

RAGNHILD J. NAKLING

AVSKJED I  
ARBEIDSFORHOLD



*Ragnhild J. Nakling*

# AVSKJED I ARBEIDSFORHOLD

UNIVERSITETSFORLAGET

© H. Aschehoug & Co. (W. Nygaard) AS ved Universitetsforlaget 2024

ISBN 978-82-15-05266-3

Materialet i denne publikasjonen er omfattet av åndsverklovens bestemmelser. Uten særskilt avtale med rettighetshaverne er enhver eksemplarfremstilling og tilgjengeliggjøring bare tillatt i den utstrekning det er hjemlet i lov eller tillatt gjennom avtale med Kopinor, interesseorgan for rettighetshavere til åndsverk. Utnyttelse i strid med lov eller avtale kan medføre erstatningsansvar og inndragning og kan straffes med boter eller fengsel.

Henvendelser om denne utgivelsen kan rettes til:

Universitetsforlaget  
Postboks 508 Sentrum  
0105 Oslo

[www.universitetsforlaget.no](http://www.universitetsforlaget.no)

Omslag: ottaBOK

Sats: ottaBOK

Trykk og innbinding: Livonia Print, Latvia

Boken er satt med: Bembo Std 12/14,9

Papir: 90 g Amber Graphic 1,25



# Innhold

<b>Forord</b> .....	1
<b>1 Innledning</b> .....	3
1.1 Avskjed i arbeidsforhold .....	3
1.2 Om rettskilder .....	5
1.3 Bokens oppbygning .....	6
1.4 Historisk utvikling .....	8
1.4.1 Private og kommunale/fylkeskommunale arbeidstakere .....	8
1.4.1.1 Oversikt .....	8
1.4.1.2 Før arbeidsmiljøloven av 1977 .....	8
1.4.1.3 Arbeidsmiljøloven av 1977 .....	10
1.4.1.4 Arbeidsmiljøloven av 2005 .....	13
1.4.1.5 Utvikling siden 2005 .....	14
1.4.2 Statsansatte .....	14
1.4.2.1 Oversikt .....	14
1.4.2.2 Tjenestemannsloven av 1918 og Grunnloven § 22 .....	15
1.4.2.3 Statstjenestemannsloven .....	16
1.4.2.4 Tjenestemannsloven av 1983 .....	17
1.4.2.5 Statsansatteloven av 2017 .....	19
1.4.2.6 Utvikling siden 2017 .....	19
1.4.3 Skipsarbeidere .....	20
1.4.3.1 Oversikt .....	20
1.4.3.2 Før sjømannsloven av 1975 .....	20
1.4.3.3 Sjømannsloven av 1975 .....	20
1.4.3.4 Skipsarbeidsloven av 2013 .....	20

1.5	Om avskjed i Sverige og Danmark. . . . .	21
1.5.1	Innledning. . . . .	21
1.5.2	Sverige . . . . .	21
1.5.3	Danmark. . . . .	22
1.6	Heving av arbeidsforhold fra arbeidstakers side . . . . .	23
<b>2</b>	<b>Suspensjon. . . . .</b>	<b>27</b>
2.1	Innledning . . . . .	27
2.1.1	Suspensjonsinstituttet – hensyn og formål . . . . .	27
2.1.2	Virkninger av suspensjon . . . . .	28
2.1.3	Tidspunkt og utbredelse. . . . .	29
2.2	Bakgrunn for suspensjonsinstituttet . . . . .	30
2.3	Vilkår for suspensjon. . . . .	32
2.3.1	Begrunnet mistanke om forhold som kan medføre avskjed . . . . .	32
2.3.2	Virksomhetens behov. . . . .	33
2.4	Suspensjonens varighet . . . . .	36
2.5	Lønn under suspensjon . . . . .	37
2.6	Saksbehandlingsregler . . . . .	41
2.7	Forhandlinger og søksmålsfrister . . . . .	43
2.8	Mulige utfall av domstolsbehandling . . . . .	44
<b>3</b>	<b>Avskjedsvurderingen . . . . .</b>	<b>46</b>
3.1	Innledning . . . . .	46
3.2	Skal oppsigelse eller avskjed benyttes?. . . . .	47
3.3	Reklassifisering av en de facto avskjed . . . . .	48
3.4	Er det gitt en oppsigelse eller en avskjed? . . . . .	50
3.5	Hva kan utgjøre vesentlig mislighold av arbeidsavtalen? . . . . .	51
3.5.1	Generelt . . . . .	51
3.5.2	Kort om brudd på lojalitetsplikten . . . . .	52
3.5.3	Straffbare forhold. . . . .	53
3.5.4	Ordrenekt eller brudd på instruksjer . . . . .	58
3.5.5	Ulovlig fravær . . . . .	63
3.5.6	Rusmisbruk. . . . .	66
3.5.7	Brudd på interne retningslinjer, regler i personallånbok, arbeidsreglement og lignende. . . . .	68
3.5.8	Ytringsfrihet vs. lojalitetsplikt . . . . .	72

3.5.9	Planlegging, etablering eller drift av / støtte til konkurrerende virksomhet . . . . .	76
3.5.10	Kritikkverdig opptreden, tillitssvikt og utilbørlig opptreden . . . . .	82
3.5.11	Handlinger gjort på fritiden . . . . .	95
3.5.12	Betydningen av ulike forhold . . . . .	98
3.5.12.1	Innledning . . . . .	98
3.5.12.2	Type stilling . . . . .	99
3.5.12.3	Enkeltstående hendelse eller gjentatte brudd . . . . .	103
3.5.12.4	Betydningen av advarsler . . . . .	105
3.5.12.5	Betydning av skadeevne . . . . .	109
3.5.12.6	Betydningen av om en handling er gjort med vilje (forsett) eller ikke . . . . .	109
3.5.12.7	Betydningen av andres tillit, holdninger og meninger . . . . .	110
3.5.12.8	Betydningen av forhold på arbeidsgivers side . . . . .	113
3.5.12.9	Etterfølgende forhold . . . . .	116
3.6	Interesseavveining – en avskjed må være rimelig og ikke uforholdsmessig . . . . .	117
<b>4</b>	<b>Saksbehandlingsregler mv. . . . .</b>	<b>123</b>
4.1	Innledning . . . . .	123
4.2	Drøftelser . . . . .	123
4.2.1	Hensyn og formål . . . . .	123
4.2.2	Format og innkalling . . . . .	125
4.2.3	Praktisk gjennomføring . . . . .	126
4.2.4	Unntak fra kravet om drøftelser . . . . .	128
4.2.5	Betydning av manglende drøftelser . . . . .	128
4.3	Formkrav . . . . .	135
4.4	Tidsaspektet . . . . .	138
4.5	Særlig om saksbehandling ved avskjed av kommunale/ fylkeskommunale arbeidstakere . . . . .	140
4.6	Bruk av sluttavtaler . . . . .	141

<b>5</b>	<b>Virkninger av avskjed.</b> . . . . .	144
5.1	Umiddelbart opphør av arbeidsforholdet . . . . .	144
5.2	Forlenget ventetid på dagpenger . . . . .	144
5.3	Attest . . . . .	145
5.4	Opplysningsplikt om avskjeden overfor (potensielle) nye arbeidsgivere? . . . . .	146
<b>6</b>	<b>Rettslige tvister etter avskjed</b> . . . . .	150
6.1	Innledning . . . . .	150
6.2	Forhandlinger . . . . .	151
6.2.1	Bakgrunn . . . . .	151
6.2.2	Frister . . . . .	152
6.2.3	Selve forhandlingene . . . . .	155
6.3	Søksmålsfrister . . . . .	157
6.3.1	Innledning. . . . .	157
6.3.2	Bakgrunn . . . . .	158
6.3.3	Fristens utgangspunkt, utløp og avbrudd . . . . .	159
6.3.4	Ingen søksmålsfrist ved brudd på formkrav . . . . .	162
6.3.5	Fristforlengelse . . . . .	162
6.4	Rett til å fortsette i stillingen . . . . .	164
6.4.1	Innledning. . . . .	164
6.4.2	Hovedregel: En avskjediget arbeidstaker har ikke rett til å fortsette i stillingen . . . . .	164
6.4.3	Unntaksregel: Retten kan beslutte at arbeidstakeren får fortsette i stillingen . . . . .	166
6.4.4	Frister . . . . .	170
6.4.5	Krav om gjeninntreden . . . . .	171
6.5	Arbeidslivskyndige meddommere. . . . .	171
6.6	Skjerpet beviskrav? . . . . .	172
6.7	Begrunnelse for avskjeden . . . . .	175
6.8	Mulige utfall av en rettslig tvist . . . . .	176
6.8.1	Avskjeden var rettmessig. . . . .	176
6.8.2	Avskjeden var urettmessig. . . . .	177
6.8.3	Avskjeden var gyldig . . . . .	177
6.8.4	Avskjeden var ugyldig . . . . .	177
6.8.5	Avskjeden var ugyldig, men arbeidsforholdet opphører likevel. . . . .	180



6.8.6	Avskjeden var ugyldig, men opprettholdes som gyldig oppsigelse . . . . .	184
6.8.7	Erstatning . . . . .	187
6.8.7.1	Oversikt. . . . .	187
6.8.7.2	Økonomisk tap . . . . .	188
6.8.7.3	Ikke-økonomisk tap / oppreisning . . . . .	191
6.8.7.4	Erstatning når avskjeden opprettholdes som oppsigelse eller arbeidsforholdet opphører . . . . .	193
6.8.8	Sakskostnader . . . . .	195
<b>7 Avskjed av statsansatte og embetsholdere . . . . .</b>		<b>196</b>
7.1	Innledning . . . . .	196
7.2	Suspensjon . . . . .	197
7.2.1	Bakgrunn og virkning . . . . .	197
7.2.2	Vilkår for suspensjon . . . . .	198
7.2.2.1	Begrunnet mistanke om forhold som kan medføre avskjed . . . . .	198
7.2.2.2	Tjenestens eller virksomhetens behov . . . . .	200
7.2.3	Suspensjonens varighet. . . . .	201
7.2.4	Overføring som alternativ til suspensjon . . . . .	202
7.2.5	Saksbehandlingsregler. . . . .	203
7.2.5.1	Overordnet . . . . .	203
7.2.5.2	Forvaltningslovens saksbehandlingsregler. . . . .	203
7.2.5.3	Statsansattelovens saksbehandlingsregler. . . . .	204
7.2.6	Klage på vedtaket og iverksettelse av suspensjonen . . . . .	207
7.2.7	Domstolsbehandling . . . . .	207
7.3	Avskjed av statsansatte . . . . .	211
7.3.1	Innledning. . . . .	211
7.3.2	Grov uforstand i tjenesten . . . . .	211
7.3.3	Grov krenkelse av tjenesteplikter. . . . .	215
7.3.4	Gjentatte krenkelser av tjenesteplikter på tross av skriftlig advarsel. . . . .	221
7.3.5	Utilbørlig adferd i eller utenfor tjenesten. . . . .	223

7.4	Avskjed av embetsholdere ved administrativ beslutning eller dom . . . . .	231
7.5	Ingen interesseavveining for avskjed etter statsansatteloven . . . . .	234
7.6	Saksbehandlingsregler . . . . .	235
7.6.1	Overordnet . . . . .	235
7.6.2	Forvaltningslovens saksbehandlingsregler . . . . .	235
7.6.3	Statsansattelovens saksbehandlingsregler . . . . .	237
7.6.4	Sjekkliste fra Statens Personalhåndbok 2024 . . . . .	239
7.7	Rettslige tvister etter avskjed . . . . .	240
7.7.1	Innledning . . . . .	240
7.7.2	Prosessforutsetninger og søksmålsfrister . . . . .	241
7.7.3	Klage, iverksettelse og virkninger av avskjedsvedtak . . . . .	243
7.7.4	Hva domstolene kan prøve . . . . .	246
7.7.5	Mulige utfall av en rettslig tvist . . . . .	246
<b>8</b>	<b>Avskjed av skipsarbeidere . . . . .</b>	<b>248</b>
8.1	Innledning . . . . .	248
8.2	Suspensjon . . . . .	249
8.3	Vesentlig mislighold . . . . .	249
8.4	Saksbehandlingsregler . . . . .	253
8.5	Rettslige tvister etter avskjed . . . . .	254
<b>Litteratur . . . . .</b>		<b>256</b>
<b>Forarbeider . . . . .</b>		<b>257</b>
<b>Lover og forskrifter . . . . .</b>		<b>258</b>
<b>Domsregister . . . . .</b>		<b>265</b>

# Forord

Som advokat har jeg flere ganger savnet en samlet fremstilling av reglene om avskjed i Norge. I denne boken har jeg forsøkt å presentere alle relevante rettskilder om avskjed, for både privat og offentlig sektor. I tillegg behandles mange praktiske spørsmål som oppstår når en arbeidsgiver vurderer å gå til avskjed, eller allerede har truffet en slik beslutning.

Jeg har skrevet boken alene. Det er likevel mange som på ulike vis har gitt viktige bidrag til den. Takk til alle i Universitetsforlaget for god støtte i arbeidet. En særlig takk til Simen McAdam Lium for gjennomlesning og svært gode innspill til manuset.

Jan Fougner og Eli Aasheim har vært helt avgjørende for min utvikling som arbeidsrettsadvokat, både faglig og i den praktiske hverdagen. Tusen takk til begge.

En spesielt stor takk til gode kollegaer i Advokatfirmaet Selmer, med Hans Jørgen Bender og André Istad Johansen i spissen, for viktig støtte til bokprosjektet og et inspirerende fagmiljø.

Siri: tusen takk for inspirasjon, glede og støtte i arbeidshverdagen gjennom mange år. Jeg er heldig som har deg som partner og venninne.

Størst takk til Gaute og Ole Jakob, Liv og Marie, både for tiden jeg har fått til å skrive boken, men like mye for at skrivingen stadig er blitt avbrutt av noe langt viktigere: livet med dere.

Oslo, august 2024

*Ragnhild J. Nakling*



# Innledning

## 1.1 Avskjed i arbeidsforhold

Denne boken handler om avskjed i arbeidsforhold. Avskjed er et rettsinstitutt som innebærer at arbeidsforholdet mellom en arbeidsgiver og en arbeidstaker – med alle tilhørende rettigheter og plikter – opphører umiddelbart. Det er den mest alvorlige og inngripende arbeidsrettslige sanksjonen som eksisterer i norsk rett. Fra én dag til en annen vil en avskjediget arbeidstaker stå uten lønn og uten rett til å gå på jobben, med alt det innebærer for personen selv, nærstående og samfunnet for øvrig. Vilkåret for at en arbeidsgiver skal kunne gå til dette skrittet, er derfor naturlig nok svært strengt: Det må foreligge en form for grovt pliktbrudd fra arbeidstakers side, slik at arbeidsforholdet er blitt vesentlig misligholdt.

I Norge har alle arbeidstakere et sterkt stillingsvern, men lovgiver har altså lagt til rette for at arbeidsgivere kan avslutte et arbeidsforhold på dagen i helt spesielle situasjoner. Hensynet bak å åpne for et slikt umiddelbart opphør er først og fremst arbeidsgivers behov for å si seg fri fra arbeidskontrakten som arbeidstakeren har begått et alvorlig kontraktsbrudd mot. Selv om adgangen til å gi arbeidstakere avskjed først ble utviklet gjennom rettspraksis, har lovgiver siden nedfelt retten i lovs form. Dermed er det også anerkjent at oppsigelse ikke utgjør en tilstrekkelig reaksjon i situasjoner hvor arbeidstaker har begått et grovt pliktbrudd.

De fleste arbeidsforhold avsluttes imidlertid på annet vis. Et arbeidsforhold kan bringes til opphør grunnet alder, gjennom en sluttavtale hvor partene blir enige om å avslutte arbeidsforholdet, eller enighet om det samme – skriftlig eller muntlig – når en eldre arbeidstaker bestemmer seg for å avslutte arbeidslivet. En sjelden gang kan en arbeidstaker også heve arbeidsforholdet sitt.

Normalt avsluttes likevel et arbeidsforhold gjennom en oppsigelse. En arbeidstaker kan når som helst, og på hvilket som helst grunnlag, si opp

stillingen sin. En gyldig oppsigelse fra arbeidsgiver må derimot oppfylle en rekke vilkår. Terskelen for å avskjedige en arbeidstaker er like fullt markant høyere enn for å si opp vedkommende.

En avskjed er en form for hevingserklæring. En arbeidsavtale er en kontrakt mellom to parter – en arbeidsgiver og en arbeidstaker – som kan avsluttes umiddelbart dersom arbeidstakeren vesentlig har misligholdt sine kontraktsforpliktelser. Som det fremgår på s. 77 i Ot.prp. nr. 41 (1975–1976), et av forarbeidene til avskjedsbestemmelsen i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø (heretter «arbeidsmiljøloven av 1977»), kan avskjedsreglene «også ses som en utdyping av de alminnelige regler som gjelder ved mislighold av avtaler».

Samtidig er et arbeidsforhold et kontraktsforhold med betydelige særpreg, med langt mer enn rent økonomiske og forretningsmessige aspekter. Et arbeidsforhold har stor betydning for den enkelte arbeidstaker. I tillegg har praktiseringen av reglene på arbeidsrettsfeltet stor betydning for samfunnet som helhet. I vurderingen av om en arbeidsavtale er blitt vesentlig misligholdt, slik at en arbeidsgiver kan gå til avskjed, kan en derfor ikke legge rent økonomiske eller forretningsmessige perspektiver til grunn – noe domstolene heller ikke gjør i dag.

Gjennom arbeidet med denne boken fremstår det for meg som om avskjed var et langt mer benyttet institutt for noen tiår tilbake, enn i dagens arbeidsliv. Jeg har verken funnet eller utarbeidet noe statistikk som bekrefter denne hypotesen, men et søk på rettsavgjørelser fra Høyesterett og lagmannsretter i Lovdata som inneholder henvisning til avskjedsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven av 1977 og lov 17. juni 2005 om arbeidstid, arbeidsmiljø og stillingsvern mv. (heretter «arbeidsmiljøloven»), gir henholdsvis to og 129 treff i perioden 2013–2023, 11 og 162 treff i perioden 2003–2012 samt 20 og 224 treff i perioden 1993–2002. I perioden 1980–1992, hvor Lovdata synes å ha lagt inn langt færre rettsavgjørelser avsagt av lagmannsrettene, avsa Høyesterett alene 32 avgjørelser med henvisning til avskjedsbestemmelsen. Ovennevnte gir i hvert fall en indikasjon på at avskjed kan ha blitt brukt hyppigere før i tiden. Eventuelt kan nedgangen skyldes andre forhold: høyere prosesskostnader og dermed at færre går til sak, en høyere andel av saker som løses gjennom rettsmekling eller endringer i Lovdatas utvelgelse av hvilke dommer som publiseres.

Dersom det skulle stemme at avskjed brukes mindre i dag enn for noen tiår tilbake, kan det skyldes flere ting. Kanskje er det færre arbeidstakere

som begår grove pliktbrudd overfor arbeidsgiver? Kanskje deltar også færre arbeidstakere som tidligere ble avskjediget grunnet rusproblemer eller lignende, i arbeidslivet enn tidligere? Basert på min egen erfaring som advokat er det i hvert fall svært trolig at flere arbeidsgivere enn før forsøker å inngå en sluttavtale med en arbeidstaker som vurderes avskjediget – som også ofte aksepteres. Dette kan representere et rettssikkerhetsproblem for arbeidstaker dersom grunnlaget for avskjeden fremstår tvilsomt og vedkommende fraskriver seg retten til å gå til sak. Samtidig kan løsningen også først og fremst være i arbeidstakers interesse. Hvilken betraktning som er mest korrekt, avhenger av den konkrete saken, og sikkert også øyet som ser.

Synet på hva som representerer grove pliktbrudd og vesentlig mislighold av en arbeidsavtale, påvirkes også av samfunnsutviklingen og samfunnets syn på grovheten av ulike uønskede handlinger eller uttalelser. Vurderingen av om vilkårene for avskjed er oppfylt der en arbeidstaker har utsatt en kollega for seksuell trakassering eller kommet med fremmedfiendtlige uttalelser i offentligheten, er høyst sannsynlig en annen i dag enn for noen tiår tilbake.

Innledningen ovenfor er dekkende for arbeidstakere i privat, kommunal og fylkeskommunal sektor. Avskjed av statsansatte og embetsholdere etter lov 16. juni 2017 nr. 67 om statens ansatte mv. (heretter «statsansatte-loven») skiller seg noe fra avskjed etter arbeidsmiljøloven, både hva angår vilkår, saksbehandling og følger av avskjedsbeslutningen – men også for disse arbeidstakerne er avskjed den mest alvorlige sanksjonen de kan oppleve. Det samme gjelder avskjed av skipsarbeidere etter lov 21. juni 2013 nr. 102 om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (heretter «skipsarbeidsloven»).

## 1.2 Om rettskilder

Temaet for boken er avskjed i alle arbeidsforhold, både dem som er regulert av arbeidsmiljøloven alene, dem som også er underlagt reglene i statsansatteloven, eller dem som utelukkende er underlagt reglene i skipsarbeidsloven.

Om lag 170 000 personer er i dag ansatt i statsforvaltningen i Norge. Arbeidsmiljølovens regler om avskjed gjelder ikke for disse arbeidstakerne, jf. Forskrift 16. desember 2005 nr. 1567 om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper med senere endringer. Jeg vil

derfor behandle både avskjedsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 15-14 og avskjedsbestemmelsene i statsansatteloven §§ 26 og 27. Avskjed av embetsholdere med hjemmel i statsansatteloven § 27 (1) a og b vil imidlertid ikke bli behandlet, idet disse avskjedsgrunnene i all hovedsak er knyttet til forhold som den aktuelle arbeidstakeren enten ikke selv kan klandres for, eller hvor opptreden i hvert fall er langt mindre klanderverdig enn i § 27 (1) bokstav c til f. Heller ikke statsansatteloven § 28 vil bli behandlet, både fordi statsansatteloven § 27 (1) sannsynligvis dekker de aller fleste saker hvor denne kunne blitt benyttet, og fordi den i skrivende stund er foreslått strøket av Embetsmannsutvalget som leverte sin utredning NOU 2023: 21 i juni 2023.

Utover selve lovbestemmelsene har forarbeidene til disse samt juridisk litteratur vært viktige rettskilder i arbeidet med boken. Den viktigste rettskilden har likevel vært rettspraksis, først og fremst fra Høyesterett. Jeg har også valgt å inkludere svært mange dommer fra lagmannsrettene for å illustrere praktiske problemstillinger ved vurderingen av om vilkårene for avskjed er oppfylt. Selv om Høyesterett avsa en rekke dommer om avskjed etter arbeidsmiljøloven av 1977, samt tjenestemannsloven av 1983, har den kun avsagt én dom etter arbeidsmiljøloven av 2005 og ingen etter statsansatteloven. Det er derfor relevant for leserne av denne boken også å få et innblikk i hvordan avskjedsreglene er blitt praktisert de siste tiårene. Dette innblikket kan bare gis gjennom å løfte frem dommer fra lagmannsrettene.

Det er få tariffavtaler som regulerer spørsmål om avskjed utover å hen-vise til lovreglene. Jeg har derfor valgt ikke å benytte noen tariffavtaler som rettskilder i arbeidet med denne boken. Arbeidsgivere i tariffbundne virksomheter som vurderer å gå til avskjed av en arbeidstaker, må imidlertid også avklare om tariffavtalen inneholder relevante regler. For eksempel etablerer § 5-11 i Hovedavtalen mellom LO og NHO en særskilt drøftelsesplikt for arbeidsgivere som vurderer å avskjedige en tillitsvalgt. Spørsmålet skal i så fall ikke bare drøftes med den tillitsvalgte selv, men også med arbeidsutvalget.

### 1.3 Bokens oppbygning

Boken er delt inn i åtte kapitler. Kapittel 2–6 behandler regler for arbeidstakere som fullt ut er underlagt arbeidsmiljølovens regler. Reglene om avskjed av statsansatte og embetsholdere er plassert i bokens nest siste



kapittel, mens bokens siste kapittel handler om avskjed av skipsarbeidere. Jeg bruker med hensikt begrepet «embetsholder» i denne boken, som foreslått av Embetsmannsutvalget i NOU 2023: 21, selv om det foreløpig ikke brukes i noen lov.

I dette innledningskapittelet ser jeg først nærmere på den historiske utviklingen til bestemmelsene om avskjed for arbeidstakere i privat, kommunal/fylkeskommunal og statlig sektor samt skipsarbeidere. Dagens bestemmelser i arbeidsmiljøloven, statsansatteloven og skipsarbeidsloven bygger på hovedvilkår som har eksistert i over et århundre: at avskjed kun er berettiget der det foreligger grove klanderverdige forhold fra arbeidstakers side. Deretter presenteres svenske og danske regler om avskjedsinstituttet, samt heving av arbeidsforhold fra arbeidstakers side, kort, noe som forhåpentligvis representerer nyttige sideblikk for leseren.

Kapittel 2 handler om suspensjon; et rettsinstitutt hjemlet i arbeidsmiljøloven § 15–13 og som ofte tas i bruk før arbeidsgiver beslutter avskjed. I kapittelet behandles både formålet med suspensjonsinstituttet, hovedvilkårene for å ta det i bruk, saksbehandlingsregler, rettsfølgene av at arbeidsgiver har besluttet å suspendere en arbeidstaker, samt reglene for eventuelle rettstvister i forbindelse med suspensjonen.

Arbeidsmiljølovens hovedvilkår for avskjed – grovt pliktbrudd eller vesentlig mislighold – behandles i kapittel 3. Jeg har her med hensikt beskrevet og vist til svært mange dommer, særlig fra lagmannsretten, for å illustrere best mulig hva som skal til for at vilkårene for avskjed skal være oppfylt. Kapittelet inkluderer en rekke typetilfeller, som forhåpentligvis kan bidra til å lette vurderingene som leserne av denne boken ventelig skal gjøre i praksis. I tillegg ser jeg nærmere på grensedragningen mellom oppsigelse og avskjed – både hvilken reaksjon som bør benyttes, og om det i realiteten er gitt en avskjed eller ei – i tillegg til spørsmål om såkalt reklassifisering. Videre presenteres det andre materielle hovedvilkåret for avskjed: hvorvidt en avskjed vil være rimelig og forholdsmessig. Dette vilkåret fremgår ikke av arbeidsmiljøloven, men er ulovfestet og utviklet gjennom rettspraksis.

I kapittel 4 presenteres saksbehandlingsreglene for avskjed, herunder også tips til praktisk gjennomføring av drøftelser før arbeidsgiver eventuelt beslutter avskjed. Jeg knytter også noen kommentarer til bruk av sluttavtaler som et alternativ til avskjed i dette kapittelet, siden denne typen avtaler som oftest inngås på dette stadiet.

Rettsfølgene av avskjed behandles i kapittel 5, dens betydning for lønn, pensjon, forsikringer mv. I tillegg ser jeg nærmere på hvordan andre problemstillinger som oppstår i forlengelsen av en avskjed, skal håndteres: forlenget ventetid på dagpenger, attest og mulig opplysningsplikt overfor ny arbeidsgiver.

En arbeidstaker som blir avskjediget, kan bestride avskjedens rettmessighet og ta ut søksmål for domstolene. Kapittel 6 handler om rettslige tvister etter avskjed, blant annet regler om forhandlinger, søksmålsfrister, beviskrav og mulige utfall av en rettslig tvist.

Som nevnt er redegjørelsen for regler knyttet til avskjed av statsansatte og embetsholdere samlet i bokens nest siste kapittel, kapittel 7. Her behandles regler knyttet til suspensjon, saksbehandlingsregler, søksmål og naturligvis hovedvilkårene for avskjed etter statsansatteloven i ett og samme kapittel.

I kapittel 8 presenteres relevante regler for avskjed av skipsarbeidere kort, i tillegg til den mest relevante rettspraksisen.

## 1.4 Historisk utvikling

### 1.4.1 Private og kommunale/fylkeskommunale arbeidstakere

#### 1.4.1.1 Oversikt

Arbeidsforholdet til arbeidstakere i privat og kommunal/fylkeskommunal sektor reguleres av arbeidsmiljøloven, i tillegg til eventuelle tariffavtaler. Arbeidsmiljøloven § 15–14 regulerer avskjed, i tillegg til forvaltningslovens saksbehandlingsregler for arbeidstakere i kommunal/fylkeskommunal sektor. Se nærmere om dette under punkt 4.5. Vilkårene for avskjed av private og kommunale/fylkeskommunale arbeidstakere ble først lovfestet gjennom arbeidsmiljøloven av 1977.

#### 1.4.1.2 Før arbeidsmiljøloven av 1977

Før arbeidsmiljøloven av 1977 var avskjedsinstituttet ulovfestet. Arbeidsgivers rett til å heve arbeidsavtalen med tilhørende rettigheter og plikter – altså retten til å avskjedige en arbeidstaker – var utviklet gjennom rettspraksis. Lov 19. juni 1936 nr. 8 om arbeidervern og lov 7. desember 1956 nr. 2 om arbeidervern (heretter «arbeidervernloven av 1936» og «arbeidervernloven av 1956») henviste til avskjedsinstituttet i § 33 nr. 5 og § 46 nr. 1. Ingen av lovene inneholdt imidlertid regler om hva slags vilkår som

måtte være oppfylt, for å gå til avskjed. I Rt. 1955 s. 403 beskrev Høyesterett vilkårene for å gå til avskjed som følger:

[...] jeg kan ikke være enig i at Grønns forhold ved den anledning saken gjelder var av en sådan art at det var berettiget å si ham opp til øyeblikkelig fratreden fra jernbanens tjeneste. Jeg bygger da på at det etter gjeldende rett bare er en etter forholdene og tjenestens art vesentlig misligholdelse av arbeidsavtalen eller et grovt eller alvorlig brudd på vedkommende arbeiders eller funksjonærs plikter i arbeidsforholdet, som berettiger til å avskjedige ham med øyeblikkelig virkning.

Frem til arbeidsmiljøloven av 1977 ble vedtatt, ble ovenstående lagt til grunn i rettspraksis, se eksempelvis Rt. 1965 s. 1075, Rt. 1971 s. 310 samt RG 1970 s. 347 og RG 1974 s. 380. De to førstnevnte dommene fra Høyesterett gjaldt tilfeller av ordrenekt hvor avskjeden ble ansett rettmessig, se også punkt 3.5.4 om disse. I dommen fra 1965 la førstvoterende vurderingstemaet fra Rt. 1955 s. 403 til grunn og slo fast at «ankemotpartenes forhold var så graverende at bedriften måtte ha rett til å oppsi dem – eller rettere sagt avskjedige dem – uten oppsigelsesfrist». De to sistnevnte dommene ble begge avsagt av Hålogaland lagmannsrett. I RG 1970 s. 347 kom lagmannsretten til at arbeidstakerens forseelse «ikke er av en så alvorlig eller grov karakter at den berettiget bedriften til å fjerne ham fra arbeidet uten oppsigelsestid», men opprettholdt avskjeden som en oppsigelse. I RG 1974 s. 380 uttalte samme domstol at

Hvorvidt det ville bli aktuelt med et permanent eller varig tap av førerkorsett, var avhengig av hvilken skjebne den iverksatte politiaksjon ville få. Dette var uvisst da selskapet sa ham opp, uten oppsigelsesfrist, det vil si avskjediget ham. Lagmannsretten mener at selskapet ikke hadde adgang til definitivt og vilkårløst å bringe Olsens tjenesteforhold til opphør, uten oppsigelsesfrist, på det grunnlag at han midlertidig manglet sertifikat.

Frem til arbeidsmiljøloven av 1977 ble vedtatt, eksisterte det heller ingen lovregler knyttet til forutgående drøftelser før avskjed, eller noen formkrav til selve avskjeden. RG 1978 s. 800 er like fullt et eksempel på en sak hvor kvaliteten på drøftelser forut for en avskjed ble vektlagt i vurderingen av om en avskjed var rettmessig. Dommen ble avsagt etter at arbeidsmiljø-

loven av 1977 var trådt i kraft, men loven kom ikke direkte til anvendelse siden avskjeden fant sted i 1976. Eidsivating lagmannsrett måtte derfor basere avgjørelsen på ulovfestet rett og arbeidervernloven av 1956, men så også indirekte hen til den nye lovens drøftelsesplikt forut for avskjeder, jf. § 66 nr. 1 andre setning i arbeidsmiljøloven av 1977.

Saken gjaldt en kasserer ved et samvirkelag som var blitt avskjediget grunnet økonomiske misligheter. Retten fant at vilkårene for oppsigelse av arbeidsforholdet var oppfylt, men kom til at avskjeden var urettmessig, og la i den sammenheng stor vekt på saksbehandlingen:

Lagmannsretten er derimot mere i tvil om ikke de forhold, som er påvist ved de foretatte kontroller, er tilstrekkelig grunn også til avskjed. [...] Ved vurderingen av om forholdet bør føre til avskjed eller oppsigelse, vil retten også nevne behandlingsmåten. I møtet 8. april, som kom helt overraskende såvel på henne som på tillitskvinnen, synes hun å være blitt helt bestyrtet av det som ble forelagt henne, og hun hadde ingen virkelig anledning til å redegjøre for forholdet. Noen støtte fra tillitskvinnen synes hun heller ikke å ha hatt. Det etterfølgende møte 26. april, som ikke førte til noe resultat, fant sted etter at avskjed var meddelt. Etter Hovedavtalen, merknad til § 9, som er sitert i byrettens dom, skal det før avskjedigelse eller oppsigelse foretas, hvis vedkommende arbeidstager ønsker det, konfereres med tillitsmennene ved bedriften. Selv om denne bestemmelse vel formelt er overholdt ved de møter som ble holdt, mener retten at hele behandlingsmåten er lite tilfredsstillende og at det før man går til et så alvorlig skritt som avskjed, burde vært foretatt mer inngående undersøkelser av forholdet.

#### 1.4.1.3 *Arbeidsmiljøloven av 1977*

Reglene om avskjed ble lovfestet i § 66 i arbeidsmiljøloven av 1977 og lød som følger:

1. Arbeidsgiveren kan avskjedige en arbeidstaker med påbud om øyeblikkelig fratreden dersom denne har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen. Før avskjed finner sted skal arbeidsgiveren konferere med arbeidstakerens tillitsvalgte med mindre arbeidstakeren selv ikke ønsker dette.

2. Ved avskjed gjelder reglene i § 57 tilsvarende, dog ikke § 57 nr. 2 tredje ledd annet punktum.

3. Ved tvist om avskjedens rettmessighet, får bestemmelsene i § 61 tilsvarende anvendelse, men slik at arbeidstakeren ikke har rett til å bli i stillingen under behandlingen av tvisten, med mindre retten bestemmer dette ved kjennelse.

4. Finner retten at avskjeden er urettmessig, skal avskjeden kjennes ugyldig, dersom arbeidstakeren krever dette. I særlige tilfelle kan retten likevel, etter påstand fra arbeidsgiveren, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter. Retten kan også bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre når den finner at vilkårene for saklig oppsigelse er til stede.

5. Er avskjeden urettmessig, kan arbeidstakeren kreve erstatning. Erstatningen fastsettes til det beløp som retten under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgiverens og arbeidstakerens forhold og omstendighetene for øvrig finner rimelig.

Arbeidsrettsrådet, som var et rådgivende organ for Kommunal- og arbeidsdepartementet, avga en innstilling til departementet om endringer i reglene om oppsigelse og avskjed i mai 1975. På s. 13 i innstillingen, vedlegg II til Ot.prp. nr. 41 (1975–1976), uttaler Arbeidsrettsrådet følgende:

Arbeidervernloven inneholder ingen bestemmelse om avskjed og vilkårene for dens rettmessighet. Dette er etter Arbeidsrettsrådets oppfatning en vesentlig svakhet, og det går derfor inn for at også avskjeden underkastes lovfestet regulering.

Rådet foreslo deretter å lovfeste både «vilkårene for å nytte avskjed, måten tvister skal behandles på og rettsvirkningene av urettmessig avskjed». Forslagene ble i stor grad videreført i Ot.prp. nr. 41 (1975–1976), hvor departementet på s. 28 uttalte følgende:

Departementet slutter seg til forslaget fra Arbeidsrettsrådet om at arbeidstaker bare skal kunne gis avskjed ved grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen. Forslaget bygger på gjeldende rettspraksis, og det har ikke fremkommet innvendinger mot det i høringsrunden.

Arbeidsrettsrådet har ikke foreslått regler om formkrav ved avskjed eller hvilke virkninger brudd på formkravene skal ha, bortsett fra at det foreslår at

avskjed må skje skriftlig. Departementet mener at det må gjelde de samme formkrav m.v. ved avskjed som ved oppsigelse, og at virkningene av brudd på formkravene m.v. må være de samme, bortsett fra regelen om ugyldighetsvirkning i § 57 nr. 2 tredje ledds annet punktum.

Arbeidsrettsrådet hadde foreslått at reglene om tvister etter oppsigelser (forhandlinger, rett til å bringe saken inn for domstolene mv.) også skulle gjøres gjeldende for avskjeder, med unntak av arbeidstakers rett til å stå i stillingen. Departementet foreslo i den forbindelse likevel en «sikkerhetsventil», hvor retten ved kjennelse kunne bestemme at en avskjediget arbeidstaker skal få stå i stilling. Dette 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. Uten en slik regel vil arbeidsgivere i Me (*sic!*) tilfelle kunne bli fristet til å gi avskjed nettopp for å unngå å bli rammet av de strengere regler om arbeidstakerens rett til å fortsette i stillingen som gjelder ved vanlig oppsigelse.

Slik ble også regelen i arbeidsmiljøloven av 1977, og er det fortsatt i dag, se arbeidsmiljøloven § 15-11 (3).

Arbeidsrettsrådet hadde i sin innstilling også foreslått at en urettmessig avskjediget arbeidstaker selv måtte kreve gjeninntreden i stillingen. I tillegg foreslo rådet at retten likevel kunne bestemme at arbeidsforholdet skulle opphøre dersom den fant det «urimelig at arbeidsforholdet fortsetter». Departementet tok i sitt lovforslag det motsatte utgangspunkt. Forslaget til lovgiver gikk ut på at arbeidsgiver måtte nedlegge påstand om opphør av arbeidsforholdet for det tilfellet at en avskjed ble kjent ugyldig. Videre foreslo departementet at retten kun kan beslutte at arbeidsforholdet skal opphøre der retten etter en avveining av partenes interesser finner det «åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter». Forslaget ble vedtatt, og regelen er videreført i arbeidsmiljøloven § 15-14 (3). Se nærmere om dette under punkt 6.8.5.

For øvrig la departementet til en regel om at en eventuell avskjed først skulle drøftes med arbeidstakerens tillitsvalgte – med mindre arbeidstakeren selv ikke ønsket dette – i tillegg til regelen om at retten kan bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre når den finner at vilkårene for saklig oppsigelse er til stede. Denne regelen hadde utviklet seg i rettspraksis etter

at arbeidervernloven av 1956 ble vedtatt, men ble nå altså lovfestet. Se mer om sistnevnte regel som i dag står i arbeidsmiljøloven § 15-14 (3) under punkt 6.8.6.

I Innst. O. nr. 90 (1976–1977) fra Kommunal- og miljøvernkomitéen sluttet komitéen seg på s. 14 til departementets proposisjon hva angikk avskjedsbestemmelsen, og tilrådte Odelstinget å fatte vedtak til lov i tråd med lovforslaget. Dette ble også gjort i Besl. O. nr. 94 (1976–1977).

Frem til arbeidsmiljøloven av 2005 ble det ikke gjort noen endringer i § 66 i arbeidsmiljøloven av 1977 om avskjed, med unntak av at konferanseplikten i bestemmelsens punkt 1 andre setning ble strøket i 1995. Dette som en følge av at det ble inntatt en regel om plikt til drøftelser forut for både oppsigelser og avskjed i lovens § 57 nr. 1 andre ledd, jf. Ot.prp. nr. 50 (1993–1994) s. 239.

#### 1.4.1.4 *Arbeidsmiljøloven av 2005*

Bestemmelsen om avskjed i arbeidsmiljøloven § 15-14 «innebærer en videreføring av arbeidsmiljøloven § 66», jf. NOU 2004: 5 s. 566 og Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 338, og lyder som følger:

(1) Arbeidsgiver kan avskjedige en arbeidstaker med påbud om øyeblikkelig fratreden dersom denne har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen.

(2) Ved avskjed gjelder bestemmelsene i §§ 15-1 og 15-4 tilsvarende.

(3) Dersom avskjeden er urettmessig, skal retten kjenne den ugyldig etter påstand fra arbeidstaker. I særlige tilfeller kan retten likevel, etter påstand fra arbeidsgiver, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter. Retten kan også bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre når den finner at vilkårene for saklig oppsigelse er til stede.

(4) Arbeidstaker kan kreve erstatning dersom avskjeden er urettmessig. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 15-12 andre ledd.

Bestemmelsen ble nærmest ikke endret da den nye arbeidsmiljøloven ble vedtatt, utover at det ble gjort et par mindre lovtekniske endringer som

en følge av at loven fikk nye bestemmelser om erstatning etter usaklig oppsigelse / urettmessig avskjed, samt et eget kapittel 17 om tvister i arbeidsforhold.

Forarbeidene omtaler ikke avskjedsbestemmelsen utover å vise til at regelen videreføres. En må derfor kunne legge til grunn at lovgiver var tilfreds med hvordan bestemmelsen hadde fungert og blitt anvendt i rettspraksis i tiårene som var gått siden den ble lovfestet i arbeidsmiljøloven av 1977. Mellom 1977 og 2005 hadde Høyesterett avsagt til sammen 12 dommer om avskjed, hvor innholdet i vilkårene for å kunne gå til avskjed etter arbeidsmiljøloven var blitt nærmere utdypet. Se nærmere om disse dommene i kapittel 3.

#### *1.4.1.5 Utvikling siden 2005*

Siden arbeidsmiljøloven av 2005 ble vedtatt i juni samme år, har Høyesterett kun avsagt én dom (Rt. 2014 s. 1161) knyttet til bestemmelsen om avskjed i arbeidsmiljøloven § 15-14. Denne saken gjaldt beviskrav og omtales nærmere under punkt 6.6.

I underrettene derimot er det avsagt svært mange dommer om avskjed etter arbeidsmiljøloven etter 2005. Etter å ha vært lovfestet i nærmere 50 år, og benyttet i rettspraksis enda før den tid, er det nærmere innholdet i vilkårene «grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen» i dag derfor godt klarlagt i norsk rett, se nærmere om dette i kapittel 3. Det er også avsagt en rekke dommer knyttet til opphør av arbeidsforholdet selv om retten har kommet til at avskjeden var ugyldig, samt om erstatningsutmåling i avskjedssaker, jf. punkt 6.8.5–6.8.7.

### **1.4.2 Statsansatte**

#### *1.4.2.1 Oversikt*

Statsansattes arbeidsforhold reguleres dels av arbeidsmiljøloven, dels av statsansatteloven. Det er imidlertid kun sistnevnte lov som regulerer avslutning av arbeidsforhold, og dermed avskjed. Første gang avskjed ble regulert i lovs form for andre statsansatte enn embetsholdere, var i lov 15. februar 1918 nr. 1 om offentlige tjenestemænd (heretter «tjenestemannsloven av 1918»). Reglene fra den gang ble i stor grad videreført i lov 10. juni 1977 nr. 65 om statens tjenestemenn (heretter «statstjenestemannsloven»), i lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemann m.m. (heretter «tjenestemannsloven») og igjen i dagens statsansattelov § 26.



Avslutning av arbeidsforholdet til embetsholdere kunne – med noen unntak for militære embetsholdere mv. – tidligere kun skje etter dom, jf. § 22 i Grunnloven. Denne delen av nevnte bestemmelse har stått uendret siden den ble vedtatt i 1814, med unntak av språklig modernisering. I dag er reglene for avskjed av embetsholdere utdypet i statsansatteloven §§ 27 og 28.

#### 1.4.2.2 Tjenestemannsloven av 1918 og Grunnloven § 22

Før tjenestemannsloven av 1918 ble vedtatt, var reglene om avskjed av statlige tjenestemenn svært ulike og «spredt i et utall av lover og reglementer som var utarbeidet uavhengig av hverandre», jf. Ot.prp. nr. 72 (1981–1982) s. 3. Som det ble uttalt på s. 18 i Ot.prp. nr. 38 (1915), var det «en planløs og tilfældig utvikling, som har skapt disse speciallove og reglementer. Hver for sig bærer de preget av de skiftende tiders opfatninger inden de enkelte administrationsgrener». De fleste tjenestemenn kunne likevel avskjediges umiddelbart dersom de hadde gjort seg skyldige i mislige forhold, men vilkårene var lite ensartede, jf. Ot.prp. nr. 72 (1981–1982) s. 3–4.

Tjenestemannsloven av 1918 lovfestet vilkårene for å avskjedige statlige tjenestemenn i § 22. Bestemmelsen lister opp en rekke forhold som kunne gi grunnlag for avskjed, blant annet dersom tjenestemannen viste seg å være «varig uskikket» til «forsvarlig at utføre sit arbejde», gjorde seg «skyldig i grov uforstand i tjenesten», «med vilje» krenket sin «tjenesteplikt» på tross av tidligere advarsler/irettesettelser, viste «forsømmelighet eller slurv» eller hadde vært beruset i tjenesten, samt der vedkommende «ved drikfældighet eller ved usømmelig adfærd i eller utenfor stillingen viser sig uværdig til sin stilling eller nedbryter den agtelse eller tillid» som stillingen krevde.

De neste nær 60 årene tok domstolene altså utgangspunkt i denne bestemmelsen når de skulle vurdere om en tjenestemann kunne avskjediges eller ikke, se eksempelvis RG 1961 s. 645 fra Gulating lagmannsrett, hvor en forvalter ved et tvangsarbeidshus ikke fikk medhold i at avskjeden av ham var ugyldig. Avskjeden var begrunnet i grov uforstand i tjenesten samt i at han hadde vist forsømmelighet og slurv tross et tidligere advarselsbrev fra en overordnet direktør. Lagmannsretten uttaler på s. 647 i dommen at den ikke har «funnet det nødvendig å gi en uttømmende redegjørelse for de enkelte klagepunkter». Deretter går retten likevel detaljert inn på en rekke forhold, helt ned til bokførsel av antall kilo margarin, poteter, kjøtt og flesk på tvangsarbeidshuset. Dommen illustrerer til fulle hvor grundig

spørsmålet om en tjenestemann kunne avskjediges eller ikke, ble behandlet etter tjenestemannsloven av 1918 – og forhåpentligvis fortsatt blir i dag, om enn med litt mindre omfattende domsgrunner.

Tjenestemannsloven av 1918 gjaldt ikke embetsholdere, kun rene statstjenestemenn. Embetsholdere kunne fortsatt bare avskjediges etter dom, jf. Grunnloven § 22. På 60- og 70-tallet foreslo både den såkalte Tjenestemannslovskomiteén og Embetsmannsutvalget/Stabel-utvalget i innstillinger til Lønns- og prisdepartementet at embetsholdere skulle inkluderes i store deler av statstjenestemannsloven. Lovgiver rakk imidlertid ikke å gjennomføre nødvendige endringer i Grunnloven før statstjenestemannsloven ble vedtatt. Embetsholdere ble derfor først omfattet av tjenestemannsloven av 1983.

#### 1.4.2.3 Statstjenestemannsloven

Samme år som arbeidervernloven av 1956 ble erstattet av arbeidsmiljøloven av 1977, ble det vedtatt en ny lov om statens tjenestemenn. Reglene om stillingsvern generelt ble ganske omfattende endret gjennom arbeidsmiljøloven av 1977, blant annet ble reglene om avskjed, som tidligere nevnt, lovfestet. Forbruker- og administrasjonsdepartementet anså det nødvendig også å oppdatere reglene for statstjenestemenn på dette punktet. Mange av arbeidsmiljølovens regler om opphør av arbeidsforhold ble likevel ikke gjort gjeldende for statstjenestemenn, og er det heller ikke i dag, jf. § 1 i Forskrift 16. desember 2005 nr. 1567 om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper med senere endringer.

Hva angår avskjedsbestemmelsen i tjenestemannsloven av 1918, ble den videreført i statstjenestemannsloven § 11, men med noen endringer, jf. Ot.prp. nr. 44 (1976–1977) s. 25:

Tjenestemannslovskomiteén foreslo bestemmelsene stort sett opprettholdt som nå, med et par redaksjonelle endringer.

Embetsmannsutvalget foreslo imidlertid endringer, både redaksjonelle og reelle. Departementet fremmer Embetsmannsutvalgets forslag med enkelte redaksjonelle endringer og med den endring at paragrafen ikke skal gjelde for embetsmenn.

Én reell endring var at regelen om at en tjenestemann kunne avskjediges når vedkommende fortsatt viste forsømmelighet og slurv i tjenesten etter å ha mottatt advarsel/irrettesettelse om forholdet, ble fjernet. De-

partementet anså dette alternativet «overflødig ved siden av de nettopp nevnte alternativer som gir grunnlag for avskjed når det foreligger krenkelse av tjenesteplikter eller grov uforstand», jf. Ot.prp. nr. 44 (1976–1977) s. 28. Heller ikke alternativet om beruselse i tjenesten eller formuleringen «drikfældighet» ble videreført i statstjenestemannsloven. Også dette alternativet ble ansett dekket av øvrige bestemmelser.

Administrasjonskomitéen hadde ingen materielle merknader til lovforslaget om avskjed, se Innst. O. nr. 85 (1976–1977) s. 11, og det ble vedtatt som foreslått av departementet.

#### 1.4.2.4 *Tjenestemannsloven av 1983*

Deretter gikk det kun seks år før en ny lov for statlige tjenestemenn ble vedtatt, tjenestemannsloven av 1983. Statstjenestemannsloven fra 1977 søkte å harmonere blant annet stillingsvernreglene for statlig arbeidstakere med reglene i arbeidsmiljøloven, uten at dette etter lovgivers mening hadde vært helt vellykket. I Ot.prp. nr. 72 (1981–1982) gir Forbruker- og administrasjonsdepartementet følgende beskrivelse av bakgrunnen for behovet for en ny lov kun seks år etter den forrige på s. 4–5:

Ved lovrevisjonen av 1977 prøvde man å legge reglene så nær den nye arbeidsmiljølov som mulig. Enkelte hevdet også at det neppe var behov for en tjenestemannslov ved siden av arbeidsmiljøloven. Erfaringene siden da har vist at dette synet ikke er riktig. Arbeidsmiljølovens regler er først og fremst mynnet på det private arbeidsliv, og selv om det på mange områder er skjedd en utjevning av arbeidsvilkårene mellom statstjenesten og det private arbeidsliv, fremtrer statstjenestens egenart likevel tydelig. Det er grunnlovens og forvaltningsrettens regler som er bestemmende for statstjenesten. Svært mange tjenestemenn utøver offentligrettslig myndighet overfor landets borgere, med de særkrav dette stiller til dem. Tjenesten står under Stortingets og regjeringens politiske ledelse, en ledelse som hovedavtalen uttrykkelig respekterer. Man har krav og forventninger til offentlig tjenesteyting av en annen art enn man har til privat tjenesteyting. Statsbudsjettet representerer en styringsmekanisme av et annet slag enn man kjenner til i det private arbeidsliv.

Både landets politiske myndigheter og tjenestemennene har behov for at tjenestemennenes rettigheter og plikter er klarere presisert enn det er behov for i det private arbeidsliv.

[...]

Det er med bakgrunn i slike betraktninger at departementet fremmer et lovforslag som på enkelte punkter stiller seg noe friere i forhold til arbeidsmiljøloven enn tjenestemannsloven av 1977 gjør.

Et annet viktig hensyn var å sørge for at også embetsholderes rettsstilling ble regulert i lov utover Grunnloven § 22. Dette hadde vært planlagt helt siden Tjenestemannslovkomitéen og Embetsmannsutvalget/Stabel-utvalget avga sine innstillinger 20 og 10 år i forveien. Se særlig s. 1–2 og s. 5–7 i Ot.prp. nr. 72 (1981–1982) om dette. Tjenestemannsloven ble derfor gjort gjeldende også for embetsholdere, men kun der det ble uttrykkelig sagt i lovteksten, jf. lovens § 1.

Med unntak av at reglene også ble gjort gjeldende for embetsholdere, ble reglene om avskjed videreført tilnærmet uendret i den nye lovens § 15. Alternativene «på grunn av sykdom er varig uskikket til forsvarlig å utføre sin tjeneste» samt «ikke lenger har de kvalifikasjoner som er nødvendig eller foreskrevet for stillingen, eller av andre grunner er varig uskikket for stillingen» ble imidlertid overført til tjenestemannsloven § 10 om oppsigelse etter første tjenesteår. Dermed inneholdt tjenestemannsloven § 15 kun forhold som den enkelte embets- eller tjenestemann selv subjektivt kunne lastes for. Bestemmelsen lød som følger da den ble vedtatt:

En embets- eller tjenestemann kan avskjediges når vedkommende:

- a. har vist grov uforstand i tjenesten eller grovt har krenket sine tjenesteplikter eller trass i skriftlig advarsel eller irettesettelse gjentatt har krenket sine tjenesteplikter,
- b. ved utilbørlig atferd i eller utenfor tjenesten viser seg uverdigg til sin stilling eller bryter ned den aktelse eller tillit som er nødvendig for stillingen.

Bestemmelsen i denne paragraf begrenser ikke adgangen til å fradømme en embets- eller tjenestemann stillingen som straff i medhold av straffelovgivningens regler

Da lovforslaget ble behandlet av Forbruker- og Administrasjonskomitéen i Innst. O. nr. 37 (1982–1983), hadde komitéen ingen merknader til avskjedsbestemmelsen. Den ble vedtatt sammen med resten av lovforslaget i mars 1983.

#### 1.4.2.5 Statsansatteloven av 2017

Mellom 1983 og 2017 ble det ikke gjort særlig omfattende endringer i tjenestemannslovens regler om avskjed.

Utviklingen i arbeidslivet og statsforvaltningen gjorde det imidlertid nødvendig med oppdaterte lovregler for statens tjenestemenn generelt, jf. Prop. 94 L (2016–2017) s. 9. Statsansatteloven skulle «fornye, forenkle og modernisere loven» samt «innføre en kjønnsnøytral terminologi», og det bærende rettspolitiske hensynet bak lovforslaget var «å sikre ivaretagelse av tilliten til statsforvaltningen». Lovens virkeområde ble fortsatt avgrenset til arbeidstakere i staten. Embetsholdere faller kun innunder lovens regler der det fremgår uttrykkelig av loven selv.

Tjenestemannslovutvalget hadde foreslått at tjenestemannslovens regler om avskjed for statsansatte som ikke var embetsholdere, ble videreført i statsansatteloven § 26. Kommunal- og moderniseringsdepartementet la dette til grunn for sitt forslag i Prop. 94 L (2016–2017), se s. 166. Avskjedsgrunnene for embetsholdere ble samlet i to bestemmelser: § 27, som hjemler avskjed ved administrativ beslutning eller ved dom, og § 28, som hjemler avskjed kun ved dom.

Kommunal- og forvaltningskomitéen hadde ingen innvendinger til disse bestemmelsene da den behandlet lovforslaget, jf. Innst. 424 L (2016–2017) s. 16. Forslaget ble vedtatt i juni 2016, og bestemmelsen om avskjed av statsansatte i lovens § 26 lød som følger:

En statsansatt kan avskjediges når vedkommende

- a. har vist grov uforstand i tjenesten
- b. grovt har krenket sine tjenesteplikter
- c. på tross av skriftlig advarsel gjentatt har krenket sine tjenesteplikter, eller
- d. ved utilbørlig adferd i eller utenfor tjenesten viser seg uverdigg til sin stilling eller bryter ned den aktelsen eller tilliten som er nødvendig for stillingen eller tjenesten

#### 1.4.2.6 Utvikling siden 2017

Siden statsansatteloven ble vedtatt, er § 26 ikke blitt endret, og Høyesterett har ikke avsagt noen dommer som gjelder avskjed med hjemmel i nevnte lov. HR-2017-2479-A ble avsagt i desember 2017, men gjaldt avskjed besluttet med hjemmel i tjenestemannsloven § 15. I underrettene er det

derimot avsagt en rekke dommer om avskjed etter statsansatteloven § 26. Se nærmere om mange av lagmannsrettsdommene i kapittel 7.

### 1.4.3 Skipsarbeidere

#### 1.4.3.1 Oversikt

Skipsarbeideres arbeidsforhold reguleres kun av skipsarbeidsloven, jf. arbeidsmiljøloven § 1-2 (2) og skipsarbeidsloven § 1-2 (1). Reglene om avskjed av skipsarbeidere følger av skipsarbeidsloven § 5-14.

#### 1.4.3.2 Før sjømannsloven av 1975

Før lov 30. mai 1975 nr. 18 (heretter «sjømannsloven») ble vedtatt, gjaldt først Sjømannslov (*sic*), datert 16. februar 1923, som ble erstattet av Sjømannslov (*sic*), datert 17. juli 1953. Begge lovene inneholdt de samme reglene om avskjed av sjømenn. En skipsfører (kaptein) kunne ifølge begge lovers § 3 avskjediges «til enhver tid», mens en sjømann kunne gis avskjed dersom han blant annet var «udugelig til den tjeneste han er forhyrt til», ikke kom om bord «i rett tid» eller gjorde seg «skyldig i grov tjenesteforseelse», jf. § 33 i begge lover.

#### 1.4.3.3 Sjømannsloven av 1975

Hovedvilkårene for avskjed av sjømenn ble videreført tilnærmet uendret i § 15 i sjømannsloven av 1975. Det samme gjaldt reglene for avskjed av skipsfører. Ved lov 31. mai 1985 nr. 37 om endringer i sjømannslov 30. mai 1975 nr. 18, ble de spesielle reglene for skipsføreres arbeidsforhold likevel opphevet, slik at avskjedsreglene i lovens § 15 deretter også gjaldt for dem. Høyesterett har avsagt to dommer etter denne avskjedsbestemmelsen, se om disse i punkt 8.3.

#### 1.4.3.4 Skipsarbeidsloven av 2013

Skipsarbeidsloven erstattet sjømannsloven av 1975. Loven ble da fullstendig revidert, inkludert bestemmelsen om avskjed. Vilkårene for å avskjedi-ge en skipsarbeider følger av skipsarbeidsloven § 5-14, som er tilnærmet identisk med arbeidsmiljøloven § 15-14.

Det er ikke avsagt noen høyesterettsdommer om avskjed etter skipsarbeidsloven.

## 1.5 Om avskjed i Sverige og Danmark

### 1.5.1 Innledning

Skandinavisk rettskultur og lovgivningstradisjon har mange likhetstrekk. Dette gjelder også på arbeidsrettens område, inkludert reglene om avskjed. Mange norske advokater bistår i dag svenske og danske virksomheter som opererer i Norge, eller europeiske/globalt virksomheter med aktivitet i Skandinavia. Å ha en viss kjennskap til reglene om avskjed i Sverige og Danmark er derfor nyttig, i tillegg til at kunnskap om rettstilstanden i våre naboland gir større forståelse for egen rett.

Det er naturligvis også en rekke innbyrdes forskjeller når det kommer til stillingsvernregler i Skandinavia. Dette gjelder særlig mellom Norge og Sverige på den ene siden og Danmark på den andre. I OECDs sammenligning av oppsigelsesvern i medlemslandene (*Strictness of employment protection – individual and collective dismissals (regular contract)*, [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL\\_OV](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_OV)) er Danmark land nr. 12 med minst strengt oppsigelsesvern, mens Sverige er land nr. 11 og Norge land nr. 18 med strengest oppsigelsesvern. Denne statistikken tar utgangspunkt i formelle rettsregler og gir naturligvis ikke det fulle bildet av hvor strengt oppsigelsesvernet er i de ulike landene i praksis, men illustrerer samtidig at norske regler om stillingsvern har langt flere likhetstrekk med svenske enn danske stillingsvernregler.

### 1.5.2 Sverige

Arbeidsgivers adgang til å avskjedige en arbeidstaker følger av Lag om anställningsskydd (1982:80) 24. februar 1982 (LAS) 18 §. Loven gjelder alle arbeidstakere underlagt svensk rett. For at en avskjed skal anses rettmessig, må arbeidstaker grovt ha «åsidossatt sina åligganden», dvs. brutt sine plikter, overfor arbeidsgiver. Ifølge *Berger og Tangov*, Lovkommentar til LAS på [www.lagen.nu](http://www.lagen.nu), må det dreie seg om «avsiktligt eller grovt vårdslöst beteende som inte ska behöva tålas i något rättsförhållande». Straffbare handlinger mot arbeidsgiver eller kollegaer (tyveri mv.) samt illojal konkurranse gir normalt avskjedgrunn.

Avskjeden kan likevel som hovedregel ikke baseres utelukkende på forhold som arbeidsgiver har kjent til i mer enn to måneder før arbeidstaker mottar orientering om avskjed etter LAS 30 §, jf. LAS 18 § 2 st.

Ved oppsigelse må svenske arbeidsgivere i utgangspunktet vurdere omplassering av arbeidstakeren før endelig beslutning fattes, jf. LAS 7 § 2 st. Noen slik forpliktelse gjelder ikke i avskjedssaker. Arbeidsgiver må orientere arbeidstaker én uke før skriftlig avskjed overleveres personlig eller sendes rekommandert, jf. LAS 19, 20 og 30 §§. Ifølge LAS 19 § 3 st. plikter arbeidsgiver også å gi en skriftlig begrunnelse for avskjeden dersom arbeidstaker ønsker dette. Om arbeidsgiver ikke overholder denne forpliktelsen, kan det medføre erstatningsansvar, jf. LAS 38 §.

Virkningene av en avskjed er de samme som i Norge: Arbeidsforholdet med tilhørende rettigheter og plikter opphører. Dette skjer når avskjeden mottas, eventuelt ti dager etter at avskjedsbrevet er sendt, eller dagen etter avsluttet ferie for arbeidstakere som avvikler ferie når de avskjediges, jf. LAS 20 § 2 st.

En avskjed kan kun kjennes ugyldig dersom grunnlaget for avskjeden heller ikke er tilstrekkelig for en gyldig oppsigelse, og en avskjediget arbeidstaker har ikke krav på å stå i stilling selv om vedkommende bestrider avskjedens gyldighet for domstolene, jf. LAS 35 § 2 st. Dersom forholdene avskjeden var begrunnet i, ville gitt saklig grunn for oppsigelse, opphører arbeidsforholdet, men arbeidstakeren kan tilkjennes erstatning etter LAS 38 §. I praksis vil dette være ytelser vedkommende skulle mottatt i oppsigelsestiden, samt oppreisningserstatning.

### 1.5.3 Danmark

Danske stillingsvernregler, herunder regler om avskjed (som i Danmark betegnes som «bortvisning»), følger ikke av én enkelt lov, men fremgår av ulike lover og tariffavtaler. Ansatte i handel, kontor, klinisk eller teknisk bistandsytelse – det vil si svært mange av danske arbeidstakere i dag – er imidlertid omfattet av Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer nr. 1002 av 24. august 2017 (heretter «funktionærloven»).

Funktionærloven henviser til avskjedsinstituttet i § 2 a. Stk. 2, § 2 b. Stk. 3 samt § 3 Stk 1. Retten til å avskjedige en arbeidstaker fremgår indirekte av funktionærloven § 4, som gir arbeidsgiver rett til erstatning dersom virksomheten er påført tap oppstått som følge av at arbeidsforholdet er blitt hevet grunnet «grov misligholdelse af kontrakten fra funktionærens side». Grovt/vesentlig mislighold av arbeidsavtalen er altså også et vilkår etter dansk rett for avskjed av arbeidstakere underlagt funktionærloven, på samme måte som i Norge og Sverige. Det vil si at kriminelle forhold samt



grov illojalitet også kan begrunne avskjed i Danmark. Som en kuriositet kan nevnes at «kast med computermus» ikke gir grunnlag for avskjed, jf. SagBS-42617/2018-HJR, i hvert fall ikke i nevnte sak, hvor «kastet må antages at være sket i frustration under en ophidset diskusjon om et provisionstilgodehavende, som A mente at have, og at det ikke kan legges til grunn, at A kastet musen for at ramme B».

Hva angår saksbehandling, stiller ikke funksjonærloven noe krav til varsling eller forutgående drøftelser med arbeidstaker. Virkningene av en avskjed er de samme som i Norge og Sverige: Arbeidsforholdet med tilhørende rettigheter og plikter opphører.

Dersom en avskjed var uberettiget, har arbeidstakeren krav på erstatning i tråd med funksjonærloven og/eller den aktuelle overenskomsten. Dette vil som oftest tilsvare de ytelsene arbeidstakeren ikke har mottatt i det som ville vært oppsigelsestiden, samt en ytterligere godtgjørelse som avhenger av hvor lenge arbeidstakeren har vært ansatt i virksomheten. Arbeidstakeren kan også motta ytterligere erstatning, men vil ikke ha krav på å gjeninntre i stillingen. En arbeidstaker som er blitt rettmessig avskjediget, kan imidlertid måtte betale arbeidsgiver erstatning, jf. funksjonærloven § 4, i motsetning til i Norge og Sverige, hvor en slik plikt i så fall må utledes av alminnelige erstatningsregler. Her illustreres også en av de største ulikhetene mellom landene på arbeidsrettsfeltet, ved at danske arbeidstakere gjennomgående har et svakere vern enn arbeidstakere i Norge og Sverige.

## 1.6 Heving av arbeidsforhold fra arbeidstakers side

Arbeidsgivers rett til å avslutte arbeidsforholdet på dagen – retten til å gå til avskjed – er lovfestet i arbeidsmiljøloven § 15–14. En arbeidstaker kan imidlertid også ha rett til å avslutte arbeidsforholdet umiddelbart, altså til å heve arbeidsforholdet. Denne retten er ikke lovfestet, men følger av ulovfestet rett. Dermed er også vilkårene og rettsfølgene noe mindre presise enn tilsvarende for avskjed.

Heving av arbeidsforhold fra arbeidstakers side er ikke tema for denne boken. En kort introduksjon til instituttet er likevel relevant å ta med seg som bakteppe når avskjedsinstituttet presenteres og gjennomgås i de kommende kapitler.

Retten til å heve arbeidsforholdet fra arbeidstakers side er en svært snever unntaksregel. Dette illustreres av at lovgiver under arbeidet med ar-

beidsmiljøloven av 2005 ikke så behov for å lovfeste regelen. Med tanke på at en arbeidstaker, når som helst og på hvilket som helst grunnlag, kan si opp stillingen sin med gjeldende oppsigelsesfrist, er dette muligens heller ikke så overraskende. Retten til å heve arbeidsforholdet eksisterer imidlertid like fullt.

I så fall må det foreligge vesentlig mislighold av arbeidsavtalen. Dette tilsvarer vilkåret for at en arbeidsgiver skal kunne gå til avskjed. Heving er et velkjent kontraktsrettslig institutt – en såkalt misligholdsbeføyelse – som medfører at avtalen med tilhørende rettigheter og plikter bortfaller umiddelbart for begge parter. En arbeidsavtale er også en kontrakt mellom to parter og kan altså heves dersom det foreligger vesentlig mislighold av den. Det vil si at det må foreligge et markant objektivt avvik fra det som skulle vært riktig oppfyllelse av kontrakten fra arbeidsgivers side. Terskelen for heving er følgelig høy også på arbeidsrettens område.

Den sentrale ytelsen fra arbeidsgiver til arbeidstaker er lønn. Dersom arbeidstaker ikke mottar lønn, vil dette være et vesentlig mislighold av arbeidsavtalen. Arbeidstakeren kan da heve arbeidsforholdet. Er det kun snakk om noen dagers forsinket lønnsutbetaling, foreligger det nok ikke vesentlig mislighold, men med tanke på hvor sentral lønnsutbetalingen er for arbeidstaker, vil det ikke gå lang tid før vedkommende får rett til å heve arbeidsforholdet.

Det er mer krevende å vurdere hvorvidt det foreligger vesentlig mislighold fra arbeidsgivers side når det gjelder andre forhold enn manglende utbetaling av lønn. I Rt. 1997 s. 1506 – den eneste høyesterettsdommen som behandler heving fra arbeidstakers side – tok Høyesterett stilling til hvorvidt tre arbeidstakere på et apotek hadde rett til å heve arbeidsforholdet sitt på grunn av svært dårlig kommunikasjon og samarbeid med apotekeren.

Alle tre var blitt sykemeldt som en følge av apotekerens detaljstyring og lederstil, som førte til et «ualminnelig dårlig» arbeidsmiljø, jf. dommens s. 1514. På tross av at både en legemiddelinspektør, en bedriftsrådgiver og Statens Helsetilsyn var blitt involvert for å forbedre arbeidsmiljøet, hadde ingen lyktes med dette. Arbeidstakerne gikk til sak mot apoteket med krav om erstatning og oppreisning.

Høyesterett åpner på s. 1512 i dommen for at et arbeidsforhold kan heves fra arbeidstakers side der det foreligger vesentlig mislighold. Samtidig presiserer førstvoterende at terskelen er høy, særlig i saker som gjelder det psykososiale arbeidsmiljøet:

Noe annet er at vurderingen av om det foreligger mislighold fra en arbeidsgivers side på grunn av forhold ved arbeidsmiljøet, som ikke går på fysiske innretninger og omstendigheter, kan reise vanskelige spørsmål. Når det gjelder konflikter grunnet i kommunikasjon og samarbeid, vil årsaks- og ansvarsforholdene kunne være meget vanskelige å trenge inn i. Ikke bare arbeidsgiveren har plikter i så henseende. Også arbeidstakerens plikter må tas i betraktning. Arbeidsmiljølovens bestemmelser er i stor grad skjønnsmessige. Jeg nevner også at loven inneholder bestemmelser som tar sikte på å gjøre det mulig for partene selv, eller ved bistand utenfra, å finne løsninger på oppståtte problemer. Etter mitt syn skal det meget til for at det kan bli tale om vesentlig mislighold og erstatning i et slikt forhold.

Hva angår den konkrete vurderingen av om det forelå vesentlig mislighold i saken, la Høyesterett vekt på at apotekerens detaljstyring og kommunikasjonsform førte til et ualminnelig dårlig arbeidsmiljø og en stor belastning for de ansatte:

Om det foreligger mislighold – og om dette i tilfelle er vesentlig – må bero på en totalvurdering. Bevisstoffet i saken er meget omfattende. Selv om forklaringene går i noe forskjellig retning, mener jeg at bevisførselen klart viser en utstrakt detaljstyring av filialapoteket fra As side. Dette har særlig skjedd ved lapper, til dels også telefakser i et meget betydelig omfang. Apotekeren hadde til vanlig sin daglige arbeidsplass i Y, men bodde på X og var ofte innom filialen etter arbeidstid og i helgene. Hun gikk da gjennom apoteket og la igjen lapper – de kunne ligge rundt omkring – med beskjeder om forskjellige ting. [...]

I utgangspunktet er en kommunikasjonsform med lapper og telefakser vanlig og praktisk. Enkeltvis kan lappene heller ikke anses som noe problem. Det som imidlertid preger saken, er detaljene som kunne bli tatt opp og mengden av lapper, til dels med en ubehagelig tone, selv om noen hadde et alminnelig hyggelig innhold. [...] Denne form for detaljstyring og kommunikasjon måtte gi inntrykk av overvåking og nedvurdering av de ansatte, og var etter min mening egnet til å skape usikkerhet og utrygghet i arbeidet. [...]

Jeg mener at bevisstoffet i det hele gir grunnlag for å fastslå at det var et ualminnelig dårlig arbeidsmiljø ved filialapoteket de siste årene før arbeidsforholdene opphørte. Dette var en stor belastning for ankemotpartene og gikk utover deres helse og velferd. Jeg kan ikke forstå annet enn at apoteker A måtte være klar over dette. Forholdene ble også tatt opp med henne etter Helsedi-

rektoratets ettersyn sommeren 1992. I en slik situasjon har arbeidsgiveren en særlig plikt til å medvirke til å bedre forholdene. Dette anser jeg som sentralt. Når jeg er kommet til at apoteker A vesentlig har misligholdt sine plikter overfor ankemotpartene, legger jeg betydelig vekt på hennes atferd i denne forbindelse.

Høyesterett konkluderte deretter med at det forelå vesentlig mislighold fra arbeidsgivers side, og at de ansatte dermed hadde rett til å heve arbeidsavtalen, se dommen s. 1516:

Etter mitt syn gir det som foreligger, samlet sett grunnlag for å fastslå at apoteker A vesentlig har misligholdt sine plikter overfor ankemotpartene. Det gjelder klartest i forhold til B, men det må gjelde tilsvarende i forhold til de to andre. Misligholdet er av en slik karakter at det kan bebreides A, og det foreligger etter min mening erstatningsgrunnlag.

Dersom det først foreligger vesentlig mislighold, slik at arbeidstaker kan heve arbeidsavtalen, bortfaller den umiddelbart for begge parter med alle tilhørende rettigheter og plikter. Virkningene er i stor grad de samme som når et arbeidsforhold opphører etter avskjed, se nærmere om dette i punkt 5.1. I en slik situasjon vil arbeidstakeren ikke ha «sluttet uten rimelig grunn», jf. folketrygdloven § 4-10 bokstav b, og noen forlenget ventetid på dagpenger blir derfor ikke aktuelt.

Siden reglene om heving er ulovfestede, eksisterer ingen formkrav. Det vil likevel klart være mest ryddig om arbeidstakeren orienterer skriftlig om at arbeidsforholdet heves.



Denne boken handler om avskjed i arbeidsforhold. Ved en avskjed avsluttes arbeidsforholdet umiddelbart. Arbeidstakeren mister retten til lønn, pensjonsopptjening og andre økonomiske goder, men også retten til å gå på jobb, til å utføre arbeid og til å delta i det viktige fellesskapet som arbeidslivet representerer. Terskelen for at en arbeidsgiver skal kunne avskjedige en arbeidstaker er derfor svært høy.

Boken er den første samlede fremstillingen av reglene om avskjed i Norge. Den behandler alle avskjedsregler for både privat og offentlig sektor svært grundig. I tillegg besvarer boken mange praktiske spørsmål som kan oppstå når en arbeidsgiver vurderer å gå til avskjed av en arbeidstaker, eller etter at en slik beslutning er tatt.

Hovedtemaet i boken er vilkårene for avskjed av en arbeidstaker etter arbeidsmiljøloven, statsansatteloven og skipsarbeidsloven. I den sammenheng presenteres svært mange dommer fra Høyesterett og lagmannsrettene, for å illustrere så godt som mulig hvor terskelen for avskjed ligger. Videre presenteres saksbehandlingsreglene for avskjed grundig, herunder reglene i forvaltningsloven, i tillegg til konsekvensene av en avskjed og håndtering av eventuelle tvister i etterkant – både i og utenfor domstolene. Boken inneholder også en utførlig redegjørelse for reglene om suspensjon samt oversikt over den historiske utviklingen av avskjedsreglene i Norge.

Målgruppen for boken er først og fremst advokater, dommere og andre jurister, men den er også et praktisk verktøy for ledere, HR-ansatte og tillitsvalgte med behov for mer kunnskap om avskjedsreglene.

RAGNHILD J. NAKLING er advokat og partner i Advokatfirmaet Selmer.

 Universitetsforlaget

ISBN 978-82-15-05266-3



9 788215 052663