



NORGES HØYESTERETT

Den 5. juli 2022 ble det av Høyesteretts ankeutvalg med dommerne Falch, Steinsvik og Sæther i

HR-2022-1348-U, (sak nr. 22-079225SIV-HRET), sivil sak, anke over kjennelse:

Norges Naprapatforbunds Servicekontor AS (advokat Ole André Oftebro)

mot

A (advokat Gudbrand Østbye)

avsagt slik

K J E N N E L S E :

- (1) Saken gjelder spørsmål om adgangen til gjeninntreden i stilling ved tvist om avskjed, jf. arbeidsmiljøloven § 15-11 tredje ledd andre punktum.
- (2) Den 4. februar 2022 ble A sagt opp fra sin stilling som administrasjons- og markedsansvarlig i Norges Naprapatforbunds Servicekontor AS (NNS), med fratreden 31. mai 2022. Bakgrunnen for oppsigelsen var problemer med tillit og mistriivsel. A hadde vært ansatt i NNS siden 2. mars 2015.
- (3) Den 11. februar 2022 ble det holdt et drøftelsesmøte om mulig avskjed. Bakgrunnen var at NNS mistenkte at A hadde inngått avtale med Verdi Media AS på vegne av NNS i strid med sin stillingsinstruks og interne fullmakter, og dermed begått et grovt pliktbrudd og vesentlig misligholdt sitt arbeidsforhold. Ved brev 21. februar 2022 ble A avskjediget.
- (4) Ved stevning 23. februar 2022 til Ringerike, Asker og Bærum tingrett, reiste A søksmål mot NNS der hun bestred gyldigheten av oppsigelsen og avskjeden, og fremsatte krav om erstatning. I tillegg begjærte A gjeninntreden i stillingen inntil saken var rettskraftig avgjort. I tilsvar 30. mars 2022 nedla NNS påstand om frifinnelse, og at begjæringen om gjeninntreden ikke skulle tas til følge. Hovedforhandling i saken i tingretten er berammet til 15. september 2022.
- (5) Ringerike, Asker og Bærum tingrett avsa 12. april 2022 kjennelse med slik slutning:
 - «1. A gis rett til å gjeninntre og stå i stilling som administrasjons- og markedsansvarlig i Norges Naprapatforbunds Servicekontor AS frem til saken er rettskraftig avgjort.
 2. I sakskostnader betaler Norges Naprapatforbunds Servicekontor AS 12 500 –

tolvtusenfemhundre – kroner til A innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av denne kjennelsen.»

- (6) Tingretten la til grunn at det var klare holdepunkter for at grunnlaget for avskjeden var tvilsom og at avskjed vil ramme A svært hardt.
- (7) NNS anket 24. april 2022 kjennelsen til Borgarting lagmannsrett og begjærte samtidig oppsettende virkning, jf. tvisteloven § 19-13 tredje ledd. Ringerike, Asker og Bærum tingrett besluttet 29. april 2022 at anken ikke skulle gis oppsettende virkning, og lagmannsretten besluttet 5. mai 2022 at begjæringen fra NNS om omgjøring av tingrettens beslutning ikke skulle tas til følge.
- (8) Borgarting lagmannsrett avsa 12. mai 2022 kjennelse med slik slutning:
- «1. Anken forkastes.
 2. I sakskostnader for lagmannsretten betaler Norges Naprapatforbunds Servicekontor AS 31 250 – trettientusentohundreogfemti – kroner til A innen to uker fra forkynnelsen av kjennelsen.»
- (9) Også lagmannsretten fant avskjedsgrunnlaget tvilsomt, og la vekt på at fratreden under rettens behandling ville ramme A hardt økonomisk.
- (10) *Norges Naprapatforbunds Servicekontor AS* har anket lagmannsrettens kjennelse til Høyesterett. Det er anført at lagmannsrettens forståelse av arbeidsmiljøloven § 15-11 er uriktig fordi lagmannsretten har bygget på et ufullstendig vurderingstema og en for lav terskel for gjeninntreden i stillingen. Ifølge forarbeidene skal bestemmelsen være en sikkerhetsventil som kun får anvendelse når avskjedsgrunnlaget er så svakt at avskjedigelsen nærmer seg en omgåelse av vernet en arbeidstaker har ved oppsigelse. Det er lagt ned slik påstand:
- «1. Lagmannsrettens kjennelse oppheves.
 2. Naprapatforbundets Servicekontor AS tilkjennes sakskostnader for behandlingen i Høyesteretts ankeutvalg.»
- (11) A har i anketilsvaret anført at det er riktig lovforståelse når lagmannsretten bygger på en hovedregel om at arbeidstakeren har rett til gjeninntreden hvis avskjedsgrunnlaget fremstår som tvilsomt. Lagmannsrettens konkrete vurderinger er det ikke noe å utsette på, og heller ikke noe ankeutvalget kan prøve. Det er lagt ned slik påstand:
- «1. Anke datert 25.05.2022 forkastes.
 2. A tilkjennes sakskostnader for Høyesteretts ankeutvalg.»
- (12) *Høyesteretts ankeutvalg* bemerker at anken gjelder videre anke over kjennelse. Utvalgets kompetanse er da begrenset til å prøve saksbehandlingen i lagmannsretten og den generelle lovtolkningen, jf. tvisteloven § 30-6.
- (13) Anken gjelder lagmannsrettens forståelse av arbeidsmiljøloven § 15-11 tredje ledd, som lyder:
- «Retten til å fortsette i stillingen gjelder ikke ved tvist om avskjed, oppsigelse i prøvetiden, for innleid arbeidstaker eller midlertidig ansatt. Etter krav fra arbeidstaker kan

retten likevel bestemme at arbeidsforholdet skal fortsette inntil saken er rettskraftig avgjort, dersom søksmål reises innen fristene i § 17-4.»

- (14) Det fremgår av forarbeidene til den tidligere arbeidsmiljøloven fra 1977 at departementet mente at den regelen som nå står i § 15-11 tredje ledd andre punktum, «er en nødvendig 'sikkerhetsventil', fordi man ikke kan se bort fra at arbeidsgiveren benytter seg av avskjed i tilfelle hvor det kanskje ikke engang foreligger saklig grunn for oppsigelse», se Ot.prp. nr. 41 (1975–1976) side 28–29. Departementet tilføyde at regelen ikke er foreslått med henblikk på de arbeidsgivere som lojalt følger loven, og at den heller ikke vil få praktisk betydning for dem.

- (15) I HR-2017-2324-U avsnitt 18 og 19 uttaler ankeutvalget:

«Det sentrale vurderingstemaet etter arbeidsmiljøloven § 15-11 tredje ledd er om grunnlaget for avskjeden synes tvilsomt. Dersom dette er tilfelle, vil det ofte være grunnlag for å avsi kjennelse for at en arbeidstaker kan stå i stillingen, jf. også HR-2001-956. Dersom lovgiver hadde ment at det også skulle stilles et generelt vilkår om at fratreden måtte være til vesentlig ulempe for arbeidstakeren utover det som kan betegnes som en normalsituasjon, ville det vært naturlig at dette kom til uttrykk i loven eller i det minste hadde vært gjenstand for en mer utførlig drøftelse i forarbeidene. Utvalget bemerker at det for de aller fleste vil være til vesentlig ulempe å måtte fratse stillingen under rettens behandling av saken.

Utvalget vil samtidig understreke at også andre forhold enn holdbarheten av avskjeden vil kunne være relevante ved vurderingen av om arbeidstakeren skal gjeninntre. Slik denne saken ligger an, er det ikke nødvendig for ankeutvalget å gå nærmere inn på dette.»

- (16) Av dette følger at dersom retten kommer til at avskjedsgrunnlaget er tvilsomt, vil det «ofte» være grunn til å avsi kjennelse for at arbeidstakeren kan stå i stillingen. Ankeutvalget forstår dette slik at når det er tvil om avskjedsgrunnlaget, gjelder ikke hovedregelen om at arbeidstakeren skal fratse uten at det foretas en nærmere vurdering. I motsetning til hva den ankende part anfører, gjelder det her intet særskilt vilkår om at arbeidsgiveren har misbrukt reglene om avskjed, for at arbeidstakeren skal kunne gis rett til å stå i stillingen.
- (17) Som det også fremgår av avgjørelsen, må det, når grunnlaget for avskjeden anses tvilsomt, gjøres en nærmere vurdering av om det er tilstrekkelig grunn til å la arbeidstakeren stå i stillingen. Denne vurderingen vil etter ankeutvalgets syn i hovedtrekk tilsvare den konkrete rimelighetsvurderingen av partenes interesser som skal gjøres i de tilfellene arbeidsgiveren krever at arbeidstakeren skal fratse etter en oppsigelse, se som eksempel HR-2016-2053-U. På denne måten ivaretas lovformålet om en «sikkerhetsventil» for arbeidstakeren, samtidig som arbeidsgiveren sikres mot å komme dårligere ut i avskjedstilfellene enn i oppsigelsestilfellene.
- (18) I saken her kom lagmannsretten til at grunnlaget for avskjeden var tvilsomt. Deretter uttaler lagmannsretten helt avslutningsvis:

«Lagmannsretten bemerker at A er aleneforsørger for to barn. A har boliglån, og vil etter det opplyste først motta dagpenger fra 27. juni 2022. Lagmannsretten legger vekt på at det derfor vil være en betydelig økonomisk belastning for A å fratse stillingen under rettens behandling. Lagmannsretten legger også noe vekt på at NNS ikke har egne kontorlokaler, og at A derfor vil utføre arbeidet hjemmefra. Dette begrenser de ulempene NNS påføres.»

- (19) Denne rimelighetsvurderingen er etter ankeutvalgets syn ikke tilstrekkelig bred til å kunne begrunne at A skal fortsette i stillingen. Det er i hovedsak arbeidstakerens interesser som her trekkes frem, ikke arbeidsgiverens interesse i at hun bør fratre.
- (20) Lagmannsrettens kjennelse bygger derfor på en uriktig forståelse av arbeidsmiljøloven § 15-11 tredje ledd andre punktum. Kjennelsen må da oppheves.
- (21) Norges Naprapatforbunds Servicekontor AS har vunnet saken og har derfor i utgangspunktet krav på dekning av sine sakskostnader for Høyesterett, jf. tvisteloven § 20-2 andre ledd. I lys av sakens velferdsmessige betydning for A og de presiseringene som er gjort ovenfor i lovforståelsen, mener ankeutvalget at tungtveiende grunner gjør det rimelig å fritta A for ansvaret for disse sakskostnadene, jf. tredje ledd.
- (22) Kjennelsen er enstemmig.

S L U T N I N G

Lagmannsrettens kjennelse oppheves.

Sakskostnader for Høyesterett tilkjennes ikke.

Kine Steinsvik
(sign.)

Ingvald Falch
(sign.)

Knut Erik Sæther
(sign.)

Dokumentet er i samsvar med originalen:
Hege Kristine Aakre