

Verneombud Ann Kristin Kvellheim
Tillitsvalgt Anne Guri Selnæs
Enova SF

Trondheim 3. april 2008

Fornyings- og administrasjonsdepartementet
Postboks 8004 Dep
0030 Oslo

Olje- og energidepartementet
Postboks 8148 Dep
0033 Oslo

VARSEL OM HÅNDTERING AV VARSLINGSSAK OM ARBEIDSMILJØET – ENOVA SF

Som det fremgår ovenfor er undertegnede henholdsvis verneombud og tillitsvalgt i Enova SF.

Den 29. oktober 2007 varslet vi styret i Enova om en rekke forhold knyttet til arbeidsmiljøet i virksomheten. Bakgrunnen var blant annet en arbeidsmiljøundersøkelse som nylig var gjennomført, og bekymringsmeldinger vi hadde mottatt, samt samtaler med ansatte. Varselet gjaldt forhold med mobbing/dårlig behandling og annen kritikk knyttet til ledelsen av og arbeidsmiljøet i Enova. Som følge av varselet valgte administrerende direktør Eli Arnstad å trekke seg fra sin stilling 26. november 2007.

I etterkant av varselet ble vi på ulike måter bedt av Enova om å "dokumentere" det varsel som var fremsatt, eller å "trekke dette" (jf. vedlegg 1).

Vedlegg 1 Referat fra møtet 5/12 – 2007.

Av flere grunner opplevde vi dette som vanskelig. Vi mente det var arbeidsgivers oppgave å undersøke saken nærmere og iverksette de rette tiltak. Videre hadde flere arbeidstakere "stått frem" for oss under løfte om anonymitet. I tillegg ble kombinasjonen mellom et pålegg om dokumentasjon – og et alternativt krav om å trekke varselet – problematisk. Dersom vi ikke greide å dokumentere påstandene slik Enova ønsket, måtte vi enten akseptere en beskrivelse av arbeidsmiljøet i Enova som vi og en rekke arbeidstakere var uenige i, eller bli stående igjen som arbeidstakerrepresentanter som fremførte grunnløse påstander mot selskapets leder.

Etter at styreleder fremførte sterk kritikk mot tillitsvalgt, ble det fra Enovas ledelse gjort klart at vi kunne skaffe oss advokatbistand, og vi valgte å ta kontakt med advokatfirmaet Haavind Vislie.

I oppfølgingsmøte med ledelsen gjentok vi (på advokatenes anbefaling) et tidligere forslag om at det skulle foretas en tredjepartsundersøkelse av saken. Forslaget innebar at både ledelsen og de ansatte skulle oppnevne hver sin advokat. Dette ble imidlertid avslått av ledelsen. I stedet ble pålegget om dokumentasjon gjentatt. For å oppfylle dette pålegget ba vi advokatfirmaet Haavind Vislie foreta en undersøkelse ved å snakke med ansatte i Enova som ønsket å ta opp forhold knyttet til arbeidsmiljøet. Undersøkelsen skjedde i regi av Enovas husforening, som i dag har 34 av 36 ansatte som medlemmer. Vi ser her bort fra ledergruppen, som i følge foreningens vedtekter ikke kan være medlemmer.

Etter at det var gjennomført samtaler med ti ansatte 17. og 18. desember 2007, gav Enovas ledelse instruks om at undersøkelsen skulle stanses, og at de intervjuer som var avholdt ikke skulle benyttes videre. Som årsak til dette ble det oppgitt at Enova ble kjent med at vi ved siden av intervjuundersøkelsen, også hadde bedt advokatfirmaet om en gjennomgang av vår og Enovas håndtering av varslings-saken. Vi hadde oppfattet rollen som varslere på vegne av ansatte i Enova som vanskelig, og ved flere anledninger reagerte vi på den fremgangsmåten Enova valgte for å følge opp

varselet, og på den behandling vi selv ble utsatt for. Vi ønsket derfor en klarlegging av hvordan saker som denne skulle håndteres.

Advokatfirmaet Haavind Vislie sendte 21. desember 2007 et foreløpig brev til Enova om håndteringen av varselet. Den umiddelbare bakgrunnen for dette var Enovas "stoppordre", som også ble kommentert. Etter et medlemsmøte i Husforeningen 3. januar 2008, der et flertall av medlemmene deltok, ble det enighet om at undersøkelsene som advokatfirmaet foretok, skulle fortsette. Herunder skulle det foretas flere intervjuer. Haavind Vislie mottok deretter et brev 10. januar 2008 fra Enovas advokat. I brevet hevdes det blant annet at saken ikke kunne ha vært håndtert annerledes fra Enovas side. Vi har for øvrig også i andre sammenhenger tatt opp forhold knyttet til håndteringen av varselet med Enovas ledelse, uten å vinne gehør. Tvert i mot har vi opplevd å bli betraktet som vanskelige og illojale medarbeidere.

Vedlegg 2: Brev 21. desember 2007 fra advokatfirmaet Haavind Vislie

Vedlegg 3: Brev 10. januar 2008 fra Bjerknes Wahl-Larsen advokatfirma

Advokatfirmaet Haavind Vislie har nå gjennomført sin undersøkelse av varslingssaken. Siden ledelsen ikke har villet medvirke er den basert på dokumentasjon fremskaffet av oss og intervjuer med oss. Vi vedlegger undersøkelsen med bilag.

Vedlegg 4 Undersøkelse datert 3. april 2008 om varslingsprosessen.

Vi viser spesielt til sammendraget i punkt 5. For øvrig kan vi opplyse at undersøkelsen angående arbeidsmiljøet er under ferdigstilling. Dersom det er spørsmål om denne undersøkelsen ber vi om å bli kontaktet.

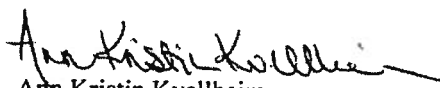
Ut fra ledelsens/styrets tidligere behandling av varslingssaken – og de svar vi har mottatt når forhold knyttet til varslingen har vært tatt opp – har vi ikke tillit til at undersøkelsen vil bli håndtert på en korrekt måte av Enova, som vi ellers på svært mange måter oppfatter som en spennende og god arbeidsplass. Hovedkonklusjonene i undersøkelsen av arbeidsmiljøet og varslingsprosessen ble for øvrig kort presentert for Enovas advokat i et møte 1. april 2008. Hun avviste i denne forbindelse bestemt at Enova kunne ha gjort feil i varslingsprosessen.


Med denne bakgrunn finner vi det nødvendig å varsle departementet om saken. I kraft av våre roller som verneombud og tillitsvalgt er vi ikke bare opptatt av arbeidsmiljøet generelt, men også at det i vår virksomhet skal være takhøyde og mulighet for å ta opp kritikkverdige forhold. Ut fra vår erfaring i denne saken kan det være stor avstand mellom programerklæringer på den ene siden og det man møter i praksis når man sier fra om forhold knyttet til arbeidsmiljøet.

Vi ber om en vurdering av saken, og ber om et snarlig møte i sakens anledning.

Årsaken til at varselet både sendes til Fornyings- og administrasjonsdepartementet og til Olje- og energidepartementet, som Enova er underlagt, er dels at vi er kjent med at tidligere administrerende direktør Eli Arnstad er "facebook-venninne" med Olje- og energiministeren. Vi er usikre på hva som ligger i dette, men ber om at adressatene for brevet vurderer hvem som er rett instans til å behandle dette varselet. Vi finner det dessuten naturlig at Fornyings- og administrasjonsdepartementet er adressat i en sak som omhandler håndtering av varsling i et statsforetak, uansett utfall av habilitetsvurderingen.

Med vennlig hilsen


Ann Kristin Kvellheim
Verneombud


Anne Guri Selnæs
Tillitsvalgt

Kopi sendes Styret i Enova SF og Enova SF til orientering. Eli Arnstad får tilbud om kopi.

Til: Fridtjof, Geir, Ann Kristin og Anne Guri
Fra: Anne Merethe
Kopi til:
Dato: 10. desember 2007
Notat vedr.: **Referat møte 5.12 Arbeidsmiljøundersøkelsen**

Tilstede:
Fridtjof Arbeidsgiver
Geir Leder
Anne Guri Tillitsvalgt
Ann Kristin Verneombud
Anne Merethe K Sekretær for gruppen

Tema:
Oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen

Partene er enige om følgende referat:

Arbeidsgiver orienterer om hva styret ser for seg videre i prosessen mht oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen. Styret ber verneombud og tillitsvalgt om å fremme dokumentasjonen for påstandene som ble forelagt styret 29. oktober, eller trekke beskyldningene tilbake. Styret setter en tidsfrist for å fremme denne dokumentasjonen innen 14. dager, dvs innenfor siste styremøtedato i 2007. Dersom ingen av delene skjer, vil styret vurdere igangsetting av granskning.

Verneombud og tillitsvalgt henviser til formell saksgang i varslingsaker. Etter at varsling har foregått er det arbeidsgivers plikt å etterprøve varslingsens innhold. Det er dermed arbeidsgiver som sitter på ansvaret for etterprøving/oppfølging. Verneombud og tillitsvalgt har bedt styret om en faktaundersøkelse basert på uhildet omforent 3. part med kompetanse innenfor arbeidsrett, i styremøte 29. oktober.

Verneombud og tillitsvalgt overleverer arbeidsgiver et notat med forslag om videre prosess: Det foreslås gjennomført en faktaundersøkelse med to eksterne jurister med spesialfelt innenfor arbeidsrett, hvorav en opprettes av arbeidstakernes representanter og den andre av styret. Oppdraget skal utføres gitt et felles omforent mandat med utgangspunkt i arbeidsmiljølovens paragrafer. Det er gitt en tidsfrist til mandag 10. desember for å svare på dette.

Arbeidsgiver skal følge opp mot styret og komme tilbake til verneombud og tillitsvalgt så snart som mulig og innen denne fristen, mht hva styret ønsker videre basert på det forslag som fremmes i notatet.

Partene er enige om at arbeidsmiljøundersøkelsen skal følges opp videre.

2

HAAVIND VISLIE

Enova SF ved administrerende direktør
Fridtjof Unander
Abelsgt. 5
7030 TRONDHEIM

DERES REF.

VAR REF.
756779/4

ANSVARLIG ADVOKAT
ERIK DAVIDSEN

DATO
OSLO, 21. DESEMBER 2007

OPPFØLGING AV ARBEIDSMILJØUNDERSØKELSEN, SPESIELT PUNKTENE OM "MOBBING"

Vi viser til telefonsamtale mellom Dem og advokat Sten Foyn i går, og til korrespondanse mellom Enova og vår klient Husforeningen Enova, som vi har fått oversendt og gjennomgått.

I ovennevnte telefonsamtale opplyste De at de undersøkelser som advokatfirmaet Haavind Vislie AS, på oppdrag fra Husforeningen, er i gang med, måtte avsluttes umiddelbart. De opplyste også at dette innebar at intervjuer som vi har foretatt ikke skal brukes. I følge våre klienter er det gitt direkte instruks til foreningen om at våre undersøkelser skal stoppe. Samtidig har De opplyst at De nå vil ta hånd om situasjonen, og ønsker å sitte i førersetet i forhold til den videre prosess.

Det sistnevnte er et positivt trekk. Arbeidsgivers håndtering av det varsel Husforeningen og de tillitsvalgte har gitt fremstår imidlertid som sterkt kritikkverdig. Enovas holdning til et lovlig varsel synes i realiteten å ha blokkert varslingsaken.

Husforeningen har ved flere anledninger bedt om at Enova tar fatt i de påstander som har vært fremsatt om mobbing og annen behandling som er i strid med arbeidsmiljøloven. Slik de tillitsvalgte har oppfattet situasjonen, har Enova imidlertid ikke vært tilstrekkelig opptatt av å ivareta sine plikter etter arbeidsmiljøloven. Dette førte blant annet til at bedriften krevet at de tillitsvalgte enten skulle dokumentere påstander om at det hadde foregått mobbing eller trekke disse. Det skjedde til tross for at det ble påpekt at dette ikke var de tillitsvalgtes, men arbeidsgivers oppgave. I tillegg syntes Enova kun å være interessert i mobbing i feilaktig, snever forstand, i forhold til de begreper arbeidsmiljøloven opererer med.

Det er arbeidsgiver som har det overordnede ansvaret for arbeidsmiljøet. Arbeidsgiver plikter å sørge for at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig, og å sette i verk tiltak, dersom det kommer frem opplysninger som tyder på at dette ikke er tilfellet, jf. særlig arbeidsmiljølovens kapittel 2 til 4. Den eneste grunnen til at Husforeningen aksepterte "pålegget" om å dokumentere mobbing, var derfor at Enova ikke selv undersøkte de påstander som var kommet frem.

HAAVIND VISLIE

Som påpekt på telefonen har Enova heller ikke anledning til å gi instruks til Husforeningen om å avslutte den undersøkelse som er påbegynt. Vi understreker i denne forbindelse at Enovas "instruks" – både til undertegnede og Husforeningen – ikke har vært begrenset til et synspunkt om hva Enova har forpliktet seg til og er villig til å dekke omkostninger for, jf. også første avsnitt i dette brevet. (Vi går ikke nærmere inn på avtalen om dekning av advokatomkostninger mellom Enova og Husforeningen Enova i dette brevet).

Husforeningen har anledning til å benytte advokat. De av Foreningens medlemmer som ønsker det, har også rett til å benytte advokat, dersom de ønsker å få vurdert forhold knyttet til sine arbeidsforhold. Slik sett gir "instruksen" inntrykk av at virksomheten søker å kneble fagforeningen og de ansatte, og å hindre fagforeningen i å utføre sine lovlige arbeidsoppgaver. Instruksen er ikke lovlig.

Når det gjelder mandatets punkt 1), har vi understreket overfor Husforeningen at vi i våre samtaler med ansatte gjerne kunne ha fokus på mobbing, men at dette ikke er et juridisk begrep, og at vi uansett måtte rapportere eventuelle andre indikasjoner på lovbrudd som måtte komme frem. I lys av dette har vi vanskelig for å forstå hvilke innvendinger adm.dir. og styret har mot denne delen av mandatet.

I de samtaler som er gjennomført er det kommet frem en rekke påstander som gir skjellig grunn til mistanke om at det har funnet sted behandling av ansatte som er i strid med arbeidsmiljøloven. Til dels er det indikasjoner på lovbrudd av alvorlig karakter. Det vil etter vårt syn være uheldig og uforsvarlig om våre notater fra disse samtalene skal legges i "en skuff", slik Enova nå ønsker. Til dels er det også startet opp samtaler som ikke er avsluttet. For ansatte som har følt samtalene som en stor personlig belastning, vil en eventuell avslutning av samtalene nå, utgjøre en ytterligere belastning. I motsetning til hva Enova har gitt uttrykk for, har arbeidsgiver heller ikke noen rett til å kreve at undersøkelsen avsluttes.

Når det gjelder punkt 2 i mandatet, har dette kommet inn fordi Husforeningen har opplevd at Enova ikke har hatt rutiner e.l. for varsling, og at det også har vært grunn til å stille spørsmål ved virksomhetens håndtering av den varsling som har funnet sted. Foreningen har derfor bedt om en rettslig gjennomgang av dette fra vår side, som et alternativ til å be Arbeidstilsynet eller departementet (Olje- og energidepartementet og/eller Fornyings- og administrasjonsdepartementet som faginstans for varsling) om å vurdere dette spørsmålet. Husforeningen ønsket for øvrig også en vurdering av egen rolle i prosessen for læringsformål og med tanke på utarbeidelse av rutiner og instruksjer.

Enova har ikke rett til å kreve en slik gjennomgang avsluttet, slik det er gitt uttrykk for gjentatte ganger fra virksomhetens side. For øvrig er det åpenbart at Enova ikke har de rutiner e.l. som loven krever, og at varselet som er gitt heller ikke er håndtert i samsvar med arbeidsmiljølovens krav. Mandatets punkt 2 er derfor relevant.

HAAVIND VISLIE

Etter det vi forstår er det også fremsatt påstander om at Husforeningen og verneombudet opptrer illojalt. Dette er rettslig sett en åpenbart uriktig påstand. Vi viser i denne forbindelse blant annet til at de ansatte etter arbeidsmiljøloven § 2-3 ikke bare har en rett, men også en plikt til å underrette arbeidsgiver eller verneombud så snart vedkommende blir kjent med at det forekommer trakassering på arbeidsplassen. Påbudet er ikke begrenset til de tilfeller hvor en arbeidstaker kan fremlegge dokumentasjon, som vil stå seg for retten, for at trakassering i lovens forstand har funnet sted.

Husforeningen ser nå med forventning frem til at Enova vil ta tak i de problemstillinger som er kommet opp, og er interessert i å medvirke konstruktivt. Foreningen mener også at Enova og de tillitsvalgte har en felles interesse i å iverksette tiltak som sikrer et godt arbeidsmiljø. Spesielt for virksomheten foreligger det også en lovpålagt forpliktelse til å gjøre dette.

Husforeningen ser frem til å motta informasjon om hvordan den videre oppfølgingen av arbeidsmiljøet – og av forhold som til nå er kommet frem – vil skje fra Enovas side. Vi vil fortsette å bistå Husforeningen og de enkeltmedlemmer som måtte ønske det i denne saken.

MED VENNLIG HILSEN
ADVOKATFIRMAET HAAVIND VISLIE AS

Erik Davidsen og Sten Foy
Advokater

(s.foyn@haavind.no)

Kopi: Husforeningen

Advokatfirmaet Haavind Vislie AS
Postboks 359 Sentrum
0101 OSLO

Att.: Sten Foyn/Erik Davidsen

Oslo, 10. januar 2008
we Q:Ambv42080800BrHV020108
e-mail: merete.bardsen@bwjus.no

**ADVOKATFIRMAET HAAVIND VISLIES ENGASJEMENT PÅ VEGNE AV
ENOVA HUSFORENINGEN**

Det vises til telefonsamtale med Sten Foyn 03.01.08, samt deres brev av 21.12.07 og e-post av 04.01.08 vedrørende oppdrag for Husforeningen Enova.

Jeg ønsker som nevnt ikke å starte en polemikk med dere angående de forholdene dere tar opp, men vil klargjøre enkelte punkter.

De beskyldningene styret i Enova har mottatt angående mobbing har angått tidligere administrerende direktør Eli Arnstad og ingen andre. De som har påstått seg utsatt for mobbingen har vært anonyme. Som kjent har Arnstad fratrudd og Fridtjof Unander er konstituert som administrerende direktør. Heller ikke etter Arnstads fratreden ble beskyldningene konkretisert, verken overfor styre eller administrerende direktør.

Sten Foyn nevnte i vår telefonsamtale at det var kommet frem beskyldninger også mot andre i ledelsen. Dette har ikke vært kjent tidligere.

Når det gjelder håndteringen av disse beskyldningene fra styrets side, kan jeg ikke se at det kunne vært håndtert annerledes. Verneombudet og lederen av Husforeningen fikk anledning til å presentere saken for styret. Det var imidlertid vanskelig å foreta seg mer før beskyldningene var konkretisert. De som mente seg utsatt for mobbing fikk tilbud om advokatbistand for å kunne fremstille sin sak til styremøtet 18.12.07. Det ble ikke gjort.

Så lenge ikke beskyldningene har blitt konkretiseres overfor ledelsen, og de som påstår seg utsatt for mobbing har stått frem, har ikke ledelsen hatt noen mulighet til å avklare hvorvidt det er behov for videre undersøkelser og oppfølging av de impliserte.

bjerknes wahl-larsen as

Kronprinsens gate 5
0251 Oslo

Telefon 22 01 06 70

Telefaks 22 01 06 71

E-post firmapost@bwjus.no

Internett www.bwjus.no

Org. nr. 988 987 654

Bank 6001 05 03895

Klient kto. 6001 05 40499

Karl Wahl-Larsen (H)

Tor Gresseth

Øyvind Kraft (H)

Kristin Hegstad (H)

Tallag Andersen (H)

Per Conradi Andersen (H) (LL.M)

Christian Poulsson

Merete Bårdsen

Cathrine Hambro

1 kontorfellesskap

Christian B. Herlofson (H)

For øvrig vil jeg tilkjenne at Enovas ledelse ønsker å legge denne saken bak seg slik at de kan arbeide sammen med de ansatte om å utvikle virksomheten fremover. Dette omfatter å fullføre arbeidet med å utarbeide rutiner for varsling, som ble igangsatt i sommer. Det kan også være ønskelig på sikt å gjennomføre en ny arbeidsmiljøundersøkelse, men man kan ikke se at dette er formålstjenelig allerede nå, rett etter at ny konstituert daglig leder er tiltrådt.

Arbeidsgiveransvaret i henhold til arbeidsmiljøloven skulle derved være ivaretatt.

Når det gjelder advokatfirmaet Haavind Vislies oppdrag for Husforeningen er det tydeligvis behov for en avklaring knyttet til mandatet. Mandatet ble ikke gjort kjent for Enova før i etterkant av styremøtet 18.12.07 og på forespørsel fra Unander. Mandatet går mye videre enn det Husforeningen på forhånd har forelagt muntlig for Unander. Han aksepterte at det kunne gis advokatbistand til den/de som mente seg utsatt for mobbing, for å gjøre det enklere å fremstille sin situasjon. Dette forutsatte naturlig nok at de stilte seg bak sin fremstilling. Disse fremstillingene skulle være grunnlaget for Unanders redegjørelse til styret 18.12.07.

I tillegg har Unander som nevnt akseptert at Enova skal dekke utgifter til juridisk bistand til verneombudet og lederen av Husforeningen i forbindelse med Arnstads avgang.

Det er ikke gitt aksept for dekning av kostnader ved en undersøkelse med intervjuer av øvrige ansatte. Dette ble meddelt til verneombudet og lederen av Husforeningen. Hvis styret/ledelsen hadde ønsket en slik gjennomgang på dette stadium ville man selv fastsatt tema, omfang og tidspunkt for undersøkelsen, samt hvilke profesjonelle aktører som skulle benyttes. Det er for øvrig åpenbart at de ansatte ikke har mulighet til å iverksette en granskning av styret i virksomheten, jf punkt 2 i mandatet.

I møte med verneombudet og lederen av Husforeningen i etterkant av styremøtet 18.12.07 gjorde Unander det helt klart at engasjementet, i den grad det var dekket av Enova, måtte avsluttes umiddelbart.

Det samme ble gjentatt overfor Sten Foyn, som også skriftlig er orientert om at Enova ikke dekker kostnadene ved advokatbistanden knyttet til mandatet gitt fra Husforeningen. For øvrig når det gjelder kostnadene gjorde Unander det klart allerede 07.12.07 at han måtte godkjenne et overslag over advokatens tidsforbruk i forbindelse med rådgivningen til verneombudet og leder i Husforeningen i etterkant av Arnstads avgang. Dette ble ikke fremlagt før 16.12.07 og er ikke akseptert. Det bør kunne fremgå av deres spesifiserte timelister hvor mange timer som er gått med til dette arbeidet. Det øvrige arbeidet knyttet til mandatet gitt av Husforeningen, herunder intervjuer med øvrige ansatte, ser Enova seg, som tidligere meddelt, ikke forpliktet til å

dekke.

Jeg vil selvfølgelig delta i et uformelt møte hvis det skulle bli aktuelt.

Med vennlig hilsen
BJERKNES WAHL-LARSEN AS

Merete Bårdsen
Merete Bårdsen