



OSLO TINGRETT

DOM

Avsagt: 11.05.2018 i Oslo tingrett,
Saksnr.: 17-184624TVI-OTIR/07
Dommer: Tingrettsdommer Steinar Backe
Saken gjelder: Kontraktsforhold

Arnt Olav Rønning

Advokat Magnus Stray Vyrje

mot

Vp Villy Poulsen No-Dig ApS

Advokat Johannes Kleppe

DOM

Saken gjelder påstand om erstatningsansvar etter arbeidsavtale.

Sakens bakgrunn

Ved arbeidsavtale datert 30. juli 2015 ble Arnt Olav Rønning ansatt i virksomheten VP Villy Poulsen AS. Representant for arbeidsgiver var Villy Poulsen. Det følger av firmaattest datert 3. februar 2016 at selskapets vedtektsfestet formål var entreprenørvirksomhet, primært styrbare boringer og kloakkrenoveringer.

Arbeidsavtalens stillingsbeskrivelse er daglig leder, og avtalens pkt. 4 har bestemmelser om basislønn på kr. 650.000 pr. år med diverse tillegg, herunder bonus. Avtalens pkt. 9 har følgende bestemmelse:

«Nærværende avtale er, ved signering av arbeidsgiver, i sin helhet også garantert av morselskapet Villy Poulsen NoDig Aps (CVR nr. 24235211)».

I avtalens pkt. 7 er gjensidig oppsigelsestid satt til 6 måneder.

Det er ubestridt at arbeidsavtalen ikke er signert.

Saksøkte har fremlagt stiftelsesdokument for VP Villy Poulsen AS datert 10. august 2015. Stifter er der angitt som VP Holding, Skjerm Aps v/Villy Poulsen. Ny ansatt-skjema til arbeidstakerregisteret, signert av Poulsen, inneholder opplysning at Rønning ble ansatt fra 1. august 2015 som Marketingchef/prosjektchef.

Rønning har totalt fått utbetalt fra selskapet i lønn kr. 1.251.130,-, over en periode fra mars 2016 til juni 2017.

Den 11. februar 2016 sendte Rønning en e-post til Poulsen hvor det fremgår at det har vært et møte mellom partene, hvor de skal ha blitt enige om diverse justeringer i avtalen. Arbeidsgiver i avtalen er da oppgitt som Villy Poulsen NoDig AS. Avtalen har fortsatt samme bestemmelse i pkt. 9 som nevnt ovenfor. Heller ikke denne avtalen er signert.

I oversendelsesmailen skrev Rønning følgende:

«Revidert utgave av ansettelsesavtale. Betingelser i henhold til avtale i dag mellom Villy og A»

Rønning sendte ny mail til Poulsen den 20. april 2016:

«Hei Villy!

«Dette er kopi av den avtalen vi var enige om sist vi snakket om dette på kontoret i Oslo. Jeg trenger din underskrift på avtalen så snart som mulig. Jeg må fremvise avtalen i min bank i forbindelse med en pågående refinansiering av huslån.

Fint om jeg kan få den i løpet av ettermiddagen eller senest i løpet av formiddagen i morgen».

Selskapet skiftet senere navn til Nodig Entreprenør AS.

I juli 2017 var det noe mailkorrespondansen mellom Rønning og Poulsen om fratreden for Rønning i forbindelse med at selskapet var i en vanskelig økonomisk situasjon. Ved e-post 6. juli 2017 kl. 14.22 skrev Rønning:

«Hei Villy!

Jeg viser til gårsdagens samtale hvor du skisserer en løsning hvor jeg skal fratre mot å få utbetalt lønn kun for juli mnd. 2017.

Jeg vil i denne sammenheng forholde meg til ansettelsesavtalen gjeldende fra 1. august 2015. En løsning hvor jeg fratrer vil medføre at jeg mister lovfestede rettigheter både hva gjelder arbeidsledighetstrygd og ved en evt. konkurs.

Vi mottar fortløpende forespørslers om oppdrag og jeg vil gjerne ha en avklaring på hvordan jeg skal forholde meg til disse og våre kunder».

Det fremgår videre at Rønning oversendte arbeidsavtalen ved e-post samme dag, kl. 08.42.

Ved e-post av 11. juli 2017 svarte Poulsen:

«Hej Arnt

Som jeg tidligere sagt kant jeg ikke acceptere din fremsendte Arbeidsavtale, Som følge af dette er den aldrig accepteret og ej heller ikke efterlevet».

I e-post av 14. juli 2017 kl. 13:36 skrev Poulsen:

«Hej Arnt

Forslaget til Arbeidsavtale du fremsendte er aldrig accepteret eller efterlevet. Du har ved flere legheder fået besked om, at store dele af udkastet ikke kan accepteres. Derfor kan du naturligvis ikke forvente at få den underskrevet. Det er unødvendigt at remse alt op. Men som du selv nævner, har du fået udtrykkeligt at vide, at du ikke vil få stilling som daglig leder og eksempelvis er bonustillæg aldrig udbetalt - hvilket du heller ikke har efterspurgt. Der er ikke noget grundlag for at bruge mere energi på dette.

Det norske selskab er nu i en vanskelig situation. Der må hastigt tages beslutning om hvordan vi kommer videre. Jeg vil bede dig som markeds- og salgsansvarlig i Norge, at du i løbet af i dag sender en detaljeret liste med de kundeemner du har været i kontakt med i løbet af de sidste 6 måneder. Desuden vil jeg gerne have en oversigt over de reelle opgaver som ligger for os i nær fremtid».

Samme dag kl. 16:31 svarte Rønning:

«Hei igjen Villy!

Jeg må igjen gjenta at jeg fastholder avtalen som ble oversendt deg i februar 2016. Den endelige avtalen ble utformet bl.a. etter dine innspill om bonus og bilgodtgjørelse. Du har ikke på noe tidspunkt etter dette gitt tilbakemeldinger på at avtalen ikke er akseptert. Tvert om, begge parter har forholdt seg fullt ut til denne. Det faktum at jeg foreløpig ikke har avregnet bonus og bilgodtgjørelse skyldes utelukkende hensynet til selskapets vel- i påvente av større aktivitet i selskapet, men jeg ser at dette har blitt fullstendig misforstått fra din side. Jeg fremsender avregning på dette i neste uke.

Jeg skal utarbeide en oversikt over prosjekter/ kunder, men trenger noen dager på dette. Jeg ber likevel om at du sender meg en instruks på hva jeg skal svare kunder og leverandører mht. den norske virksomheten. Er det slik å forstå at du vil avvikle virksomheten i Norge? Kundene vil under enhver omstendighet rette henvendelser til undertegnede i sakens anledning og da bør vi ha et svar du kan innestå for».

Den 21. juli 2017 begjærte selskapet oppbud, og ved Oslo byfogdembetes kjennelse samme dag, ble konkurs åpnet i selskapet. Det er i kjennelsen oppgitt at det ikke er noen ansatte i selskapet.

Den 2. november 2017 fremsatte Rønning v/ advokat Vyrje, krav mot Vp Villy Poulsen No-Dig ApS på tilgodehavende lønnskrav med kr. 591.189,-, med bakgrunn i garantibestemmelsen i arbeidsavtalens pkt. 9 og henvisning til oppsigelsestid på 6 måneder.

Ved brev av 20. november 2017 fra advokatfirmaet Thorninger i Danmark, ble kravet avvist.

Rønning tok ut stevning 26. november 2017 med påstand om at saksøkte er erstatningsansvarlig etter arbeidsavtalen.

Ved tilsvar av 15. januar 2018 påstod saksøkte saken avvist grunnet feil verneting og feil saksøkt, subsidiært påstand om at saksøkte ikke kan holdes erstatningsansvarlig.

Retten besluttet å avgjøre avvisingsspørsmålet særskilt, og partene ble gitt anledning til å innge merknader til dette spørsmålet.

Oslo tingrett avsa 12. februar 2018 kjennelse om at saken fremmes.

Hovedforhandling ble avholdt 7. mai 2018. Partene møtte sine respektive prosessfullmektiger. Det ble ført to vitner.

Saksøkers påstandsgrunnlag

Rønning ble påført økonomisk tap ved at hans arbeidsgiver VP Norge begjærte oppbud i juli 2017. Styreleder og daglig leder i selskapet var Villy Bertil Poulsen, som samtidig var direktør for det danske selskapet som i flg. Rønning's arbeidsavtale skulle bli VP Norges «morselskap»; Vp Villy Poulsen No-Dig ApS (saksøkte).

Saksøkte har ikke bestridt at konkursen i VP Norge påførte Rønning tap. Saksøkte har heller ikke bestridt ansvar for dette tapet dersom retten kommer til at Poulsen på vegne av saksøkte garanterte for VP Norges økonomiske forpliktelser overfor Rønning. Garantierklæringen ble inntatt i Rønnings arbeidsavtale av juli 2015.

Partene er enige om at Rønnings arbeidsavtale av juli 2015 forble usignert av arbeidsgiver v/Poulsen. Det samme gjelder Rønnings retterfølgende- reviderte arbeidsavtale av februar 2016, som inneholdt samme garantierklæring. Heller ikke denne avtalen ble signert for VP Norge av Poulsen. Rønning holder likevel saksøkte erstatningsansvarlig fordi både VP Norge v/Poulsen og saksøkte v/Poulsen kjente Rønnings forutsetning for å ta ansettelse i VP Norge og deretter også opptrådte på slik måte at Rønning hadde rimelig grunn til å tro at hans arbeidsavtale forble garantert.

Høyesterett redegjør i HR-2017-971-A for de vurderinger som må gjøres når det gjelder spørsmålet om det er inngått en bindende avtale. Som det fremgår av avsnitt 45, er det av særlig interesse om partene har oppnådd enighet om avtalens sentrale vilkår. Uttalelsen knyttet seg konkret til en situasjon hvor partene ikke hadde gitt særskilte tilsagn om å inngå avtale. Her er situasjonen annerledes. Rønning forhandlet sommeren 2015 med Poulsen om en gjensidig forpliktende arbeidstale som også inneholdt en garantierklæring fra det danske selskap som i flg. Poulsen skulle bli VP Norges morselskap. Arbeidsavtalen ble akseptert av Rønning ved at han tiltrådte stillingen. Avtalen forutsatte deretter ingen ytterligere avklaring. Alle sentrale vilkår var regulert, også saksøktes garantiansvar. Saksøkte bestrider ikke at Poulsen både også kunne forplikte saksøkte.

Arbeidsmiljøloven uttaler ikke at arbeidsavtalens gyldighet forutsetter signatur for arbeidsgiver. Det eneste som kreves, er at avtalen formaliseres skriftlig, hvilket også skjedde her. Norsk rett oppstiller heller ikke noe signaturkrav for garantier. Med mindre det avtales signaturforbehold, kan også usignerte garantitilsagn være gyldige. Høyesterett redegjør i Rt-2014-100 for de vurderinger som må gjøres når det gjelder spørsmålet om partene har avtalt signaturforbehold. I avsnitt 34 fremheves at innholdet slike forbehold må fastlegges ut fra objektiv tolking. I dette tilfellet fremgikk det av Rønnings arbeidsavtale at den ble garantert av saksøkte ved (kun) signatur fra arbeidsgiver. Det fremgikk ikke at garantiansvaret forutsatte signatur fra saksøkte (garantisten). Heller ikke fremgikk det at saksøktes binding kun kunne skje via arbeidsgivers signatur. Noe signaturforbehold ble derfor ikke avtalt, jf. HR-2017-1782-A.

Som Høyesterett uttaler i Rt-2001-1288, beror spørsmålet om det er inngått en bindende avtale på om innbyderen har opptrådt på en slik måte at det har gitt anbyderen rimelig grunn til å tro at han har fått oppdraget. Som nærmere redegjort for i stevningen, etterlyste Rønning ved flere anledninger arbeidsgivers signatur på avtalen. Paulsens tilbakemelding var ved hver anledning at partene var enige om avtalens vilkår. Paulsen uttalte intet som tilsa at hans aksept for arbeidsgiver eller saksøkte forutsatte formell signatur for arbeidsgiver. Etter som signaturen uteble, etterspurte Rønning i april 2016 på ny signatur fra Paulsen. Rønning gjorde det

samtidig klart at han uansett forholdt seg til arbeidsavtalen som bindende, herunder i forbindelse med sin pågående refinansiering

Paulsen fremkom heller ikke i den forbindelse med noe som tilsa uenighet om Rønnings garanterte arbeidsavtale. Dette var noe Paulsen først anførte over et år senere, foranlediget av at han da ønsket å avvikle den norske virksomheten. Rønning holder derfor saksøkte erstatningsansvarlig i samsvar med arbeidsavtalens garantibestemmelse - som både ble akseptert av VP Norge og saksøkte v/Paulsen.

Det påligger arbeidsgiver en tung bevisbyrde dersom det ikke foreligger noen arbeidsavtale, og enda strengere her hvor det faktisk foreligger et utkast.

Saksøkers påstand

1. Vp Villy Paulsen No-Dig ApS (CVR-nr: 24235211) er erstatningsansvarlig overfor Arnt Olav Rønning iht. pkt 9 i arbeidsavtale 30. juli 2015 (versjon 2, februar 2016) mellom Rønning og Villy Paulsen NoDig AS.
2. Vp Villy Paulsen No-Dig ApS (CVR-nr: 24235211) betaler Arnt Olav Rønning sakens kostnader. I tillegg kommer lovens rente fra forfall og frem til oppgjør finner sted.

Saksøktes påstandsgrunnlag

Saksøkte bestrider at saksøker er påført et tap som følge av at VP Norge AS begjærte oppbud i juli 2017. Han har som eneste ansatt i Norge vært godt kjent med økonomien i selskapet. En oppsigelsestid på 6 måneder er langt gunstigere enn det som følger av loven.

Saksøkte Vp Villy Paulsen No-Dig ApS {CVR-nr: 24235211) kunne heller ikke forplikte saksøkte da dette selskapet aldri har vært aksjonær i Nodig Entreprenør AS i Norge.

Det er VP Holding, Skjem Aps som eiet samtlige av aksjene i VP Norge AS.

Det anføres videre at Villy Paulsen aldri, verken muntlig eller skriftlig, har akseptert vilkårene i noen av Rønnings utkast til arbeidsavtaler.

Det fremkommer av e-post kommunikasjonen mellom partene at Paulsen klart er uenig med Rønning om vilkårene i avtaleutkastene, og fra oppstart i august 2015 og frem til oppbud i 2017, foreligger det aldri en omforent arbeidsavtale.

Det finnes derfor ingen heller ingen enighet mellom partene vedr. noen garantiklausul. Saksøktes anfører at det heller aldri har vært aktuelt å akseptere en garantiklausul til fordel for saksøker i dette tilfellet. Et usignert garantitilsagn vil heller ikke være gyldig.

Siden ansettelsesavtalen i sin helhet aldri er akseptert av Paulsen, vil garantibestemmelsen heller ikke være gjensidig bebyrdende.

Saksøker har uansett ved å arbeide i henhold til avtalen, godtatt at signaturforbeholdet for garantiklausulen ikke var oppfylt.

Rønning kan derfor ikke kreve erstatning fra Vp Villy Paulsen No-Dig ApS for garantibestemmelsen i avtalen.

Videre kan det heller ikke innfortolkes konkludent atferd fra saksøktes side om at garantiklausulen er akseptert og at Vp Villy Paulsen No-Dig ApS {CVR-nr: 24235211} er underlagt garantiansvar.

Saksøktes påstand

1. Vp Villy Paulsen No-Dig ApS {CVR-nr: 24235211} kan ikke holdes erstatningsansvarlig overfor Arnt Olav Rønning iht. pkt. 9 i arbeidsavtale av 30 juli 2015 (versjon 2, februar 2016) mellom Rønning og Villy Paulsen NoDig AS.
2. Arnt Olav Rønning betaler Vp Villy Paulsen No-Dig ApS {CVR-nr: 24235211} sakens kostnader.

Rettsens vurdering

Villy Poulsen er en dansk entreprenør, som har flere selskaper i Danmark som driver med bl.a. styrbare boringer og kloakkrenoveringer. Poulsen har hatt flere oppdrag også i Norge. Poulsen og Rønning kjenner hverandre fra ulike prosjekter gjennom flere år, og Rønning jobbet i PEAB da det ble etablert kontakt med Poulsen for å kunne arbeide for ham. Poulsen har forklart at han ønsket å etablere en kontakt i Norge for å kunne selge seg inn til prosjekter i Norge, og at Rønning ble ansatt for å hente inn kontrakter og oppdrag det danske selskapet kunne utføre. På denne bakgrunn ble det stiftet et norsk selskap, VP Villy Poulsen AS, hvor Rønning ble ansatt.

Det er på det rene at arbeidsavtalene mellom Rønning og VP Villy Poulsen AS/ Villy Poulsen NoDig AS, som begge inneholder den omtalte garantiklausulen, ikke er signert av Villy Poulsen.

Spørsmålet for retten er om det foreligger grunnlag for fastsettelsessøksmål, herunder om det foreligger en bindende arbeidsavtale, om en eventuell bindende avtale omfatter garantiklausulen i pkt. 9, om denne i så fall kan gjøres gjeldende overfor saksøkte og om Rønning har lidt et økonomisk tap.

Arbeidsavtalen

Det er enighet om at Rønning har arbeidet i selskapet VP Villy Poulsen AS/ Villy Poulsen NoDig AS. Det er videre heller ikke bestridt at Rønning til sammen har fått utbetalt totalt ca. 1,2 millioner kroner i lønn, som fremgår av utbetalingsoversikt fremlagt av saksøkte.

Partene er imidlertid uenige om hvilken stilling Rønning har hatt. I arbeidsavtalene fremgår det at han er ansatt som daglig leder. I skjemaet Ny-ansatt i melding til

arbeidstakerregisteret er hans stilling beskrevet som marketingsjef/ prosjektsjef. Det er videre på det rene at Rønning aldri har vært registrert som daglig leder i selskapsregisteret, men at dette har vært Villy Poulsen.

Etter bevisførselen finner retten at det må legges til grunn at Rønning ikke har vært selskapets daglige leder. Dette følger av stiftelsesdokumentene, samt innmeldingen til arbeidstakerregisteret. Videre ble det forklart fra vitnet Dølving, som var regnskapsfører for Villy Poulsen, at Rønning kontaktet ham en gang høsten 2015 og opplyste at han trengte prokura da Poulsen ikke ville ansette ham som daglig leder. Etter dette må det legges til grunn at Rønning var klar over at det var uenighet om dette, og at han ikke hadde stilling som daglig leder.

Etter bevisførselen må det også legges til grunn at det har vært utarbeidet flere utkast til arbeidsavtale, og at det var Rønning som gjorde dette, og oversendte utkastene til Poulsen. Vitnet Per Bang, som jobbet som konsulent for Poulsen, har forklart at han på forespørsel fra Poulsen sendte ham en helt standard norsk arbeidskontrakt. Det er imidlertid ikke ført bevis for at denne kontrakten er fremlagt for Rønning, og det er heller ikke fremlagt noe slikt dokument i retten. Etter dette legger retten til grunn at den arbeidsavtalen partene diskuterte, var de ulike utkastene som Rønning utarbeidet.

Rønning har forklart at det var enighet om at han skulle lage et utkast med utgangspunkt i den kontrakten han hadde med PEAB på det tidspunktet han startet forhandlinger med Poulsen, og at avtaleutkastene var basert på dette. Han har videre forklart at han gikk ned 300.000,- i fastlønn, og som kompensasjon ønsket en bonusordning. Denne var først på 5%, men ble i et senere utkast redusert til 3% av omsetningen. Rønning forklarte videre at han ønsket en garantiklausul hvor det danske selskapet stilte seg som sikkerhet, da all kapitalen lå i Poulsens selskap i Danmark.

Poulsen har forklart at Rønning aldri var tiltenkt stilling som daglig leder, men at Rønning var ansatt som salgsansvarlig i Norge, for å få tak i oppdrag her. Han forklarte at det etter hvert ble lite aktivitet fra Rønning, og at han ikke hadde gjort den han skulle. Han var aldri enig i garantiklausulen i arbeidsavtalen. Han forklarte at han på møte i februar 2016 fikk overlevert et utkast til arbeidsavtale som han tok med seg tilbake. Han forela utkastet for sin regnskapsfører, som anbefalte ham å ikke inngå avtalen. Det foreligger imidlertid ikke noe dokumentasjon på at regnskapsførers reservasjon ble formidlet til Rønning, verken muntlig eller skriftlig. Rønning har forklart at han aldri mottok noen innsigelser til arbeidsavtalen, utover det som ble endret vedrørende bonus og bilgodtgjørelse.

Partene er enige om at Rønning startet å arbeide høsten 2015, kort tid etter at selskapet var stiftet. Grunnet uregelmessigheter vedrørende lønnsutbetaling, etterspurte Rønning mer kontinuitet over dette i en e-post til Poulsen 4. mars 2016:

«Hei Villy!

Kan du sørge for at ansettelsesavtalen min undertegnes og returneres pr epost? Originalen kan jeg få senere.

Fint hvis vi kan komme i gang med regulære månedlige lønnsutbetalinger. Vi må også foreta en avregning av det som har vært så langt.

Mvh

Arnt»

Ved e-post 5. mars 2016 svarte Poulsen:

«Hej Arnt

Jeg tager fat i revisor mandag morgen. Jeg har givet ham opplysninger».

Utbetalingsoversikt fremlagt av saksøkte viser at Rønning fra og med mars 2016 til og med juni 2017 fikk utbetalt månedlig fastlønn med kr. 54.166, samt tillegg for telefon og noe bilgodtgjørelse. Regnskapsfører Dølving forklarte at de på et tidspunkt fikk en e-post fra Poulsen om at det skulle utbetales månedlig lønn til Rønning i henhold til en årslønn på kr. 650.000,-. Retten legger til grunn at dette er den kontakten Poulsen viser til i e-posten av 5. mars 2016.

Det følger av arbeidsmiljøloven § 14-5 at det skal inngås en skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold, og at arbeidsgiver har ansvaret for at det utarbeides utkast til avtale. § 14-6 inneholder minimumskrav til innholdet i den skriftlige arbeidsavtalen. Krav om skriftlig arbeidsavtale er en ordensforskrift, men arbeidsgiver vil ha klarhetsrisikoen dersom plikten etter § 14-5 ikke er overholdt, jf. Gyldendal Rettsdata note 482.

Om skriftlighetskravet har saksøker vist til Høyesteretts uttalelse i Rt. 2007 s. 129, som gjaldt et spørsmål om midlertidig ansettelse. Høyesterett uttaler i avsnitt 47 og 48:

«(47) Dette viser at skriftlighetskravet er begrunnet i behovet for å skape klarhet og forutberegnelighet for arbeidstakeren. Risikoen for tvister blir dermed redusert. For arbeidstakeren er det særlig viktig å være kjent med om arbeidsforholdet er fast eller midlertidig. Dette illustreres av at § 55C første ledd bokstav e - nå arbeidsmiljøloven av 2005 § 14-6 første ledd bokstav e - krevde at det ved midlertidige arbeidsavtaler også skulle oppgis «forventet varighet». Skriftlighetskravet er altså en svært viktig ordensregel til vern om arbeidstakeren også ved at vedkommende skal kunne innrette seg på når arbeidsforholdet opphører, og ikke risikere plutselig å være uten arbeid.

(48) Det er arbeidsgiverens plikt å sørge for denne klarheten - noe som ikke har skjedd i vår sak. De hensyn som har begrunnet kravet, medfører at de saksøkte har en tung bevisbyrde for at det også etter oktober 2003 forelå en avtale om midlertidig ansettelse. I denne sammenheng viser jeg til at det i Ot.prp.nr.41 (1975-1976) side 71 uttales at dersom en midlertidig ansettelse fortsetter «utover avtalens utløp, må det antas at de vanlige oppsigelsesregler vil komme til anvendelse med mindre noe annet uttrykkelig avtales». Selv om det i vår sak var tatt et forbehold om forlengelse, må det likevel kreves klar sannsynlighetsovervekt for at det forelå en avtale om fortsatt midlertidig ansettelse».

På bakgrunn av dette må det legges til grunn at det er arbeidsgivers ansvar å skape klarhet og forutberegnelighet for arbeidstaker om arbeidsforholdet.

Etter en samlet vurdering er retten kommet til at det var inngått en bindende arbeidsavtale mellom partene i henhold til den avtalen som ble inngått 30. juli 2015, senere revidert i februar 2016, selv om avtalen ikke var signert.

Retten viser til de e-poster som er sendt av Rønning til Poulsen som viser til et møte hvor det ble oppnådd enighet. Det er ikke dokumentert fra Poulsen sin side at det var noen innsigelser til arbeidsavtalen, eller til Rønnings forståelse av at det var oppnådd enighet. Den første dokumentasjonen som forelå på dette, var i juli 2017, nært opp til at Poulsen begjærte oppbud. Rønning hadde da arbeidet i selskapet i nær 2 år, med full lønn i henhold til arbeidsavtalens bestemmelser om dette.

Det er arbeidsgiver som har ansvaret for å utarbeide en skriftlig avtale, og dersom saksøkte ikke var enig i det utkastet Rønning oversendte, lå det en forpliktelse hos arbeidsgiver til å sørge for at det ble inngått en skriftlig arbeidsavtale med et annet innhold. Arbeidsgiver må bære risikoen for at dette ikke er gjort.

Saksøker har vist til Høyesteretts avgjørelse i HR-2017-971 om at unnlatelse av å gjøre motparten oppmerksom på at det ikke er enighet, kan medføre at bindende avtale anses inngått. Høyesterett uttaler i avsnitt 36 flg:

«(36) Utgangspunktet i norsk rett er formfrihet ved inngåelse av avtaler. Dersom det ikke foreligger en skriftlig eller en muntlig avtale, må det ses hen til andre omstendigheter som konkludent adferd og passivitet. Det skal foretas en samlet vurdering, hvor blant annet avtalens art og omfang, enighet om sentrale vilkår, godtgjørelse og partenes forutgående forhold vil være av betydning. Vurderingen kan falle ulikt ut, beroende på kontraktstype, forretningsområde, partenes forventninger mv.

(37) Når det gjelder partenes forventninger, vil det normalt foreligge en bindende avtale dersom partene på avtaletidspunktet hadde en felles oppfatning av at det var inngått en avtale. En slik felles partsvilje kan imidlertid være vanskelig å fastslå.

(38) I praksis fra Høyesterett er det derfor trukket opp enkelte veiledende kriterier for vurderingen av når avtale må anses kommet i stand, blant annet i Rt-2001-1288 (Gate Gourmet). Saken gjaldt spørsmålet om en aksept av et anbud var avgitt ved konkludent adferd. Om dette uttalte Høyesterett på side 1298:

«For spørsmålet om kontrakt skal anses sluttet, er det avgjørende om innbyderen har opptrådt på en slik måte at det har gitt anbyderen rimelig grunn til å tro at han har fått oppdraget.» (min utheving).

(39) Disse kriteriene er fulgt opp i senere rettspraksis, eksempelvis i Rt-2008-969 (Smoltdommen), som gjaldt debitorskifte ved smoltproduksjon, og Rt-2011-410 (Optimogården), som gjaldt leie av forretningslokaler.

(40) Felles for disse avgjørelsene er at løftegiveren unnlot å gjøre løftemottakeren oppmerksom på at man mente at avtale ikke var inngått. Betydningen av denne passiviteten ble behandlet som ledd i en helhetlig vurdering. I Gate Gourmet-dommen, side 1300, ble Gate Gourmets passivitet sett i sammenheng med at partene i et møtereferat var bedt om å tilkjenne eventuell uenighet umiddelbart, og at Gate Gourmet selv i et brev hadde gitt

inntrykk av at man ville inngå avtale med motparten, PEAB. I Smolt-dommen hadde parten som hevdet seg ubundet, mottatt leveranser fra ny debitor i flere år, og i Optimogården-dommen var parten klar over at motparten gjennomførte betydelige ombyggingsarbeider under antakelse av at det var inngått en leieavtale.

(41) Det kan utledes av disse avgjørelsene at det ved spørsmålet om avtale er inngått, ikke er avgjørende hvordan løftemottakeren faktisk oppfattet løftegiverens opptreden, men om løftemottakeren hadde rimelig grunn til å forstå løftegiveren på en slik måte at han hadde bundet seg. Det er de berettigede forventningene som beskyttes. Vurderingen av hva løftemottakeren med rimelighet kunne forvente, skal gjøres ut fra en helhetsvurdering, hvor passivitet på løftegiverens side er et forhold av betydning. Rettspraksis viser at det skal foretas en konkret bedømmelse av omstendighetene i saken.

(42) Ved helhetsvurderingen må det ses hen til hva løftemottakeren med rimelighet kunne legge i det løftegiveren «skrev, sa, gjorde eller unnlot å gjøre når alle forhold tas i betraktning.», jf. Woxholth, Avtalerett, 10. utgave side 35. Men det er også nærliggende å se hen til løftemottakerens forhold, ettersom det vil være en sammenheng mellom partenes opptreden i saken. Dersom løftemottakerens forventninger har gitt seg synlige utslag som viser løftegiveren at han tror en avtale er kommet i stand, vil løftegiveren ha en sterk oppfordring til å reagere, jf. også Optimogården-dommen».

Høyesterett uttaler videre at det ikke kan utledes et krav om at motpartens forventninger må ha kommet klart til uttrykk over løftegiveren, men at det vil være av betydning i hvilken grad forventningene har kommet til uttrykk.

Etter bevisførselen må det imidlertid legges til grunn at det må ha vært synlig og klart for Poulsen at Rønning var av den oppfatning at det var inngått en bindende arbeidsavtale i tråd med de avtalene Rønning sendte over til Poulsen. Det er ikke dokumentert at Poulsen på noe vis har gitt uttrykk for at han ikke var enig i utkastene, før han ga uttrykk for dette i e-postutveksling sommeren 2017. Rønnings uttalelser i de e-postene han oversendte om sin forståelse av at avtale var inngått, ga Poulsen en sterk oppfordring til å reagere om han ikke var enig. Videre fremstår dette klart da det åpenbart har vært en dialog om størrelsen på bonus, som i revidert utkast ble endret til 3%. At Rønning i det reviderte utkastet ikke har endret øvrige bestemmelser i avtalen, underbygger at Poulsen ikke har fremsatt noen innsigelser overfor Rønning. I så fall hadde Poulsen en enda sterkere grunn til å reagere, hvis han så at avtaleutkastet ikke var i tråd med de uenigheter han mente forelå. En særlig oppfordring forelå i e-postkorrespondansen 4. og 5. mars 2016, som vist til ovenfor, hvor Rønning etterspurte regelmessig lønnsutbetalinger. Rønning ba samtidig om at ansettelsesavtalen ble undertegnet. Om Poulsen på dette tidspunktet ikke var enig i avtalen, hadde dette vært et naturlig svar til Rønning. I stedet svarte Poulsen at han har opplysninger til sin revisor.

Poulsens unnlattelse av å reagere, har klart gitt Rønning en rimelig grunn til å tro at det var inngått en bindende avtale, jf. det som er beskrevet ovenfor om e-postkorrespondansen 4. og 5. mars 2016. Dette forsterkes også av at Rønning har utført arbeid for selskapet, og har mottatt lønn i halvannet år i henhold til avtalen.

Samlet sett finner retten at arbeidsgiver ikke har oppfylt sin strenge bevisbyrde for at det ikke var inngått en bindende avtale. Det vises til at det foreligger avtaleutkast som arbeidsgiver ikke har dokumentert å ha hatt innsigelser til, at Rønning klart har gitt uttrykk for at han hadde oppfatning av at det var inngått en bindende avtale som arbeidsgiver ikke har protestert på, at Rønning har arbeidet og fått utbetalt lønn i henhold til avtalen, og at arbeidsgiver heller ikke sørget for en skriftlig arbeidsavtale slik som han hadde plikt til etter arbeidsmiljøloven § 14-5.

Arbeidsavtalen av 30. juli 2015 med senere revidering er bindende mellom partene. Dette innebærer at avtalens bestemmelser om 6 måneders oppsigelsesfrist kommer til anvendelse.

Garantiklausulen i arbeidsavtalens pkt. 9 tredje ledd.

For avtalens pkt. 9 tredje ledd om garantiklausulen, har saksøkte anført at denne ikke kan gjøres gjeldende uansett fordi saksøkte ikke har vært eier i VP Villy Poulsen AS og at det er tatt et signaturforbehold.

Betydningen av eierforholdet i VP Villy Poulsen AS

Retten kan ikke se at anførselen om at saksøkte ikke har vært eier i VP Villy Poulsen AS kan føre frem. Selv om selskapet i bestemmelsen er nevnt som morselskap, finner ikke retten dette avgjørende. Villy Poulsen opererer med flere selskaper, hvorav noen er rene driftsselskaper. Disse har stort sett likelydende navn, inneholdende Villy Poulsen, i en eller annen sammenheng. Avtaleutkastet er utarbeidet av Rønning ut fra hans forståelse av hvem som skulle være garantist, og han har åpenbart vært av den oppfatning at det var saksøkte som skulle stille garantien. Villy Poulsen er signaturberettiget i alle selskapene, og således legitimert til å forplikte selskapet til å stille en garanti, uavhengig av om dette selskapet er eier i det selskapet Rønning var ansatt i. Saksøkte har ikke underbygget anførselen utover dette, og det er ikke vist til noe rettslig grunnlag for denne. Retten finner således å ikke kunne legge vekt på den.

Om Poulsen mente at betegnelsen i avtalen ikke var riktig, hadde han gjennom den korrespondansen som var mellom partene, er klar oppfordring til å gi uttrykk for dette. Rønning har forklart at han var opptatt av at han ville ha en sikkerhet fra selskapet i Danmark, siden all kapitalen i selskapsstrukturen befant seg der, og det har åpenbart fremstått for Rønning som at det var saksøkte som skulle være garantist. Rønning har forklart at han ikke var kjent med at det var VP Holding som var stifter av VP Villy Poulsen AS, og det er ikke gjennom bevisførselen underbygget at Rønning var kjent med dette, verken gjennom Poulsens forklaring eller øvrig dokumentasjon. At Poulsen mener at det er feil selskap som er oppført som garantist, synes ikke å ha vært formidlet til Rønning.

Signeringsforbehold

Saksøkte har påberopt seg et signeringsforbehold for garantiklausulen, ved at den kun vil være gyldig ved signering, og det er vist til at det er Rønning selv om har utferdiget denne klausulen.

Arbeidsmiljøloven § 14-5 oppstiller krav om at arbeidsavtalen skal være skriftlig, men har ikke noe krav om signatur. Etter arbeidsmiljøloven § 1-9 er loven ufravikelig til ugunst for arbeidstaker. Om en arbeidsgiver i en skriftlig avtale kan oppstille et krav om at binding forutsetter signering, finner retten således usikkert. Retten har imidlertid ikke funnet det nødvendig å vurdere dette inngående.

Om signeringsforbehold i avtaleretten har saksøker vist til Rt. 2010 s. 100 hvor Høyesterett i avsnitt 33 og 34 uttaler:

«Konsekvensen av et vilkår om undertegning som forutsetning for avtalebinding, er at man står «helt fritt til å forkaste eller godta forhandlede og fullstendige utkast til avtaler», jf. Rt-1998-946 på side 958. Det kreves altså ingen nærmere begrunnelse. Hensynet til lojalitet i avtaleforhold tilsier dermed at det må oppstilles et klarhetskrav. Etter mitt syn går imidlertid lagmannsretten for langt når den uttaler at vilkåret må uttrykkes «særdeles klart og tydelig». Mitt syn er at dersom man ikke uttrykkelig uttaler at man ikke vil være bundet før avtalen er undertegnet, må det i alle fall kreves at man uttrykker seg såpass tydelig at motparten ved vanlig oppmerksomhet og aktsomhet kan forstå at det er stilt et slikt vilkår. Og dersom vilkåret først oppstilles etter at partene har kommet et stykke ut i forhandlingsprosessen, vil kravet til tydelighet generelt lett skjerpes.

I vår sak ble det, som nevnt, allerede i Jegersbergs e-post 28. mai 2010 uttalt at forhandlingene skulle skje «under den forutsetning at ingen av partene har krav mot den annen dersom forhandlinger ikke fører frem til en signert avtale». Ankemotparten har ikke bestridt at de var kjent med dette sitatet, men bestrider at de forstod at formålet var å utsette tidspunktet for binding til avtalen var undertegnet av begge parter. At dette var Svarstad Hansens formål fremgår derimot uttrykkelig av hans e-post til Jegersberg som er sitert foran. Men da det ikke kan legges til grunn at partene hadde en felles forståelse om innholdet av den aktuelle klausulen, må innholdet fastlegges på grunnlag av en normal forståelse av avtalens ord og uttrykk - altså en objektiv tolking».

Videre er det vist til Høyesteretts uttalelse i HR-2017-1782 avsnitt 27:

«I dette tilfellet fremgikk det av tilbudet, som jeg siterte fra innledningsvis, at «[s]ignert tilbud anses som en avtale». Det fremgår altså ikke at signering er den eneste måten binding kan skje på. Et annet sted i tilbudet fremgår at oppstartsmøte skal holdes «[e]tter kontraktssignering», men heller ikke den formuleringen kan etter min mening forstås slik at avtale bare kunne inngås ved signatur på tilbudsdokumentet. Og den måten Nordisk Utleie bandt seg på, var gjennom en e-post som i seg selv ikke er uklar, og som ble sendt på et tidspunkt selskapet kunne ta stilling til et helhetlig forhandlingsresultat. Jeg kan av disse grunnene ikke se at det her ble tatt et signaturforbehold som hindret partene i å binde seg på den måten de gjorde».

Rønning har forklart at hans mening med bestemmelsen ikke var noe annet enn at han hadde forutsatt at Villy Poulsen ville signere arbeidsavtalen i sin helhet, og at det ikke var knyttet et spesielt signeringsforbehold til garantiklausulen, og at ordlyden ikke ble valgt med en slik hensikt. Siden Poulsen i sin helhet har bestridt at det skulle være en slik klausul, og heller ikke på noe vis har dokumentert eller sannsynliggjort at det har vært en

diskusjon rundt dette, finner retten å måtte legge Rønnings forklaring til grunn om at det ikke var hensikten med noe særskilt signeringsforbehold for garantiklausulen, og at en bindende arbeidsavtale også vil omfatte denne. Valg av ordlyd fremstår som et naturlig valg på den bakgrunn at det var lagt opp til en signering av arbeidsavtalen, slik at denne signeringen ville gi uttrykk for enighet, og at dette da medførte enighet om alle elementer i avtalen, herunder også garantiansvaret i avtalens pkt. 9 tredje ledd. Signaturhenvisningen i garantiklausulen gir etter rettens syn ikke uttrykk for noe annet enn at den gjelder ved enighet om arbeidsavtalen, som var forutsatt undertegnet i henhold til vanlig praksis. Når avtalen må anses bindende på annet grunnlag enn signering, omfatter dette også garantiklausulen.

Saksøktes anførsel om at Rønning har akseptert et signeringsforbehold ved å arbeide og motta lønn etter den usignerte arbeidsavtalen, kan ikke saksøkte høres med. Rønning har hele tiden klart gitt uttrykk for at han oppfattet at det var enighet om avtalen i sin helhet, og Poulsen har ikke gitt tilkjenne sin uenighet om dette, verken for avtalen i sin helhet eller garantiklausulen.

Etter dette er saksøkte ansvarlig etter arbeidsavtalen pkt. 9 tredje ledd.

Fastsettelsesdom

Saksøker har krevet dom for at saksøkte er erstatningsansvarlig. Forutsetningen for dette er at saksøker er påført et tap som gir grunnlag for erstatning.

Ved konkursåpningen i juli 2017, etter oppbud, ble Rønning sagt opp og fikk utbetalt fra lønnsгарantifondet kr. 167.937,- for opparbeidet lønn, provisjon, pensjon og bilgodtgjørelse.

Det følger av arbeidsavtalen at Rønning hadde en oppsigelsestid på 6 måneder, og han anfører å ha et samlet krav på kr. 591.189.

Den nærmere vurderingen av kravets størrelse har ikke vært gjenstand for bevisførsel i retten. Retten finner imidlertid at Rønning har lidt et tap som følge av konkursen, og det er tilstrekkelig å vise til at Rønning hadde en oppsigelsestid på 6 måneder, som han ikke har fått utbetalt lønn i henhold til, og som saksøkte vil måtte være ansvarlig for i tråd med garantiklausulen i arbeidsavtalen.

Retten er etter dette kommet til at saksøkte er erstatningsansvarlig overfor Rønning i henhold til arbeidsavtalen av 30. juli 2015.

Sakskostnader

Sakskostnader for behandlingen av avvisningsspørsmålet ble i kjennelse av 12. februar 2018 utsatt til endelig avgjørelse i saken, og retten skal således fastsette dette i domsslutningen.

Saksøker har fått medhold fullt ut, og således vunnet saken, jf. tvisteloven § 20-2 (1) og (2). Dette gjelder både for avvisningsspørsmålet og hovedsaken.

Retten finner ikke at det foreligger tungtveiende grunner som tilsier at saksøkte fritas fra erstatningsansvaret, jf. § 20-2 tredje ledd. Saken har ikke vært tvilsom for retten, og

saksøker kan ikke bebreides for saksanlegget da saksøktes ansvar følger av arbeidsavtalen, og saken kan heller ikke sies å være av velferdsmessig betydning for saksøkte. Det vises også til at saksøker var villig til rettsmekling, noe saksøkte har avvist.

Etter tvisteloven § 20-5 har saksøker krav på å få dekket sakens nødvendige kostnader.

Saksøkers omkostningsoppgave er på 64 timer, inkludert behandling av avvissningsspørsmålet, til en timepris av kr. 2400,- eks. mva, totalt kr. 192.000, med tillegg av rettsgebyret. Saksøktes omkostningsoppgave er på 37 timer, totalt kr. 84.100,- eks. mva, 105.125,- inkl. mva.

Basert på sakens beskjedne dokumentmengde, samt at hovedforhandling ble gjennomført på 1 dag, finner retten at 64 timers arbeid fremstår som noe i overkant av hva som anses nødvendig. Saksøker tilkjennes etter dette sakskostnader for behandling av avvissningsspørsmålet og hovedforhandling med kr. 150.000,- med tillegg av rettsgebyret på kr. 5245,-, totalt kr. 155.245,-.

DOMSSLUTNING

1. Vp Villy Paulsen No-Dig ApS (CVR-nr: 24235211) er erstatningsansvarlig overfor Arnt Olav Rønning iht. pkt 9 i arbeidsavtale 30. juli 2015 (versjon 2, februar 2016) mellom Rønning og Villy Paulsen NoDig AS.
2. Vp Villy Paulsen No-Dig ApS (CVR-nr: 24235211) betaler Arnt Olav Rønning sakens kostnader med kroner 155.245,-.

Retten hevet

Steinar Backe

Veiledning om anke i sivile saker vedlegges.

Veiledning om anke i sivile saker

I sivile saker er det reglene i tvisteloven kapitler 29 og 30 som gjelder for anke. Reglene for anke over dommer, anke over kjennelser og anke over beslutninger er litt ulike. Nedenfor finner du mer informasjon og veiledning om reglene.

Ankefrist og gebyr

Fristen for å anke er én måned fra den dagen avgjørelsen ble gjort kjent for deg, hvis ikke retten har fastsatt en annen frist. Disse periodene tas ikke med når fristen beregnes (rettsferie):

- fra og med siste lørdag før palmesøndag til og med annen påskedag
- fra og med 1. juli til og med 15. august
- fra og med 24. desember til og med 3. januar

Den som anker, må betale behandlingsgebyr. Du kan få mer informasjon om gebyret fra den domstolen som har behandlet saken.

Hva må ankeerklæringen inneholde?

I ankeerklæringen må du nevne

- hvilken avgjørelse du anker
- hvilken domstol du anker til
- navn og adresse på parter, stedfortredere og prosessfullmektiger
- hva du mener er feil med den avgjørelsen som er tatt
- den faktiske og rettslige begrunnelsen for at det foreligger feil
- hvilke nye fakta, bevis eller rettslige begrunnelser du vil legge fram
- om anken gjelder hele avgjørelsen eller bare deler av den
- det kravet ankesaken gjelder, og hvilket resultat du krever
- grunnlaget for at retten kan behandle anken, dersom det har vært tvil om det
- hvordan du mener at anken skal behandles videre

Hvis du vil anke en tingrettsdom til lagmannsretten

Dommer fra tingretten kan ankes til lagmannsretten. Du kan anke en dom hvis du mener det er

- feil i de faktiske forholdene som retten har beskrevet i dommen
- feil i rettsanvendelsen (at loven er tolket feil)
- feil i saksbehandlingen

Hvis du ønsker å anke, må du sende en skriftlig ankeerklæring til den tingretten som har behandlet saken. Hvis du fører saken selv uten advokat, kan du møte opp i tingretten og anke muntlig. Retten kan tillate at også prosessfullmektiger som ikke er advokater, anker muntlig.

Det er vanligvis en muntlig forhandling i lagmannsretten som avgjør en anke over en dom. I ankebehandlingen skal lagmannsretten konsentrere seg om de delene av tingrettens avgjørelse som er omtvistet, og som det er knyttet tvil til.

Lagmannsretten kan nekte å behandle en anke hvis den kommer til at det er klart at dommen fra tingretten ikke vil bli endret. I tillegg kan retten nekte å behandle noen krav eller ankegrunner, selv om resten av anken blir behandlet.

Retten til å anke er begrenset i saker som gjelder formuesverdi under 125 000 kroner

Hvis anken gjelder en formuesverdi under 125 000 kroner, kreves det samtykke fra lagmannsretten for at anken skal kunne bli behandlet.

Når lagmannsretten vurderer om den skal gi samtykke, legger den vekt på

- sakens karakter
- partenes behov for å få saken prøvd på nytt
- om det ser ut til å være svakheter ved den avgjørelsen som er anket, eller ved behandlingen av saken

Hvis du vil anke en tingretts kjennelse eller beslutning til lagmannsretten

En *kjennelse* kan du som hovedregel anke på grunn av

- feil i de faktiske forholdene som retten har beskrevet i kjennelsen
- feil i rettsanvendelsen (at loven er tolket feil)
- feil i saksbehandlingen

Kjennelser som gjelder saksbehandlingen, og som er tatt på bakgrunn av skjønn, kan bare ankes dersom du mener at skjønnsutøvelsen er uforsvarlig eller klart urimelig.

En *beslutning* kan du bare anke hvis du mener

- at retten ikke hadde rett til å ta denne typen avgjørelse på det lovgrunnlaget, eller
- at avgjørelsen åpenbart er uforsvarlig eller urimelig

Hvis tingretten har avsagt dom i saken, kan tingrettens avgjørelser om saksbehandlingen ikke ankes særskilt. Da kan dommen isteden ankes på grunnlag av feil i saksbehandlingen.

Kjennelser og beslutninger anker du til den tingretten som har avsagt avgjørelsen. Anken avgjøres normalt ved kjennelse etter skriftlig behandling i lagmannsretten.

Hvis du vil anke lagmannsrettens avgjørelse til Høyesterett

Høyesterett er ankeinstans for lagmannsrettens avgjørelser.

Anke til Høyesterett over *dommer* krever alltid samtykke fra Høyesteretts ankeutvalg. Samtykke gis bare når anken gjelder spørsmål som har betydning utover den aktuelle saken, eller det av andre grunner er særlig viktig å få saken behandlet av Høyesterett. Anke over dommer avgjøres normalt etter muntlig forhandling.

Høyesteretts ankeutvalg kan nekte å ta anker over *kjennelser* og *beslutninger* til behandling.

Hvis de blir tatt til behandling, er det som regel hvis spørsmålet har betydning utover den aktuelle saken, hvis andre hensyn taler for at anken bør prøves, eller hvis saken reiser omfattende bevisspørsmål.

Når en anke over kjennelser og beslutninger i tingretten er avgjort ved kjennelse i lagmannsretten, kan avgjørelsen som hovedregel ikke ankes videre til Høyesterett.

Anke over lagmannsrettens kjennelser og beslutninger avgjøres normalt etter skriftlig behandling i Høyesteretts ankeutvalg.