverste leder av kommunens administrasjon. Det stilles særlig strenge krav til en leder. Det skal derfor mindre til for at en leder må fratruke.

Rydland hadde lang ledererfaring. Han har arbeidet to år som rådmann i Vestre Slidre kommune. Det ble gjennomført et introduksjonsopplegg over 2 uker. Det skal ikke være nødvendig overfor en rådmann med hans bakgrunn og posisjon å gi veiledning i rollen som rådmann, hvordan han skal opptre i forhold til sine medarbeidere eller i forhold til politikerne.

Terskelen for – og vurderingen – ved oppsigelse i prøvetiden er en annen enn etter utløp av prøvetiden. Det sentrale ved prøving av oppsigelse i prøvetiden er om det er bevismessig dekning for at oppsigelsen bygger på forhold som prøvetiden tar sikte på å avklare.

Når det gjelder grunnlaget for oppsigelsen vises det til flere ulike forhold. Rydland unnlot å legge fram sak om driftstilpasning på første formannskapsmøte i 2017 (24. januar), til tross for at dette var enstemmig vedtatt etter innstilling fra ham i kommunestyremøte 6. desember 2016. Det følger av kommuneloven § 23 nr. 2 at rådmannen som kommunens administrasjonssjef plikter å sørge for at vedtak blir iverksatt. Rydland gjorde ikke dette, selv om loven er helt klar. Når han så la fram saken i nytt møte 7. februar 2017 var saksframlegget spinkelt. Disse forhold er tatt opp med Rydland. Da han ikke framla noen sak 24. januar 2017 ble det etterlyst hvorfor. I møtet 7. februar 2017 fikk han tilbakemelding om at det han la fram var for dårlig. Dette forhold ble tatt opp i møtet med ordfører og varaordfører 16. februar 2017. Det ble videre tatt opp i drøftingsmøtet 6. mars 2017. Rydland valgte å ikke kommentere saken i møtet eller referatet fra møtet. Denne saken må ses i sammenheng med saken om Visjon Valdres, som heller ikke var godt nok forberedt. Disse forhold viser at Rydland hadde manglende tilpasning til arbeidet.

Rydland håndterte kritikk dårlig. I tidligere intervju fremhevet Rydland at han er god til å takle kritikk. Det skapte forventninger hos kommunen som arbeidsgiver. I etterkant av saken om Visjon Valdres, tok han opp med ordføreren at han ønsket et møte med ordføreren og de to politikerne som hadde vært mest kritiske. Det er demokratisk utfordrende og viser Rydlands manglende evne til å takle kritikk og rolleforståelse. Ordføreren ga tilbakemelding på dette ved vennlig korreks i svarmail. Forholdet ble videre tatt opp i møtet 16. februar 2017 og i drøftingsmøtet. I etterkant av møtet 7. februar 2017 tok Rydland opp med ordføreren om han kunne legge fram saker uten forslag til vedtak. Ordføreren ga en høflig tilbakemelding om at det må lages saksframlegg med innstilling til vedtak. Etter formannskapsmøtet 7. februar 2017, la han 8. februar 2017 ut fraværsmelding i elektronisk kalender begrunnet med «Rekonvalesens fra f.skapet». Meldingen ble ikke oppfattet som en spøk. Kommunen vurderer meldingen som respektløst, selv om den ble slettet fra kalenderen senere samme dag. Disse forhold ble tilsvarende tatt opp i møtet 16. februar 2017 og i drøftingsmøtet, og viser Rydlands manglende tilpasning til arbeidet.

Etterfølgende forhold, som kommunen ikke var kjent med da Rydland ble sagt opp, underbygger Rydlands manglende evne til å takle kritikk. Før tiltredelse uttalte Rydland at ledergruppa i administrasjonen var for stor. Da Stegarud ga tilbakemelding om at ledergruppa hadde reagert på dette, ble Rydland irritert. 17. oktober 2016 etterlyste Stegarud mer delaktighet i budsjettprosessen, noe han reagerte på med sinne.

Rydlands håndtering av sak om sekretærfunksjonen i kontrollutvalget viser manglende rolleforståelse og manglende evne til å tilpasse seg arbeidet. Det er kommunestyret som skal sørge for sekretærbistand til kontrollutvalget jf. kommuneloven § 77 nr. 9. Vedtak treffes på grunnlag av innstilling fra kontrollutvalget, tilsvarende kommuneloven § 78 nr. 3. Det fremgår klart av forskrift om kontrollutvalg i kommuner og fylkeskommuner § 20 at sekretariatet skal være uavhengig kommunens eller fylkeskommunens administrasjon. Rådmannen skal holde seg borte fra dette arbeidet, og har heller ikke noe ansvar for eventuelle feil. Når ordføreren gir klare signaler om at Rydland skal holde seg borte fra dette arbeidet og ikke sette opp saken på saklisten, skal han respektere det. Rydlands

reaksjon da ordføreren tok opp saken med ham, vitner igjen om manglende evne til å takle kritikk. Ut fra e-postutvekslingen med Rydland, kunne det ikke være overraskende at denne saken var ett av grunnlagene for oppsigelsen.

Rydland har når det gjelder henholdsvis rådmannens og ordførerens oppgaver, vist manglende rolleforståelse. Ordføreren leder kommunestyremøtene, er kommunens rettslige representant og underskriver på kommunens vegne i alle tilfeller myndigheten ikke er lagt til andre, jf. kommuneloven § 9 nr. 3. Rådmannen er kommunens øverste administrative leder, jf. kommuneloven § 23. Han har ingen overordnet, med unntak av kommunestyret. Ordføreren har ingen rolle i personalsaker i kommunen. Det er et overgrep mot den ansatte, dersom ordføreren involveres i et ansettelsesforhold. Dersom rådmannen vil involvere politisk nivå, må han forholde seg til kommunestyret som organ, dersom det ikke foreligger delegasjon til formannskapet. Kontakt med ordføreren i en slik sak begrenser seg til å snakke med han for å få saken på sakskartet. Både Stegarud og Svein Granli har reagert kraftig på at Rydland diskrediterte dem overfor ordføreren. Dette er både lite profesjonelt, og i strid med lederavtalen.

Rydland baksnakket Stegarud både til plansjef Granli og personalsjef Bjørg Dokken, og sagt til tillitsvalgt og kommunestyrerepresentant Ragnhild Kvale at han ikke kunne ha Stegarud med i gruppen som skulle arbeide med driftstilpasninger på grunn av samarbeidsproblemer. Dette er etterfølgende omstendigheter, som underbygger grunnlaget for oppsigelse. Fordi de ansatte har vært lojale overfor Rydland, var ikke kommunen kjent med disse forhold før etter oppsigelsen.

Det har vært flere konfrontasjon mellom Rydland og ansatte. Rydlands framstilling av det om skjedde mellom han og Stegarud 17. oktober 2017 er uriktig. Hun etterlyste mer engasjement fra han i budsjettprosessen. Han kalte på ordføreren, og opplyste at hun nektet å forholde seg til rådmannen som leder. Episoden er et alvorlig overgrep i seg selv, som alene utgjør oppsigelsesgrunnlag om det hadde blitt fulgt opp der og da. Forholdet utgjør en del av det samlede oppsigelsesgrunnlag.

Etter presentasjonen av Fossvangområdet, sa Granli at presentasjonen hadde gått greit. Rydland svarte at det var viktig at administrasjonen framsto samlet utad, og at det var en del av det Granli hadde presentert som han var uenig i. Han sa videre at det var noen som laget tallene som trengtes for å få til det de ville ha. Dette er en påstand om forøk på å forlede formannskap og kommunestyre. Dersom dette hadde vært riktig, ville det vært Rydlands oppgave og tatt affære overfor Granli og andre i administrasjonen som har hadde deltatt i dette. Forholdet var ikke kjent for kommunen, og utgjør etterfølgende forhold som underbygger grunnlaget for oppsigelsen.

Kommunen hadde med Rydlands bakgrunn og opplysninger i søknaden forventninger om at han hadde visjoner innen næringsutvikling. Kommunen savnet engasjement fra Rydland, noe som ble tatt opp på møtet 16. februar 2017. I stedet for å svare på spørsmål, la han «skylden» på administrasjonen.

Rydland har ikke avtalerettslig krav på lønnsregulering eller rett til overføring av ubenyttet ferie fra tidligere arbeidsgiver Vestre Slidre kommune. Når han likevel fremmer slike krav, til tross for motforestillinger, undergraver det kommunens forventning om etterrettelighet hos Rydland. Selv om hans krav ble imøtekommet, er ikke hans adferd akseptert.

En rådmann er avhengig av absolutt tillitt. Å besvare brev om forlengelse av prøvetid etter flere uker med at prøvetiden er utløpt for 2 dager siden som følge av arbeid under sykemelding, er destruktivt for arbeidsforholdet og tilsvarer underskrift på egen oppsigelse.

Rydlands adferd knyttet til forlengelse av prøvetiden er alvorlig. Enten opplyser han uriktig å ha jobbet under sykemelding, eller han har jobbet uten at dette er rapportert til NAV, med den følge at kommunen har mottatt uriktig refusjon av sykepenger. En rådmann må som leder ha orden på sine personlige forhold, når det har betydning for arbeidsgiver.

Rydland har gjort forsøk på alliansebygging med politikerne i kommunen. Dette er i strid med lederavtalens punkt 1.1.2. og kommuneloven § 23. Det er bare ett grensepunkt, og det er mellom ordfører og rådmann. Det skal ikke være kontakt mellom rådmannen og enkeltpolitikere. Rydland har vært i kontakt med en rekke politikere; Magne Damslor, Reidar Schlytter, Elling Fekjær, Trine Adde Hansebakken, Ragnhild Kvale og Stig Solbrekken. Overfor alle gir han uttrykk for samarbeidsproblemer med ordføreren. Kvale følte hennes fortrolighet var utnyttet under dekke av at han var medlem av Fagforbundets arbeidstakerforening for rådmenn. Hun følte SMS-meldingen hvor han skrev «spent på hva som bor i deg på torsdag» - relatert til kommunestyrets behandling av hans oppsigelsessak – som truende. E-post-utvekslingen med Stig Solbrekken oppfattes som et forsøk på påvirkning.

Ytterligere flere forhold er det grunn til å sette fingeren på, selv om de i seg selv er av mindre betydning. I sin forklaring til ordfører og varaordfører 16. februar 2017 var ikke Rydland sannferdig i sin forklaring om forholdet til kommunerevisjonen. Ifølge Rydland hadde kommunerevisor Sandsengen «lagt seg flat», etter den diskusjon som tidligere hadde vært mellom dem. Ifølge Sandsengen var dette motsatt. Tilsvarende gjelder det forhold at han satte opp ferie i februar 2017, uten at dette var avklart med arbeidsgiver eller stedfortreder. Det er naturlig at dette hadde vært avklart, slik at det forelå tydelighet om når han ikke var på jobb.

Det er ikke korrekt at Rydland ble oppfordret til å søke stillingen, uten at dette utgjør en del av oppsigelsesgrunnlaget.

Rydland har bidratt til flere medieoppslag. Det er også han som i størst grad ønsker frigivelse av dokumenter. Dette vurderes som etterfølgende forhold av betydning for oppsigelsen.

Kommunen har oppfylt kravene til saksbehandlingen. Kommunen hadde grunn til å forvente en fullt ut tilfredsstillende arbeidsinnsats i løpet av kort tid. Når det ikke var tilfellet, kunne han sies opp i prøvetiden, uten annen saksbehandling enn forhåndsvarsel og innkalling til drøftingsmøte.

Det er ikke krav til veiledning av en toppleder, slik som i andre stillinger lenger ned i organisasjonen. En oppsigelse skal likevel ikke komme overraskende, derfor er det krav om avholdelse av drøftingsmøte.

Irettesettelse eller veiledning er ikke nødvendig. Oppsigelsen kom ikke overraskende på Rydland. Svært mange forhold var tatt opp med han av ordføreren underveis. I tillegg ble det gjennomført et uformelt oppfølgingsmøte 16. februar 2017. Møtet ble gjennomført for å utfordre Rydland og se om han kunne forbedre seg. Overfor en toppleder er det ikke nødvendig med formell innkalling og agenda. En leder skal ikke ha problemer med å gå inn i et slikt møte og takle det. Når man har med en toppleder å gjøre, er arbeidsgiver og arbeidstaker mer likestilte parter, enn hvor arbeidstakeren har en stilling lenger ned i organisasjonen. Ordfører og varaordfører har forklart seg likt og i samsvar med ordførers notat fra møtet. Retten må legge dette faktum til grunn som bevist.

Rydland fikk forhåndsvarsel og 14 dager til å forberede seg til drøftingsmøtet. I forhåndsvarselet opplyste han at han har rett til å gjøre seg kjent med de opplysninger som finnes i saken. Rett til innsyn følger av forvaltningsloven §§ 18 og 20. Rydland må selv ta konsekvensen av å velge ikke å benytte seg av denne retten. Innkallingen til drøftingsmøtet fyller alle krav etter arbeidsmiljøloven og forvaltningsloven.

Drøftingsmøtet 6. mars 2017 var et reelt drøftingsmøte. Referatet viser at grunnlaget for oppsigelsen ble gjennomgått. Rydland ble gitt anledning til å imøtekomme de forhold som kommunen tok opp. Han virket ikke interessert, og unnlot å gjøre det. Han fikk anledning til å komme med kommentarer til referatet. Det ble gitt en kort frist på 1 ½ dag, men det kom ingen tilbakemelding fra ham. Når kommunen tar stilling til spørsmålet om oppsigelse 9. mars 2017 er arbeidsmiljøloven og forvaltningslovens krav ivaretatt. Det er ikke kommunens feil at de ikke i større grad sitter med opplysninger om Rydlands syn.

Fylkesmannens bemerkninger til kommunens saksbehandling er ikke relevant for spørsmålet om gyldigheten av oppsigelsen.

Ved en eventuell erstatningsutmåling må det tas hensyn til at 5 uker er opptjent feire i 2016, og som derfor skal gå til fradrag.

Når det gjelder tap i fremtidig erverv, vil ikke Rydland med sin kompetanse ha problemer med skaffe seg annet arbeid. Med sin lange erfaring som selvstendig næringsdrivende og en god attest fra Vestre Slidre kommune, vil han klare det.

Når det gjelder oppreisning for tort og svie er Rydland langt å bebreide selv for sin adferd og den mediefokusering saken har fått. Kommunen har ikke hatt noen intensjon om å legge «stein til byrden». Kommunen ga han en mulighet til å tre ut av stillingen med æren i behold under drøftingsmøtet, en mulighet han valgte å ikke benytte seg av.

Saksøktes påstand:

Prinsipalt:

Sør-Aurdal kommune frifinnes.

Subsidiært:

Arbeidsforholdet bringes til opphør fra det tidspunkt retten fastsetter.

I begge tilfeller:

Håkon Rydland dømmes til å betale sakens omkostninger.

Retten vurdering:

Saken gjelder spørsmålet om Sør-Aurdal kommunes oppsigelse av Håkon Rydland 9. mars 2017 er gyldig. Partene er uenige om oppsigelsen fant sted innen utløpet av prøvetiden, da det er uenighet om beregningen av forlengelsen.

Retten vil først ta stilling til om oppsigelsen fant sted i prøvetidsperioden, eller ikke. Dersom oppsigelsen ble gitt i prøvetidsperioden skal gyldigheten av oppsigelsen vurderes etter arbeidsmiljøloven § 15-6 første ledd. Dersom den fant sted etter utløpet av prøvetiden, skal gyldigheten vurderes etter arbeidsmiljøloven § 15-7 første ledd. Kommer retten til at oppsigelsen er gyldig, enten fordi vilkårene for oppsigelse i prøvetiden eller oppsigelse utenfor prøvetid er oppfylt, frifinnes kommunen.

Dersom resultatet blir at oppsigelsen er ugyldig, skal retten ta stilling til kommunens krav om at arbeidsforholdet skal bringes til opphør, og Rydlands krav på erstatning. Er oppsigelsen gyldig, men foretatt utenfor prøvetiden, følger det av dette at Rydland har krav på lønn i en oppsigelsestid på 3 måneder, i stedet for 14 dager som han har mottatt.

Er oppsigelsen foretatt i prøvetiden?

Rydland tiltrådte stillingen som rådmann 1. august 2016. Det fremgår av arbeidsavtalen signert av partene 29. april og 5. mai 2016 at det er avtalt en prøvetid på 6 måneder, med gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager. Det er videre avtalt at fravær i løpet av de første 6 månedene kan forlenge prøvetiden tilsvarende fraværrets lengde.

Oppsigelsen fant sted 9. mars 2017 og ble oversendt Rydland pr. e-post kl. 23:00:45. Lesebekreftelse viser at Rydland åpnet e-posten samme dag kl. 23:21:12. Rydland har i sin forklaring i retten, bekreftet at han leste innholdet, men var usikker på om det skjedde før

eller noe etter midnatt. Rydland fikk også overlevert skriftlig oppsigelse ca. kl. 10:00 den 10. mars 2017.

Det følger av arbeidsmiljøloven § 15-6 fjerde ledd at arbeidsgiver ved arbeidstakers fravær kan forlenge den avtalte prøvetiden med en periode som tilsvarer lengden av fraværet. Kommunen hadde rett til å forlenge prøvetiden da det var skriftlig avtalt prøvetid, og Rydland innen utløpet av prøvetiden ble skriftlig varslet om forlengelsen. Prøvetiden løp opprinnelig ut pr. 1. februar 2017. Forlengelsen skjedde ved brev av 11. januar 2017 fra ordføreren til Rydland:

Du ble sykmeldt den 18.10.16, og var vekselvis sykmeldt i 100% og 50% stilling til den 11.12.26. På dette grunnlag finner vi det nødvendig, og i h.h.t. arbeidsavtalen, å forlenge din prøvetid til den 15.03.17.

Det er dokumentert ved framlagte sykemeldinger at Rydland var 100 % sykmeldt 18.10.2016 – 31.10.2016, 50 % 01.11.2016 – 03.11.2016, 100 % 4.11.2016 – 13.11.2016, 50 % 14.11 – 30.11.2016 og 50 % 1.12.2016 – 11.12.2016. Han startet i arbeid igjen 12.12.2016.

Legges det til grunn at 50 % fravær gir anledning til 50 % forlengelse av prøvetiden, vil prøvetiden kunne forlenges med 1 dag pr. 2 dager 50 % sykefravær. Retten mener bestemmelsen må praktiseres slik. Et hensyn bak regelen er at arbeidsgiver skal få anledning til å prøve ut arbeidstakeren i stillingens avtalte omfang. Har en arbeidstaker i 100 % stilling vært 50 % fraværende, vil ikke arbeidsgiver få prøvd arbeidstakeren tilstrekkelig.

Partene har ulikt standpunkt til om beregningen skal skje ut fra kalenderdager, eller arbeidsdager. Foretas beregningen ut fra antall kalenderdager utgjør sykefraværet 39 1/2 dag. Beregnes fraværet etter arbeidsdager, utgjør fraværet 27 1/2 dag. Opprinnelig prøvetid løp til 1. februar 2017, en forlengelse med 39 ½ kalenderdag ender søndag 12. mars 2017. I samme periode er det 27 arbeidsdager, noe som medfører at prøvetiden beregnet etter arbeidsdager kunne forlenges til 10. mars 2017.

Oppsigelsen som ble meddelt pr. e-post 9. mars, og overlevert personlig ca. kl. 10:00 den 10. mars 2017, er ved begge beregninger foretatt innen utløpet av prøvetiden. Retten mener videre det har formodningen mot seg at Rydland ikke har lest oppsigelsen på det tidspunkt lesebekreftelsen viser at han åpnet e-posten med tilsendt oppsigelse 9. mars 2017, kl. 23:21:12. Forlengelse av prøvetiden med sykemeldingsperiodene, justert for gradert sykemelding, er mest korrekt. Arbeidsmiljølovens bestemmelser om prøvetid operer ikke med arbeidsdager. Når det kan avtales en prøvetid på 6 måneder jf. arbeidsmiljøloven § 15-6 tredje ledd omfatter dette så vel lørdager som helligdager. Det er sammenheng i bestemmelsen når forlengelsen omfatter hele fraværsperioden, uten unntak for lørdager og

helligdager. Hadde lovgiver ment dette annerledes, måtte dette kommet til uttrykk i lovens ordlyd. En slik forståelse er også best i samsvar med en lovteknisk sett enklest regel. Det vises i denne sammenheng til forarbeidene da bestemmelsen kom inn i arbeidsmiljølovgivningen, Ot.prp.nr 50 (1993-1994) s. 161-162:

[...] Prøvetiden bør kunne forlenges med et tidsrom tilsvarende den tiden arbeidstakeren har vært fraværende i prøvetiden. Dette vil også lovteknisk sett være den enkleste regelen. Videre må det være arbeidsgivers ansvar å kunne dokumentere lengden og årsaken til fraværet.

Kommunen har som arbeidsgiver oppfylt bevisbyrden for at oppsigelsen fant sted innen utløpet av den forlengede prøvetiden, ved de framlagte sykemeldingene. Det er videre enighet mellom partene om at Rydland startet å arbeide igjen 12. desember 2016, selv om sykemeldingen gjaldt til og med 16. desember 2016. Rydland har opplyst at dette er noe lønnsavdelingen var klar over. Retten legger derfor til grunn at det heller ikke er krevd refusjon av sykepenger fra NAV for tiden 12. – 16. desember 2016.

Rydland har anført at han mens han var 100 % sykemeldt hadde minst 50 % arbeidsaktivitet, og mens han var 50 % sykemeldt minst 75 % arbeidsaktivitet. Retten ser ikke bort fra at han kan ha utført noe arbeid under sykefraværet, men dette er ikke godtgjort gjennom dokumentasjonen som foreligger. Del D av sykemeldingene, som skal sendes til den som skal utbetale sykepenger, dvs. til NAV for refusjon etter arbeidsgiverperioden, inneholder egenerklæring fra arbeidstakeren. Der skal arbeidstakeren blant annet opplyse om han har utført arbeid for arbeidsgiveren i perioden det er krevd sykepenger for. Ved arbeid skal det opplyses hvor mange timer pr. uke som er arbeidet.

Rydland har signert men ikke fylt ut egenerklæringen. Han har opplyst at årsaken til dette er at den ble signert da sykemeldingen ble utstedt, og at han på dette tidspunkt ikke kunne vite om han ville komme til å utføre arbeid. Det fremgår av spørsmålsstillingen i egenerklæringen at opplysningene forutsettes gitt ved utløpet av den enkelte sykemelding, jf. f.eks. «Har du utført arbeid hos arbeidsgiveren nevnt i punkt 1.6 i den perioden du krever sykepenger for?» Fristen for å kreve refusjon fra NAV er 3 måneder, mens ingen av sykemeldingene omfatter lengre tidsrom enn 2 uker. Det var således rikelig tid til å kreve refusjon etter den enkelte sykemeldingsperiodes utløp. Dokumentasjon for selve sykemeldingen, som skal sendes arbeidsgiver straks sykemeldingen er utstedt, er ikke del D, men C.

Rydland har ikke før oversendelse av egenerklæringen til arbeidsgiver, eller i ettertid gitt korrigerende opplysninger om utført arbeid, slik han har plikt til jf. egenerklæringen: «Jeg plikter å gi NAV beskjed dersom jeg i sykemeldingsperioden: blir arbeidsfør, helt eller delvis, og starter i arbeid igjen.» Partene er enige om at Rydland ikke har gitt noen slike

opplysninger, slik at kommunen har fått refundert sykepenger fra NAV i samsvar med det som korresponderer med sykemeldingsgraden i den enkelte sykemelding.

Når Rydland opplyser at han har arbeidet 50 % mens han var 100 % sykemeldt og 75 % mens han var 50 % sykemeldt, er det liten sammenheng mellom de opplysninger Rydland har gitt i egenerklæringen og det arbeidsomfanget som anføres. Det er vanskelig å forstå at dette er en uteglemlelse i 5 ulike egenerklæringen. Etterhvert som han erfarte at han arbeidet, til tross for sykemeldinger, var det enda større grunn til å opplyse om arbeidet i de påfølgende egenerklæringene.

Stillingen som rådmann er utpreget selvstendig. Arbeidet omfatter naturlig nok en god del møtevirksomhet, også utenfor administrasjonen og i formannskapet og kommunestyret. Rydland har forklart at han ikke informerte ordføreren eller andre i kommunen om at han arbeidet under sykemeldingsperiodene, men at de var fullt klar over at han var tilgjengelig. Det arbeid han har utført, og som ikke besto i å delta i møter, ble foretatt hjemmefra. Han betjente sin personlige epostkonto under hele sykemeldingsperioden. At han ikke var på kontoret mens han var sykemeldt er i samsvar med opplysninger fra personalsjef Bjørg Dokken. Hun hadde ingen kunnskap om at han jobbet under sykemeldingsperiodene, med unntak av deltakelse i et møte.

I oppfølgingsplanen fra dialogmøtet med ordføreren 15.11.2016, mens Rydland var 50 % sykemeldt, fremgår det at Rydland ønsket hjemmekontor. Ordføreren ønsket at han skulle prioritere å være på kontoret, framfor regionale møter som kunne unngås. Dette for å oppnå bedre kontakt med ledere lokalt. Det foreligger ikke opplysninger om at han har eller at det planlegges arbeid i større utstrekning enn det som følger av den graderte sykemeldingen. I e-post fra Rydland til ordføreren 30. november 2016 har Rydland satt opp en arbeidsplan fram til 16. desember 2016, som var den opprinnelige varigheten av dagjeldende sykemelding. Han har satt opp at han skal være to dager på kontoret og delta i fire møter. Det kan ikke fra dette utledes at det er arbeidet mer enn 50 % i denne perioden. De to kontordagene var for øvrig satt opp 13. og 15. desember 2016, og ble utført etter Rydland startet å arbeide 100 % igjen fra 12. desember 2016. To av møtene gjaldt regional rådmanssamling på Fagernes. Ordføreren ba i tilbakemelding på e-posten 1. desember 2016 om at Rydland vurderer å sende andre fra administrasjonen, dersom assisterende rådmann ikke kan møte i hans sted.

Formålet med bestemmelsen om forlengelse av prøvetiden, er at arbeidsgiver skal få en reell mulighet til å prøve ut arbeidstakeren. Når en arbeidstaker, som her, ikke befinner seg på kontoret tilsvarende det som naturlig følger av stillingen, men foretar arbeid hjemmefra, besvarer e-post og deltar i enkelte møter, mangler vesentlige deler av de elementer som gir grunnlag for å vurdere arbeidstakeren. Retten mener derfor kommunen, slik forholdene var i denne saken, hadde anledning til å forholde seg til de dokumenterte sykemeldingsperiodene som fravær ved beregning av prøvetidens forlengelse.

Retten kan ikke se at kommunen på avtalerettslig grunnlag har akseptert Rydlands innsigelse mot beregningen av prøvetidsforlengelsen. Etter å ha mottatt brev datert 11. januar 2017 om forlengelse til 15. mars 2017, skrev Rydland e-post til ordføreren 16. januar 2017, der han foruten å reagere på at prøvetiden ble forlenget ved skriftlig brev til hans privatadresse, uten at forholdet var drøftet, stilte spørsmål om hvordan kommunen hadde kommet fram til omfanget av fraværet: «Hvordan har du kommet frem til at min arbeidsinnsats i perioden 18.10.16 til 11.12.16 utgjorde til sammen 12 arbeidsdager?» Ordføreren svarte på e-posten 18. januar 2017:

Til det andre spørsmålet om hvordan jeg har kommet frem til at du har 12 arbeidsdager. Jeg har sett på perioden med de ulike sykemeldingsprosentene og kommet frem til at sykemeldingsperioden omfatter 30 arbeidsdager. Dette har jeg lagt til grunn. Om du mener dette er feil kan dette korrigeres.

Rydland ga ingen snarlig tilbakemelding på e-posten. I SMS til varaordfører Trine Adde Hansebakken 25. januar 2017 skriver han: «Jeg hadde en samtale med K[åre] [ordføreren] (rettens tilføyelse) i går kveld. Fikk forsåvidt parkert dette med prøvetiden, men vi har meget store utfordringer [...]». I sin partsforklaring utdypet Rydland at ordføreren på hans forespørsel hadde opplyst at bakgrunnen for prøvetidsforlengelsen var mer en formalitet, og at Rydland derfor på dette tidspunkt ikke tenkte det hadde noen praktisk betydning. Dette var bakgrunnen for meldingen til varaordføreren om at det med prøvetiden for så vidt var parkert. Det kan ikke fra dette utledes at arbeid under sykemelding var tema, men at Rydland fikk inntrykk av at prøvetidsforlengelsen ikke hadde noen praktisk betydning.

Ordfører og varaordfører gjennomførte et møte med Rydland 16. februar 2017, noe retten vil komme nærmere tilbake til. Ordfører har håndskrevet et notat/referat fra møtet, som er medundertegnet av varaordføreren. Notatet/referatet er ikke et omforent referat, men gir uttrykk for ordfører og varaordførers opplevelse av det som skjedde i møtet. Selv om notat gir uttrykk for deres subjektive opplevelse, er det i motsetning til en vitneforklaring, tidsnært. Hansebakken bekreftet i sin forklaring for retten at notatet/referatet gir en riktig gjengivelse av det som skjedde i møtet. Det fremgår ikke av notatet/referatet at spørsmålet om arbeid i prøvetiden ble drøftet, bare at prøvetidsforlengelsen var et tema:

8. Han [Rydland] (rettens presisering) kom selv inn på forlengelse av prøvetid og mente at vi ikke skulle gå rundt grøten som han sa, men finne ut hvordan vi kunne løse dette.

I e-post sendt 22. februar 2017, kl. 10:27, var første gang Rydland ga uttrykk for at han har arbeidet i det omfang som også senere anføres i saken. Han opplyste at fraværet utgjør maksimalt 20 dager. Han skrev videre: «Jeg anser derfor prøvetiden for å ha utløpt mandag 20. februar.», det vil si to dager før han ga tilbakemeldingen på ordførerens e-post av 18. januar 2017.

Kommunens forhåndsvarsel er datert 22. februar 2017. Det fremgår ikke, verken i Rydlands e-post, eller i forhåndsvarselet noe om hvem som mottok hva først. Sending av e-posten og brevet kan ha krysset hverandre. Kommunen har i forhåndsvarselet fastholdt at prøvetiden fortsatt løper. Dette fremgår blant annet av overskriften i varselet. «Forhåndsvarsel om oppsigelse i prøvetiden / Innkalling til drøftingsmøte, jf. arbeidsmiljøloven § 15-1». Rydland må med dette ha forstått at kommunen fastholder sitt standpunkt om prøvetidsforlengelsens varighet.

Er oppsigelsen gyldig jf. arbeidsmiljøloven § 15-6 første ledd?

I det retten er kommet til at oppsigelsen er skjedd i løpet av prøvetiden, skal det vurderes om den er gyldig jf. arbeidsmiljøloven § 15-6 første ledd.

Retten bemerker først at de formelle krav til gjennomføring av oppsigelsesprosessen er oppfylt. Rydland mottok forhåndsvarsel ved brev av 22. februar 2017. I brevet er han gjort kjent med sine rettigheter, herunder gitt anledning til å gjøre seg kjent med sakens dokumenter, komme med skriftlig forklaring i sakens anledning og anledningen til å møte sammen med tillitsvalgt eller annen rådgiver/fullmektig i drøftingsmøtet som han i samme brev ble innkalt til 6. mars 2017, kl. 14:00, jf. arbeidsmiljøloven § 15-1. Arbeidsmiljøloven fastsetter ikke noe om hvor lang tid forut arbeidstakeren skal innkalles. Innkalling samtidig med møtestart er ikke i tråd med lovens forutsetning, jf. Jakhelln og Aune: *Arbeidsrett.no* Kommentarer til arbeidsmiljøloven, 2. utgave (2006) s. 782. I dette tilfellet er innkalling skjedd med frist på 2 uker, hvilket klart ga Rydland tid til både å innhente sakens dokumenter og å avtale bistand fra tillitsvalgt eller en annen rådgiver/fullmektig.

Arbeidsmiljøloven inneholder ikke konkrete krav til drøftelsenes innhold. Jakhelln/Aune s. 783 viser til at innholdet utledes av formålet med drøftelsene, og derfor minst bør omfatte arbeidsgivers informasjon om formålet med drøftingsmøtet, arbeidstakeren presenteres for at det vurderes oppsigelse og grunnlaget for dette. Arbeidstakeren bør gis tilgang til sakens dokumenter. Arbeidstakeren skal gis anledning til å komme med synspunkter og bør oppfordres til å fortelle om det særlige forhold som gjør at en oppsigelse vil ramme han særlig hardt.

Rydland er i forhåndsvarselet opplyst om sin anledning til å få innsyn i sakens dokumenter, men har valgt ikke å benytte seg av denne mulighet. Det fremgår av referatet fra drøftingsmøtet at han ble orientert om bakgrunnen for møtet, og at kommunen vurderte oppsigelse av ham. Han ble videre presentert for grunnlaget og fikk anledning til å komme med sine synspunkter. Retten vurderer drøftingene som reelle, selv om kommunen i slutten av møtet opplyser at kommunen har lite å gå på og ber Rydland uttale seg om hvilken løsning han ser for seg. Deretter opplyste formannskapsmedlem Olav Kristian Huseby at alternativet er at Rydland selv sier opp, og ved fortsatt uenighet vil saken bli fremmet for kommunestyret. Dette skjer imidlertid etter partene har gått gjennom grunnlaget.

Ut fra referatet fremgår det at Rydland i liten grad gir uttrykk for sine synspunkter på de forhold som tas opp. Referatet er ikke signert av partene og er ført i pennen av kommunens representanter. Det er ikke et krav at skriftlig referat settes opp, men er noe som bør gjøres. I den grad partene ikke er enige om innholdet, kan partene sette opp hvert sitt referat. I dette tilfellet har Rydland fått referatet til uttalelse. Det ble riktignok gitt en kort frist på 1 ½ dag til bemerkninger. Selv om dette er liten tid, har han hatt tilstrekkelig tid, sett hen til at det vanligste er at referatet settes opp i løpet av møtet. Rydland har valgt ikke å signere eller kommentere referatet.

Arbeidsmiljøloven § 15-6 første ledd lyder slik:

Bli arbeidstaker som skriftlig er ansatt på en bestemt prøvetid, sagt opp, må oppsigelsen være begrunnet i arbeidstakers tilpasning til arbeidet, faglige dyktighet eller pålitelighet.

Ordlyden gjenspeiler det som er formålet med å regulere oppsigelsesvernet i prøvetida særskilt. Formålet er å gi arbeidsgiveren mulighet til i løpet av en avgrenset periode å foreta en reell vurdering av den nyansatte opp mot de faglige kvalifikasjoner og menneskelige egenskaper som stillingen krever og som arbeidsgiveren kan forvente.

Formålet har betydning for hvor mye som skal til for at en oppsigelse i prøvetida skal stå seg. Etter rettspraksis, herunder Rt-2003-1071, er det på det rene at terskelen «er noe - ikke helt ubetydelig - lavere enn det som ellers gjelder». Det følger videre av samme avgjørelse at domstolen skal være tilbakeholden med å overprøve arbeidsgivers skjønsmessige vurdering:

Ved gjennomgang av prøvetidsreglene ved lov nr. 2/1995, som jeg nettopp har nevnt, ble det understreket at domstolene skal være «svært tilbakeholdne med å overprøve arbeidsgivers skjønsmessige vurdering av hvorledes arbeidstakeren fungerer i stillingen, så lenge det faktum oppsigelsen bygger på, må anses bevist og relevant. Etter mitt syn må bestemmelsen anvendes på denne måten.

På den annen side skal også prøvetidsansatte ha et reelt oppsigelsesvern. Det betyr at domstolene må prøve om oppsigelsen reelt sett bygger på forhold i tilknytning til arbeidstakerens egnethet for stillingen. Det er derfor ikke nok at arbeidsgiveren begrunner oppsigelsen på en måte som, mer generelt, har med en vurdering av den prøvetidsansattes egnethet å gjøre. Det må også være bevismessig dekning for de konkrete, faktiske omstendighetene som arbeidsgiveren påberoper som grunnlag for sin vurdering.

Begrunnelsen for oppsigelsen fremgår slik i oppsigelsesbrevet datert 9. mars 2017:

Årsaken til oppsigelsen, som er gjort med hjemmel i Arbeidsmiljøloven § 15-6, er bl.a. at det i løpet av den tiden du har vært tilsatt har utviklet seg et til dels vanskelig samarbeidsklima

med deg. Det har vært uheldige konkrete situasjoner og hendelser. Det har blitt etterlyst handling og initiativ som formannskapet mener du i liten grad har imøtekommet. Det oppleves som om kompetansen til gjennomføring av prosesser ikke er god nok i forhold til de krav som med rimelighet må kunne stilles til en person i din stilling. Og din adferd i flere sammenhenger har medført at det blir stillet spørsmål ved dine samarbeids- og lederegenskaper. Begrunnelsene for øvrig går fram av vedlagte kommunestyresak; det vises til denne for utdyping av sakens bakgrunn. De aktuelle forholdene utgjør også – etter arbeidsgivers vurdering – saklig grunnlag for oppsigelse etter arbeidsmiljøloven § 15-7 (1).

Som det fremgår av oppsigelsesbrevet, er begrunnelsen først og fremst knyttet til kriteriet «arbeidstakers tilpasning til arbeidet», men også «faglig dyktighet». Begrunnelsen er knyttet til generelle vurderinger på ulike områder. Imidlertid må oppsigelsen leses i sammenheng med kommunestyrets sak, som det henvises til, når retten skal kontrollere om det er bevismessig dekning for de konkrete faktiske omstendigheter som oppsigelsen bygger på. I saksframlegget til kommunestyret er begrunnelsen konkretisert med disse eksemplene:

- Behovet for en særskilt driftstilpasningsprosess har vært formidlet til rådmannen fra starten av. Det har blitt etterlyst konkrete saker til behandling i formannskapet, med skisser til opplegg og en konkret prosjektplan. Dette i samsvar med vedtak i desember. Slik sak kom først etter flere purringer fra ordfører / formannskap. Formannskapet opplevde at saken inneholdt svært få tanker om og forslag til hvilke planer rådmannen hadde for en kommende prosess med driftstilpasning. En mener at dette er krav som det må være åpenbart rimelig å kunne stille til en rådmann.
- Rydland ga under jobbintervju uttrykk for at han var god til å takle kritikk. Etter en sak i kommunestyret om Visjon for Valdres formidlet rådmannen via e-post at han ønsket en samtale med ordfører og to av dem som kritiserte saken under behandling. Senere, under et formannskapsmøte, ble det reist kritikk av saken om driftstilpasning. Den 13.02.17 tok rådmannen opp med ordføreren at han var lite bekvem med kritikken han hadde fått i formannskapet. Han vurderte også med bakgrunn i denne kritikken å ikke fremme innstillinger i vanskelige saker. Dette for å unngå belastninger.
- Det oppsto i høst en diskusjon mellom rådmannen og ordfører om sekretærfunksjonen for kontrollutvalget, som kommunestyret har et ansvar for å besørge, med grunnlag i Kommunelovens § 77-9. Rådmannen skal ikke innstille i en slik sak. Ved en forvaltningssak skal saken forelegges rådmannen for uttale. Dette var ingen forvaltningssak, og kommunestyret må her behandle kontrollutvalgets sak og ønsker uten innstilling fra rådmannen. Til tross for klar beskjed fra ordfører om at kontrollutvalget skulle innstille i denne saken selv, valgte rådmannen likevel å utforme egne synspunkter og tilrådingen i en sak til kommunestyret om utvalgets sekretærfunksjon.
- I forbindelse med samtaler mellom rådmannen og ordfører, og også varaordfører, har rådmannen flere ganger kritisert egen administrasjon. Bl.a. har han konkret antydnet at saksbehandlere / ledere har «tilpasset» tall i budsjettet for nytt skole- /idrettsbygg for å få disse til å passe med målene. Dette er svært alvorlige beskyldninger, og er helt uforenlig med å inneha gode lederegenskaper når det ikke tas opp med dem det gjelder for å ettergå egne antakelser.

- Det ble i samme møte reist spørsmål om rådmannens visjoner rundt næringsutvikling. Dette fordi han har skapt forventninger med henvisning til egen kompetanse. Til dette svarte han at han ikke hadde hatt tid fordi han måtte få administrasjonen til å fungere. Han sa det var krevende å få saksbehandlere til å få i gang saker. Her ble samarbeidssak med Ringerike kommune spesielt nevnt. Han hevdet at det var ingen ting som fungerte her. Dette står i sterk kontrast til det vi som politikere opplever administrasjonen utførte.
- I forbindelse med jobbintervju ga Rydland uttrykk for at han ikke hadde spesielle krav knyttet til et evt jobbtilbud, hverken til lønnsvilkår e.a. Snarlig etter tilbud om stilling signerte han også arbeidsavtalen med angitt lønnsvilkår. Til tross for dette, startet han umiddelbart etter tilsetting å fremme krav overfor ordfører, både om høyere lønn, og om tilleggsgoder» (privat bredbånd, aviser og tidsskrifter betalt av arbeidsgiver m.m.).
- Det ble innledningsvis i denne saken vist til at Rydlands prøvetid ble forlenget til den 15.03.17. I vedlagte referat går det også fram at han umiddelbart kritiserte måten han hadde mottatt brevet på, og at han antydte at beregninger var feil, uten å konkretisere dette. Han ble derfor invitert av ordfører til å komme med konkrete innspill om beregningen, og at dette i så fall ville bli vurdert med tanke på en evt justering av datoen (i e-post av 18.01.17). Først den 22.02.17 mottok ordfører e-post fra Rydland, der han på grunnlag av egne beregninger (som han ikke dokumenterte), hevdet at prøvetiden hans hadde utløpt den 20.02.17, dvs to dager tidligere. Slikt oppleves useriøst, og arbeidsgiver har valgt å se bort fra dette.
- Ordfører har også opplevd konfrontasjoner mellom rådmannen og ansatte, der ordfører av rådmannen har blitt bedt om å komme inn. Dette oppleves som svært uheldig atferd.
- Det viser seg at Rydland, spesielt i tiden etter at han ble gjort kjent med at arbeidsgiver vurderer hans tilsettingsforhold, har tatt kontakt med flere enkeltmedlemmer i kommunestyret, og også med flere ansatte. En har et klart inntrykk av at dette har vært i den hensikt å påvirke utfallet av saken, og å bygge allianser. Noen kommunestyremedlemmer har også fått tekstmeldinger fra Rydland i sakens anledning som oppleves som belastende. Dette er adferd som ordfører mener er helt uakseptabel.

Retten har på bakgrunn av bevisføringen funnet dekning for de konkrete faktiske forhold som oppsigelsen bygger på, og vil i det følgende gå nærmere gjennom disse i samme rekkefølge som følger av saksframlegget for kommunestyret.

Mangelfull oppfølging av sak om driftstilpasninger: Retten har funnet det bevist at Rydland ikke fulgte opp sak om driftstilpasninger, slik kommunen hadde grunn til å forvente av ham. Det vises til sak 073/16 for kommunestyret: Sør-Aurdal kommunes årsbudsjett for 2017 med fastsettelse av avgifter/betalingssetser. Økonomiplan 2017-20. I rådmannens saksframlegg, hvor assisterende rådmann Karin Stegarud var saksbehandler, punkt 21 heter det:

Med bakgrunn i kommunens anstrengte økonomiske situasjon, og de økonomiske utsiktene som går fram av økonomiplanen, igangsettes det et driftstilpasningsprosjekt vinteren 2017. Formålet med prosjektet er å komme fram til endringer i driften som gir kommunen bedre

økonomisk handlingsrom framover. Rådmannen utarbeider forslag til prosjektplan, som legges fram i sak til formannskapet i første møte i 2017.

Rådmannens innstilling ble vedtatt av formannskapet 22. november 2016 og av kommunestyret 6. desember 2016. Etter forslag fra Arne Leite gjorde formannskapet vedtak med merknad om at driftsgjennomgangen med skissert oppstart januar 2017 ikke var en ny prosess, men videreføring av allerede vedtatt innsparing i driftstilpasning 2014.

Det er uomtvistet at Rydland ikke la fram sak om driftstilpasning på første formannskapsmøte 24. januar 2017. Han har vist til at framlegget i sak 073/16 var utarbeidet av Stegarud, og at det var kort tid fra 6. desember 2016 til 24. januar 2017. Han har videre vist til at han ikke fikk framlagt den dokumentasjon han hadde behov for fra ordfører, men selv måtte skaffe relevant informasjon via kommunens arkivleder Anne Grete Bøen.

Selv om Rydland ikke hadde vært saksbehandler i sak 073/16, må det legges til grunn at han som øverste leder av administrasjonen har oversikt over hvilke saker som behandles, og vedtakene i disse. Dette gjelder ikke minst i en så viktig sak som kommunens årsbudsjett og økonomiplan. Det følger av kommuneloven § 23 annet ledd at rådmannen som administrasjonssjef skal påse at de saker som er vedtatt, blir iverksatt. Rydland hadde vært sykemeldt en forholdsvis lang periode, men var tilbake i fullt arbeid fra 12. desember 2016. Kommunen måtte også kunne forvente at han var i stand til, med bistand fra administrasjonen til å finne fram til relevante saksdokumenter for å kunne utarbeide det nødvendige saksframlegg. Retten er enig i at tidsrommet ikke var veldig langt. På den annen side var det et forslag til prosjektplan som skulle framlegges, ikke et fullstendig forslag til gjennomføring av driftstilpasninger. Når han ble gjort oppmerksom på at saksframlegget skulle vært gjort i møtet 24. januar 2017, var han i stand til å utarbeide saksframlegg i tiden fram til nytt møte 7. februar 2017, selv om medlemmer av formannskapet syntes framlegget ikke var grundig nok. Ifølge Rydland fikk han reaksjon fra arbeidsgiver på at prosjektplan ikke ble framlagt 24. januar 2017. Ordføreren hadde innkalt han til møte og gitt han sterk kritikk.

Manglende evne til å takle kritikk: Retten legger til grunn at Rydland under intervjuet med formannskapet opplyste at han er god til å takle kritikk. Ordføreren har opplyst dette. Det samme har formannskapsmedlem Elling Fekjær. Fekjær forklarte at det var han som under intervjuet spurte Rydland om hvordan han taklet kritikk. Han tilføyde at det i jobben som rådmann må påregnes at det kan oppstå krevende konflikter som rådmannen må kunne stå i og løse. Rydland svarte til dette, at det taklet han bra.

I forbindelse med sak for kommunestyret om visjoner, mål og verdier for Valdres, som var utarbeidet av Rydland etter initiativ fra ordfører- og rådmannsforumet i Valdres, ble forslaget kritisert av flere kommunestyrerepresentanter, herunder Bodil Øyhus Pihl og

Gunnar Huset. Dette ble referert i Avisa Valdres 1. november 2016. På denne bakgrunn ønsket Rydland en samtale med disse kommunestyrerepresentantene noe han tok opp i e-post til ordføreren 1. november 2016:

Hei Kåre. Kan du tenke deg å ta en liten samtale med Bodil og Gunnar om det som utspilte seg i k.styret i denne saken? Jeg hadde ikke ressurser til å si noe der og da, og ønsket heller ikke å gjøre det da vi snakket sammen etterpå.

Ordføreren avviste i e-post samme dato å delta i et slikt møte med Øyhus Pihl og Huset og avsluttet e-posten slik: «Jeg vil anbefale deg å overse noen av disse kommentarene. Husk at disse gikk også mot meg som har vært med å bestilt dette.»

Retten legger til grunn at Rydland også reagerte på den kritikk han opplevde å få som følge av saksframlegget om driftstilpasninger 7. februar 2017. 8. februar 2017 la han inn i sin elektroniske kalender, som var synlig for alle ansatte i kommunen, fravær fram til kl. 13:00 grunnet «Rekonvalesens fra f.skapet.» Selv om Rydland har forklart at dette var ment humoristisk, kunne det raskt bli oppfattet som kritikk fra ham mot politikerne.

På morgenen 13. februar 2017 tok han opp med ordføreren om det var i orden å legge fram saker uten forslag til vedtak, samtidig som han henviste til kritikken han hadde fått i formannskapet. Til dette svarte ordføreren at det hørte med til sjeldenhetene. Ordføreren tilføyde at når administrasjonen utarbeider en faglig begrunnelse i et saksframlegg, vil det også være naturlig med et faglig forslag til vedtak. Foruten ordførerens forklaring, er dette godtgjort ved håndskrevet notat av ordføreren, nedtegnet etter samtalen. Det er vanlig at administrasjonens saksutredning har forslag til vedtak. Det vises til Overå og Bernt: Kommuneloven med kommentarer 4. utg. (2006) s. 172: «Administrasjonen vil normalt også formulere forslag til vedtak i sitt saksframlegg til organet, og den som møter på administrasjonens vegne vil kunne endre dette.»

Kontrollutvalgssaken: Det er på det rene at Rydland utarbeidet egen sak med forslag til vedtak om sekretariatfunksjonen til kontrollutvalget, til kommunestyremøte 6. desember 2016. Han mente kontrollutvalgets forslag var i strid med forskrift om kontrollutvalg § 20. Hans forslag til vedtak var:

Kontrollutvalget bes om å finne en annen løsning for sekretariatfunksjonen, hvor man ikke kommer i konflikt med «Forskrift om kontrollutvalg i kommuner og fylkeskommuner» dens § 20.

Bakgrunnen var at Rydland mente kontrollutvalgets eget saksframlegg om sekretærfunksjonen – sak 16/2016 – som skulle legges fram for kommunestyret ikke var i samsvar med forskrift om kontrollutvalg i kommuner og fylkeskommuner.

Det følger av kommuneloven § 77 nr. 9 at det er kommunestyret som skal sørge for sekretærbistand til kontrollutvalget. Kontrollutvalget – herunder også sekretariatet – skal være uavhengig av kommunens administrasjon og revisor. Dette fordi kontrollutvalget har en tilsynsrolle både i forhold til administrasjonen og revisjonen. Det fremgår klart av lovens forarbeider, Ot.prp. nr.70 (2002-2003) s. 107:

Av nr. 10 [nr. 9 i gjeldende kommunelov] (rettens tilføyelse) fremgår at kommunestyret har plikt til å sørge for tilfredsstillende sekretærbistand til utvalget. Dette kan være en fast ansatt sekretær, men kravet kan også oppfylles ved å inngå i et interkommunalt samarbeid om sekretær/utredningsbistand, eller kjøpe slike tjenester på det åpne marked. Her står kommunen fritt. Sekretariatsfunksjonen kan ikke legges til kommunens/fylkeskommunens administrasjon, ettersom kontrollutvalget skal føre tilsyn med administrasjonen. Sekretariatsfunksjonen kan heller ikke legges til kommunens/fylkeskommunens revisor, ettersom kontrollutvalget har et tilsynsansvar overfor revisjonen.

På denne bakgrunn skal administrasjonen heller ikke lage saksframlegg med forslag til vedtak. Kontrollutvalget velges av kommunestyret, jf. kommuneloven § 77 nr. 1. Tilsvarende er det kommunestyrets oppgave å sørge for sekretærbistand. Administrasjonen har ikke ansvar for eventuelle feil kommunestyret måtte begå, men har plikt til å gjøre kommunestyret oppmerksom på forholdet, dersom det er truffet et ulovlig vedtak, jf. Overå og Bernt side 170. Når Rydland har en oppfatning av at det er hans ansvar om det blir truffet vedtak i strid med regelverket, slik dette framgår av e-post 28. november 2016 til ordføreren, så er det feil: «Kommunestyret kan velge å se bort fra tilrådingen, og gjøre vedtaket slik de ønsker. Da står kommunestyret ansvarlig, ikke rådmannen.»

Rydland synes opptatt av at det ikke skal bli truffet vedtak av kommunestyret som etter hans vurdering kan være ulovlig. Et kommunestyremedlem kan ikke være sekretær for kontrollutvalget, jf. forskrift om kontrollutvalg § 20 tredje ledd. Kontrollutvalgets forslag til kommunestyret gikk ut på å at Finn Helge Lyster, som kommunestyremedlem i Vestre Slidre kommune, skulle engasjeres som sekretær. Rydland mente det ikke var en forsvarlig løsning selv om Lyster etter ordlyden i forskriften ikke var utelukket. Som følge av et utstrakt regionalt samarbeid mellom kommunene i Valdres, mente Rydland at forbudet mot å benytte et kommunestyremedlem fra egen kommune måtte tolkes utvidende til også å omfatte kommunestyremedlemmer i samarbeidskommunene.

Kritikk av egen administrasjon: Ut fra bevisene i saken er det dokumentert at Rydland ved flere anledninger har kritisert egen administrasjon til politisk nivå. Det finnes også eksempler på at han har gjort det samme til andre ansatte i kommunen.

I forbindelse med førjulssamling for rådmenn i Valdres og ledergruppen på Fagernes 8. – 9. desember 2016 sendte Rydland forespørsel på e-post til Karin Stegarud om å delta: «hvis du har tid og lyst til å være med, melder du deg på via linken.» 1. desember 2016 svarte Stegarud og takket for invitasjonen. Hun prioriterte imidlertid å være på rådhuset i

Bagn da samlingen var dagen etter kommunestyrets behandling av økonomiplanen 2017-20. Hun fant det mest fornuftig å avsette tid til endringer i tabeller og oversikter og også tekstdelen for å tilpasse kommunestyrets vedtak. Snaut en halvtime senere videresendes e-posten fra Rydland til ordføreren, med denne kommentaren. «Der kom svaret. Alle Valdres kommuner stiller med flere enn rådmann, bortsett fra oss.»

15. november 2016 sendte Rydland e-post til tjenestelederne med forespørsel om å melde seg på økonomikurs for kommunene i Hedmark og Oppland. Karin Stegarud svarte 1. desember 2016 at hun i stedet ville melde seg på et kurs i økonomiplanprosessen, dersom Rydland ikke hadde store motforestillinger. Han svarte at det ville ta seg litt merkelig ut om hun som økonomisjef ikke deltok, selv om hun var kjent med det meste fra tidligere. Han skrev videre at hun gjerne kunne melde seg på andre kurs relatert til hennes behov i tillegg. Under 10 minutter senere sender Rydland e-posten videre til ordføreren med denne kommentaren:

Hei, Kan du bare lese denne uten å ta det opp med noen, så prates vi når vi får tid. Dette er et meget rimelig dagskurs fra KS, som jeg tror at alle tjenesteledere vil ha meget stor nytte av. De har da også respondert meget positivt, og meldt seg på.

Bortsett fra Karin.

Ordføreren ble innkalt til rådmannens kontor 17. oktober 2016, da Rydland hadde en konfrontasjon med assisterende rådmann Karin Stegarud. Episoden er nærmere omtalt nedenfor, under punktet konfrontasjon mellom Rydland og ansatte. Etter at Stegarud hadde forlatt kontoret, sa Rydland at Stegaruds framlegg i dialogkonferansen var fullt av hull og at hun har god dialog med politikerne når ingen stiller spørsmål. Dette fremgår av notat som ordføreren skrev rett etter hendelsen. Av notatet framgår det at ordføreren oppfattet Rydland som «nesten usaklig» mot Stegarud, og at han dro i tvil Rydlands kompetanse om økonomi.

21. oktober 2016 mottok kommunen en forespørsel fra en hytteeier vedrørende regelverket som gjelder for inngjerding av hytteeiendommer. Innsenderen spurte på nytt om e-posten var mottatt i ny e-post fredag 4. november 2016. Samme dag forespurte Rydland tjenesteleder Svein Granli om e-posten var besvart. Han svarte straks at han skulle spørre Bente (Lindahl) – saksbehandleren – når hun var tilbake over helgen. 8. november 2016 videresendte Rydland e-posten til ordføreren, med denne kommentaren:

Kan du hjelpe meg med denne? Jeg er veldig opptatt av å sende foreløpig svar på eposter og brev, så får endelig svar heller komme senere. Det er slikt som scorer på forbrukertester. Her får jeg imidlertid ingen respons fra 3. etg. Uten at jeg vet hvorfor.

Retten bemerker at Rydland til ordføreren henviser til viktigheten av at kommunen gir et foreløpig svar, dersom henvendelsen ikke kan besvares raskt. Samtidig fremgår det ikke i

e-posten til Granli at det er et foreløpig svar han forventer skal gis. Granli forklarte seg om denne episoden. Han er ikke uenig i at innsender burde fått et foreløpig svar.

Vedkommende som skulle svare på henvendelsen er byggesaksbehandler i 80 % stilling og har et høyt arbeidspress siden det er mye utbygging av hytter i kommunen. Granli fant det merkelig at en slik bagatell ble viderefremidlet som kritikk av administrasjonen til ordføreren.

I møte mellom ordfører, varaordfører og Rydland 16. februar 2017 var et av punktene som ble tatt opp utviklingen av Fossvangområdet (Sør-Aurdalshallen). Kommunen hadde fått tilbakemelding fra innbyggere i kommunen om at Rydland var imot prosjektet, og han ble bedt om å uttale seg. Ordføreren skrev et notat fra møtet, som varaordføreren har medundertegnet. Ifølge notatet ga Rydland uttrykk for at tallene var tilpasset og justert etter behov. Det var tatt inn trimrom, til tross for signaler om å ta dette vekk. Han følte han ikke kom inn i saken på noen god måte og at han ble trenert av de andre i administrasjonen.

Påstanden om tilpasning av tall var rettet mot Svein Granli som har ansvaret for prosjektet. I forbindelse med budsjettkonferanse 6. desember 2016 framkom det at prosjektet ble 6 millioner dyrere enn tidligere beregnet. Administrasjonen fikk i oppgave å legge fram forslag til innsparing på 11 millioner i formannskapet, som fungerte som byggekomite. Forslaget og en presentasjon fra bygningsingeniøren ble lagt fram i et møte med Rydland 23. januar 2017. Formannskapet sluttet seg til de foreslåtte endringene i møte 24. januar 2017. I møte med Rydland påfølgende dag sa Rydland ifølge Granli at administrasjonen må opptre samlet utad, og at det var flere ting han hadde reagert på i presentasjonen i formannskapet, men som han av dette hensyn hadde unnlatt å ta opp. Han sa deretter at det ble lagt fram de tall som er nødvendige for å få opp det bygget som man hadde bestemt. Granli oppfattet dette som en beskyldning om at han førte kommunestyret bak lyset. Granli opplevde beskyldningen som svært urimelig og tenkte at dersom diskusjonen fortsatte var det to utfall. Enten ville han forlate kommunen for godt, eller Rydland måtte beklage. Granli valgte derfor ikke å konfrontere Rydland med hvordan han opplevde det han sa.

Ordføreren fikk med seg deler av samtalen mellom Granli og Rydland, herunder at Granli sa til Rydland at presentasjonen i formannskapet hadde gått bra. Til dette svarte Rydland at de er fornøyde når de får det slik de vil. Ordføreren fikk videre med seg at Granli ble irritert av Rydlands uttalelse.

Retten legger videre til grunn at Rydland har kritisert egen administrasjon, ikke bare til politisk nivå, men også til andre ansatte i kommunen. I første halvdel av oktober 2016 sa han til personalsjef Bjørg Dokken at hennes sjef, assisterende rådmann Karin Stegarud, kunne passe som kommunalsjef for helse og omsorg. Dokken kunne ikke si seg uenig i det, siden Stegarud har bred erfaring, også som helse- og sosialsjef i Etnedal kommune. Dokken syntes imidlertid det var rart at dette ble tatt opp, siden det ikke var noen prosess

med omorganisering av administrasjonen. Han fortsatte med å si om Stegarud at «vi som kan økonomi, ser at det hun leverer ikke er godt nok. Det er mangelfullt og har hull.» Dokken reagerte kraftig på dette. Hun syntes det var uetisk og dårlig lederadferd å si noe slikt til henne. Dokken ble utrygg. Det fikk henne til å tenke på hva han kunne si om henne til andre, når han kunne si slikt om Stegarud.

Tilsvarende negative uttalelser kom Rydland også med til Svein Granli og en bygningsingeniør i møte 23. januar 2017. Ifølge Granli sa han da at Stegarud manglet økonomisk kompetanse og at han oppfattet henne som illojal.

Ragnhild Kvale reagerte også på at han i et møte med de tillitsvalgte i forbindelse med driftstilpasningsprosessen snakket om Karin Stegarud. Han opplyste at det var samarbeidsproblemer med Stegarud og at det derfor ville være problematisk om hun ble med i gruppen som skulle arbeide med driftstilpasningsprosessen. Kvale forklarte at hun syntes møtet utviklet seg til noe annet enn det hun var forberedt på, og at samarbeidsproblemene ikke var noe de andre tilstedeværende trengte å vite noe om. Hun reflekterte ikke der og da over at det var illojalt, men tenkte Rydland tok det opp fordi han syntes det ville bli problematisk å ha Stegarud med i gruppa.

Retten bemerker at selv om det er bevismessig dekning for at Rydland har kritisert administrasjonen både overfor politisk nivå og andre ansatte i kommunen, betyr ikke det at han har blitt opplevd slik av alle. Det vises her til vitneforklaringene til skogbrukssjef Arild Haglund og tjenesteleder for oppvekst og kultur Inger Randi Islandsmoen Kleven, som ikke selv hadde noen negative opplevelser. Det avgjørende er imidlertid ikke hvordan han på generelt nivå blir oppfattet, men om han i konkrete tilfeller, som vist ovenfor, har stått for slik kritikk som er funnet bevist.

Manglende visjoner rundt næringsutvikling: Kommunen hadde forventninger om at Rydland hadde visjoner om næringsutvikling i kommunen. Bakgrunnen var opplysninger fra Rydland selv med henvisning til egen kompetanse. Det vises i denne sammenheng til Elling Fekjær sin forklaring. Han deltok i intervjuet av Rydland, i egenskap av å være medlem av formannskapet. Rydland hadde da fremhevet sin bakgrunn i næringslivet både i inn- og utland.

Rydland har bekreftet at han er interessert i næringsutvikling. Han har videre bekreftet at han ikke igangsatte arbeid knyttet til næringsutvikling i kommunen. Han forklarte årsaken med andre større arbeidsoppgaver som måtte prioriteres, herunder utfordringer i kommunens administrasjon og det store prosjektet med Sør-Aurdalshallen, som ville få store konsekvenser mange år framover i tid. Han viste videre til at Sør-Aurdal, i motsetning til mange andre kommuner, har en næringskonsulent i 50 % stilling. Retten forstår det slik at Rydland med det mener det er arbeidet med næringsutvikling i kommunen, selv om han som rådmann ikke har prioritert å arbeide med dette feltet selv.

Retten legger til grunn at Rydland, slik han selv har uttalt, ikke har fått tilbakemeldinger fra arbeidsgiver om manglende visjoner knyttet til næringsutvikling, før i møtet med ordfører og varaordfører 16. februar 2017.

Krav om lønns- og arbeidsvilkår ut over avtalte ytelser: Partene inngikk arbeidsavtale datert 29. april og 5. mai 2016. Avtalt lønn var kr 800 000 med ytterligere standardiserte betingelser, som ikke var særskilte for Rydland. Det ble videre inngått lederavtale mellom partene da Rydland tiltrådte stillingen. Det følger av avtalen at Rydland i tillegg til lønn fikk fri disponering av mobiltelefon, inntil 10 ekstra fridager pr. år som kompensasjon for arbeid ut over ordinær arbeidstid, mulighet til hjemmekontor ved behov, mulighet for lønnet permisjon til relevant videreutdanning etter nærmere avtale med ordføreren, dekning av privat bredbåndsabonnement og disponering av betalingskort til bruk for kommunen etter nærmere retningslinjer.

Før arbeidsavtalen ble inngått, var det e-postkorrespondanse i perioden 4. april – 3. juli 2016 mellom Rydland og ordføreren vedrørende vilkårene. Korrespondansen munnet ut i avtalen som ble inngått. Ifølge Rydland var det inngått muntlig avtale om lønnsjustering allerede for 2016, selv om han først tiltrådte 1. august samme år. Kommunen mener dette ikke stemmer og viser til det som ble avtalt skriftlig.

I e-post 1. desember 2016 skrev ordføreren til Rydlands krav om lønnsjustering:

Jeg regner med det er e-post av 4/4 og 27/6 du tenker på. Jeg er ikke helt sikker på hvordan jeg skal vurdere dette. Lønnsjusteringer er ut i fra stilling og krav 1/5 derfor ble ikke dette med i den signerte avtalen. Ser vi på Hans Solbrekken Rud fikk ikke han økning i høst da han startet i august. Jeg har ved tidligere lønns forhandlinger med rådmann tatt opp dette med formannskapet og fått ei ramme der. Dette kan jeg gjøre etter møtet tirsdag og rekke det før betaling i des.

Det er noe uvanlig å fremme lønnskrav allerede 4 måneder etter at man har startet i en ny stilling. I e-post av 27. juni 2016 fra Rydland, mens partene forhandlet om betingelsene, er ett av punktene «lønnsjustering 2016». Det er derfor tydelig at Rydlands forventning om lønnsforhandling allerede i 2016 er kommunisert til kommunen. Opplysninger om lønnsforhandlinger går ikke fram av arbeidsavtalen eller lederavtalen. Det kan derfor ikke utledes av de skriftlige avtalene at kommunen har avvist forhandlinger om lønn i 2016. Retten kan heller ikke ut fra ordføreren e-post av 1. desember 2016 se at det er gitt klar tilbakemelding om at kommunen vurderer Rydlands lønnskrav av en slik karakter at det senere utgjør del av et oppsigelsesgrunnlag. Lønnskravet ble behandlet av formannskapet 7. desember 2016, og innvilget. Dette gir heller ikke noe signal til Rydland om kommunens reaksjon på at han fremmet lønnskravet.

Partene har videre vært uenige om Rydlands krav på overføring av 2 uker ferie fra Vestre Slidre kommune. Til dette er å bemerke at det ikke gjelder regler om overføring av ferie mellom kommuner, slik som mellom ulike statlige etater. Retten går ut fra at Rydland fikk utbetalt opptjente feriepenger da han sluttet i Vestre Slidre kommune, slik han har krav på etter ferieloven § 11, 3. ledd. Etter ferieloven § 5, 5. ledd har en arbeidstaker uten full opptjening rett til å ta ut ferie. Rydland hadde derfor rett til å ta ut ferie, men ikke som ferie med lønn fra ny arbeidsgiver, uten at dette var særskilt avtalt. Det fremgår ikke klart, men retten legger til grunn at det spørsmålet egentlig dreide seg om, var om Rydland kunne ta ut de to ukene ferie, uten trekk i lønn.

Kommunen mener kravet var avvist, siden det ikke var tatt inn som en del av arbeidsavtalen, jf. e-post fra ordføreren 14. desember 2016 og hans forklaring i retten. Ordføreren mente Rydland skulle ha protestert mot å starte 1. august 2016, dersom han ville avvikle ferien fra Vestre Slidre kommune. Rydland på sin side mente kravet var akseptert, siden han hadde satt dette som forutsetning for å kunne starte i arbeidet 1. august 2016, og ikke to uker senere, og det faktiske oppstartstidspunkt ble 1. august 2016. Det foreligger ikke, så langt retten kjenner til, skriftlig dokumentasjon som avviser feriekravet, ut over en tolkning ut fra at ekstra ferie ikke er nevnt i arbeidsavtalen. Når dette ikke er nevnt, samtidig som faktisk oppstart var 1. august 2016, finner ikke retten at Rydlands oppfatning var grunnløs, eller et forsøk på omkamp av noe som allerede var avgjort. Rydland foreslo for øvrig å redusere feriekravet fra to til en uke i sin forespørsel til ordføreren 13. desember 2016:

Vi hadde en avtale om at jeg fikk ta med meg to ukers ferie til gode fra Vestre, over til Sør-Aurdal. Dette for å kunne starte opp 1. august. For å unngå ytterligere fravær på nyåret, foreslår jeg å ta dette ut i romjula pluss 22. og 23. desember. Til sammen blir dette 5 dager, men det er greit for meg at vi da sier at dette er oppgjort i sin helhet.

I e-post av 14. desember 2016 aksepterer ordføreren fraværet, men gir uttrykk for at han er uenig i at partene har avtalt at Rydland kunne ta ut to uker ekstra ferie.

Håndtering av prøvetidsforlengelsen: Når det gjelder sakens faktum knyttet til prøvetid, vises det til rettens tidligere behandling av dette spørsmål. Kommunen mener det var illojalt av Rydland ikke å gi tilbakemelding til kommunen om hvordan han mente prøvetidsforlengelsen skulle beregnes før 22. februar 2017, først to dager etter at prøvetiden etter hans beregning var utløpt. Brevet om forlengelse av prøvetiden ble mottatt av Rydland 16. januar 2017, jf. e-post av samme dato. Ordføreren svarte på e-posten 18. januar 2017, samtidig som han åpnet for at Rydland kunne komme med sitt syn på beregning av prøvetiden. Rydland ga ingen tilbakemelding før mer enn 1 måned senere.

Retten viser til gjennomgangen ovenfor og at Rydland gjennom samtaler med ordføreren oppfattet at prøvetidsforlengelsen var en formalitet. Det er i lys av dette at SMS til

varaordfører Hansebakken 25. januar 2017 må leses. Rydland var således klar over at spørsmålet om prøvetidsforlengelse ikke var «lagt død», slik at det hadde vært naturlig å gi arbeidsgiveren en tilbakemelding før det var gått så lang tid. Fra møtet mellom ordfører, varaordfører og Rydland 16. februar 2017 fremgår av ordførerens notat:

Han [Rydland] (rettens merknad) kom selv inn på forlengelse av prøvetid og mente at vi ikke skulle gå rundt grøten, som han sa, men finne ut hvordan vi kunne løse dette.

Det er vanskelig å se denne uttalelsen på annen måte enn at Rydland opplevde prøvetidsforlengelsen reell, og noe som kunne ha betydning for hans videre ansettelsesforhold i kommunen. Retten er noe usikker på hvor illojal sen tilbakemelding fra Rydland må anses i en slik situasjon. På den ene siden, på et tidspunkt hvor han oppfattet at han sto i fare for å miste arbeidet, er det ikke unaturlig at han ikke ville bidra til en avklaring av prøvetidsspørsmålet. På den annen side var det ham selv som hadde satt spørsmålsteget ved kommunens beregning. Da er det forståelig at kommunen reagerte på en så sen tilbakemelding, som kom først etter at prøvetiden etter hans egen beregning var utløpt. Ut fra den lojalitet som gjelder mellom parter i arbeidslivet var det ikke unaturlig at kommunen forventet en annen opptreden fra Rydland.

Ved uenighet må hver av partene forholde seg til det de selv mener er korrekt. Det vil si at kommunen, uavhengig av manglende tilbakemelding fra Rydland, måtte avklare hva som etter arbeidsgivers vurdering var korrekt forlengelse av prøvetiden. Kommunen så bort fra Rydlands tilbakemelding om beregning av prøvetiden, fordi tilbakemelding etter utløpet etter hans beregning, ble ansett useriøst. Som en profesjonell part ville det likevel vært naturlig for arbeidsgiver å gi en direkte tilbakemelding til arbeidstakeren om at arbeidsgivers beregning ble fastholdt.

Konfrontasjoner mellom Rydland og ansatte: Dette gjelder forholdet til kommunens økonomisjef og assisterende rådmann Karin Stegarud. Partene har ulik fremstilling av det som skjedde 17. oktober 2016, men forklaringene har en sammenheng ved at det er knyttet til budsjettarbeidet. Ved ansettelsen gikk Rydland ut fra at Stegarud var assisterende rådmann. Elling Weimodet var økonomisjef, men arbeidet for tiden som fagsjef eiendomsskatt. Rydland ble derfor overrasket over at det var Stegarud som var kommunens økonomisjef i tillegg til å være assisterende rådmann. Han mente hun ikke hadde tilstrekkelig kompetanse innenfor økonomi. På møtet 17. oktober 2016 sa han til henne at enten måtte hun tilegne seg den nødvendige kunnskap, ellers så måtte hun frigjøres fra arbeidet som økonomisjef og bare jobbe som assisterende rådmann.

Stegarud, er utdannet bedriftsøkonom, og har lang arbeidserfaring fra kommunesektoren. Hun forklarte at bakgrunnen for møtet var at hun hadde utarbeidet budsjettframlegg, med flere ulike forslag til løsninger. Hun sa fra at han som øverste administrative leder måtte ta mer ansvar, gi noen føringer og treffe endelige valg for framlegget. Hun opplevde at

Rydland ble sint, og uttrykte at dette arbeidet tydelig vis var for krevende for henne. Han gjentok enda en gang at arbeidet var alt for krevende for henne. Hun spurte hva han ville gjøre med det, begge vel vitende om at det ikke var andre enn henne til å utføre dette arbeidet. Hun sa videre at det var nødvendig at de to hadde et samarbeid om dette.

Ordføreren, som har kontor ved siden av rådmannen, ble ropt inn av Rydland. Han spurte hva som skjedde. Rydland sa at Stegarud var den eneste kommunelederen han ikke kunne kommunisere godt med. Ordføreren svarte at Stegarud kunne være skarp i kantene, når det var behov for det. Stegarud påpekte Rydlands manglende deltakelse i budsjettprosessen. Hun sa videre at hun fant situasjonen vanskelig, men var innstilt på å finne en konstruktiv løsning. Hun opplevde at hun ble snakket negativt om, uten at det kom noe forslag til løsning. Ifølge Stegarud tok Rydland aldri opp denne hendelsen i ettertid, noe hun hadde forventet av ham som leder. Hun syntes episoden var skremmende.

Ordføreren skrev et eget notat fra møtet. Fremstillingen om Stegaruds forventning om at Rydland tok de sentrale valg av forslag i budsjettframlegget, korresponderer med ordførerens notat. Det fremgår videre at årsaken til at Rydland ba ordføreren komme inn på kontoret, var at han og Stegarud ikke klarte å kommunisere. Ordføreren forklarte i retten at han syntes diskusjonen var unødvendig. Enten måtte Rydland og Stegarud komme fram til en løsning gjennom dialog, eller Rydland ta en avgjørelse som leder. Rydland opptrådte ifølge ordføreren svært hissig i møtet, og han følte at det lå noe mer bak.

Retten mener det ikke var naturlig å engasjere ordføreren i det som må betegnes som en konflikt mellom Rydland og Stegarud. En rådmann, som øverste leder av administrasjonen, har få å støtte seg til når en slik konflikt skal løses. Ordføreren har ingen rolle som «leder over lederen», ut over å være kommunestyrets representant som arbeidsgiver i det interne arbeidsforholdet mellom kommunen og rådmannen. At rådmannen er øverste leder går fram av lederavtalen punkt 1.1.1 Ansvar: «For kommunens ansatte og for tjenesteproduksjonen er rådmannen øverste leder og ansvarlige.» Til spørsmålet om Stegarud kunne forvente at rådmannen skulle ta de endelige valg, før budsjettframlegget vises det til lederavtalen punkt 1.3.2 andre kulepunkt: «Det er en vesentlig arbeidsoppgave for rådmannen å være til disposisjon og aktiv støtte for sine ledere i gjennomføringen av deres lederjobber.» Etter rettens vurdering viser konfrontasjonen med Stegarud og involvering av ordføreren manglende rolleforståelse og lederegenskaper. Retten bemerker i denne sammenheng at Rydland under intervjuet, slik som forklart av Elling Fekjær, ga uttrykk for at han var flink til å takle kritikk og håndtere konflikter med medarbeidere.

Påvirkning av kommunestyremedlemmer og alliansebygging: Kommunen har som siste grunnlag for oppsigelsen vist til at Rydland etter at han ble kjent med at arbeidsgiver vurderte hans ansettelsesforhold, har tatt kontakt med flere enkeltmedlemmer og ansatte i kommunen. Dette er oppfattet som forsøk på alliansebygging og påvirkning av utfallet i saken. Rydland har på sin side vist til at det er flere kommunestyrerepresentanter som selv

aktivt har tatt kontakt med ham. Som eksempel er det vist til at han har vært invitert hjem til Magne Damslorå, hvor også kommunestyrerepresentant Reidar Schlytter var tilstede. Dette er bekreftet av Damslorå. Tilsvarende har det vært kontakt med kommunestyrerepresentant Elling Fekjær. Fekjær forklarte at han 6. desember 2016 ble bedt av ordføreren om å vise omsorg for Rydland i forbindelse med prosessen om Sør-Aurdalshallen. Pressen var opptatt av om kommunen hadde økonomi til å realisere prosjektet og var kritisk. Rydland fikk mye påpakning både fra pressen og bygdene i Sør-Aurdal.

I forbindelse med det som videre skjedde med forlengelse av prøvetid og den videre prosess, tok Rydland selv kontakt med Fekjær. Da Fekjær kom hjem fra vinterferie 15. februar 2017 hadde han mottatt e-post fra ham, hvor han beskrev situasjonen som vanskelig. Fekjær sendte svar til Rydland i en SMS, hvor han prøvde å vise forståelse. Antagelig den 17. februar 2017 ringte Rydland til Fekjær. Fekjær oppfattet Rydland å være i ubalanse. Han snakket da om sykemeldinger og prøvetiden. Fekjær var bevisst på at han måtte passe sin rolle, at han som kommunestyrerepresentant var Rydlands arbeidsgiver, og at det var juridisk bistand Rydland hadde behov for. Rydland ringte Fekjær et par ganger til samme dag, men Fekjær valgte ikke å besvare telefonen. I stedet sendte han en SMS 17. februar 2017 hvor han anbefalte Rydland å skaffe seg en dyktig advokat.

At det har vært noe kontakt mellom Rydland og politikerne er ikke i seg selv det problematiske, så lenge de involverte er bevisst sine roller. Det er formålet med kontakten og måten dette er gjort på fra Rydlands side som etter rettens vurdering er uakseptabelt.

Ragnhild Kvale er hovedtillitsvalgt i Fagforbundet i tillegg til å være kommunestyremedlem og ansatt i Sør-Aurdal kommune. Retten legger Kvales forklaring til grunn hvor hun opplyste at hun omkring 20. februar 2017 hadde e-postkontakt og et møte med Rydland. Hun informerte han om muligheten for medlemskap i Fagforbundet. Han opplyste til henne at han ville melde seg inn. Det ble deretter avtalt at Kvale skulle sende innmelding på vegne av Rydland. De hadde deretter en times langt møte på hovedtillitsvalgtes kontor etter arbeidstid. Det ble snakket om samarbeidsproblemer og at det var valgt en landsdekkende forening, slik at Kvale ikke skulle komme i «klemme», dersom ting utviklet seg.

24. februar – 7. mars 2017 utvekslet Rydland og Kvale meldinger på Messenger. På informasjon fra Rydland om at han har fått forhåndsvarsel om oppsigelse, spurte Kvale om han ville ha noen med fra Fagforbundet, og ga han kontaktinformasjon til leder i rådmannsforeningen i Fagforbundet. Rydland svarte at han var usikker på om han ville «trekkja inn foreininga» samtidig som han spurte om Kvale trodde kommunen ville stille med advokat fra KS. 6. mars 2017 skrev Rydland til Kvale: «Eg er spent på kva som bur i deg på torsdag.» Først forsto hun ikke meldingen, men gjorde dette etter å ha lest e-post med innkalling til ekstraordinært kommunestyremøte hvor oppsigelsessaken til Rydland

skulle behandles. Rydland meldte deretter: «Elles kan du veta at eg har IKKJE meldt meg inn i foreninga.»

Det er naturlig å forstå meldingen: «Eg er spent på kva som bur i deg på torsdag» som et forsøk på å påvirke Kvale i forhold til hvordan hun ville stille seg i kommunestyrets behandling av hans oppsigelsessak. Dette var åpenbart ikke en melding som ble sendt til henne i rollen som tillitsvalgt, siden det er som kommunestyrerepresentant hun skulle møte i kommunestyret 9. mars 2017. Rydland hadde dessuten selv gitt uttrykk for at han ikke er innmeldt i Fagforbundet. Kvale hadde en klar forståelse av at den kontakt Rydland hadde med henne, var i egenskap av representant for Fagforbundet. Rydland forklarte at årsaken til kontakten med Kvale, var at han søkte råd hos henne fordi hun var tillitsvalgt i et forbund som har egen avdeling for rådmenn. Ifølge Rydland hadde Kvale kommet med sterke synspunkter til ham, noe som gjorde det naturlig for han å stille spørsmål om hvordan hun ville stille seg ved behandlingen av saken i kommunestyret. Meldingen om at han ikke var medlem, sendte han fordi han mente hun kunne ha nytte av å vite om dette.

Rydland har enten ført Kvale bak lyset ved å gi inntrykk av å ha meldt seg inn i Fagforbundet, eller funnet det ubetenkelig å ha samtaler og drøfte eget arbeidsforhold med henne i egenskap av å være kommunestyrerepresentant. Retten finner begge deler uakseptabelt. Det vises til Kvales beskrivelse av sin reaksjon. Spørsmålet «Eg er spent på kva som bur i deg på torsdag» oppfattet hun nærmest som en trussel. Videre føler hun seg «brukt» av at Rydland hadde kontakt med henne i egenskap av å være tillitsvalgt, for deretter å opplyse at han ikke var medlem.

Stig Solbrekken er hovedtillitsvalgt, hovedverneombud, ansatt i kommunen og kommunestyrerepresentant. Kommunen har framlagt melding hvor Rydland ba om å få snakke med ham. Det fremgår ikke når meldingen er sendt, men ut fra meldingsteksten er det etter at Rydland hadde mottatt forhåndsvarsel og innkalling til drøftingsmøte. Hvorvidt det var ytterligere kontakt med Solbrekken, er ikke kommet fram, men av meldingen fremgår det at Rydland er innforstått med at Solbrekken kan avslå, dersom han fant henvendelsen brysom. Det var ifølge Rydland i egenskap av å være hovedverneombud, at han tok kontakt med Solbrekken. I forkant av kommunestyremøtet til behandling av oppsigelsessaken sendte Rydland tilsvarende melding til Solbrekken, som han hadde sendt til Kvale: «Jeg er fortsatt spent på hva som bor i deg på torsdag.» Selv om Rydland sier det var i egenskap av å være hovedverneombud at han sendte meldinger til Solbrekken, kan det ikke være tvil om at det Solbrekken skulle ta stilling til i kommunestyret, var som kommunestyrerepresentant, og at det var dette meldingen var knyttet til.

I e-post sendt på ettermiddagen mandag 27. mars 2017, og med krav om svar innen tirsdag, stilte Avisa Valdres en rekke spørsmål til kommunestyrerepresentantene Magne Damslorå, Trine Adde Hansebakken og Reidar Schlytter vedrørende oppsigelsessaken. Ifølge e-posten har Rydland fortalt journalisten at han i januar og februar har hatt en rekke møter

med representanter i Arbeiderpartiet hvor han har drøftet sin situasjon, og at han har opplevd forståelse. Etter de signaler han hadde fått, ble han forundret over hva som skal ha skjedd internt i Arbeiderpartigruppa fram til enstemmig vedtak om å si ham opp 9. mars 2017. Dette underbygger at Rydland ikke bare har vært i kontakt med tillitsvalgt fra Fagforbundet og hovedverneombud, men også andre kommunestyrerepresentanter. Selv om kontakten synes å være knyttet til Rydlands eget ansettelsesforhold, fremstår det som en form for fraksjonsbygging, utenfor de ordinære kollegiale politiske organer i kommunen.

Rydland brukte Sandsengen som samtalepartner og informerte ham i et møte 26. januar 2017 om at situasjonen begynte å bli urolig. Det gjaldt forholdet mellom Rydland og ordføreren og at ordføreren skal ha blandet seg mye inn i administrasjonen. Sandsengen anbefalte Rydland å få i stand en ordentlig og grundig samtale med ordføreren. Sandsengen informerte ordføreren i en etterfølgende telefonsamtale. Ifølge Sandsengen gjorde han dette på eget initiativ, ikke som budbringer for Rydland. Sandsengen ønsket ikke å gå ytterligere inn i saken. I sin vitneforklaring opplyste Sandsengen at ordføreren etter hans vurdering ikke involverer seg mer i administrasjonen enn det som er helt vanlig.

Retten er kommet til at det samlede grunnlag kommunen har vist til i sin oppsigelse, og som retten har funnet bevist, oppfyller vilkårene for oppsigelse i arbeidsmiljøloven § 15-6 første ledd. Bestemmelsen oppstiller tre alternative vilkår for at oppsigelse skal kunne skje. Oppsigelsen må være begrunnet i «arbeidstakers tilpasning til arbeidet, faglig dyktighet eller pålitelighet.» Som gjennomgangen viser, omfatter de ulike grunnlag alle disse alternativer.

Oppsigelsen er skjedd i prøvetiden. Sett fra arbeidsgivers side er formålet med prøvetiden i en tidsbegrenset periode å prøve arbeidstakers egnethet til stillingen, og avklare i hvilken grad arbeidstakeren har tilstrekkelig forutsetning og kompetanse til å mestre arbeidet. Tilsvarende skal arbeidstakeren gis anledning til å prøve ut om forholdene på arbeidsstedet fremstår som trivelige og tilfredsstillende.

Det kan ikke stilles idealkrav til arbeidstakers utførelse av arbeidet i prøvetiden, men arbeidsytelsen må være på et akseptabelt nivå i forhold til stillingen. Arbeidsgiver må ta hensyn til arbeidstakers eventuelle manglende erfaringsgrunnlag. Når det gjelder en ansatt i en stilling med høyere kvalifikasjonskrav som i dette tilfellet, må det forventes at arbeidstakeren tilpasser seg arbeidet raskere enn andre. Tilsvarende må arbeidsgiver, hvor enkelte sider av arbeidet er særlig viktig, kunne stille større krav til ytelse på dette området enn andre områder, slik dette går fram av Ot.prp.nr 50 (1993-1994) s. 163. Etter rettens vurdering vil lederegenskaper og lederatferd i en stilling som rådmann, være områder hvor det er naturlig at arbeidsgiver har høye forventninger.

Rydland har vært sykemeldt deler av prøvetiden, men prøvetiden er forlenget med fraværet, slik at utprøvingsperioden reelt har vært 6 måneder. Det vises til Rt-1987-562, hvor Høyesterett kom til at 3 ½ måned til å vurdere en bestyrer av et kommunalt alders- og sykehjem sin skikkethet var tilstrekkelig. Kommunen har etter dette hatt tilstrekkelig tid til å vurdere Rydlands egnethet for stillingen.

Det er en samlet vurdering av Rydlands utførelse av arbeidet som gjør at retten er enig med kommunen i at de ulike forhold som er funnet bevist går inn under arbeidsmiljøloven § 15-6 første ledd. De forskjellige grunnlag har ulik vekt, hvor noen forhold anses mer graverende enn andre. Retten vil her særlig fremheve de forhold som går på rolleforståelse og behandling av ansatte i administrasjonen. Kritikkk, spesielt av Karin Stegarud, som en person med manglende økonomisk kompetanse, er ikke en engangforeteelse, men har pågått over tid og i form av uttalelser til flere personer. Det nevnes her uttalelser til ordfører Helland i forbindelse med en konfrontasjon mellom Rydland og Stegarud 17. oktober 2016, og til personalsjef Bjørg Dokken, plansjef Svein Granli og en bygningsingeniør. I møte med de to sistnevnte ble det videre uttrykt at Stegarud var illojal. I et felles møte med de hovedtillitsvalgte opplyste han at Stegarud ikke kunne delta i gruppen som skulle arbeide med driftstilpasninger som følge av samarbeidsproblemer.

I møte med ordfører og varaordfører 16. februar 2017 uttrykte han at tall i prosjektet som gjaldt Sør-Aurdalshallen var tilpasset. Dette hadde han for øvrig tidligere gitt direkte uttrykk om overfor Svein Granli, som var den ansvarlige for saken.

I e-poster til ordføreren var han rask med å uttrykke det som må oppfattes som kritikk mot ansatte i kommunen. Det gjaldt spørsmål om Stegarud skulle delta på rådmannskonferanse og kurs. Hva gjaldt kurs, meldte Stegarud seg på etter å ha blitt henstilt om dette fra Rydland, men da hadde han allerede meldt til ordføreren at alle tjenestelederne skulle delte «Bortsett fra Karin». Tilsvarende ba han om hjelp fra ordføreren, fordi planavdelingen ikke hadde svart på en e-post mottatt to uker tidligere: «Her får jeg imidlertid ingen respons i 3. etg. uten at jeg vet hvorfor».

En slik opptreden skaper uro i organisasjonen og er negativ i forhold til den tillitt som en leder bør ha. Det vises til Granlis reaksjon på det han oppfattet som påstand om at han hadde «trikset med tall». Det vises videre til Bjørg Dokkens reaksjon på å ha mottatt kritikk av Stegarud, som er hennes nærmeste overordnede. Dokken ble usikker på hva Rydland kunne si om henne til andre, når han snakket slik om Stegarud. Det vises også til ordførerens forklaring om at den uro som var i administrasjonen etter hans vurdering kunne ført til at andre hadde sagt opp sin stilling, dersom Rydland ikke var blitt sagt opp.

Den opptreden Rydland her har vist, er direkte i strid med flere punkter i lederavtalen. Det vises her til deler av punkt 1.1.2 Forventninger til lederatferd:

Kommunestyre, som rådmannens overordnede, forventer at rådmannen:

- Opptrer profesjonelt og faglig.
- Klarer å skape tillit innad i organisasjonen samtidig som nødvendige organisasjonsmessige utviklingstiltak gjennomføres.

Det vises videre til deler av lederavtalens punkt 1.3.2 Hva lederne i kommunen kan forvente av rådmannen:

- Rådmannen skal utad være lojal overfor sine egne ledere
- Hvis rådmannen ikke er tilfreds med en leders generelle resultatoppnåelse, atferd eller annet, skal han først ta dette opp med vedkommende leder *før* han eventuelt går videre med saken
- Lederne kan forvente at rådmannen vil snakke direkte *med* aktuelle ledere – ansikt til ansikt – og ikke *om* (til andre)

Retten mener dette er forhold knyttet til den ansattes personlige egnethet og mangelfulle lederegenskaper, og derfor ikke er noe arbeidsgiver kan eller burde gitt han opplæring i. Det bemerkes i denne sammenheng at Rydland kom fra stillingen som rådmann i en annen kommune, hvor han hadde arbeidet i to år. Disse forventningene burde være godt kjent for ham fra tidligere, ikke bare fra den siste stilling han har innehatt, men også fra tidligere yrkesaktivitet.

Retten mener videre at Rydlands involvering av ordføreren i saker som klart hører til administrasjonen, skulle vært løst internt. Ordføreren har ikke en overordnet rolle i denne sammenheng, selv om han på vegne av kommunestyret som kollegialt organ er kontaktledd mot rådmannen. Det synes som om Rydland har hatt manglende forståelse av hvilken rolle ordføreren har i forhold til den øvrige administrasjon.

Det må være noe rom for at en person som er ny i stillingen, ikke oppfyller et idealkrav til arbeidets utførelse. Sett i en slik sammenheng mener retten at kommunen ikke kunne ha store forventninger om at det i løpet av bare 6 måneder ble arbeidet med visjoner for næringsutvikling. En ny rådmann må få noe tid til å tilegne seg kunnskap om kommunen og organisasjonen, og samtidig ha noe rom til først å prioritere aktuelle krevende saker.

Tilsvarende syn har retten på uenighet knyttet til spørsmålet om lønnsforhandlinger i 2016 og overføring av to uker ferie fra Vestre Slidre kommune. Uenigheten her synes like gjerne å bero på kommunikasjonssvikt mellom begge parter, som en ublu fremferd fra Rydland.

Unnlattelse av å legge fram prosjektplan om driftstilpasning til formannskapet i samsvar med tidligere vedtak om at rådmannen skulle gjøre dette, samt fremleggelse av sak om sekretærfunksjonen i kontrollutvalget der administrasjonen ikke skal fremme sak, er for så vidt enkeltfeil, som hver for seg og uavhengig av andre grunnlag ikke alene er tilstrekkelig til oppsigelse. Sett hen til at Rydland allerede hadde to års erfaring som rådmann, er det

imidlertid mindre rom for å feile med hensyn til å unnlate å følge opp saker eller å involvere seg i saker hvor administrasjonen ikke skal ha en rolle.

Sendrektig tilbakemelding om sitt syn på beregning av prøvetidsforlengelsen, etter at han selv hadde uttrykt uenighet i kommunens beregning, synes lite lojalt. Spesielt fordi tilbakemelding først ble gitt etter at prøvetidsforlengelsen etter hans vurdering var utløpt.

Som administrativ leder av en kommune vil det være nødvendig å være i stand til å tåle kritikk. Dette både gjennom det som måtte fremkomme gjennom ordskifte i formannskap og kommunestyre, samt pressens interesse og omtale av saker som er til politisk behandling. At politikerne og pressen kan være kritiske til forslag framlagt fra administrasjonen er påregnelig. Rydland hadde forslag om å ha særmøte sammen med ordføreren og enkeltpolitikere som han opplevde hadde kommet med kritikk. Tilsvarende hadde han et ønske om å utarbeide framlegg uten forslag til vedtak, også for å unngå kritikk. Dette viser at uttalelsen i jobbintervjuet om at han er god til å takle kritikk, ikke stemmer og at det kan stilles spørsmålstegn ved om han innehar en av flere viktige egenskaper for å inneha en slik stilling.

Avslutningsvis under denne vurderingen, mener retten den kontakt Rydland hadde med enkeltpolitikere i forbindelse med sin oppsigelsessak er kritikkverdig og inngår i oppsigelsesgrunnlaget. Dette selv om man kan forstå at han følte seg presset i situasjonen og derved benyttet muligheten til å forsøke å påvirke de som skulle være med å treffe vedtak i kommunestyret. Det vises til den tidligere gjennomgang av kontakten med Ragnhild Kvale og Stig Solbrekken, og det som fremgår i e-post fra Avis Valdres 27. mars 2017.

Retten mener Rydland er gitt en reell mulighet til å få prøve seg i stillingen og at han har fått den nødvendige oppfølging fra arbeidsgiver. Dette må ses i lys av at Rydland hadde en lederstilling. Det vises i denne sammenheng til dom fra Borgarting lagmannsrett, LB-2012-158782, hvor det fremgår:

A hadde en selvstendig nøkkelstilling, hvor det ikke kan forventes den samme tette oppfølging og kontroll fra ledelsen som for en ansatt i en mer underordnet stilling.

Til sammenligning vises det til Rt-2003-1071 hvor en oppsigelse av en daglig leder av et bilfirma ble kjent ugyldig, da det ikke ble ansett at han hadde fått anledning til å tilpasse seg og vise at han kunne fylle stillingen. Det var også et moment at det, i motsetning til denne sak, ikke var avholdt drøftingsmøte. Situasjonen var av en annen karakter da situasjonen i bilfirmaet krevde en stor snuoperasjon. Ved tiltredelse var det turbulent i arbeidsstokken, problemer på verkstedet som han ikke var informert om, og virksomheten gikk med underskudd. I en slik situasjon ble en ansettelsesperiode på i underkant av 6 måneder fram til oppsigelse ikke ansett tilstrekkelig til at han hadde fått anledning til å

tilpasse seg og vise at han kunne fylle stillingen. Det ble blant annet vist til at det var vanskelig å vise til positive økonomiske resultater i løpet av ikke lenger tid, når virksomheten var inne i en snuoperasjon. I motsetning til det som var kjernen i denne sak, dreier oppsigelsen av Rydland seg om hans utførelse av arbeidet, uten at dette er knyttet til manglende oppfyllelse av forventninger om en snuoperasjon i virksomheten.

I vurderingen av om Rydland har fått reell mulighet til å prøve seg i stillingen og om han har fått den nødvendige oppfølging av arbeidsgiver er det videre av vesentlig betydning at Rydland hadde to års arbeidserfaring nettopp fra en tilsvarende rådmannsstilling i Vestre Slidre kommune. Det vises i denne sammenheng til attest fra ordføreren i Vestre Slidre kommune, datert 04.07.2016:

Rydlands forståelse av rådmannsrollen er forbilledlig med tydelige faglige råd, samtidig som han er lojal mot vedtak. For meg som ordfører er det også viktig å oppleve at han er lojal i samarbeidet mellom ordfører og rådmann.

På bakgrunn av den positive omtalen hadde kommunen ytterligere grunn til å forvente at Rydland var vel kjent med hva oppgavene og rollen som rådmann innebar.

Med bakgrunn i Rydlands yrkeserfaring og tilbakemelding fra tidligere arbeidsgiver, er det derfor naturlig at kommunen i den første del av ansettelsesperioden hadde fokus på at Rydland skulle få gjøre seg kjent både med kommunens geografi og de ulike tjenestetilbudene for innbyggerne. Det vises i denne sammenheng til Karin Stegarud og Rydlands forklaringer. Stegarud opplyste at det ble utarbeidet et introduksjonsprogram for Rydland over de første 14 dagene i stillingen. Han besøkte alle kommunens tjenestesteder, samtidig som han møtte alle tjeneste- og avdelingsledere. Han ble i perioden gitt «tid til å puste og fordøye det han ble informert om.» Rydland forklarte at ordføreren brukte en dag til å kjøre han omkring, slik at han fikk gjort seg kjent med kommunen geografisk.

Retten mener videre at Rydland har fått nødvendige tilbakemeldinger og signaler fra arbeidsgiver underveis, slik at oppsigelsen ikke kom som en overraskelse på ham. Ordføreren har forklart at Rydland har fått tilbakemeldinger. Dette skjedde særskilt i møte med ordfører og varaordfører 16. februar 2016, noe retten vil komme nærmere inn på, men skjedde også tidligere i tilknytning til konkrete saker. Det vises til e-postutvekslingen i etterkant av kommunestyret hvor saken om «Visjon Valdres» ble behandlet. I e-post 1. november 2016, etter at Rydland har ønsket særskilt møte med politikere som uttalte seg kritisk, ber ordføreren han om ikke å ta kritikken så alvorlig: «Jeg vil anbefale deg å overse noen av disse kommentarene. Husk at disse gikk også mot meg som har vært med å bestilt dette.» I samtale med ordføreren 13.02.2017 ber han likevel på bakgrunn av kritikk, om å få slippe å legge fram forslag til vedtak i sine saksframlegg.

Da saken om driftstilpasning ikke ble framlagt til formannskapsmøtet 24. januar 2017, fikk Rydland ifølge egen forklaring sterk kritikk fra ordføreren. Formannskapsmedlemmene Arne Leite og Olav Kristian Huseby forklarte at saken ble etterspurt fra Rydland under møtet. Da saken ble lagt fram 7. februar 2017 fikk Rydland tilbakemelding om at saksframlegget var tynt. Dette er forklart av Huseby, Leite og varaordfører Hansebakken. Framlegget ble oppfattet som skryt av hva han hadde fått til i Vestre Slidre kommune og før øvrig ikke stort mer enn en tidsplan. Det ble uttalt at dette var tynt og at de hadde større forventninger til leder av administrasjonen. Ifølge Hansebakken var årsaken til at saken ble vedtatt at man ikke ville spille mer tid.

Rydland fikk i e-postutveksling med ordføreren 28. november 2016 også tilbakemelding fra ordføreren om kontrollutvalgssaken. Her kunne imidlertid ordføreren vært klarere på at rådmannen ikke skulle lage saksframlegg, fordi det ligger utenfor administrasjonens oppgaver. I stedet synes uenigheten å dreie seg om ulikt syn på hvilken ordning som det er anledning til å velge som sekretærfunksjon for kontrollutvalget.

I et møte mellom formannskapsmedlemmene i etterkant av møtet 7. februar 2017, ble det bestemt at ordfører og varaordfører skulle ha et møte med Rydland. Møtet ble fastsatt til 16 februar 2017. Da Rydland ble innkalt, spurte han hva som var tema for møtet og agenda. Ordføreren meldte tilbake at det var flere saker som ville bli tatt opp med ham. Retten mener det hadde vært ryddig av kommunen å gi en klar tilbakemelding, slik at Rydland hadde vært kjent med at det var forhold ved hans utførelse av arbeidet som rådmann som var tema. I møtet ble han meddelt at kommunen var utilfreds med flere forhold, som ordføreren hadde satt opp på en egen liste til møtet. Dette gjaldt saken om driftstilpasning, Fossvang-området (Sør-Aurdalshallen), forholdet til politikerne, påstander om problemer med administrasjonen og at de henvendte seg til ordfører om de ikke fikk det som de ville hos rådmannen, problemer knyttet til plasseringen av ordførers og rådmannens kontor ved siden av hverandre, forholdet til kontrollutvalget og kommunerevisjonen, at kommunen hadde en «relgionsgruppe» som bød på store problemer og som måtte tas opp politisk, innvendingene mot forlengelse av prøvetiden og tolkning av avtalen som var inngått.

Etter møtet konkluderte ordfører og varaordfører med at saken måtte gå videre. Tilbakemeldingene fra rådmannen under møtet, beroliget ikke, men forsterket bekymringen. Dette førte til den videre prosess med forhåndsvarsel, innkalling og gjennomføring av drøftingsmøte. Som retten tidligere har redegjort for, er prosessen gjennomført i samsvar med lovgivningen. Det var reelle drøftinger i drøftingsmøtet. Det var det også i kommunestyret da det ble tatt stilling til om Rydland skulle sies opp 9. mars 2017, slik Elling Fekjær forklarte at han var usikker på hvordan han skulle stille seg ved avstemming, men at det som fremkom gjorde at han ble overbevist om at den eneste rette løsningen var å bli med på et enstemmig vedtak om oppsigelse.

Retten konkluderer etter dette at oppsigelsen er gyldig etter arbeidsmiljøloven § 15-6 første ledd og Sør-Aurdal kommune frifinnes.

Sakskostnader:

Sør-Aurdal kommune har vunnet saken i sin helhet, og har i utgangspunktet krav på full erstatning for sine sakskostnader fra Rydland, jf. tvisteloven § 20-2 første ledd.

Selv om en part har vunnet saken fullt ut, følger det av tvisteloven § 20-2 tredje ledd at motparten helt eller delvis kan fritas for erstatningsansvaret dersom tungtveiende grunner gjør det rimelig. Det skal særlig legges vekt på forhold opplistet i bestemmelsens bokstaver a) – c). Av grunnene som er opplistet er det alternativ c) som er mest fremtredende i denne sak: «om saken er av velferdsmessig betydning og styrkeforholdet partene imellom tilsier slikt fritak.» Det skal imidlertid foretas en bred helhetsvurdering. I Rt-2011-717 er det fremholdt at disse momentene glir noe over i hverandre, at de ikke er uttømmende og at den overordnede normen er om tungtveiende grunner gjør det rimelig å fritas fra sakskostnadsansvar.

Retten mener Rydland hadde god grunn til å få saken prøvd for retten, jf. bokstav a). Det vises her særlig til at spørsmålet om oppsigelsen er skjedd i løpet av prøvetiden har vært et forholdsvis stort tema i saken, noe som har hatt betydning for sakens omfang og partenes ressursbruk. Det er kommunen som har valgt tidspunkt for oppsigelsen. Dette er et tidspunkt som er helt i ytterkant av prøvetidsperioden, selv om kommunenes beregning legges til grunn, i samsvar med det retten også kom til. Dersom kommunen hadde valgt et litt tidligere tidspunkt for oppsigelsen, ville ikke dette spørsmål kommet tilsvarende på spissen. Retten vil ikke si at kommunen kan bebreides for at det kom til sak, jf. bokstav b), men med litt annen håndtering kunne omfanget ha blitt noe mer begrenset.

Når det kommer til den velferdsmessige betydning og styrkeforholdet mellom partene, taler dette klart i retning av å fritas Rydland for erstatningsansvaret, jf. bokstav c). Saken er av stor velferdsmessig betydning for ham i det den dreier seg om gyldigheten av oppsigelse i arbeidsforhold. Det legges til grunn at Rydland, som de fleste andre arbeidstakere er avhengig av å ha en inntekt å leve av. Det vises til opplysningene fra Rydland om at NAV har lagt til grunn at han selv er skyld i oppsigelsen, og i tillegg lagt til grunn 3 måneders oppsigelse. Han har derfor ikke mottatt dagpenger før etter utløpet av karenstid og 3 måneder oppsigelsestid. Rydland er videre ikke fagorganisert og har ingen rettshjelpsdekning som dekker utgiftene til hans prosessfullmektig. Han må derfor selv betale alle utgifter til egen advokat, til sammen kr. 314 305.

Kommunens utgifter til prosessfullmektig er kr 178 000. En kommune som arbeidsgiver vil i forhold til en enkelt arbeidstaker være en sterk part i en tvistesak for retten, slik at også styrkeforholdet tilsier slikt fritak. Det vises i denne sammenheng til dom fra Frostating lagmannsrett LF-2016-105138, som gjaldt oppsigelse av en barneskolelærer.

Oppsigelsen ble funnet gyldig av lagmannsretten, som avgjorde at hver av partene skulle dekke egne kostnader for behandlingen i tingretten, mens arbeidstakeren måtte dekke kommunens utgifter i ankeinstansen:

Saken er utvilsomt av stor velferdsmessig betydning for A, og X kommune er den klart sterkeste part i saken. I lovforarbeidene er det fremholdt at det spesielt skal legges vekt på om den vinnende part er stat, kommune eller annen sterk motpart. A hadde dessuten god grunn til å få prøvd saken i én instans. Lagmannsretten har etter en konkret vurdering derfor kommet til at A skal fritas for erstatningsansvaret knyttet til tingrettens behandling. At hun vant saken i tingretten, og at det er X kommune som har anket til lagmannsretten, kan ikke være avgjørende ved den endelige sakskostnadsvurderingen, jf. som nevnt tvisteloven § 20-9 annet ledd.

Retten er etter den vurdering som fremgår ovenfor kommet til at hver av partene skal dekke egne sakskostnader.

Dommen er enstemmig.

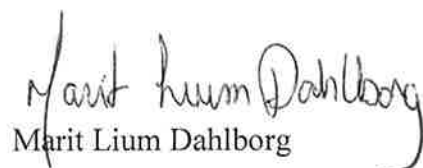
Dommen er avsagt 5 uker etter avsluttet hovedforhandling, ikke innen 4 uker som er tvistelovens hovedregel. Grunnene er flere, problemer med domstolenes saksbehandlings-system, at saken er omfattende, sammenholdt med øvrige arbeidsoppgaver for rettens leder og deltakelse i dommermøte for dommere i Eidsivating lagdømme i samme periode.

DOMSSLUTNING

1. Sør-Aurdal kommune frifinnes.
2. Hver av partene dekker egne sakskostnader.

Retten hevet


Pål Prestesæter


Marit Lium Dahlborg


Hege Moen Felberg

Rettledning om ankeadgangen i sivile saker vedlegges.



Rettledning om ankeadgangen i sivile saker

Reglene i tvisteloven kapitler 29 og 30 om anke til lagmannsretten og Høyesterett regulerer den adgangen partene har til å få avgjørelser overprøvd av høyere domstol. Tvisteloven har noe ulike regler for anke over dommer, anke over kjennelser og anke over beslutninger.

Ankefristen er én måned fra den dagen avgjørelsen ble forkynt eller meddelt, hvis ikke noe annet er uttrykkelig bestemt av retten. Ankefristen avbrytes av rettsferien. Rettsferie er følgende: Rettsferiene varer fra og med siste lørdag før palmesøndag til og med annen påskedag, fra og med 1. juli til og med 15. august og fra og med 24. desember til og med 3. januar, jf. domstolloven § 140.

Den som anker må betale behandlingsgebyr. Den domstolen som har avsagt avgjørelsen kan gi nærmere opplysning om størrelsen på gebyret og hvordan det skal betales.

Anke til lagmannsretten over dom i tingretten

Lagmannsretten er ankeinstans for tingrettens avgjørelser. En dom fra tingretten kan ankes på grunn av feil i bedømmelsen av faktiske forhold, rettsanvendelsen, eller den saksbehandlingen som ligger til grunn for avgjørelsen.

Tvisteloven oppstiller visse begrensninger i ankeadgangen. Anke over dom i sak om formuesverdi tas ikke under behandling uten samtykke fra lagmannsretten hvis verdien av ankegjenstanden er under 125 000 kroner. Ved vurderingen av om samtykke skal gis skal det blant annet tas hensyn til sakens karakter, partenes behov for overprøving, og om det synes å være svakheter ved den avgjørelsen som er anket eller ved behandlingen av saken.

I tillegg kan anke – uavhengig av verdien av ankegjenstanden – nektes fremmet når lagmannsretten finner det klart at anken ikke vil føre fram. Slik nekting kan begrenses til enkelte krav eller enkelte ankegrunner.

Anke framsettes ved skriftlig ankeerklæring til den tingretten som har avsagt avgjørelsen. Selvprosederende parter kan inngi anke muntlig ved personlig oppmøte i tingretten. Retten kan tillate at også prosessfullmektiger som ikke er advokater inngir muntlig anke.

I ankeerklæringen skal det særlig påpekes hva som bestrides i den avgjørelsen som ankes, og hva som i tilfelle er ny faktisk eller rettslig begrunnelse eller nye bevis.

Ankeerklæringen skal angi:

- ankeinstansen
 - navn og adresse på parter, stedfortredere og prosessfullmektiger
 - hvilken avgjørelse som ankes
 - om anken gjelder hele avgjørelsen eller bare deler av den
 - det krav ankesaken gjelder, og en påstand som angir det resultatet den ankende parten krever
 - de feilene som gjøres gjeldende ved den avgjørelsen som ankes
 - den faktiske og rettslige begrunnelse for at det foreligger feil
 - de bevisene som vil bli ført
 - grunnlaget for at retten kan behandle anken dersom det har vært tvil om det
 - den ankende parts syn på den videre behandlingen av anken
-

Anke over dom avgjøres normalt ved dom etter muntlig forhandling i lagmannsretten. Ankebehandlingen skal konsentreres om de delene av tingrettens avgjørelse som er omtvistet og tvilsomme når saken står for lagmannsretten.

Anke til lagmannsretten over kjennelser og beslutninger i tingretten

Som hovedregel kan en *kjennelse* ankes på grunn av feil i bevisbedømmelsen, rettsanvendelsen eller saksbehandlingen. Men dersom kjennelsen gjelder en saksbehandlingsavgjørelse som etter loven skal treffes etter et skjønn over hensiktsmessig og forsvarlig behandling, kan avgjørelsen for den skjønsmessige avveiningen bare angripes på det grunnlaget at avgjørelsen er uforsvarlig eller klart urimelig.

En *beslutning* kan bare ankes på det grunnlaget at retten har bygd på en uriktig generell lovforståelse av hvilke avgjørelser retten kan treffe etter den anvendte bestemmelsen, eller på at avgjørelsen er åpenbart uforsvarlig eller urimelig.

Kravene til innholdet i ankeerklæringen er som hovedregel som for anke over dommer,

Etter at tingretten har avgjort saken ved dom, kan tingrettens avgjørelser over saksbehandlingen ikke ankes særskilt. I et slikt tilfelle kan dommen isteden ankes på grunnlag av feil i saksbehandlingen.

Anke over kjennelser og beslutninger settes fram for den tingretten som har avsagt avgjørelsen. Anke over kjennelser og beslutninger avgjøres normalt ved kjennelse etter ren skriftlig behandling i lagmannsretten.

Anke til Høyesterett

Høyesterett er ankeinstans for lagmannsrettens avgjørelser.

Anke til Høyesterett over *dommer* krever alltid samtykke fra Høyesteretts ankeutvalg. Slikt samtykke skal bare gis når anken gjelder spørsmål som har betydning utenfor den foreliggende 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 til behandling anker over *kjennelser og beslutninger* dersom de ikke reiser spørsmål av betydning utenfor den foreliggende saken, og heller ikke andre hensyn taler for at anken bør prøves, eller den i det vesentlige 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 kjennelse og beslutninger avgjøres normalt etter skriftlig behandling i Høyesteretts ankeutvalg.
