

BERGEN TINGRETT

DOM

Avsagt: 15.05.2008

Saksnr.: 07-112123TVI-BBYR/03

Rettens formann: Tingrettsdommer

Avdelingsleder Tvist om gyldigheten av oppsigelse i arbeidsforhold m. v.

Daglig lederArne

LarsenAvdelingslede

r

Daglig lederArne

Larsenfalse

Saken gjelder:

Meddommere: false

Marianne Bergvall

mot

Hordaland fylkeskommune

Thommessen Krefting Greve Lund
AS Advokatfirma
v/advokat Trond Hatland

Etter rådslagning og stemmegivning for lukkede dører, ble det, for åpne dører, avsagt slik

Dom

og

kjennelse :

Saken gjelder tvist om gyldigheten av oppsigelse i arbeidsforhold, med krav om erstatning m.v., samt krav om midlertidig forføyning vedrørende forbud mot utlysning av stilling og rett til å tiltre, (stå i), stilling.

Sakens bakgrunn:

Marianne Bergvall, f. 280558, (heretter Bergvall), ble ansatt som lærer ved Årstad videregående skole, (tidligere Bergen Yrkesskole, heretter Årstad), avdeling for Medier og kommunikasjon sommeren 2002. Hun tiltrådte 01.08.2002 i 50 % stilling.

Bergvall er utdannet journalist fra medielinjen ved Høgskolen i Volda. Da hun begynte som lærer, hadde hun tidligere arbeidserfaring som journalist, bl.a. fra Annonseavisen og Stavanger aftenblad.

Etter kort tid oppstod det en konflikt mellom Bergvall og typografene, i særdeleshet Ottar Skarstein, ved Medielinjen ved Årstad. Konkret gjaldt konflikten uenighet vedrørende installasjon av et nytt dataprogram, noe Bergvall mente Skarstein hadde trenert.

For øvrig mente Bergvall at læreplanen ikke ble fulgt og at elevene ikke fikk tilfredsstillende undervisning.

Konflikten mellom Bergvall og typografene resulterte i en formell klage fra Skarstein på Bergvall, bl.a. for at hun hadde ærekrenket ham. Bergvall benektet dette, men beklaget det overfor Skarstein dersom det var blitt oppfattet slik. Beklagelsen ble akseptert, men det viste seg at konflikten ikke var bilagt. Konflikten utviklet seg, og det ble etter hvert en konflikt mellom Bergvall på den ene siden og de 6 andre lærerne ved medielinjen på den annen. Det kom etter hvert også elevklager mot Bergvall, bl.a. om at hun viste manglende respekt overfor/overkjørte elever og at hun overfor elevene kritiserte andre lærere.

HMS – avdelingen i Hordaland fylkeskommune ble også koblet inn, men trakk seg ut av saken i mai 2003 og anbefalte skolen å søke mer omfattende bistand.

Konflikten ble også søkt løst ved fysisk å skille de personer som var i konflikt med hverandre.

Høsten 2003 fikk skolen ny rektor da Bente Lis Larsen avløste Per Lande. Den nye rektoren ønsket å ta tak i konflikten for å få til et bedre teamarbeid ved avdelingen. Dette ble imidlertid stilt i bero da flere av lærerne ved avdelingen gav uttrykk for at de i tilfelle vurderte å sykmelde seg idet de ikke ønsket flere runder med Bergvall.

Etter ny elevklage mot Bergvall i januar 2005 ble saken tatt opp på nytt. Det ble i den anledning den 28.01.05 avholdt et møte mellom skoleledelsen og Bergvall, og etter dette møtet besluttet rektor å sende saken over til opplæringsdirektøren i Hordaland fylkeskommune. Den 30.03.05 ble det på Årstad avholdt et møte mellom skoleledelsen og de ansatte ved medielinjen. Dette møtet ble avholdt i regi av personalavdelingen i

Hordaland fylkeskommune. På møtet ble spørsmålet om eventuell omplassering av Bergvall tatt opp. Bergvall ble etter dette sykmeldt, men gav uttrykk for at hun likevel ønsket å delta i konfliktløsningsprosessen.

I juni 2005 sendte Bergvall brev til Arbeidstilsynet om trakassering på arbeidsplassen. Hun ble innkaldt til møte på personalavdelingen i fylkeskommunen og fikk da tilbud om stilling som informasjonsrådgiver. Det ble fra personaldirektør Geir Davidsen i Hordaland fylkeskommune tilkjennegitt at dersom man ikke fikk til noen løsning i løpet av sommeren, ville Bergvall ha stillingen sin som medielærer ved Årstad i behold.

I løpet av første halvdel av august 2005 ble det konstatert at det ikke var noen avklaring i forhold til stillingen som informasjonsrådgiver i fylkeskommunen. Bergvall ble alternativt tilbudt årsvikariat i 100 % stilling som bibliotekar ved skolebiblioteket på Årstad, eventuelt 2 års lønnet studiepermisjon i 50 % stilling med avslutning av ansettelsesforholdet i Hordaland fylkeskommune etter endt permisjon. Dette var uakseptabelt for Bergvall, og tilbudet om årsvikariat ved skolebiblioteket ble oppfattet som en endringsoppsigelse.

I møte mellom partene 16.08.05 var det enighet om at Bergvall skulle gå tilbake til stillingen som medielærer ved Årstad, med virkning fra 01.08.05. Bergvall var ansatt i 50 % stilling, men det skulle vurderes om hun hadde rett til en høyere stillingsprosent. Bergvall gjorde krav på 100 % stilling dersom det var grunnlag for det.

Videre var det enighet om at personaldirektøren skulle evaluere arbeidsmiljøet ved studieretning for Medier og kommunikasjon i løpet av skoleåret 2005/2006. Innen 06.04.06 skulle personaldirektøren i møte med Bergvall vurdere hennes arbeidsforhold og han skulle på sikt gi Bergvall tilbud om en annen lærerstilling i mediefag/samfunnsfag ved en annen skole.

Den 25.08.05 sendte de øvrige lærerne ved medielinjen ved Årstad brev til tillitsvalgte, med kopi til blant andre personaldirektør i fylkeskommunen, Geir Davidsen, der arbeidsmiljøet og undervisningssituasjonen ved medielinjen ved Årstad på nytt tas opp, etter at Bergvall var kommet tilbake som lærer.

På grunn av den fortsatte konflikten ved medielinjen ved Årstad, ble psykolog Jakob Inge Kristoffersen 05.09.05 engasjert av personaldirektør Geir Davidsen i Hordaland fylkeskommune for å foreta en vurdering av konflikten ved medielinjen ved Årstad. I den forbindelse ble det gjennomført individuelle samtaler med samtlige 7 ansatte ved avdelingen. Det ble deretter gjennomført et seminar over to dager på Solstrand hotell under ledelse av psykolog Jakob Inge Kristoffersen og hvor samtlige 7 lærere ved avdelingen deltok, i tillegg til rektor og fungerende avdelingsleder.

I rapport fra psykolog Jakob Inge Kristoffersen til personaldirektør Geir Davidsen etter gjennomføringen av seminaret 17-18.10.05 er det konkludert som følger:

1.

Konflikten ved avdeling for media og kommunikasjon ved Årstad videregående skole er en personalkonflikt mellom en medarbeider og de seks andre ved avdelingen.

2.

Konflikten har vart siden høsten 2002.

3.

Partene beskriver hva som tidligere har skjedd og hvorfor, så forskjellig at det kan betegnes som ulike virkelighetsoppfatninger.

4.

Samtlige syv ansatte opplever denne konflikten som svært belastende, både følelsesmessig og i arbeidssammenheng, og at dette i ulik grad påvirker dem i deres arbeidssituasjon.

5.

Konflikten vurderes som helseskadelig for samtlige parter.

6.

De seks ansatte sa at de ikke kunne se noen mulig løsning på denne konflikten.

7.

Konflikten vurderes som ikke løsbar”.

Det fremgår av den nevnte rapporten at skolens ledelse sa seg enig i konklusjonen. Både de ansatte ved medielinjen, rektor og avdelingsleder ble innkaldt til møte ved personalavdelingen i fylkeskommunen 07.11.05 for en orientering om rapporten fra psykolog Jakob Inge Kristoffersen. Samme dato, 07.11.05, mottok Bergvall ansettelsesbrev fra Hordaland fylkeskommune, personalavdelingen, med følgende innhold:

”Tilsetjingsbrev

Etter avtale med personaldirektøren vert du tilsett i heil stilling (100 %) som adjunkt i Hordaland fylkeskommune med verknad frå 1. november.2005.

For tida er arbeidsstaden Årstad vidaregående skole.

Frå 1. januar 2006 fram til 31.juli 2006 vil arbeidsstaden vere Hordaland fylkeskommune/personalavdelinga og du vil stå til disposisjon for personaldirektøren.

Den framtidige organiseringa av vidaregåande opplæring er pr. i dag ikkje handsamma ferdig i dei politiske organa i Hordaland fylkeskommune. Dette inneber at ein ikkje har endeleg oversyn over studietilbodet innan media og kommunikasjon pr.1. august 2006.

Din arbeidsstad vil frå 1.august 2006 vere Bergen Handelsgymnasium.

Dersom den politiske handsaminga fører til at studietilbodet ikkje vert gjeve ved den skolen vil du i prioritert rekkefølje får din arbeidsstad ved:

a). Laksevåg vidaregående skole.

b). Skole med mediefag, programfag innafor studiespesialiserande retning.

Dette tilsetningsbrevet går inn som eit tillegg til ditt tilsetningsbrev gjeve av Hordaland fylkeskommune v/Bergen yrkesskole med tiltredingsdato 1. august 2002. Det tilsetningsbrevet set som vilkår at pedagogisk utdanning er fullført innan tre år etter tilsetning. Etter søknad til Årstad videregående skole er du gjeve eit års ytterlegare frist i høve dette vilkåret”.

Nevnte tilsetningsbrev var undertegnet av personaldirektør Geir Davidsen og seniorrådgiver Johan J. Meyer.

Det viste seg at det ikke var noen ledig stilling for medielærer ved Bergen Handelsgymnasium. Dette ble avklart i januar 2006, og samtidig, den 13.01.06, mottok Bergvall en e-post fra avdelingsleder ved Årstad, hvorav fremgikk at Bergvall skulle slutte der ved avsluttet 1. termin, 13.01.06, og at det var ansatt ny medielærer som skulle undervise de klasser Bergvall hadde hatt. Bergvall ble samtidig innkalt til sluttsamtale på rektors kontor 18.01.06.

Etter samråd med tillitsvalgte kontaktet Bergvall personaldirektør i fylkeskommunen, Geir Davidsen, som gav uttrykk for at Bergvall skulle gå på jobb som vanlig om morgenen mandag 16.01.2006 og at han skulle orientere skolen om situasjonen. Dette ble ikke gjort, og Bergvall ble av skoleledelsen behandlet som om hun var sluttet. Bergvall sendte varsel til kontrollutvalget i Hordaland fylkeskommune om situasjonen 16.01.06. I tiden som fulgte mottok skolen foreldreklager på Bergvall, men også støtteerklæring til henne fra elever. I mars 2006 sendte Bergvall avviksmeldinger til rektor ved Årstad om mobbing, trakassering og isolasjon.

På denne tiden hadde Bergvall fått ny lokal advokat, etter at hun tidligere hadde fått bistand fra advokat Arild Karlsen i Fredrikstad. I brev til den nye advokaten 06.03.06 ble tilbudet i tilsetningsbrevet av 07.11.05 om at Bergvall tiltrer 100 % stilling som lærer i media og kommunikasjonsfag ved Laksevåg videregående skole fra 01.08.06, gjentatt og utdypet, og det fremgikk videre at hun skulle gå ut i permisjon med lønn fra Årstad frem til 31.07.06. Bergvall ble i denne forbindelse sykmeldt med diagnose ”klar depressiv reaksjon”. Det ble samtidig også sendt melding til Folketrygden om yrkesskade/yrkessykdom.

Bergvall tok for øvrig situasjonen vedrørende mobbing/trakassering opp med Arbeidstilsynet.

Ved brev av 11.04.06 fra personalavdelingen i Hordaland fylkeskommune til utdanningsforbundet i Hordaland ble det besluttet overføring av Bergvall fra Årstad til Laksevåg videregående skole, (heretter Laksevåg). Bergvall skulle tiltre ved Laksevåg 22.05.06 for å starte opp med forberedelsene til skoleåret 2006/2007. Det fremgår for øvrig av overføringsbrevet av 11.04.06 at Bergvall skulle ha fortrinnsrett til stilling som lærer i medie- og kommunikasjonsfag ved Bergen Handelsgymnasium fra 01.08.06 og i tidsrommet frem til 01.08.07 dersom det da ble ledig slik stilling der.

Bergvall ønsket i utgangspunktet ikke overføring til Laksevåg, og i brev av 26.04.06 til personaldirektør Geir Davidsen i Hordaland fylkeskommune gjorde utdanningsforbundet i Hordaland gjeldende at permitteringen av Bergvall var ulovlig og krevde en begrunnelse for vedtaket dersom permitteringen ble opprettholdt. Permitteringen ble opprettholdt ved brev av 27.04.06 fra personalavdelingen i fylkeskommunen, med henvisning til overføringsbrevet av 11.04.06, uten noen nærmere begrunnelse.

Etter henvendelse fra utdanningsforbundet ble Bergvall etter dette representert ved advokat Vidar Raugland i Oslo. Ved brev av 18.05.06 fra advokat Raugland til personaldirektør Geir Davidsen i Hordaland fylkeskommune aksepterte Bergvall overføring til Laksevåg med tiltredelse der 22.05.06 i samsvar med overføringsbrevet av 11.04.06.

Det var også forutsatt at Bergvall skulle motta en positiv sluttattest fra Årstad, og det ble fremsatt krav om etterbetaling av lønn som følge av manglende oppjustering av den stilling hun hadde innehatt ved Årstad. Sistnevnte krav ble avvist av fylkeskommunen ved brev av 31.05.06 fra advokatfirma Thommessen Krefting Greve Lund AS.

Bergvall tiltrådte på Laksevåg som forutsatt 22.05.06. Både ledelsen ved skolen og Bergvalls kolleger var innforstått med at hun var overflyttet fra Årstad. Det var forutsetningen at hun skulle begynne med "blanke ark" på Laksevåg. Bergvall ønsket å informere om hva som hadde vært situasjonen på Årstad, slik hun så det, men på Laksevåg ønsket man ikke å høre detaljer om dette. Det var enighet om at man nå skulle se fremover, og situasjonen var i utgangspunktet positiv. Bergvall uttrykte glede over å få begynne på Laksevåg.

Ved Medier og Kommunikasjonsfag på Laksevåg var det til sammen 4 lærere. To av disse ble ansatt samtidig som Bergvall mens den fjerde ble overført internt fra elektro, hvor vedkommende hadde arbeidet i mange år. Sistnevnte fikk også status som fagkoordinator og utstyrsansvarlig.

Kort tid etter at skoleåret var begynt oppstod det problemer mellom Bergvall og de øvrige lærerne ved medielinjen.

Bergvall henvendte seg til avdelingsleder og fremstilte det slik at lærerne hadde diskutert og blitt enige om at noen elever skulle skifte klasse internt. Dette viste seg ikke å være tilfelle.

Bergvall hadde også problemer med noen av elevene i klassene hvor hun underviste.

Hun kontaktet i den forbindelse avdelingsleder og bad om råd. Avdelingsleder gikk inn og veiledet, og det ble skrevet kontrakt med disse elevene om at de skulle slutte å spille PC-spill i timene, hvilket var et av de forhold Bergvall hadde påtalt og var misfornøyd med. Avdelingsleder ble med Bergvall i klassene for å se hvordan man jobbet og for å gi råd. Bergvall opplevde at hun fikk hjelp med elevene og at situasjonen bedret seg.

De elevtillitsvalgte i klassene som Bergvall underviste kontaktet avdelingsleder, og det fremkom at de slet med å samarbeide med Bergvall i timene. På denne bakgrunn ble det avholdt et møte mellom avdelingsleder, Bergvall, fagkoordinator og elevtillitsvalgt i en av klassene. Elevtillitsvalgt tok i møtet oppfølgende punkter:

- Klassene opplever at Marianne er på et for høyt nivå for dem. De sier at de opplever henne som faglig flink, men at oppgavene blir for avanserte.
- Hun forventer mer enn de kan klare å vise.
- De er bare 16 år og har nettopp begynt i videregående skole.
- De opplevde at hun forsøkte å si til dem at de skulle være bedre enn de andre klassene – at det skulle være en intern konkurranse mellom klassene. Det ønsket ikke de. Elevene opplevde dette som prestasjonspress.
- I OD prosjektet hadde hun stilt for høye krav til dem.
- Elever følte seg såret over kommentarer fra henne og over måten hun snakket til dem på. Elevene opplevde at hun hengte ut enltelever i klassen.
- De opplever at de ikke får komme frem med egne ideer når hun setter dem til å tenke høyt sammen. At hun griper inn og vil styre dem. At hun ikke lar dem være

kreative.

- De opplever at hun snakker for mye, lytter for lite.
- De opplever at hun plukker seg ut elever. Positive og negative.
-

Bergvall fikk anledning til å kommentere de forhold som elevene hadde tatt opp, og det var enighet mellom avdelingsleder og Bergvall om at Bergvall skulle jobbe med dette.

Avdelingsleder og Bergvall snakket om det å møte elevene på en positiv måte.

Det fremkom at også de elevtillitsvalgte fra de to andre klassene som Bergvall underviste i, meldte om tilsvarende problemer i forhold til Bergvall.

Det var også problemer i samarbeidet mellom Bergvall og de øvrige lærerne ved medielinjen på Laksevåg. Dette kom til uttrykk kort tid etter at skoleåret var startet, uten at det da ble tatt tak i og gjort noe med. Etter anmodning fra de tre øvrige lærerne ved avdelingen ble det imidlertid avholdt et møte om dette temaet 26.10.06. På dette møtet var rektor og avdelingsleder til stede. Alle de involverte fikk anledning til å uttale seg, og det var enighet om at det måtte gjøres noe med situasjonen. Dette ble oppsummert slik: ”

- Samarbeidet måtte bedres.
- Marianne ble bedt om å slutte med alle gjentakende diskusjoner og lytte mer til de andre.
- Klassene skulle lage klasseregler for hvordan de ville ha det i timene.
- Elevsaker skal meldes avdelingsleder, ikke fagkoordinator.
- Vi må ha respekt for den faglige integriteten hos hverandre.”

Det var meningen at det skulle være et oppfølgingsmøte i forhold til dette, men det ble det av ulike grunner ikke noe av. Rektor var bortreist en periode. Situasjonen roet seg, og det var enighet om og se det hele an.

I januar 2007 kom spørsmålet om elevenes PC bruk opp. Bergvall hadde utarbeidet et forslag med strenge regler for dette, og forslaget fremstod som om det var et felles forslag fra lærerne, hvilket ikke var tilfelle. Det ble klart at det måtte gjøres endringer i forslaget, men at Bergvall likevel kunne praktisere det som fremgikk av forslaget, i sine timer.

På denne tiden ble det også kjent at det verserte en elevblogg på Internett om Bergvall fra tiden på Årstad. Bergvall ble informert om dette av skoleledelsen og ble oppfordret til ikke å diskutere den med elevene. Bergvall gav uttrykk for at hun mente skoleledelsen lyttet til sladder om henne og at hun ikke fikk komme med sin versjon.

Den 24.01.07 var det foreldremøte på skolen, og det kom da frem en rekke klager mot Bergvall og hennes undervisning og en etterlysning av hva skolen gjorde med situasjonen. Klagene gjaldt bl.a. følgende forhold:

- Type oppgaver, de mener elevene har et for lavt modenhetsnivå for å diskutere den slags spørsmål som har blitt tatt opp.
- Foreldrene opplever det slik at elevene ikke får komme med sin mening.

- Måten hun håndterer elevene på.
- Mange elever ønsker ikke å gå på Laksevåg til neste år på grunn av henne.
- Elevene opplever situasjonen som uforandret.
- Noen av foreldrene bruker ord som ”å henge ut en elev” (at læreren gjør dette).

Bergvall var ikke til stede på foreldremøtet da klagen mot henne ble fremsatt og før hun ble foreholdt disse ble hun den 30.01.07 av rektor besluttet tatt ut av undervisningen av hensyn til elevene på bakgrunn av flere nye elevkonflikter som hadde oppstått etter debatter i hennes timer om homofilisporer og Saddam Hussein. Bergvall ble besluttet holdt ute av undervisningen inntil det var gjennomført et møte med personaldirektøren i fylkeskommunen. Ved brev av 19.02.07 fra personalavdelingen i Hordaland fylkeskommune til Utdanningsforbundet i Hordaland ble redegjort for at Bergvall av rektor midlertidig var omdisponert til andre oppgaver i en kort periode for å få avklart situasjonen. Saken ble behandlet i Arbeidsmiljøutvalget ved skolen 21.02.07. Arbeidsmiljøutvalget la til grunn at Bergvall ikke var suspendert fra stillingen, slik hun hevdet, men at hun var midlertidig omdisponert i tråd med brevet av 19.02.07 fra personalavdelingen i fylkeskommunen.

Den 13. og 16.02.07 ble det gjennomført møter mellom skoleledelsen, Bergvall og tillitsvalgte. Det ble konstatert ulike oppfatninger av konfliktnivået i saken.

Den 27.02.07 ble Bergvall og representant for Utdanningsforbundet i Hordaland innkalt til drøftingsmøte før beslutning om oppsigelse etter Arbeidsmiljølovens § 15-1.

Slikt drøftingsmøte ble avholdt ved personalavdelingen i Hordaland fylkeskommune 08.03.07. Konklusjonen på dette møtet var at arbeidsgiver ville ta saken opp til formell vurdering og vurdere følgende alternativer: Oppsigelse, fortsette som pedagog eller annen stilling i Hordaland Fylkeskommune. Bergvall ble samtidig gitt tilbud om permisjon med lønn til saken var endelig avklart. Dette ble avvist.

Bergvall var på denne tiden sykmeldt, men hadde hatt kontakt med elever til tross for at hun av rektor var bedt om å avstå fra dette etter at hun midlertidig var tatt ut av undervisningen og omdisponert til andre oppgaver. Etter ytterligere elevkontakt, bl.a. pr. e-post og SMS innskjerpet fylkeskommunen i brev av 26.04.07 til Bergvall at hun ikke skulle ta kontakt med elever ved Laksevåg og at det ville kunne få arbeidsrettslige konsekvenser for henne å handle i strid med dette.

Bergvall var på denne tiden delvis friskmeldt etter sykmelding og ble tildelt et kontor på skolens område, men atskilt fra de andre lærerne for å arbeide med skolens historie.

Bergvall mente at den behandling hun ble utsatt for måtte betraktes som en endringsoppsigelse. Dette ble avvist av fylkeskommunen som fastholdt at det dreide seg om en midlertidig omdisponering.

Bergvall tok også saken opp med Arbeidstilsynet som opprettet tilsynssak og gjennomførte undersøkelse ved skolen. På denne bakgrunn gav Arbeidstilsynet pålegg om at Laksevåg videregående skole måtte dokumentere at Bergvall ble ivaretatt i samsvar med kravene i Arbeidsmiljølovens §§ 4-3, 4-2 og 4-6. Dette pålegget ble av fylkeskommunen påklaget til Direktoratet for arbeidstilsynet. Det ble anført at vedtaket om pålegg bygget på ufullstendig faktisk grunnlag og at Arbeidstilsynet hadde gått ut over sin kompetanse. Vedtak i klagesaken foreligger ikke.

Den 07.05.07 skrev personalavdelingen i fylkeskommunen innstilling om oppsigelse av

Bergvall. Hun ble samme dato meddelt oppsigelse fra sitt ansettelsesforhold i Hordaland fylkeskommune. Den 11.06.07 ble det avholdt forhandlingsmøte mellom fylkeskommunen og Bergvall etter Arbeidsmiljølovens § 17-3. Det ble under forhandlingene ikke oppnådd enighet.

Etter dette gikk Bergvall v/advokat Vidar Raugland, Oslo, ved stevning datert 19.07.07, og innkommet til Bergen tingrett 23.07.07, til søksmål mot Hordaland fylkeskommune med påstand om at oppsigelsen av Bergvall er usakelig og ugyldig, samt at Bergvall tilkjennes erstatning for økonomisk og ikke-økonomisk tap, fastsatt etter rettens skjønn og dessuten saksomkostninger, med tillegg av eventuell forsinkelsesrente.

Ved rettidig tilsvare, datert 07.09.07, påstod Hordaland fylkeskommune v/advokat Trond Hatland, Bergen, seg frifunnet og tilkjent sakens omkostninger, med tillegg av eventuell forsinkelsesrente.

Den 19.11.07 ble det gjennomført rettsmekling i saken, uten at dette førte til noen løsning. Hovedforhandling ble berammet til 21.04.08 og påfølgende dager. Det ble avsatt fem dager til hovedforhandlingen.

Ved prosesskrift av 22.02.08 utvidet Bergvall v/advokat Vidar Raugland saken.

Det ble nedlagt slik endret **påstand:** ”

1.

Oppsigelsen av Marianne Bergvall er ulovlig gjengjeldelse etter varslings jf aml § 2-4 jf § 2-5.

2.

Suspensjonen den 31. januar 2007 er ulovlig gjengjeldelse etter varslings jf aml § 2-4 jf § 2-5.

3.

Trakasseringen av Marianne Bergvall er ulovlig gjengjeldelse etter varslings jf aml § 2-4 jf § 2-5.

4.

Hordaland fylkeskommune dømmes til å betale erstatning fastsatt etter rettens skjønn med tillegg av lovens rente fra forfall til betaling skjer, for ulovlig gjengjeldelse etter varslings.

5.

Hordaland fylkeskommune dømmes til å betale Marianne Bergvall erstatning for økonomisk og ikke-økonomisk tap med tillegg av lovens rente fra forfall til betaling skjer, som følge av trakassering jf. aml § 4-3 nr 1 til 3.

6.

Oppsigelsen av 7. mai 2007 kjennes usakelig og ugyldig.

7.

Marianne Bergvall anses å ha stilling som medielærer ved Bergen Handelsgymnasium.

8.

Hordaland fylkeskommune dømmes til å betale erstatning fastsatt etter rettens skjønn, med tillegg av lovens rente fra forfall til betaling skjer, for økonomisk og ikke-økonomisk tap som følge av usaklig oppsigelse.

9.

Hordaland fylkeskommune dømmes til å betale erstatning for det økonomiske tapet hun har lidt, med tillegg av lovens rente fra forfall til betaling skjer, ved ikke å ha fått økt stillingsprosent slik hun hadde krav på etter aml § 14-3.

10.

Hordaland fylkeskommune dømmes til å betale alle sakens omkostninger med tillegg av lovens rente fra forfall til betaling skjer. ”

Ved prosesskrift av 13.03.08 trådte advokat Vidar Raugland tilbake som sakssøkers prosessfullmektig. Retten tilskrev saksøker og anmodet henne om å søke å skaffe seg ny prosessfullmektig for eventuelt å unngå å lide rettstap. Saksøker ønsket i den anledning ikke å begjære saken utsatt, og det ble avklart at hun ville prosedere sin egen sak.

Den 28.03.08 fremsatte Bergvall begjæring til Bergen tingrett om midlertidig forføyning for at Hordaland fylkeskommune, inntil det foreligger rettskraftig dom i saken, ikke har rett til å tilsette en annen person i stilling som medielærer ved Bergen Handelsgymnasium. Det ble nedlagt slik **påstand:** ”

I henhold til tvistelovens 34-3 pålegges saksøkte å unnlate å tilsette en annen person i stilling som medielærer på Bergen Handelsgymnasium, inntil rettskraftig dom foreligger.

Om det skulle påløpe saksomkostninger hvis fylket ønsker muntlig forhandling ved sin prosessfullmektig, kreves det at motparten dekker sine egne utgifter. Og ellers andre omkostninger som vil påløpe i denne forbindelse. ”

Retten besluttet at begjæringen om midlertidig forføyning skulle behandles sammen med hovedsaken.

Ved prosesskrift av 09.04.08 gav Hordaland fylkeskommune ved advokat Trond Hatland v/advokatfullmektig Maria V. Lund tilsvaret til begjæringen om midlertidig forføyning og nedla påstand om at Hordaland fylkeskommune frifinnes og tilkjennes sakens omkostninger, med tillegg av eventuell forsinkelsesrente.

Forut for hovedforhandlingen begjærte begge parter i medhold av Tvistemålslovens § 197, diverse nærmere angitte dokumenter uttatt av saken. Ved hovedforhandlingens oppstart frafalt saksøkeren sitt krav om dette. Dette spørsmålet var dermed bilagt.

Hovedforhandling ble avholdt i Bergen tinghus i tidsrommet 21.-25.04.08.

Saksøkeren, Marianne Bergvall, var sin egen prosessfullmektig og avgav partsforklaring under hovedforhandlingen.

Som partsrepresentant for saksøkte, Hordaland fylkeskommune, møtte forhandlingssjef Johan J. Meyer, med rett fullmakt, med prosessfullmektigen, advokat Trond Hatland og avgav forklaring.

Retten mottok for øvrig forklaring fra 20 vitner, og det ble dessuten foretatt slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken.

Saksøkeren, Marianne Bergvall, anførte i det vesentlige:

Saksøkeren mener at oppsigelsen av henne er usakelig og ugyldig. Det er arbeidsgiveren som har bevisbyrden for at oppsigelsen er sakelig og gyldig.

Saksøker mener seg berettiget til erstatning for økonomisk og ikke-økonomisk tap i anledning saken. Behandlingen av henne har vært helseskadelig og vært opplevd som svært belastende.

Saksøker har varslet om uholdbare forhold ved Årstad knyttet til læreplaner og manglende undervisning for elevene. For dette har hun vært utsatt for gjengjeldelser i form av trakassering, utstøting og isolering.

Saksøkte har nektet å legge frem opplysninger med positivt innhold om saksøkeren. Man har unnlatt å gripe inn og ta tak i og søke å løse den konflikten som oppstod. Dette er alltid et ledelsesansvar, og i denne saken har saksøkte ikke tatt dette ansvaret. Det første forsøket på konfliktløsning ble avsluttet før konflikten var løst. Det var sagt at saksøker skulle starte med "blanke ark" på Laksevåg, men rent faktisk var dette ikke tilfelle. Konflikten på Årstad forfulgte saksøkeren til Laksevåg.

Dersom saksøkeren ikke får medhold i denne saken, vil dette få store samfunnsmessige konsekvenser og konsekvenser også for en rekke andre lærere som vil unnlate å ta autoriteten tilbake i klasserommet, vil frykte å ta opp kritikkverdige forhold og vil bli redde og ydmyke. Lærere skal gå foran med et godt eksempel og være uredde og talemåter. Personaldirektøren uttalte i retten at dette er første gangen han har møtt i retten i en slik sak. Dette innebærer at andre lærere i tilsvarende situasjon bare slutter, blir skvist ut og blir uføre m.v.

Saksøker har aldri hatt tilsvarende problemer i tidligere arbeidsforhold hvorfra hun har gode skussmål og anbefalinger.

Det er etter dette ikke saklig grunnlag verken for omplassering eller oppsigelse av saksøkeren.

Saksøkeren har fremmet begjæring om midlertidig forføyning fordi hun legger til grunn at hun, dersom hun skulle vinne frem, likevel ikke vil få anledning til å tiltre lærerstilling.

Selv om saksøker ikke skulle få medhold, hadde hun under enhver omstendighet rimelig grunn til å reise sak for retten, og dette må få betydning for saksomkostningsspørsmålet. Dette er også en sak av stor samfunnsmessig interesse.

Marianne Bergvall nedla slik **påstand:** ”

1.

Marianne Bergvall krever erstatning for økonomiske utgifter i forbindelse med brudd på

aml. 4.3 (1) (2) og (3), i henhold til vedlagte oppstilling og rettens skjønn.

2.

Bergvall krever erstatning for økonomisk tap i forbindelse med ulovlig endringsoppsigelse fra lærerstillingen 15. august 2005 i henhold til vedlagte oppstilling, og etter rettens skjønn.

3.

Tilsetting på Bergen Handelsgymnasium av 7. november 2005 er en bindende kontrakt som arbeidsgiver pålegges å oppfylle.

4.

Bergvall krever erstatning for økonomisk tap i forbindelse med tvangspemittering av 11. april 2006, i henhold til vedlagte oppsetning og rettens skjønn.

5.

Bergvall krever erstatning for økonomisk tap i forbindelse med suspensjon av 30. januar 2007, i henhold til vedlagte oppsetning og rettens skjønn.

6.

Oppsigelsen av Marianne Bergvall av 7. mai 2007 kjennes usaklig og ugyldig –Subsidiært skal Bergvall tilbys annet arbeid i fylkeskommunen, i tråd med hennes kvalifikasjoner.

7.

Hordaland fylkeskommune dømmes til å betale erstatning etter rettens skjønn med tillegg av lovens rente fra forfall til betaling skjer, for ulovlig gjengjeldelse etter varsling.

8.

Hordaland fylkeskommune dømmes til å betale erstatning med tillegg av lovens rente fra forfall til betaling skjer, for usaklig oppsigelse. Erstatningen fastsettes til det beløp retten finner rimelig.

9.

Hordaland fylkeskommune dømmes til å betale erstatning for det økonomiske tapet hun har lidt, med tillegg av lovens rente fra forfall til betaling skjer, ved å ha fått redusert stilling, og senere ikke fått utvidet stilling i tråd med aml § 14-3.

10.

Hordaland fylkeskommune dømmes til å betale alle sakens omkostninger med tillegg av lovens rente fra forfall til betaling skjer.

-subsidiært at saksøkte dekker sine egne omkostninger, da saksøker hadde rimelig grunn til å få sin sak prøvd for retten, i en sak av stor prinsipiell betydning og stor samfunnsmessig allmenninteresse.”

Advokat Trond Hatland anførte i det vesentlige på vegne av saksøkte:

Denne saken er en ordinær oppsigelsessak og ikke en såkalt varslings sak eller sak om gjengjeldelse ved varsling etter Arbeidsmiljølovens §§ 2-4 og 2-5. Det som eventuelt måtte være av varslers begrensninger seg under enhver omstendighet til situasjonen på Årstad.

Forholdene der skriver seg til flere år tilbake i tid og fra tiden før de aktuelle bestemmelsene kom inn i Arbeidsmiljøloven. Situasjonen på Årstad ble for øvrig avklart i forbindelse med avtalen om overføring til Laksevåg.

Når det gjelder situasjonen/konflikten på Laksevåg, relaterer den seg utelukkende til saksøkers egen sak og har således intet med varslingsreglene i Arbeidsmiljøloven å gjøre.

Denne saken kjennetegnes ved at saksøker i nesten hele perioden fra hun startet som lærer ved Årstad i august 2002 til hun ble oppsagt i mai 2007 har vært i konflikt med lærerkolleger og elever. Det var ikke konflikt ved Årstad da saksøkeren begynte der, og konflikten opphørte da hun sluttet. Situasjonen på Laksevåg var den samme.

Saksøkte mener oppsigelsen av saksøkeren er saklig og gyldig.

Oppsigelsen ble utløst av forholdene på Laksevåg, men saksøkte mener at det var grunnlag for oppsigelse av saksøkeren allerede i forbindelse med ansettelsesforholdet på Årstad.

Tiden på Årstad danner uansett et viktig bakteppe for saken.

Bakgrunnen for oppsigelsen er, som nevnt, langvarige og alvorlige konflikter i forhold til kolleger/overordnede og elever/foreldre.

Det er ikke tvilsomt at alvorlige samarbeidsproblemer gir saklig grunnlag for oppsigelse.

Det vises for så vidt til Høyesteretts dom inntatt i Rt. 2001, s. 1362 og

Rt. 1956, s. 578. Videre vises det til Borgating lagmannsretts dom av 14.11.05 i sak LB-2004-57689 og Frostating lagmannsretts dom av 29.03.01 i sak LF-2000-1089.

Ytterligere vises det til Agder lagmannsretts dom av 07.10.99, inntatt i RG 2000, s. 683.

I en sak som den foreliggende, hadde saksøker som arbeidsgiver plikt til å gripe inn for å ivareta hensynet til det psykososiale arbeidsmiljøet for øvrige arbeidstakere og hensynet til det psykososiale arbeidsmiljøet og læringsmiljøet til elevene. Det vises for så vidt til Arbeidsmiljølovens § 4-3, samt Ot. prp. nr. 49 (2004-2005), s. 88.

Samarbeidsproblemene på Årstad var slik at de førte til et skadelig arbeidsmiljø, og kolleger ble sykmeldt.

”Grafikerkonflikten” var ikke en ren profesjonskonflikt. De øvrige kollegene ved Årstad utgjorde ingen homogen gruppe.

Saksøker utviste manglende lojalitet ved at hun fortalte elever om konflikten blant lærerne og kritiserte andre lærere overfor elevene.

Saksøker hadde videre vanskeligheter med å forholde seg til overordnede. Hun la seg opp i overordnedes ansvarsområder og tok ikke imot styringssignaler.

Videre viste hun manglende evne eller vilje til å se en sak fra flere sider og viste også manglende selvinnsikt og sosial forståelse.

Også på Laksevåg førte samarbeidsproblemene til et skadelig arbeidsmiljø. Saksøker hadde også her problemer med å akseptere manglende gjennomslag for egne synspunkter, og dette førte til stadig nye diskusjoner, særlig knyttet til reglement for elevenes bruk av PC.

Også på Laksevåg utviste hun manglende lojalitet og rakk ned på andre læreres håndhevelse av reglementet ved skolen. Hun kritiserte andre lærere i påhør av elevene og grep inn i andre læreres faglige opplegg.

Saksøkeren hadde også ved Laksevåg vanskeligheter med å forholde seg til overordnede, herunder hadde hun vanskelig for å ta imot styringssignaler. Hun ignorerte for øvrig pålegg om å avstå fra å ta kontakt med elever.

Når det gjelder forholdet til elever/foreldre, er også det rettslige utgangspunktet klart.

Det er ikke tvilsomt at en lærers elevhåndtering, samt høyt konfliktnivå mellom lærer og elever kan gi saklig grunnlag for oppsigelse. Det vises for så vidt til avgjørelse inntatt i RG 2000, s. 683. Læreren har plikt til å ivareta samtlige elever, og læreren skal ha evne til å ta imot kritikk og veiledning. Det stilles særlige krav til lærere, jf. Rt. 1982, s. 1729.

I den situasjonen som forelå i nærværende sak, hadde saksøkte som arbeidsgiver plikt til å gripe inn. Det vises for så vidt til bestemmelsene i Arbeidsmiljølovens §§ 1-6 og 4-3, samt til Opplæringslova § 1-2, § 9a-1 og § 9a-3. For øvrig vises det til forskrift av 01.12.1995 nr. 982 § 2 nr. 3, jf. § 12 og til Ot.prp. nr. 72 (2001-2002), pkt. 6.2.2.

På Årstad gjaldt klagen fra elever og foreldre at saksøker forfektet egne politiske og religiøse holdninger overfor elevene, at elever følte seg "overkjørt og hengt ut" i klasserommet, at elever var redde og at saksøker involverte elevene i egen arbeidskonflikt. På Laksevåg gjaldt klagen fra elever og foreldre at saksøker viste lite selvinnsikt i forhold til å ta opp ømtålige temaer i klasserommet, at hun forfektet egne politiske og religiøse holdninger overfor elevene, at elever følte seg "overkjørt og hengt ut" i klasserommet, at elever opplevde saksøker som truende og følte seg trakassert og at elevene opplevde at saksøker anklaget dem for å ærekrenke henne.

Det er ikke tvilsomt at kolleger og overordnede har brukt betydelig tid på å megle mellom saksøker og elevene. Saksøker var imidlertid mer opptatt av prosedyrer for elevklager enn klagenes innhold og hensynet til elevene.

Saksøker konfronterte elever som kom med kritikk, og elevene opplevde møter med saksøker som vanskelig fordi hun var mer opptatt med å argumentere og forsvare seg enn av å lytte.

Saksøker har involvert elever i egen arbeidskonflikt på tross av at elevene opplevde dette som ubehagelig, også etter at hun fikk pålegg om å avstå fra å ta kontakt med elever.

Det er ikke tvilsomt at konfliktnivået var høyt. Dette er for så vidt erkjent av saksøker. Det var også dette som foranlediget den midlertidige omdisponeringen av saksøker vinteren 2007. Det må for øvrig legges til grunn at saksøker ikke ønsket å komme tilbake til undervisning i alle klassene.

Det er heller ikke tvilsomt at også etterfølgende forhold kan tas med i vurderingen av oppsigelsens sakelighet. Det vises for så vidt til Høyesteretts dom inntatt i Rt. 2005, s. 518 og Borgating lagmannsretts dom av 15.02.01 i sak LB-2000-791. Dessuten vises det til Fanebust: "Oppsigelse i arbeidsforhold", 3. utgave, s. 58 og Jakhelln: "Arbeidsrett.no", 2. utgave, s. 861. I nærværende sak fortsatte saksøker med uønsket pågang overfor elevene for å fremme egen sak.

Etter saksøktes oppfatning har saksbehandlingen i denne saken stort sett vært samvittighetsfull og i tråd med reglene i Arbeidsmiljøloven.

På Årstad ble det lagt ned store resurser i konfliktløsningsarbeidet, og saksøker fikk klare styringssignaler vedrørende både elevhåndtering og adferd i kollegiet. Det ble holdt interne møter på avdelingen, og HMS-avdelingen ble involvert. Det ble dessuten holdt møter der også personalavdelingen i fylkeskommunen var representert, og endelig ble Senter for krisepsykologi engasjert. Det ble konkludert med at man stod ovenfor en personkonflikt mellom saksøker og de øvrige ansatte ved avdelingen. Konflikten ble vurdert som ikke løsbart idet de involverte hadde svært ulike oppfatninger av virkeligheten.

Saksøkte er av den oppfatning at vilkårene for oppsigelse var oppfylt forut for overføringen til Laksevåg våren 2006. Overføringen til Laksevåg var et resultat av langvarige forhandlinger, basert på en omforent løsning. Det kan ikke være tvilsomt at

forutgående forsøk på å finne en annen løsning enn oppsigelse styrker oppsigelsesgrunnlaget. Det vises for så vidt til Frostating lagmannsretts dom av 29.03.01 i sak LF-2000-2089.

Dialogen mellom arbeidsgiver og saksøker var på dette tidspunkt god. Overføringen fra Årstad til Laksevåg ble akseptert av saksøker. Ved overføringen til Laksevåg fikk saksøker "en siste sjanse". Saksøkte har foretatt en vurdering av individuelle hensyn i saken. Det er vanskelig å peke konkret på hva saksøkte skulle gjort annerledes. Saksøkte har hele tiden forsøkt å finne løsninger, også på Laksevåg, og dette har medført at prosessen har vært mindre preget av formaliteter enn man kunne ønske seg i ettertid. Mangelen på dokumentasjon og skriftlighet medfører imidlertid ikke at saken må vurderes annerledes enn det saksøkte har gjort.

Når det gjelder situasjonen på Laksevåg, har saksøkeren erkjent at hun ble godt mottatt. Hun fikk støtte og veiledning i stor utstrekning, både fra rektor, avdelingsleder og fagkoordinator. Dette er for så vidt erkjent av saksøkeren.

Etter dette konkluderes det med at de materielle krav til saklig grunn er mer enn tilfredstilt og at oppsigelsen således er gyldig.

Saksøker har gjennom hele prosessen avvist muligheten for en permanent overføring til annet arbeid enn undervisning. Det er som nevnt foretatt en vurdering av individuelle hensyn i saken. Arbeidsgiver har rett til å trekke en grense og gå til oppsigelse når det er gjort tilstrekkelige løsningsforsøk.

Det er ikke grunnlag for erstatning for økonomisk tap.

Arbeidsmiljølovens § 14-3 om fortinnsrett for deltidsansatte kan ikke danne grunnlag for krav basert på faktiske forhold før ikrafttredelse den 01.01.06. Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter Arbeidsmiljølovens § 14-3 kan for øvrig ikke bringes inn for domstolene før det foreligger avgjørelse fra tvisteløsningsnemnda, jf. Arbeidsmiljølovens § 17-2 (2). Krav i tilknytning til saksøkers stillingsprosent må uansett anses avgjort i forbindelse med overføringen til Laksevåg. Det er ikke ført bevis for at saksøker ble utsatt for brudd på Arbeidsmiljølovens § 14-3. Villkårene for erstatning for økonomisk tap er ikke oppfylt.

Det er heller ikke grunnlag for erstatning for ikke-økonomisk tap. Det foreligger ikke brudd på Arbeidsmiljølovens § 15-7. Oppsigelsen av saksøkeren er saklig og gyldig.

Som tidligere nevnt, kan det ikke legges til grunn at saksøkeren har vært utsatt gjengjeldelse som følge av varsling, jf. Arbeidsmiljølovens §§ 2-4 og 2-5. Reglene om varsling kan ikke anvendes med tilbakevirkende kraft. De angivelige "varslene" skriver seg i det vesentlige fra tiden før lovens ikrafttredelse. "Varslene" etter 01.01.07 faller klart utenfor varslingsbestemmelsens anvendelsesområde.

Saksøker er uansett ingen "varsler" i lovens forstand. Det vises for så vidt til Ot.prp. nr. 85 (2005-2006), pkt. 8.2.2.2 og merknadene til § 2-4. Fra rettspraksis vises det til Høyesteretts dom inntatt i Rt. 2003, s. 1614, samt til Borgarting lagmannsretts dom av 18.05.04 i sak LB-2003-10703.

Saksøker har uansett ikke vært utsatt for "gjengjeldelse". Motytringer fra arbeidsgivers side kan ikke anses som gjengjeldelse.

Det er for øvrig ingen sammenheng mellom "varslingen" og fylkeskommunens håndtering av saken. Det er en betydelig tidsmessig avstand mellom "varslingen" og oppsigelsen.

Saksøkers "varsling" til ulike instanser har ikke vært tema ved oppsigelsen. De arbeidsrettslige reaksjonene hviler på et solid og saklig grunnlag.

Det bestrides at saksøker har vært utsatt for trakassering.

Saksøkers aksept av overføringen til Laksevåg medfører at hun i ettertid ikke kan påberope seg elementer i de forutgående forhandlingene som grunnlag for erstatningskrav. Alle konflikter, (med reservasjon for stillingsprosenten), ble bilagt ved avtalen av 07.11.05 og

enigheten om overføring til Laksevåg. Trakassering av saksøkeren er for øvrig foreldet som grunnlag for erstatning for ikke-økonomisk skade.

Det foreligger heller ikke hjemmel for erstatning for ikke-økonomisk skade idet de øvrige lærerne følte seg plaget av Bergvall, samt at øvrige lærere og ledere var utslitte, nedbrutte, syke og ønsket å slutte. Det har således ikke foreligget trakassering av en ansatt.

Det er ikke grunnlag for objektivt ansvar for arbeidsgiver ved trakassering. Det vises for så vidt til Fougner/Holo: "Arbeidsmiljøloven" (2006), s. 184 og Rt. 2004, s. 1844 og 1997, s. 1506.

Det er saksøkeren som har bevisbyrden for at det foreligger trakassering, jf. Fougner/Holo: "Arbeidsmiljøloven" (2006) s. 221.

Det bestrides at saksøkeren har vært utsatt for ulovlig suspensjon.

Saksøkeren ble midlertidig omdisponert i januar 2007 med grunnlag i arbeidsgivers styringsrett. Det vises for så vidt til Høyesteretts dom inntatt i Rt. 2000, s. 1602, Hålogaland lagmannsretts dom av 27.06.07 i sak LH - 2007 - 23980 og Frostating lagmannsretts dom av 29.03.01 i sak LF - 2000 - 1089. Saksøker ble gitt relevante arbeidsoppgaver i forbindelse med omdisponeringen, og en eventuell uhjemlet suspensjon er uansett ikke avgjørende i forhold til spørsmålet om oppsigelsens saklighet. Det vises for så vidt til Høyesteretts dom inntatt i Rt. 2001, s. 1362.

Det er ikke grunnlag for krav om fortrinnsrett.

Fortrinnsretten bortfalt som følge av gyldig oppsigelse. Uansett utløp fortrinnsretten pr. 01.08.07. Saksøkeren har for øvrig frafalt kravet om fortrinnsrett.

Det bestrides at det er grunnlag for midlertidig forføyning.

Saksøker mangler aktuell rettslig interesse. Saksøker kan ikke få dom for tiltredelse, og det er derfor ikke grunnlag for å ta til følge et krav om midlertidig forføyning. Det vises for så vidt til Rt. 1991, s. 1468 og Rt. 1989, s. 1152.

Kravet om fortrinnsrett er for øvrig ikke sannsynliggjort. Saksøkers pretensjon er i så måte ikke tilstrekkelig. Det vises for så vidt til Schei m.fl. "Tvisteloven", kommentarutgave s. 1564 og 1566 og Rt. 1984, s. 398.

Det er heller ikke sannsynliggjort noen sikringsgrunn. Saksøkte har ikke herredømme over forholdet. Det vises til Tvistelovens § 34-1 (1) a, Ot.prp. nr. 65 (1990-1991), s. 292, Rt. 1969, s. 1406 og Schei m.fl.: "Tvisteloven", kommentarutgave, s. 1559.

Midlertidig forføyning er ikke nødvendig for å avverge en vesentlig skade eller ulempe for saksøker. Det vises til Tvistelovens § 34-1 (1) b. Videre vises det til Rt. 2002, s. 108 og Eidsivating lagmannsretts kjennelse av 10.06.93 i sak LE-1993-1452.

Midlertidig forføyning i tråd med saksøkerens begjæring vil for saksøkte utgjøre en skade eller ulempe som står i åpenbart misforhold til den interesse saksøkeren har i at forføyning blir besluttet, jf. Tvistelovens § 34-1 (2).

Etter bevisførselen må det legges til grunn at saksøkeren har gitt avkall på retten til å forfølge krav om stilling ved Bergen Handelsgymnasium så lenge saken pågår.

Til saksøkerens påstand bemerkes at det i utgangspunktet kun kan kreves dom for rettsvirkninger. Det vises for så vidt til Skoghøy: "Tvistemål", 2. utgave, s. 268 flg, Norsk Lovkommentar: Tvistemålsloven § 54 med kommentarer, note 222 og Rt. 1994, s. 1244. Dom kan som hovedregel ikke kreves for underliggende rettsspørsmål. Det vises for så vidt til Schei: "Tvistemålsloven" (1998), s. 264 og 271.

Det er kun aktuelle rettsforhold som kan være gjenstand for fastsettelsessøksmål, jf. Skoghøy: "Tvistemål", 2. utgave, s. 287 flg.

Endelig må påstanden være klar og presis. Det vises for så vidt til Skoghøy: "Tvistemål", 2. utgave, s. 298.

Advokat Trond Hatland nedla slik **påstand:**

I hovedsaken:

1.

Hordaland fylkeskommune frifinnes.

2.

Marianne Bergvall dømmes til å betale Hordaland fylkeskommune sine saksomkostninger, med tillegg av lovens høyeste forsinkelsesrente, regnet fra fastsatt forfall til betaling skjer.

I forføyningssaken:

1.

Hordaland fylkeskommune frifinnes.

2.

Marianne Bergvall tilpliktes til å betale Hordaland fylkeskommune sine saksomkostninger, med tillegg av lovens høyeste forsinkelsesrente, regnet fra fastsatt forfall til betaling skjer.

Rettenns bemerkninger:

Innledning

Hovedspørsmålet i saken er, slik retten ser det, spørsmålet om gyldigheten av oppsigelsen av saksøkeren 07.05.2007. I tilknytning til spørsmålet om oppsigelsens gyldighet, må retten også ta stilling til spørsmålet om eventuell erstatning, herunder erstatning for ikke-økonomisk skade.

Saksøkeren har nedlagt en omfattende påstand. En rekke av punktene i påstanden gjelder underliggende rettsforhold i forhold til spørsmålet om oppsigelsens gyldighet, og slike kan saksøkeren i utgangspunktet ikke få dom for. Det kan kun kreves dom for rettsfølger av et faktisk forhold, og såkalt fastsettelsesdom, at et rettsforhold er til eller ikke er til, kan kun kreves for aktuelle rettsforhold. Det vises generelt om dette til Tvistemålslovens § 54. Retten kommer for øvrig tilbake til disse spørsmålene.

Oppsigelsen

Retten legger etter bevisførselen til grunn at oppsigelsen er begrunnet i arbeidstakers forhold, herunder omfattende samarbeidsproblemer i forhold til kolleger og overordnede, samt konflikt med elever, med klager fra elever og foresatte/foreldre, jf.

Arbeidsmiljølovens § 15-7 (1).

Oppsigelsen har sitt grunnlag i situasjonen på Laksevåg. Ifølge saksøkte skulle saksøkeren starte på Laksevåg med "blanke ark". Rent faktisk har imidlertid situasjonen på Årstad spilt en ikke ubetydelig rolle ved den senere oppsigelsen på Laksevåg.

Etter rettens oppfatning er det ikke grunnlag for å fastslå at oppsigelsen er et resultat av gjengjeldelse etter varsling etter Arbeidsmiljølovens §§ 2-4 og 2-5. I den utstrekning det i denne saken har forekommet varsling etter Arbeidsmiljølovens § 2-4, relaterer det seg til de forhold saksøkeren opprinnelig tok opp på Årstad, nemlig forhold knyttet til læreplanen og påstått manglende undervisning for elevene. Disse forholdene ble tatt opp lenge før varslingsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven trådte i kraft, og like lite her som ellers er det grunnlag for å gi lovbestemmelsene tilbakevirkende kraft.

Når det gjelder spørsmålet om oppsigelsens gyldighet, er det uenighet innen retten.

Flertallet, meddommer Larsen og rettens formann, mener at oppsigelsen, samlet sett, er tilstrekkelig sakelig begrunnet. Flertallet er innforstått med at det er grunn til å kritisere fylkeskommunen for mangel på skriftlighet i prosessen som ledet frem til oppsigelsen av saksøkeren. Det foreligger ingen protokoller fra møter mellom skoleledelsen på Laksevåg og saksøkeren, med tilrettevisninger av og/eller advarsler til henne om at oppsigelse kunne bli aktuelt. Flertallet legger imidlertid til grunn at dette har sammenheng med at man fra arbeidsgivers side søkte å finne løsninger og ønsket å holde konflikten på et så lavt nivå som mulig. I den forbindelse bemerkes følgende:

Det var grunnlag for omplassering av saksøkeren etter konflikten og samarbeidsproblemene på Årstad. Konflikten på Årstad ble vurdert som ikke løsbare. Fra arbeidsgivers side ble det brukt betydelige ressurser for å søke å løse konflikten.

Omplasseringen ble foretatt med grunnlag i arbeidsgivers styringsrett.

Konflikten på Årstad var helseskadelig og sykdomsfremkallende for de involverte, og arbeidsgiver hadde både rett og plikt til å gripe inn og løse opp i situasjonen. Det realistiske var da å skille de som var i konflikt med hverandre, og etter omstendighetene var det naturlig at dette endte med en omplassering av saksøkeren. Det legges til grunn at det var enighet mellom partene om en omforent løsning om omplassering av saksøkeren fra Årstad til Laksevåg som innebar at alle konfliktene mellom partene ble bilagt, bortsett fra saksøkerens krav om etterbetaling av lønn som følge av manglende oppjustering av stillingsstørrelsen.

Flertallet anser det bevist at det var samarbeidsproblemer og konflikt mellom saksøkeren og de tre andre lærerne ved medielinjen også på Laksevåg allerede fra kort etter at skoleåret startet. Disse problemene kom særlig til uttrykk på et såkalt samarbeidsmøte mellom medielærerne, rektor og avdelingsleder 26.10.06. Allerede forut for dette, hadde fagkoordinator, avdelingsleder og rektor brukt mye tid og krefter på å veilede saksøkeren i undervisningen og få henne til å fungere i lærerkollegiet. Saksøker har for så vidt erkjent at det på denne tiden var samarbeidsproblemer mellom henne og de øvrige medielærerne, særlig knyttet til elevenes bruk av PC, men de involverte hadde ulike oppfatninger av omfanget av og alvorret i disse problemene. I samarbeidsmøtet 26.10.06 var det imidlertid enighet blant annet om at samarbeidet måtte bedres, og saksøker ble bedt om å slutte med gjentagende diskusjoner og lytte mer til de øvrige. Det skulle være et oppfølgingsmøte i forhold til dette, men det fant aldri sted.

Da saksøkeren ble tatt ut av undervisning 30.01.07, var dette ikke en ulovlig suspensjon i lovens forstand. Saksøkte har kalt det en midlertidig omdisponering med sikte på å avklare

situasjonen etter konflikt med elever 30.01.07 og tidligere klager fra foreldre i foreldremøte 24.01.07.

Rettens flertall finner det ikke nødvendig og gå nærmere inn på en karakteristikk av det vedtak som ble gjort i forbindelse med at saksøkeren ble tatt ut av undervisningen 30.01.07. Det konstateres at det på Laksevåg på dette tidspunkt var oppstått samarbeidsproblemer mellom saksøkeren og hennes lærerkolleger, samt overordnede/skoleledelse, og dessuten konflikter i forhold til elever i samtlige klasser hvor saksøkeren underviste, av samme type som på Årstad. Det var fortsatt dialog mellom partene etter dette, og den 08.03.07 ble det gjennomført drøftingsmøte etter arbeidsmiljølovens § 15-1.

Uavhengig av mulige mangler ved saksøktes saksbehandling forut for dette, mener flertallet at det er dokumentert samarbeidsproblemer m.v. mellom saksøkeren og lærerkolleger, samt overordnede/skoleledelse og dessuten konflikter i forhold til elever av et slikt omfang og en slik alvorlighetsgrad at det samlet sett var saklig grunn for fylkeskommunen til å gå til oppsigelse av saksøkeren, jf. Arbeidsmiljølovens § 15-7 (1). Fra arbeidsgivers side hadde man over tid søkt å få saksøker til å fungere i arbeidsforholdet, og etter flertallets oppfatning er det usannsynlig at eventuelle pålegg eller advarsler til saksøker ville ha endret dette. Saken oppfattes å være relativt parallell til den som er omhandlet i Agder lagmannsretts dom av 07.10.1999, inntatt i RG 2000, s. 683. Den oppståtte situasjonen var helseskadelig og sykdomsfremkallende for de involverte, og saksøkte hadde, etter bl.a. Arbeidsmiljøloven og Opplæringsloven, både rett og plikt til å finne en løsning på situasjonen. Det som gjenstod som realistisk alternativ var oppsigelse av saksøkeren, og etter omstendighetene fremstår oppsigelsen som saklig og gyldig. Flertallet vil i den forbindelse ikke unnlate å bemerke at det neppe kan være tilfeldig at det ikke var noen alvorlig konflikt på Årstad da saksøkeren begynte der og at konflikten opphørte da hun sluttet og ble overført til Laksevåg, og at det på Laksevåg heller ikke var noen konflikt da saksøkeren begynte der og at konflikten også ved Laksevåg opphørte da saksøkeren sluttet der.

Mindretallet, meddommer Takvam, viser til at saksøkeren skulle starte på Laksevåg med "blanke ark". Det gikk kort tid fra det i september 2006 ble rapportert om at det ikke var spesielle problemer på Laksevåg til saksøker ble tatt ut av undervisningen uten nærmere begrunnelse 30.01.07. Mindretallet stiller spørsmålsteget ved lovligheten av denne reaksjonen.

Under prosessen frem til dette tidspunkt er det en påfallende mangel på skriftlighet. Det foreligger ingen protokoller fra møter mellom partene, og det foreligger således ikke dokumentasjon for at saksøkeren er gitt pålegg og/eller advarsler. Det er ikke dokumentert ordrenekt fra saksøkerens side, snarere tvert imot. I forhold til håndtering av elevene gjorde hun det hun ble anbefalt av rektor om å gjøre.

Det foreligger for øvrig ingen felles forståelse av hva saksøkeren spesielt skulle jobbe med for å bedre situasjonen. Saksøkte har ikke tatt tilstrekkelig tak i situasjonen og har heller ikke ivarettatt saksøkerens interesser på en tilfredsstillende måte i den situasjonen som oppstod.

Saksøktes forklaring om at man hele tiden søkte å finne løsninger og ønsket å holde konflikten på et lavest mulig nivå, med den følge at det ikke foreligger protokoller fra formelle møter med saksøkeren, holder ikke når situasjonen utviklet seg slik at man fra saksøktes side etter hvert fant grunnlag for å si opp saksøkeren.

Mindretallet har ikke forståelse for at arbeidsgiver har opptrådt så lite presist som saksøkte i en så alvorlig sak som det her er tale om.

For øvrig vil mindretallet særlig vise til mangelen på kontradiksjon. Det er fremført en rekke klager mot saksøker fra kolleger, elever og foreldre, uten at saksøker på en

tilfredsstillende måte har fått komme med sine anførsler og imøtegå klagene. I den grad dette har skjedd, mangler det også her dokumentasjon.

Saksøktets mangelfulle saksbehandling, og det forhold at partene ikke har hatt noen felles forståelse av omfanget av og alvoret i konflikten, må medføre at den foretatte oppsigelsen ikke er tilstrekkelig saklig begrunnet i arbeidstakerens forhold, selv om det er på det rene at saksøkeren har hatt en konflikt med kolleger og overordnede/skoleledelse, samt med elever. Saken stiller seg derfor noe annerledes enn saken som er omhandlet i RG 2000, s. 683.

Etter mindretallets oppfatning må oppsigelsen kjennes ugyldig etter Arbeidsmiljølovens § 15-12 (1).

Erstatning

Ettersom oppsigelsen, i samsvar med flertallets oppfatning, er kjent saklig og gyldig, er det ikke grunnlag for erstatning, jf. Arbeidsmiljølovens § 15-12 (2), verken for økonomisk eller ikke-økonomisk tap. Det bemerkes for øvrig i den forbindelse at det ikke anses godtgjort at saksøkeren er påført noe økonomisk tap. Dette gjelder også for kravet om etterbetaling som det ikke kan ses å være ført bevis for at saksøkeren var berettiget til. Mindretallet bemerker at saksøkeren, ut fra hans standpunkt til spørsmålet om oppsigelsens gyldighet, og hensett til saksøktets mangelfulle saksbehandling og den belastning saken åpenbart har vært for saksøkeren, skulle ha vært tilkjent oppreisning for ikke-økonomisk skade etter Arbeidsmiljølovens § 15-12 (2). Mindretallet mener at et passende oppreisningsbeløp i denne saken ville ha vært kr. 40.000,-.

Saksøkerens påstand

Det er etter rettens oppfatning ikke ført tilstrekkelig bevis for at saksøkeren har vært utsatt for trakassering. Det er ikke godtgjort at det foreligger brudd på Arbeidsmiljølovens § 4-3. Saksøkerens påstand punkt 1 kan derfor ikke tas til følge.

Når det gjelder påstandens punkt 2, er dette et underliggende rettsforhold i forhold til spørsmålet om gyldigheten av oppsigelsen, og saksøkeren kan følgelig ikke kreve selvstendig dom for dette. Forholdet ble for øvrig endelig bilagt ved avtalen om overføring av saksøkeren fra Årstad til Laksevåg.

Påstandens punkt 3 gjelder krav om fastsettelsesdom for et rettsforhold som ikke lenger er aktuelt. Tilsettingen som medielærer ved Bergen Handelsgymnasium ble gitt under forutsetning om politisk godkjenning, og det viste seg etter hvert at det der ikke var noen ledig stilling for medielærer med saksøkers kompetanse.

Fortrinnsretten til stilling ved Bergen Handelsgymnasium utløp senest pr 01.08.2007. Også dette forholdet ble avklart ved avtalen om overføring av saksøkeren til Laksevåg.

Når det gjelder påstandens punkt 4, ble også dette forholdet etter bevisførselen bilagt ved avtalen om overføring av saksøkeren fra Årstad til Laksevåg. Det er derfor ikke grunnlag for saksøkeren til å ta dette opp igjen nå, og kravet kan således ikke tas til følge.

Når det gjelder påstandens punkt 5, har retten, som nevnt, lagt til grunn at det ikke har foreligget en suspensjon av saksøkeren i henhold til Arbeidsmiljølovens § 15-13. Det er derfor heller ikke grunnlag for erstatning etter Arbeidsmiljølovens § 15-12 (2). Retten viser

for øvrig på dette punkt til at oppsigelsen er funnet saklig og gyldig.

Når det gjelder påstandens punkt 7, har retten, som nevnt, lagt til grunn at det ikke er ført bevis for at det foreligger varsling etter Arbeidsmiljølovens § 2-4 eller ulovlig gjengjeldelse etter samme lovs § 2-5. Punkt 7 i saksøkerens påstand kan således tas til følge.

Når det gjelder påstandens punkt 9, har retten, som nevnt, heller ikke funnet bevis for at saksøkeren hadde rett til utvidet stilling, og saksøkte må følgelig også frifinnes for kravet om etterbetaling av lønn/erstatning for påstått økonomisk tap i den forbindelse.

Midlertidig forføyning

Begjæringen om midlertidig forføyning innkom til retten ultimo mars 2008, etter ikrafttreddelsen av Tvisteloven, og skal således behandles etter reglene i Tvistelovens kapittel 34, jf kapittel 32.

Retten mener at det ikke er grunnlag for midlertidig forføyning, og begjæringen kan således ikke tas til følge.

Som anført foran, kan saksøkeren ikke få dom for rett tiltredelse i lærerstilling. Det saksøkte kunne ha fått dom for er at oppsigelsen var ugyldig. Retten har lagt til grunn at så ikke var tilfelle.

Ettersom saksøkeren ikke kan få dom for rett til tiltredelse i lærerstilling, kan det heller ikke gis midlertidig forføyning for å sikre et slikt krav. Det vises for så vidt til Høyesteretts kjæremålsutvalgs kjennelse av 20.10.1989, inntatt i Rt 1989, s. 1152, som blant annet gjaldt midlertidig forføyning etter Tvangsfullbyrdelsesloven. Det legges til grunn at reglene i Tvistelovens § 34-1 innholdsmessig er i samsvar med tilsvarende regler som tidligere var en del av Tvangsfullbyrdelsesloven.

Det konkluderes etter dette med at begjæringen om midlertidig forføyning ikke tas til følge.

Saksomkostninger

Søksmålet har ikke ført frem. **Dommen** er avsagt under dissens, slik det fremgår av premissene foran. Etter flertallets oppfatning er det imidlertid ikke grunnlag for å anvende noen av unntaksreglene i Tvistemålslovens § 172, 2. ledd i dette tilfellet. Saksøkte må derfor tilkjennes fulle saksomkostninger i henhold til hovedregelen i Tvistemålslovens § 172,1. ledd.

Saksøkte må tilsvarende tilkjennes fulle saksomkostninger etter Tvistelovens § 20-2 (1) og (2) i saken om midlertidig forføyning.

Advokat Trond Hatland har på vegne av saksøkte innsendt omkostningsoppgave stor kr 218.131,-. Av dette utgjør prosessfullmektigens salær kr. 200.000,-, mens kr. 18.131,- er diverse utgifter til kopiering, utarbeidelse av juridisk utdrag, samt vitneutgifter m.v.

I tillegg kommer 25% merverdiavgift som, i henhold til oppgaven, utgjør kr. 54.533,-.

I omkostningsoppgaven er det ikke foretatt noen **fordeling** av omkostningene mellom hovedsaken og saken vedrørende midlertidig forføyning. Sistnevnte har etter rettens oppfatning bare utgjort en ubetydelig del av de totale omkostningene, og omkostningene ved forføyningssaken settes skjønnsmessig til kr. 10.000,-.

For øvrig finnes det ikke grunnlag for å gjøre endringer i saksøktes omkostningsoppgave som det heller ikke er innkommet innsigelser mot. Hensett til sakens art og omfang, finnes oppgitte omkostninger å være rimelige og anses å ha vært nødvendige for å få saken betryggende utført, jf Tvistemålslovens § 176, 1. ledd og Tvistelovens § 20-5 (1).

Det tilkjennes eventuell forsinkelsesrente av omkostningskravet fra 2 uker etter forkynnelse av dommen/kjennelsen.

Dommen er avsagt under slik dissens som fremgår av premissene foran.

Domsslutning:

1. Hordaland fylkeskommune frifinnes.
2. Marianne Bergvall dømmes til å betale saksomkostninger, inklusiv merverdiavgift, til Hordaland fylkeskommune med kr. 260.164,-
- tohundreogsekstiusenett hundreogsekstifire - med tillegg av lovens forsinkelsesrente, fra forfall til betaling skjer.
3. Oppfyllelsesfristen for det i punkt 2 nevnte er 2 – to – uker fra dommens forkynnelse.

Slutning i kjennelse:

1. Hordaland fylkeskommune frifinnes.
2. Marianne Bergvall tilpliktes å betale saksomkostninger til Hordaland fylkeskommune, inklusiv merverdiavgift, med kr. 12.500,-
- tolv tusenfemhundre - med tillegg av lovens forsinkelsesrente, fra forfall til betaling skjer.
3. Oppfyllelsesfristen for det i punkt 2 nevnte er 2 – to – uker fra meddelelsen av

denne kjennelse.

Arne Solberg

Gunnar Jørgen Takvam

Arne Larsen

Dommen kan påankes til lagmannsretten. Anken må erklæres direkte for tingretten innen 1 – en – måned fra dommen er forkynt.

Ankende part kan henvende seg til rettens kontor og få ankeerklæringen nedtegnet og undertegnet der.

Samtidig med ankeerklæringen må den ankende part innbetale ankegebyr, som er 24 ganger rettsgebyret. Dersom hovedforhandlingen varer mer enn en dag, påløper ytterligere gebyr. Dersom anken gjelder en formuesverdi under 125.000 kroner, kan den ikke fremmes uten samtykke fra lagmannsretten. Søknad om samtykke må i slike tilfeller innsendes samtidig med ankeerklæringen.