



**Nyheter i rettsutviklingen –
Advokatenes fagdager, arbeidsrett**

Jan Fougner, advokat, H, PhD, Wiersholm
Lill Egeland, advokat, Simonsen Vogt Wiig

JUS RETTENS
SILVNER

Wiersholm simonsen
vogt wiig

1

**01 | Lovendringer og
høringer**

JUS RETTENS
SILVNER

Wiersholm simonsen
vogt wiig

2

NOU 2021: 9 *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv*

- Den norske modellen som utgangspunkt
- Behov for lovendringer pga. teknologi, tilgang til arbeidskraft over grensene og andre samfunnsendringer?
- Hovedforslag:
 - Tydeliggjøring av arbeidstakerbegrepet
 - Lovfesting av omgøelsesnorm
 - Tydeliggjøring av arbeidsgiveransvaret og lovfesting av delt arbeidsgiveransvar
 - Styrking av arbeidstakermedvirkning på selskaps- og konsernnivå
 - Fortrinnsrett og undersøkelse av annet passende arbeid i konsern
 - Fjerne fri adgang til midlertidig ansettelse i 12 måneder etter aml. § 14-9 (2) f)



3

3

Hurdalsplattformen

FOR EN REGJERING UTGÅTT FRA
ARBEIDERPARTIET OG SENTERPARTIET

2021-2025



4

4

Prp. 35L (2021-22): Endringer i arbeidsmiljøloven (midlertidig ansettelse)

- Forslag om å oppheve den generelle adgangen til midlertidig ansettelse i § 14-9(2) f)



Prop. 35 L

(2021–2022)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

Endringer i arbeidsmiljøloven
(midlertidig ansettelse)

5

5

Prp. 54L (2021-22): Søksmålsrett for fagforeninger om ulovlig innleie

- Kollektiv søksmålsrett for fagforeninger om ulovlig innleie foreslås gjeninnført
 - Adgangen eksisterte i 2013-2015

§ 17-1 nytt femte ledd skal lyde:

(5) Fagforening som har medlemmer i en virksomhet som har leid inn arbeidstaker fra bemanningsforetak, jf. § 14-12, kan reise søksmål i eget navn om lovligheten av slik innleie. I tilknytning til slik sak vil begge parter ha rett til å kreve forhandlinger i tråd med reglene i § 17-3.

§ 17-4 tredje ledd skal lyde:

(3) Ved søksmål etter § 17-1 femte ledd avbrytes søksmålsfristen for individuelle erstatningskrav for de nevngitte enkeltpersoner saken gjelder fra tidspunktet for søksmålet etter § 17-1 femte ledd og frem til rettskraftig dom foreligger.

Nåværende § 17-4 tredje, fjerde, femte og sjette ledd blir fjerde, femte, sjette og nytt sjuende ledd.

6

6

Høring – forslag til endringer i aml – styrking av retten til heltid – høringsfrist 19.4.22

Forslag om:

- Ny bestemmelse som lovfester en heltidsnorm
- Behov for ansettelse på deltid skal dokumenteres av arbeidsgiver
- Behovet skal drøftes med tillitsvalgte
- Arbeidstilsynet tilsynskompetanse på dokumentasjons- og drøftingskravet
- Deltidsansattes rett til utvidet stilling etter § 14-3(1) skal kunne påberopes også overfor a) ny innleie til virksomheten og b) "ekstravakter og lignende"

7

7

Høring om endringer i aml og i regelverket for inn- og utleie fra bemanningsforetak – høringsfrist 19.4.22

Forslag om:

- Forbud mot innleie fra bemanningsforetak til bygningsarbeid i Oslo, Viken og Vestfold
- Definisjon av innleie
- Rett til fast ansettelse etter sammenhengende innleie i to år

Godkjenningsordning for bemanningsforetak

Ber om innspill til

- At adgangen til innleie ved arbeid av midlertidig karakter fjernes
- Krav på fast ansettelse ved innleie fra selskap som ikke er godkjent



8

8

Lovendringer for å bekjempe arbeidslivskriminalitet - I

- Lønnstyveri. Straffeloven §§ 395 og 396. I kraft 1.1.22.
 - Definisjon: "at arbeidsgiver [...] med forsett om en uberettiget vinning for seg selv eller andre ikke yter lønn, feriepenger eller annen godtgjørelse som arbeidstaker har rett til etter avtale eller bestemmelse i lov eller forskrift"
 - "Lønn" tolkes vidt – omfatter alle typer godtgjørelse, f.eks.:
 - Ytelser med grunnlag i individuell avtale og tariffavtale, herunder naturalytelser, ulempetillegg og utgiftsdekning
 - Forpliktelser som følger av allmenngjøringsloven og -forskriften
 - Overtidstillegg etter aml. § 10-6



9

Lovendringer for å bekjempe arbeidslivskriminalitet - II

- Plikt til å betale lønn via bank: Arbeidsgiver plikter å utbetale lønn, feriepenger og annen godtgjøring via penger via bank. Unntak hvis slik betalingsmåte er "umulig eller svært byrdefull". Aml. § 14-15(2). I kraft 1.1.22
- Arbeidstilsynets tilsynskompetanse: Arbeidstilsynet gis kompetanse til å gi pålegg om at arbeidsgiver utbetaler lønn og annen godtgjørelse i henhold til allmenngjort tariffavtale og å kontrollere at lønn betales via bank. Allmenngjøringsloven § 11 (i kraft 1.7.21), aml. § 18-6(1) (i kraft 1.1.22)
- Hjemmel for forskrift om godkjenningsordning for bilerieivirksomheter: Adgang til å gi forskrift om at Arbeidstilsynet må godkjenne virksomheter som tilbyr "tjenester i forbindelse med vedlikehold og reparasjon av motorvogn". Aml. § 4-1(8). I kraft 1.1.22

10

10

Lovendringer for å bekjempe arbeidslivskriminalitet - III

- Strafferammen økt: Strafferammen for overtredelser under særlig skjerpene omstendigheter økt fra 3 til 5 år. Aml. § 19-1(2). I kraft 1.1.22
- Straffehjemmel for brudd på OTP-loven: Strafferamme fengsel i 2 år. OTP-loven § 8a. I kraft 1.1.22

11

11

Åpenhetsloven – i kraft 1.7.22

- Formål: fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og tjenester og sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheten håndterer negative konsekvenser, jf. § 1
- Virkeområdet: Større virksomheter, jf. § 3. Ca. 9.000 virksomheter i Norge
- Tre kjerneplikter:
 - Aktsomhetsvurdering: Egen virksomhet og leverandør- og verdikjede. Kartlegge risiko og iverksette tiltak.
 - Årlig redegjørelse for aktsomhetsvurdering
 - Informasjonsrett: Enhver har ved skriftlig forespørsel rett på informasjon fra en virksomhet om hvordan virksomheten håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser etter § 4. Dette omfatter både generell informasjon og informasjon knyttet til en særskilt vare eller tjeneste som virksomheten tilbyr

12

12

Diskrimineringsnemnda kompetanse til å behandle saker om gjengjeldelse etter varsling – i kraft 1.7.21

- Nemnda fikk kompetanse til å behandle saker om gjengjeldelse etter varsling 1.7.21
- Saker i 2021
 - DIN-2021-654. Avvist, handlingene skjedde før 1.7.21
 - DIN-2021-517. Saken henlagt fordi saken åpenbart ikke var i strid med reglene om varsling
 - DIN-2021-506. Avvist, handlingene skjedde før 1.7.21
 - DIN-2021-534. Avvist, handlingene skjedde før 1.7.21
 - DIN-2021-49. Saken henlagt fordi den etter bevisets stilling ikke lot seg opplyse tilstrekkelig.

Våre første saker om gjengjeldelse etter varsling

Diskrimineringsnemnda fikk myndighet til å behandle saker om gjengjeldelse etter varsling i arbeidslovet 1. juli 2021. Allerede nå har vi mottatt 11 saker i denne saken. Disse er disse vi kunne ha tatt opp tidligere i vår behandling av slike saker.

Generelt har antallet klagesaker til Diskrimineringsnemnda økt betraktelig i år. Økningen i Diskrimineringsnemnda, Antan Høivandhu, tror an ei side overfor sin vanlig trend.

– Vi ser en eksplisitt økning i antall klagesaker i år, og det gjelder alle typer saker. Vi vil allerede har mottatt såpass mange saker med påstand om gjengjeldelse etter varsling, at vi tydelig ikke på trenden. Vi tror at økningen er en god indikator på flere og flere blir kjent med vår tilbud generelt, men også at å ta en sak inn for oss innebærer en mindre risiko enn å ta ut saksmåte.

Men det er viktig å merke seg at det er viktig å bruke arbeidstakeres å måtte betale prosedyrene omkostninger. I tillegg er det å ta en sak inn for Diskrimineringsnemnda gratis for begge parter.



13

13

Pensjonskapitalbevis samles på én konto – i kraft 1.1.2021

- Endringen i innskuddspensjonsloven innebærer at arbeidstakere automatisk får samlet sine pensjonskapitalbevis fra tidligere arbeidsforhold og tidligere individuell sparing på én pensjonskonto i arbeidsgivers pensjonsordning
- Formål: Mer effektiv forvaltning av pensjonsmidlene for å gi mest mulig pensjon. Gi arbeidstaker bedre oversikt over egen pensjonsopptjening
- Arbeidstaker betaler for forvaltning av tidligere oppsparte midler, arbeidsgiver betaler forvaltning av midler opptjent i nåværende arbeidsforhold og administrasjonskostnader
- Arbeidstaker kan flytte både tidligere midler og nåværende sparing til en annen leverandør enn arbeidsgivers. Arbeidsgiver betaler da en standardkompensasjon til forvaltningskostnader
- Kravet om 12 måneders ansettelse for å få med pensjonskapitalen oppheves

14

14

Retningslinjer for lønn for ledende ansatte i børsnoterte selskap – i kraft 1.1.2021

- Allmennaksjeloven §§ 6-16a og 6-16b og forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer: Skjerpede krav til utarbeidelse av retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte for børsnoterte selskaper
- Formål: Sikre åpenhet om selskapets lederlønnpolitikk og skape tettere forbindelse mellom selskapets resultater og godtgjørelse til selskapets ledelse
- "Ledende ansatte": personkretsen i regnskapsloven § 7-31b (daglig leder andre personer i høyere stillinger omfattet, for eksempel økonomidirektør, personalsjef og andre som inngår i ledergruppen)
- Kravene til retningslinjene skjerpes
- Generalforsamlingen godkjenner retningslinjene
- Utarbeidelse av årlig rapport som fremlegges for generalforsamlingen. Detaljerte krav i forskriften

15

15

Høring – forslag til endringer i hjemmekontorforskriften

- Forslag om
 - Tydeliggjøring av forskriftens område
 - Unntak fra kravet om skriftlig avtale der hjemmearbeid skyldes pålegg eller anbefalinger fra myndighetene
 - Tydeliggjøring av at bestemmelsen om arbeidsmiljø også omfatter psykososiale forhold
 - Arbeidstilsynet gis kompetanse til å føre tilsyn med at bestemmelsene i forskriften overholdes
- Ber om innspill til
 - Hvorvidt hjemmearbeid bør omfattes av de ordinære reglene om arbeidstid i loven
- Status: Departementet avventer en rekke forskningsrapporter som ferdigstilles i mars 2022.

16

16

02 | Høyesterett

JUS ARBEIDENS
UTDANNINGSSENTER

Wiersholm

simonsen
vogtviig
17

17

HR-2021-605-A (Servitørdommen)

Sakens spørsmål

- Kan manglende opplysninger om stilling og konflikt hos tidligere arbeidsgiver i et intervju danne grunnlag for oppsigelse i prøvetiden?

Faktum

- A ble ansatt som servitør på en bedre restaurant i Oslo.
- I ansettelsesprosessen hadde han ikke opplyst at han hadde vært ansatt hos, eller var blitt avskjediget av, sin forrige arbeidsgiver grunnet trusler og samarbeidsproblemer. Denne avskjeden ble senere kjent ugyldig av tingretten.
- Da disse opplysningene ble kjent for ny arbeidsgiver, ble A oppsagt i prøvetiden grunnet manglende pålitelighet.

18

18

HR-2021-605-A (Servitørdommen)

Høyesteretts vurdering

- HR viser til tidligere rettspraksis, og legger til grunn at «terskelen for oppsigelse i prøvetiden er "noe – ikke helt ubetydelig – lavere enn det som ellers gjelder:"
- Videre viser HR til forarbeidene om at prøvetidsbestemmelsen har sin bakgrunn i at "arbeidsgivere skal tørre å ta sisen på å ansette personer som ellers ikke står sterkt på arbeidsmarkedet", og et "ønske om å motvirke bruken av midlertidige ansettelser".
- Når det gjelder den nærmere vurdering av om oppsigelsen var rettmessig etter aml. § 15-6, foretar HR først en vurdering av hvilke opplysninger en arbeidsgiver må kunne forvente å få i en ansettelsesprosess, og motsvarende hvilken eventuell opplysningsplikt en arbeidssøker har.

19

19

HR-2021-605-A (Servitørdommen)

Høyesteretts vurdering

- Etter en konkret vurdering kommer Høyesterett frem til at opplysningssvikten ikke var tilstrekkelig til å begrunne oppsigelse i prøvetiden. At han hadde gitt villedende informasjon om hva han hadde gjort de siste to årene var ikke tilstrekkelig til å begrunne oppsigelsen.
- I den konkrete vurderingen ble det også vektlagt at det ikke var noe å utsette på arbeidstakerens arbeidsprestasjoner eller pålitelighet mens han var ansatt hos arbeidsgiveren.

Konklusjon

- HR kom til at oppsigelsen ikke var rettmessig.

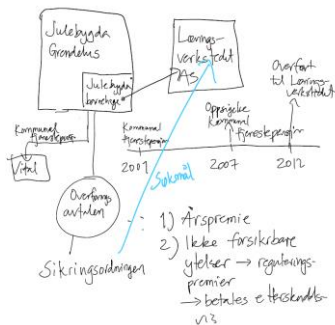
20

20

HR-2021-61-A (Virksomhetsoverdragelse og pensjonsrettigheter)

Sakens spørsmål

- Er den nye bedriften ved en virksomhetsoverdragelse ansvarlig både for egne pådratte reguleringspremier, og reguleringspremier pådratt før virksomhetsoverdragelsen?



21

HR-2021-61-A (Virksomhetsoverdragelse og pensjonsrettigheter)

Høyesteretts vurdering

- HR viser til at hovedregelen ved virksomhetsoverdragelse er at tidligere arbeidsgivers rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet, overføres til ny arbeidsgiver, jf. aml. § 16-2 første ledd.
- HR uttaler at hovedregelen også omfatter plikten til å betale reguleringspremier på allerede opptjent pensjon.
- Særreglene for videre opptjening av pensjon i aml. § 16-2 (3) gjelder ikke plikten til å dekke slike premier.
- Plikten til å betale reguleringspremie må derfor behandles etter hovedregelen § 16-2 (1).

22

HR-2021-61-A (Virksomhetsoverdragelse og pensjonsrettigheter)

Konklusjon

- HR konkluderte med at plikten til å betale reguleringspremiene ble overført til den nye bedriften. Det var også grunnlag for regress.
- Anken ble forkastet.

23

HR-2021-2554-A (Søksmålsfrist ved virksomhetsoverdragelse)

Sakens spørsmål

- Løper søksmålsfristen etter aml. § 16-4 fra oppsigelsestidspunktet eller fra tidspunktet for virksomhetsoverdragelse?

Faktum

- Tre arbeidstakere ble sagt opp som følge av at selskapet de jobbet for tapte en anbudskonkurranse.
- Etter oppsigelsen oppdaget de at andre arbeidstakere i selskapet hadde fått jobb i selskapet som vant anbudskonkurransen.
- De tre ansatte anla søksmål med påstand om at ansettelsesforholdet ble videreført til ny arbeidsgiver etter reglene om virksomhetsoverdragelse, samt krav om erstatning.

24

HR-2021-2554-A (Søksmålsfrist ved virksomhetsoverdragelse)

Høyesteretts vurdering

- HR tar utgangspunkt i at aml. bestemmelser om søksmålsfrister i kap. 17, også gjelder ved virksomhetsoverdragelse § 16-4, "*så langt de passer*".
- HR uttaler at ordlyden "*så langt de passer*" åpner opp for at "*bestemmelsene i kapittel 17 kan tilpasses de særlige hensyn og behov som gjør seg gjeldende ved virksomhetsoverdragelser.*"
- HR uttaler så at det skal en del til før fristregler, som stiller særlige krav til klarhet og forutberegnelighet, skal fravikes fordi de ikke passer.
- Formålsbetraktninger og sammenhengen med kapittel 16 for øvrig pekte imidlertid klart i retning av at oppsigelsestidspunktet ikke passet som utgangspunkt for friststarten.

25

HR-2021-2554-A (Søksmålsfrist ved virksomhetsoverdragelse)

Høyesteretts vurdering

- HR viser til at dersom oppsigelsestidspunktet blir lagt til grunn, ville det lett kunne oppstå situasjoner der arbeidstakerne for sent oppdaget at det hadde funnet sted en virksomhetsoverdragelse, slik at muligheten til å bringe saken inn for retten ville ha gått tapt.

Konklusjon

- Fristen for å reise søksmål etter aml. § 16-4 mot det overtakende selskap basert på at en oppsigelse er ugyldig, løper fra overdragelsestidspunktet.
- Anken ble dermed forkastet.

26

HR-2021-2042-U (søksmålsfrist)

Sakens spørsmål

- Gjelder søksmålsfristen i aml. § 17-4 for krav om gjeninntredelse og krav om erstatning?

Faktum

- A ble i 1990 ansatt som brannmann i beredskapsavdelingen i Arendal kommune.
- I 2012 aksepterte A et bytte av stilling til 110-sentralen i kommunen. Da A aksepterte stillingen, praktiserte kommunen en særaldersgrense på 60 år (også ved denne avdelingen).
- Da det senere ble klarlagt at aldersgrensen var 70 år, reiste han sak mot kommunen.
- For lagmannsretten gjorde A gjeldende krav om gjeninntredelse, og erstatning som følge av at særaldersgrensen ikke kunne gjøres gjeldende.

27

HR-2021-2042U (søksmålsfrist)

Ankeutvalgets vurdering

- HR viser til ordlyden i aml. § 17-4, og til utgangspunktet i rettspraksis om at fristreglene i § 17-4 kommer til anvendelse uavhengig av om det er arbeidsgiveren eller arbeidstageren som har gått til oppsigelse.
- Dette gjelder også i saker hvor arbeidstageren anfører å ha sagt opp etter press fra arbeidsgiveren og der det foreligger gjensidig avtale
- Når dette var situasjonen, kom HR til at søksmålsfristene i arbeidsmiljøloven § 17-4 for lengst var utløpt. HR kom til at det samme gjaldt for erstatningskravet som var fremsatt.

Konklusjon

- Saken ble avvist i sin helhet.

28

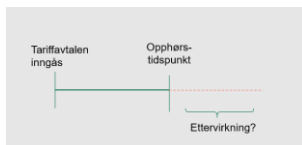
HR-2021-1193-A (Grefsenhjemmet)

Sakens spørsmål

- Faller stabiliseringstillegg fastsatt i særavtale bort ved overgang til nye tariffavtaler?

Faktum

- Sykepleiere ved Grefsenhjemmet hadde krav på stabiliseringstillegg i henhold til særavtale i tariffavtaleverket under Virke
- Grefsenhjemmet meldte seg i 2014 ut av Virke og inn i NHO, og nye tariffavtaler uten tilsvarende stabiliseringstillegg ble gjort gjeldende
- Sykepleierne krevde videre utbetaling av stabiliseringstillegget som en individuell rettighet



29

HR-2021-1193-A (Grefsenhjemmet)

Høyesteretts vurdering

- Har stabiliseringstillegget blitt en del av sykepleierens individuelle arbeidsavtaler?
 - *Etter mitt syn gir gjennomgangen av rettskildene solide holdepunkter [...] for at de normative bestemmelsene i tariffavtalen blir en del av de individuelle arbeidsavtalene mellom de tariffbundne partene'*
- Har den tidligere tariffavtalen ettervirkning i de individuelle arbeidsforholdene?
 - Arbeidstvistloven avklarer ikke spørsmålet
 - "Visse holdepunkter" for ettervirkning i rettspraksis
 - Reelle hensyn: Vern om sentrale rettigheter, tariffavtalens funksjon og egnethet som reguleringsinstrument, likebehandling
 - "Jeg er [...] kommet til at bestemmelser i tariffavtalen som har blitt en del av den individuelle arbeidsavtalen ikke faller bort som en direkte følge av tariffavtalens opphør..."

30

HR-2021-1193-A (Grefsenhjemmet)

Høyesteretts vurdering, forts.

- Kunne stabiliseringstillegget fjernes i kraft av styringsretten?
 - *"...endringer i den type avtalevilkår vi her står overfor – ansiennitetstillegg som inngår som en del av den ordinære lønnen – må skje på avtalegrunnlag, individuelt eller gjennom tariffavtale, alternativt gjennom reglene om endringsoppsigelse"*

Konklusjon

- Stabiliseringstillegget var et individuelt lønnsvilkår med grunnlag i arbeidsavtalen som ikke falt bort som en direkte følge av at særavtalen falt bort
- Rekkevidden av HRs konklusjoner er uklare

31

HR-2021-2532-A (Lønnstrekk)

Sakens spørsmål

- I hvilke utstrekning gir en forhåndsavtalt klausul i ansettelsesavtalen adgang til å foreta lønnstrekk hos en arbeidstaker?

Faktum

- A fikk utbetalt for mye i diettgodtgjørelse over en periode på 6 måneder.
- Arbeidsgiver trakk beløpet i As lønnsutbetalinger, og påberopte seg unntaket i § 14-15 andre ledd bokstav c, som gir rett til lønnstrekk når det på forhånd er fastsatt ved skriftlig avtale.
- I arbeidsavtalen var følgende klausul inntatt: "Er det ved lønningssdag foretatt feil utlønning, kan arbeidsgiver foreta den nødvendige justeringen ved neste eller påfølgende lønningssdager."
- A protesterte på at slikt lønnstrekk kunne foretas.

32

HR-2021-2532-A (Lønnstrekk)

Høyesteretts vurdering (dissens 4-1)

- Ordlyden: Gir ikke noe entydig svar på spørsmålet.
- Sammenhengen i bestemmelsen: Forholdet til bokstav e), som forutsetter at arbeidstaker "erkjenner" ansvar
- Forarbeidene: Berører ikke spørsmålet direkte
- Formålet; at arbeidstakerne skal motta lønnen mest mulig ubeskåret, og at lønnen skal være forutsigbar for dem, taler for at man skal tolke unntaket i loven snevert.
- Uttalelser fra Sivilombudet og Arbeids- og administrasjonsdepartementet har lagt snever fortolkning til grunn
- HR kom til at lovbestemmelsen må tolkes slik at den avtalen lønnstrekket bygger på, må konkretisere det aktuelle lønnstrekket. Uttaler at konklusjonen støttes av reelle hensyn.

33

HR-2021-2532-A (Lønnstrekk)

" Konsekvensen er etter min mening at bestemmelsen må tolkes slik at den avtalen lønnstrekket bygger på, må konkretisere det aktuelle lønnstrekket i en slik grad at arbeidstakeren beholder forutsigbarhet for sine lønnsutbetalinger. For trekk som skyldes uriktige lønnsutbetalinger, må avtalen da i praksis være inngått enten i forbindelse med feilutbetalingen eller etterpå. Men dette er ikke til hinder for at trekkene i andre situasjoner kan konkretiseres allerede på et tidligere tidspunkt. En avtale som for eksempel gir arbeidsgiveren anledning til lønnstrekk for å dekke avtalte husleie- eller kantinekostnader arbeidstakeren løpende pådrar seg, mener jeg må kunne inngås allerede i arbeidsavtalen. Forutsigbarheten for lønnsutbetalingene vil da være i behold"

34

HR-2021-2532-A (Lønnstrekk)

Høyesteretts vurdering

- HR vurderte så spørsmålet om tilbakebetaling etter læren om *condictio indebiti*.
- HR foretar en kokret rimelighetsvurdering, og legger avgjørende vekt på at A hadde mottatt betalingene i god tro, og at selskapet var klar over at utbetalingene var uriktige.

Konklusjon

- HR kom til at arbeidsgiver kunne ikke trekke for mye utbetalt diettgodtgjørelse i arbeidstakers lønn.

35

HR-2021-2389-A (Snoking i journal)

Sakens spørsmål

- Kan oppslag i pasientjournal uten tjenstlig behov danne grunnlaget for en gyldig oppsigelse av en helsefagarbeider?

Faktum

- En helsefagarbeider ble oppsagt etter at hennes arbeidsgiver ble gjort kjent med at hun hadde gjort oppslag i fem dokumenter i en pasientjournal.
- Oppslaget ble gjort uten tjenstlig behov, noe som var i strid med helsepersonelloven § 21 a.
- Pasienten i omtalt i journalen var ekskonen til helsefagarbeiderens kjæreste.
- Det hadde vært en konfliktylt relasjon mellom pasienten og helsefagarbeideren, og at de hadde utvekslet SMS-er etter at det ulovlige innsynet ble oppdaget.

36

HR-2021-2389-A (Snoking i journal)

Høyesteretts vurdering

- HR tar utgangspunkt i aml. § 15-7, og viser til at det etter rettspraksis må foretas avveining hvor arbeidsgiverens og arbeidstakerens interesser veies opp mot hverandre.
- I den konkrete vurderingen viser HR til at overtredelsen av forbudet i § 21 a representerer et alvorlig pliktbrudd.
- Uttalelser om adgangen til å trekke inn supplerende opplysninger til støtte for oppsigelsen etter oppsigelsestidspunktet

37

HR-2021-2389-A (Snoking i journal)

'' Det er likevel ikke utelukket å supplere med nye opplysninger som kommer frem umiddelbart etter oppsigelsen, og som står i nær sammenheng med det faktiske grunnlaget som arbeidsgiveren har begrunnet oppsigelsen med. En slik suppleringsadgang må praktiseres med varsomhet, ettersom lovens ordning er at oppsigelsen legger rammen for den videre prosessen. Hensynet til en reell kontradiksjon mellom arbeidstakeren og arbeidsgiveren ved forhandlinger og dialog om oppsigelsen, så vel som hensynet til en effektiv domstolskontroll, tilsier at det er begrenset rom for å supplere begrunnelsen i ettertid

38

HR-2021-2389-A (Snoking i journal)

Høyesteretts vurdering

- Tillitsbruddet ble forsterket av den negative relasjonen mellom helsefagarbeideren og pasienten.
- HR legger videre en viss vekt på at arbeidstakeren ikke varslet arbeidsgiveren om situasjonen.
- At helsetilsynet valgte å gi helsearbeideren en advarsel ble ikke ansett som styrende for arbeidsgivers reaksjon.
- Samlet sett forelå det en legitim og tungtveiende grunn til oppsigelse, og en avveining av arbeidstakerens og arbeidsgiverens interesser ledet ikke til at oppsigelsen var uforholdsmessig.
 - Kan ikke tillegges vekt i arbeidsgivers disfavør at arbeidstaker fikk fortsette i stillingen mens saken ble behandlet i rettssystemet

39

HR-2021-2389-A (Snoking i journal)

Konklusjon

- HR kom til at oppsigelsen oppfylte kravene i arbeidsmiljøloven § 15-7 første ledd. Oppsigelsen gyldig.

40

HR-2022-390-A (Tilrettelegging)

Sakens spørsmål

- Innebærer arbeidsgivers tilretteleggingsplikt at en heltidsansatt med redusert arbeidsevne ved behov skal tilbys redusert stilling på permanent basis?

Faktum

- A ble i 2016 sykmeldt fra sin stilling som multimediaprodusent og det ble i samarbeid med NAV laget en aktivitetsplan for å komme tilbake i fullt arbeid.
- Etter gradvis opptrapping jobbet A fra 2019 som multimediaprodusent tilsvarende en 50 % stilling, mens en vikar fylte den resterende halvparten av stillingen.
- As lege advarte samme år mot ytterligere opptrapping. Samtidig vurderte arbeidsgiver at det var uheldig med fast deltidsansatte multimediaprodusenter, og A ble senere sagt opp.

41

41

HR-2022-390-A (Tilrettelegging)

Høyesteretts vurdering

- Hvorvidt arbeidsgiver har oppfylt tilretteleggingsplikten etter aml. § 4-6 står sentralt i vurderingen av om oppsigelsen er lovlig etter § 15-7.
- At arbeidsgiver skal legge til rette "så langt det er mulig" skal tolkes strengt, men kan ikke tas på ordet.
- Tilretteleggingsplikten begrenses av arbeidsgivers behov for å styre virksomheten – det må foreligge "*vektige grunner*" før § 4-6 medfører plikt til å gjøre permanente endringer i organisasjons- eller stillingsstruktur.
- Adgang til å belyse arbeidsgivers saksbehandling gjennom forklaringer for retten

Konklusjon

As anke førte ikke frem

42

42

HR-2021-2295-U (Oppnevning av meddommere)

Sakens spørsmål

- Var det at det ble oppnevnt to meddommere som var foreslått av arbeidstakersiden en saksbehandlingsfeil som må tillegges ubetinget virkning etter tvisteloven § 29-21 andre ledd bokstav b?

Faktum

- I en arbeidsrettssak hadde tingretten opprinnelig oppnevnt én meddommer fra hver av partenes lister, jf. arbeidsmiljølovens § 17-7 andre ledd.
- Da arbeidsgivers førstevalg likevel ikke kunne stille, ble det oppnevnt en ny meddommer fra arbeidstakers liste.
- Det ble da oppnevnt to meddommere som var foreslått av arbeidstakersiden.

43

HR-2021-2295-U (Oppnevning av meddommere)

Ankeutvalgets vurdering

- HR viser til at meddommere fra utvalgene vanligvis har en nærmere tilknytning til arbeidslivets parter enn det som er vanlig for meddommere.
- HR uttaler at når det kun oppnevnes meddommere foreslått fra den ene parten, kan dette medføre at *"retten ikke blir tilstrekkelig uavhengig og upartisk sammensatt, og legger ikke til rette for en tillitsskapende behandling av saken, jf. tvisteloven § 1-1."*
- Etter ankeutvalgets syn var dette da en saksbehandlingsfeil som måtte tillegges ubetinget virkning etter tvisteloven § 29-21 andre ledd bokstav b.

Konklusjon

- Anken ikke tillatt fremmet.

44

HR-2022-175-U (Fristberegning i prøvetid)

Sakens spørsmål

- Hvordan skal fristen beregnes ved oppsigelse av ansatt i prøvetiden?

Faktum

- En arbeidstaker tiltrådte stilling som salgssjef den 19.10.20 med 6 mnd. prøvetid.
- Sagt opp 19.4.21, jf. aml. § 15-6 (1).
- Arbeidstaker: Prøvetiden utløp den 18.4.21 – 6 kalendermåneder
- Arbeidsgiver: Prøvetiden løper fra dato til dato.

oktober 2020							november 2020						
MA	TI	ON	TO	FR	LØ	SØ	MA	TI	ON	TO	FR	LØ	SØ
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
25	26	27	28	29	30	31							

desember 2020							januar 2021						
MA	TI	ON	TO	FR	LØ	SØ	MA	TI	ON	TO	FR	LØ	SØ
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
29	30	31											

februar 2021							mars 2021						
MA	TI	ON	TO	FR	LØ	SØ	MA	TI	ON	TO	FR	LØ	SØ
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
29	28	27	26	25	24	23							

april 2021							mai 2021						
MA	TI	ON	TO	FR	LØ	SØ	MA	TI	ON	TO	FR	LØ	SØ
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
29	30	31											

45

HR-2022-175-U (Fristberegning i prøvetid)

Ankeutvalgets vurdering

- HR tar utgangspunkt i ordlyden i aml. § 15-6 og slår fast at ordlyden ikke gir noe klart svar. Heller ikke forarbeidene gir noe klart svar.
- Videre viser HR til domstolloven § 148, og uttaler til at reglene ikke uten videre gjelder for materielle frister, men at rettspraksis gir støtte for at fristreglene i domstolloven gir uttrykk for generelle prinsipper.
- Etter en helhetsvurdering, konkluderer HR med at de beste grunner taler for å forstå AML § 15-6 i tråd med prinsippet i domstolloven § 148.
- HR kom da til at prøvetiden utløp den 19. april 2021.

Konklusjon

- Arbeidstakeren ble sagt opp innenfor prøvetiden, og anken ble forkastet.

46

Saker som står for Høyesterett

- Omfanget av arbeidsgivers tilretteleggingsplikt (behandlet 18. januar)

47

47

03 | Lagmannsrettene

- Oppsigelse/avskjed (arbeidstakers forhold)
- Oppsigelse (virksomhetens forhold)
- Arbeidstaker eller oppdragstaker
- Virksomhetsoverdragelse
- Varsling
- Konkurrerende virksomhet
- Diverse

48

48

LF-2020-175882 (prøvetid etter innleie)

- Oppsigelse grunnet manglende tilpasning til arbeidet

Sakens faktum

- Arbeidstaker A ble først leid inn fra vikarbyrå i syv måneder og deretter ansatt i en fiskeforedlingsbedrift.
- Endringsoppsagt i prøvetid. Fra produksjonsleder til driftsplanlegger (60%)/produksjonsmedarbeider (40%)
- Grunn: Manglende tilpasning til arbeidet/ikke nødvendig innsats for å tilpasse seg arbeidet og utvikle nødvendig faglig dyktighet



49

49

LF-2020-175882 (prøvetid etter innleie)

Rettsens vurderinger

- Adgang til å avtale prøvetid når man først har vært leid inn i samme stilling?
 - Ja
 - Ingen støtte i ordlyden, forarbeider eller rettspraksis for det motsatte
 - Lovgiveroppgave å ta stilling til spørsmålet
- Oppsigelsen gyldig?
 - Det rettslige utgangspunktet: § 15-6

50

50

LF-2020-175882 (prøvetid etter innleie)

I [Ot.prp. nr 50 \(1993–1994\) s. 163](#) utdyper departementet hvilke berettigede forventninger arbeidsgiver kan ha til en arbeidstaker i prøveiden:

«Arbeidsgiver kan ikke forvente noen idealytelse fra arbeidstaker i prøveiden, men må kunne kreve at arbeidstakers ytelse ligger på et gjennomsnittlig nivå. I stillinger med høye kvalifikasjonskrav, må arbeidsgiver kunne forvente en raskere tilpasning til arbeidet enn ellers. Dersom noen sider ved arbeidet er særlig viktige, må det kunne stilles større krav til ytelsen på dette området enn andre områder. F. eks er det spesielt viktig at en selger eller kelnere takler kundebehandlingen, at en utreder har god skriftlig fremstillingsevne, at en som arbeider i team har gode samarbeidsevner, at en kokk er hygienisk osv.

En forutsetning for at arbeidsgiver skal kunne stille slike krav, er at arbeidstaker har fått den veiledning eller opplæring i utførelsen av arbeidsoppgavene som anses nødvendig overfor en nyltatt. Arbeidstaker må få en relevant tilbakemelding på eventuelle feil, slik at vedkommende har en mulighet til å korrigere sin utførelse av arbeidet. En oppsigelse skal således ikke kunne komme som en overraskelse på arbeidstaker.»

Det presiseres videre på s. 160 at arbeidsgiver må ta hensyn til arbeidstakerens manglende arbeidserfaring, og at det er arbeidsgiver som må godtgjøre de faktiske forhold vurderingen av arbeidstaker bygger på. Det er altså arbeidsgiver som har bevisbyrden ved spørsmålet om gyldigheten av en oppsigelse. Videre er det på det rene at det gjelder et krav om alminnelig sannsynlighetsovervekt, og at vurderingen må foretas ut fra forholdene på oppsigelsestidspunktet.

51

51

LF-2020-175882 (prøvetid etter innleie)

A ble ved oppsigelsen tilbudt en annen stilling. Dette må også tas i betraktning. Det vises til [HR-2019-928-A avsnitt 48 og 50](#) hvor det heter:

«Jeg er enig med A i at verken loven eller lovforarbeidene gir eksplisitt støtte for at man ved saklighetsvurderingen skal legge vekt på om arbeidsgiver er tilbudt ny stilling i virksomheten. Men det er samtidig klart at vurderingen inneholder en avveining av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser, og av rimeligheten av oppsigelsen. ...

I kravet om saklig grunn ligger det altså for det første at oppsigelsen må være basert på et forsvarlig skjønn, herunder at det ikke må legges vekt på utenforliggende forhold. I tillegg må arbeidsgiver etter omstendighetene ta hensyn til rimeligheten av oppsigelsen for arbeidstaker. Dette siste er en bred vurdering. Det må ved denne avveiningen også kunne legges vekt på om arbeidstakeren får fortsatte i virksomheten. Konsekvensen av oppsigelsen blir jo vanligvis langt mindre alvorlig da. Hvor stor vekt momentet skal ha vil imidlertid variere med forholdene i den enkelte saken. Særlig vil innholdet i den nye stillingen sammenlignet med den arbeidstaker hadde tidligere være av betydning.»

52

52

LF-2020-175882 (prøvetid etter innleie)

Rettsens vurderinger

- Den manglende tilpasningen besto i instruksbrudd om tilstedeværelse i produksjonen, samarbeidsproblemer internt, håndtering av kunder og feilrapportering om eldre fisk
- Lagmannsretten la vekt på at arbeidstaker hadde hatt progresjon både på tilstedeværelse og samarbeidsproblemer internt. Episodene med kunder lite belyst og tillagt mindre vekt av retten. Feilrapportering var et enkelttilfelle
- Tillagt vekt i arbeidsgivers disfavør at A ikke fikk tilbud om systematisk opplæring og at det var utfordringer i produksjonen i perioden
- Konklusjon: Oppsigelsen ugyldig

53

53

LG-2020-130542 (arkitekt)

➤ Avtale eller endringsoppsigelse?

Sakens faktum

- En daglig leder/arkitekt som var "velfungerende alkoholiker" begynte å drikke igjen
- Møte med arbeidsgiver avholdt på café 18.1.19. Arbeidstaker i påvirket tilstand i møtet. Enighet i møtet om at arbeidstaker skulle få behandling på Vangseter. Partene diskuterte fratreden som daglig leder og overgang til stilling som arkitekt.
- Øvrige ansatte i selskapet ble kalt til cafeén og det ble avholdt et allmøte hvor arbeidstaker informerte om sin alkoholisme og at han etter behandlingsopphold ville returnere til en stilling som arkitekt

54

54

LG-2020-130542 (arkitekt)

➤ Avtale eller endringsoppsigelse?

Sakens faktum

- To måneder senere meddelte arbeidstaker at han ikke var komfortabel med det som hadde blitt sagt på caféen og sa at han ønsket å være daglig leder.
- Det ønsket ikke arbeidsgiver, og ny daglig leder startet å fungere fra mars 2019
- Spørsmål for retten: Hadde arbeidstaker akseptert stillingsendringen eller hadde arbeidsgiver ensidig foretatt en stillingsendring som er utenfor arbeidsgivers styringsrett?

55

55

LG-2020-130542 (arkitekt)

➤ Avtale eller endringsoppsigelse?

Retten sine vurderinger

- Utgangspunkt: Arbeidsgiver har tvilsrisikoen for at det er inngått avtale om stillingsendring. Hvis avtale ikke foreligger har arbeidsgiver tvilsrisikoen for at det forelå saklig grunn for endringen
- Forelå endringsavtale?
 - Motstridende versjoner om hva som ble sagt på caféen
 - Partene diskuterte ikke lønn
 - Arbeidstaker i en svært vanskelig situasjon på møtet på caféen – alvorlig alkoholproblem, angst og depresjon => arbeidsgiver særlig oppfordring til å avklare at partene var enige.

56

56

LG-2020-130542 (arkitekt)

// *Det følger av langvarig høyesterettspraksis at avtale kan anses inngått selv om det ikke er oppnådd enighet om alle elementer i forholdet mellom partene. Sentrale, eller vesentlige punkter i avtaleforholdet må imidlertid være avklart. Lønn er i de aller fleste tilfeller arbeidsgivers vesentligste kontraktsytelse i arbeidsforholdet. At det ikke er oppnådd enighet i lønsspørsmålet må derfor veie tungt i spørsmålet om avtale er inngått eller ikke. Samlet sett er det i denne saken så mange uavklarte punkter i spørsmålet om endring av arbeidsforholdet, at lagmannsretten ikke kan anse det for å være inngått avtale om dette*

57

57

LG-2020-130542 (arkitekt)

➤ Avtale eller endringsoppsigelse?

Retten vurderinger

- Forelå saklig endringsoppsigelse?
 - Endringsoppsigelse må være saklig
 - Saksbehandlingsregler og formkrav må følges. Rimelighetsvurderingen kan gjøre at terskelen er lavere enn ved "ordinær" oppsigelse, jf. HR-2019-928-A
 - "Lagmannsretten finner det klart at styrets beslutning den 27. februar 2019 om ikke å la A komme tilbake til stillingen som daglig leder, men å iverksette en prosess for å ansette en ny person i samme stilling, innebar en endringsoppsigelse"
 - Arbeidsgiver har ikke ført, eller forsøkt å føre bevis for de omstendigheter som lå til grunn for styrets beslutning, og har ikke gjennomført drøftelsesmøte eller utstedt skriftlig og formriktig oppsigelse
 - Oppsigelsen var ikke saklig

58

58

Andre avgjørelser – oppsigelse og avskjed

- LH-2021-45977-2 (tilrettelegging, behandlet i HR januar 2022): Arbeidstaker sykemeldt 100% fra november 2012 til april 2014, deretter fra juni 2016 til oppsigelsestidspunktet i juni 2016. Jobbet på det tidspunktet 50% med uttalelse fra lege om at ytterligere opptrapping ikke var tilrådelig. Tilbudt 50% vikariat med lavere lønn i annet konsernselskap.
 - Arbeidstaker: Arbeidsgiver må tilrettelegge slik at arbeidstaker kan fortsette 50% i sin eksisterende stilling
 - Arbeidsgiver: Tilretteleggingsplikten rekker ikke så langt som til å dele en stilling i to
 - Lagmannsretten avgjør saken på interesseavveiningen og konkluderer med at arbeidsgivers interesse i å bringe arbeidsforholdet til opphør fullt ut veier vesentlig tyngre enn arbeidstakers interesse i å fortsette i halv stilling.
 - Oppsigelsen gyldig

59

59

Andre avgjørelser – oppsigelse og avskjed

- LG-2020-21004 (amputasjon offshorearbeider sykefravær):
- Offshorearbeider skadet på fritiden og måtte amputere benet.
- Uenighet om arbeidstaker kunne utføre offshorearbeid i perioden fra 2016.
- Manglende utbetaling av lønn fra 1.6.16 ansett som de facto oppsigelse og arbeidstaker tilkjent erstatning for tre år



60

60

Andre avgjørelser – oppsigelse og avskjed

- LH-2021-23943 (instruksbrudd):
- Avskjed fordi arbeidstaker i strid med arbeidsgivers instruks utbetalte 100% opparbeidet lønn til seg selv. Uttalelser om ulovlig instruks. WhatsApp-utveksling ikke rettslig sett et drøftelsesmøte.
- Avskjed ugyldig og heller ikke opprettholdt som oppsigelse.

61

61

Andre avgjørelser – oppsigelse og avskjed

- LB-2020-135519 (event manager):
- Sluttavtale presentert og signert i samme møte. Avtalen utgjorde reelt sett en urettmessig avskjed.
 - *"Dersom arbeidsgiver iklær det som i realiteten er en ensidig avskjed form som en sluttavtale hvor arbeidstaker er presset eller forledet til å undertegne, uten å ha blitt tilstrekkelig informert om at det forelå et reelt valg om å fortsette arbeidsforholdet, foreligger det en de facto avskjed. Arbeidsgiver kan ikke ved en slik handlemåte omgå arbeidsmiljølovens bestemmelser. Arbeidsgiver må, i kraft av sin omsorgs- og lojalitetsplikt i arbeidsforholdet, sørge for at arbeidstaker frivillig treffer et informert valg ved inngåelsen av sluttavtalen. Manglende informasjon og avklaring av valgmuligheter og konsekvenser for arbeidstaker av å inngå en sluttavtale, tidspress og manglende mulighet til å rådføre seg med andre, vil etter omstendighetene kunne innebære at arbeidstaker har vært utsatt for et utilbørlig press"*

62

62

Andre avgjørelser – oppsigelse og avskjed

- LG-2021-78114 (avskjed av overtallig tillitsvalgt):
- Overtallig tillitsvalgt - som allerede var i rettslig tvist med arbeidsgiver i oppsigelsessaken - oppga kollegas navn til da han snek seg inn på seminaret hvor arbeidsgivers advokat foredro om "Forsvarlig nedbemanning og offboarding".
- Løy i drøftemøtet, la frem en e-post der han hadde endret "sendt"-tidspunktet fra 23.34 til 11.34 og presenterte et manipulert lydbåndopptak i retten.
- Uttalelser om betydningen av tariffestet drøftelsesplikt i forkant av avskjed av tillitsvalgt
- Avskjed gyldig.

63

63

Andre avgjørelser – oppsigelse og avskjed

- LA-2021-24736 (samarbeidsproblemer):
- Leder sagt opp pga samarbeidsproblemer. Oppsigelse gyldig
 - *"Lagmannsretten finner det på bakgrunn av den nevnte bevisførsel, sannsynliggjort at A i stillingen som virksomhetsleder svikket i forhold til grunnleggende lederoppgaver. Hun har ofte baksnakket underordnede og komunalnsjef N3, gitt uttrykk for at hun ikke tror på riktigheten av sykemeldinger, brukt herketekniker som himling med øynene og negativt kroppsspråk i møter. Bruk av hersketeknikker har ført til at ansatte har følt seg dumme og utilstrekkelige. As lederstil har gradvis ført til at det i hjemmesykepleien har utviklet seg et arbeidsmiljø som er i strid med kravene i arbeidsmiljøloven § 4-1 (1) og § 4-3 (3)*

64

64

Andre avgjørelser – oppsigelse og avskjed

- LB-2021-50968 (verditransportsjåfør):
- Sjåfør mistet lappen etter fartsovertredelse med tjenestebil i arbeidstiden. Sagt opp på grunn av dette og det faktum at tap av førerkortet medførte at han ikke oppfylte kravene i arbeidsavtalen.
- Arbeidstaker ble sykemeldt på samme tidspunkt som han forsto at oppsigelse var et alternativ og hadde dermed lovlig fravær i hele perioden han ikke hadde førerkort.
- Oppsigelse likevel gyldig

65

65

Andre avgjørelser – oppsigelse og avskjed

- LA-2021-58180 (steinbrudd):
- Oppsigelse etter flere år med soving på arbeidsplassen, ureglementert fravær, mistanke om rus og andre forhold. Diverse advarsler gitt.
- Arbeidstaker anførte at adferden ikke kunne gi grunnlag for oppsigelse fordi adferden var en direkte følge av hans sykdom. Lagmannsretten ikke enig.
- Oppsigelse gyldig.

66

66

Andre avgjørelser – oppsigelse og avskjed

- LB-2021-118220 (vaktmester):
- En vaktmester ble sagt opp rett før utløpet av prøvetiden. Oppsigelsen ble forsøkt overlevert personlig der hvor vaktmesteren bodde, men ble lagt i postkassen da han ikke åpnet. Oppsigelsen ble også sendt ham på e-post og varslet på SMS. Lagmannsretten kom til at oppsigelsen måtte anses å ha funnet sted da oppsigelsesbrevet ble lagt i postkassen selv om vaktmesteren ikke var hjemme. Prøvetiden var på det tidspunktet ikke ute. Om oppsigelse på e-post:
 - *"Etter lagmannsrettens syn er likevel ikke arbeidsmiljøloven i seg selv til hinder for at oppsigelse gis i e-post. Notoritet for at oppsigelsen er mottatt kan sikres ved lesebekreftelse eller kvittering for mottak. Mottar arbeidsgiver en slik bekreftelse på at arbeidstakeren har mottatt oppsigelsen, må arbeidstaker etter lagmannsrettens oppfatning anses å ha mottatt oppsigelsen i lovens forstand"*

67

67

03 | Lagmannsrettene

- Oppsigelse/avskjed (arbeidstakers forhold)
- Oppsigelse (virksomhetens forhold)
- Arbeidstaker eller oppdragstaker
- Virksomhetsoverdragelse
- Varsling
- Konkurrerende virksomhet
- Diverse

68

68

LE-2020-150959 (kabinansatte)

➤ Oppsigelse grunnet avvikling av virksomhet

Sakens faktum

- Samtlige ansatte i Novair AS ble sagt opp etter beslutning om at virksomheten skulle avvikles.
- Ved oppsigelsen ble utvelgelseskretsen begrenset til de ansatte bare i Novair AS, og ikke i Nova Airlines AB som eide selskapet.
- De oppsagte kabinansatte ble senere tilbudt stilling Nova Airlines AB på svenske lønns- og arbeidsvilkår, som var dårligere enn i Novair AS.
- 19 kabinansatte gikk senere til sak om ugyldig oppsigelse, samt erstatning og vilkår i forbindelse med fast ansettelse i Nova Airlines AB.

69

69

LE-2020-150959 (kabinansatte)

Rettens konklusjon

- Oppsigelse (dissens 4-1): Saklig, den forretningsmessige beslutningen om å legge ned virksomheten lå innenfor arbeidsgivers styringsrett. Avviklingen ga lite rom for å vektlegge ansattes interesser i interesseavveiningen.
- Utvelgelseskretsen (dissens 4-1): Delt arbeidsgiveransvar mellom de to selskapene, men tungtveiende grunner for å innskrenke utvelgelseskretsen til Novair AS.
- Ulovlig remplassering (dissens 4-1): Ikke ulovlig remplassering, da det var saklig grunn til oppsigelsen.
- Plikt til å tilby passende arbeid (dissens 4-1): Foretok fortløpende vurderinger av udekket arbeidsbehov i Nova Airlines AB, men forelå ikke på tidspunktet for oppsigelsen. Arbeidsgiver er ikke forpliktet til å avvente oppsigelse i påvente senere oppbemanningsbehov
- Krav om fast ansettelse (enstemmig): De innleide kabinansatte hadde opparbeidet seg rett til fast ansettelse i Nova Airlines AB, men da med det innleide selskapets dårligere lønns- og arbeidsvilkår.
- Anke ikke tillatt fremmet

70

70

Andre avgjørelser – virksomhetens forhold

- LB-2021-43384 (nettverksdirektør): Arbeidstaker ble nedbemannet. Anførte at oppsigelsen var begrunnet i sykefravær og utgjorde gjengjeldelse etter varsling. Retten fant at oppsigelsen ikke var begrunnet i sykefraværet. Om varsling:
 - "Som bakgrunn for gjengjeldelsen er det vist til at A varslet arbeidsgiver om uforvarlig arbeidsmiljø, jf. [§ 2 A-1](#) første ledd og andre ledd bokstav e. Lagmannsretten kan imidlertid ikke se at det foreligger et varsel etter [§ 2 A-1](#). Ifølge bestemmelsens tredje ledd regnes ikke yrting om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold som varsling etter bestemmelsen, med mindre forholdet omfattes av andre ledd. Ifølge [Prop.74 L\(2018–2019\) side 51](#) er yrtinger om egen arbeidsmengde og personkjempe eksempler på yrtinger som faller utenfor [§ 2 A-1](#). Dersom det foreligger brudd på rettsregler eller etiske standarder, kan vurderingen bli annerledes, slik som ved varsel om trakassering. Påstanden om trakassering kom imidlertid først etter at oppsigelsen hadde funnet sted. Lagmannsretten kan videre ikke se at det før oppsigelsen ble framsatt påstander om at det forelå brudd på kravene til psykososialt arbeidsmiljø i henhold til [arbeidsmiljøloven § 4-3](#). Dersom yrtinger om egne utfordringer ved arbeidsomfang, resultatforventninger og kommunikasjonen med ledelsen skal regnes som et varsel, må det etter lagmannsrettens oppfatning kreves en større grad av presisjon enn i dette tilfellet opp mot lovens bestemmelser"

71

71

Andre avgjørelser – virksomhetens forhold - kjennelser

- LG-2021-25551 (begjæring om fratreden, arbeidsgiver nådde ikke frem). Skjønsmessige utvelgelseskriterier anvendt; ikke mulig for retten å vurdere sakligheten
- LE-2021-47843 (begjæring om fratreden, arbeidsgiver nådde frem). Kriteriene mer objektive, og arbeidsgiver (SAS) hadde et åpenbart behov for å foreta omfattende oppsigelser
- LG-2021-7069 (behandling av begjæring om fratreden utsatt av tingretten, lagmannsretten opphevet beslutningen)

72

72

03 | Lagmannsrettene

- Oppsigelse/avskjed (arbeidstakers forhold)
- Oppsigelse (virksomhetens forhold)
- **Arbeidstaker eller oppdragstaker**
- Virksomhetsoverdragelse
- Varsling
- Konkurrerende virksomhet
- Diverse

JUS ARBEIDENS
UTDANNINGSENTER

Wiersholm

simonsen
vogtviig

73

LB-2019-184977 (Stendi)

Sakens faktum

➤ 24 saksøkere hadde jobbet mellom ett til 14 år som miljøarbeidere i døgnbemannede omsorgsboliger på grunnlag av oppdragsavtaler

➤ Anførte at de var arbeidstakere og hadde krav på etterbetaling av overtid, tariff tillegg for ubekvem arbeidstid og differanse mellom tariff lønn og timehonoraret for timer



74

74

LB-2019-184977 (Stendi)

Rettsens vurderinger (dissens 4-1)

➤ Arbeidstakere?

- Partenes klassifisering uten betydning, jf. Rt-2013-342 (Beredskapshjem), Rt-2013-354 (Avlaster I) og HR-2016-1366-A (Avlaster II)
- Behovet for vern er styrende for klassifiseringsspørsmålet.
- Syvpunktlisten. Særlig om personlig arbeidsplikt og ledelse og kontroll
- Lik bedømming av identiske stillingskategorier
- Ikke betydning at enkelte selv ønsket å være oppdragstakere
- Konklusjon: Arbeidstakere

75

75

LB-2019-184977 (Stendi)

Rettsens vurderinger

➤ Grunnlag for å avskjære etterbetalingskravene pga passivitet?

- Nei
- *"flertallet [bemerker] at en avskjæring av de ankende parters krav heller ikke ville vært rimelig. Stendi som arbeidsgiver må anses som den sterke part i avtaleforholdet. Arbeidsgiver skal etter arbeidsmiljøloven § 2-1 «sørge for at bestemmelsene gitt i og i medhold av denne lov blir overholdt». Selskapet har bygget på en uriktig rettsoppfatning om innholdet i arbeidstakerbegrepet. Den uriktige rettsoppfatningen må betegnes som uaktsom. Selskapet hadde oppfordringer til å undersøke de rettslige forhold, men har etter det som er opplyst under ankeforhandlingen, ikke på noe tidspunkt innhentet"*

76

76

LB-2019-184977 (Stendi)

Rettsens vurderinger

- Fradrag for utbetalt honorar som overstiger det ankemotparten har krav på i lønn?
 - Nei
 - *"Samlet sett vurderer flertallet at det da er størst grunn til å vektlegge behovet for at de ankende parter gis de rettigheter de hadde krav på fra tiltredelse i Stendi. I tillegg må det legges adskillig vekt på retts tekniske hensyn. Differansebetraktningen er vanskelig å anvende og vil kunne gi tilfældige resultater. Hensynet til et nominelt riktig resultat gjør seg heller ikke sterkt gjeldende. I denne sammenheng bemerker flertallet at det er selskapet som på en uaktsom måte har behandlet de ankende parter som oppdragstakere til tross for at de var arbeidstakereske råd vedrørende den arbeidsrettslige klassifiseringen"*

77

77

LB-2019-184977 (Stendi)

Rettsens vurderinger

- Legge medleverforskriften, eventuelt i kombinasjon med todelt turnusordning, til grunn når etterbetalingskravet skal beregnes?
 - Nei
 - *"Lagmannsrettens flertall bemerker at selskapets argumentasjon innebærer at det må ses hen til hvordan ankepartene hypotetisk ville ha arbeidet om de hadde vært riktig klassifisert som arbeidstakere fra starten av arbeidsforholdet. [...] Det foreligger imidlertid ikke skriftlig avtale som etablerer arbeidstidsordninger som avviker fra hovedregelen i arbeidsmiljøloven § 10-4. Skriftlighetskravet sikrer at det foretas en særskilt vurdering fra arbeidsgiver/arbeidstaker av om det er behov for å gjøre unntak fra den alminnelige arbeidstiden og om dette er forsvarlig."*

78

78

LB-2019-184977 (Stendi)

Rettens vurderinger

➤ Er feriepengekravene foreldet?

➤ Nei

- "EU-domstolens praksis må etter flertallets syn forstås slik at overført ferie, med tilhørende rett til feriepenger, i alle tilfeller er i behold dersom arbeidsgiver har forsømt å besørge at arbeidstaker kan avvike ferien. EU-domstolens praksis er i samsvar med norsk rett. Det vises til at [ferieloven § 5](#) forplikter arbeidsgiver til å «sørge for» at arbeidstaker gis feriefritid. Aktivitetsplikten til arbeidsgiver er ikke betinget av at arbeidstakeren fremmer krav om sine ferierettigheter. Dette får direkte betydning i saken her ettersom ankenotparten ikke sikret muligheten for at ankepartene kunne avvike ferie i [ferielovens](#) forstand. Som nevnt er ubetalt ferie uten betydning."

79

79

LB-2019-184977 (Stendi)



**Høyesterett aviser anke:
Omsorgsarbeidere får
millionerstatning fra Stendi**

80

80

03 | Lagmannsrettene

- Oppsigelse/avskjed (arbeidstakers forhold)
- Oppsigelse (virksomhetens forhold)
- Arbeidstaker eller oppdragstaker
- **Virksomhetsoverdragelse**
- Varsling
- Konkurrerende virksomhet
- Diverse

JUS ARBEIDSTAKERS
UTDANNINGSENTER

Wiersholm

simonsen
vogtviig
81

81

LG-2021-53672 (driftsinspeksjonstjenester)

Sakens faktum

- Equinor byttet hovedleverandør for driftsinspeksjon av Trollplattformen, fra OAI til Axess.
- I forbindelse med leverandørbytte ble 6 ansatte fra OAI ansatt i Axess etter ordinær ansettelsesprosesser
- Én av driftsoperatørene som ble sagt opp i forbindelse med leverandørbytte gikk til sak mot Axess, og anførte at arbeidsforholdet var overført til Axess etter reglene om virksomhetsoverdragelse

82

LG-2021-53672 (driftsinspeksjonstjenester)

Rettsens vurderinger

- Flertallet - Dissens 4-1
- Leverandørbytte innebar ikke virksomhetsoverdragelse, da identitetsvilkåret ikke var oppfylt
 - De ansatte var den viktigste innsatsfaktoren og satte sitt hovedpreg på tjenesteytelsen, da driften ikke var særlig utstyrskrevende.
 - Plattformens aktive kunne ikke anses som innsatsfaktorer i inspeksjonsvirksomheten
 - Da arbeidskraften utgjorde den vesentlige del av aktiviteten, og kun 6 av de 19 ansatte ble ansatt i den nye virksomheten, kunne ikke identiteten av den økonomiske enheten opprettholdes

83

LB-2020-42083 (Luftambulanse)

Sakens faktum

- Drift av luftambulanssevirkomhet på tre baser ble overført til et nytt selskap etter anbudskonkurranse
- Spørsmål om overtakelsen av de ansatte skjedde på en måte som oppfyller vilkårene for virksomhetsoverdagelse jf. aml. § 16-1
- 18 av 25 ble ansatt i det nye selskapet. 5 andre takket nei, mens to andre ble ikke tilbudt
- De ansatte, piloter og regningsmenn, gikk til søksmål om virksomhetsoverdragelse fordi de ikke fikk beholde samme lønn og ansiennitet som hos tidligere arbeidsgiver, samt at to av dem ikke fikk ansettelse i det nye selskapet.
- Spørsmålet i saken var hvorvidt enhetsvilkåret og identitetsvilkåret var oppfylt

84

LB-2020-42083 (Luftambulanse)

Rettsens vurderinger

- Lagmannsretten kom enstemmig til at enhets- og identitetsvilkåret var oppfylt, selv om helikoptrene ikke ble overtatt av den nye virksomheten
- Identitetsvilkåret var oppfylt, særlig på grunn av at arbeidskraften som ble overført var høyt kvalifisert
 - Pilotene måtte ha kunnskaper innen akuttmedisin, mens redningsmenn måtte ha visse kunnskaper til navigering og flyving
 - Skilte seg derfor fra (C-172/99 Liikenne)
- Enhetsvilkåret er normalt oppfylt dersom identitetsvilkåret anses oppfylt, selv om verdifulle aktive ikke er overtatt jf. praksis fra EU-domstolen

85

03 | Lagmannsrettene

- Oppsigelse/avskjed (arbeidstakers forhold)
- Oppsigelse (virksomhetens forhold)
- Arbeidstaker eller oppdragstaker
- Virksomhetsoverdragelse
- **Varsling**
- Konkurrerende virksomhet
- Diverse

86

LH-2021-18948-1 (sykehusvarsling)

Sakens faktum

➤ Enke og ansatt ved sykehus varslet i 2014 om sykehusets feilbehandling av mannen. Feilbehandlingen ledet til at mannen døde

➤ Anførte at hun ble utsatt for gjengjeldelse i form av a) trussel fra en leder i et møte i august 2014 og b) at hun ikke fikk forlenget midlertidig ansettelse etter 2016



Nekter for å ha truet UNN-legen: - Jeg truet ikke Rita

87

87

LH-2021-18948-1 (sykehusvarsling)

Rettsens vurderinger

➤ Generell uttalelse om bevisbyrderegelen i § 2A-4(4):

➤ *"det [er] særlig [...] varslersens mulighet til å bevise at det er årsakssammenheng mellom varslingen og en senere ugunstig handling bestemmelsen tar sikte på. Men det er på det rene at regelen om delt bevisbyrde også gjelder i situasjoner der bevistemålet er om den påståtte ugunstige hendelsen rent faktisk har funnet sted"*

➤ Den påståtte trusselhendelsen i 2014 (dissens 2-1)

➤ Kun lederen og varsler var tilstede

➤ Ord mot ord om en hendelse som fant sted syv år tidligere

➤ Flertallet fant det "mest sannsynlig" at lederen truet varsler

➤ Mindretallet: Varsler kan ha misforstått leder, men vanskelig å konkludere med at den enes forklaring er mer sannsynlig enn den andres. § 2A-4(3) medfører derfor at gjengjeldelse har funnet sted

➤ Oppreisningserstatning kr. 100.000

88

88

LH-2021-18948-1 (sykehusvarsling)

Rettens vurderinger

- At det midlertidige ansettelsesforholdet ikke ble forlenget
 - Konkret vurdering
 - Mest sannsynlig at beslutningen var begrunnet i noe annet enn varslingen

89

89

LG-2020-176005 (NAV)

- Arbeidstaker anførte at han var utsatt for trakassering, utilbørlig opptreden og gjengjeldelse og krevde erstatning og oppreisning. Nådde ikke frem
 - "De forhold A mener utgjør «trakassering eller annen utilbørlig opptreden» gjelder for en vesentlig del ulike sider ved statens utøvelse av styringsretten. Det er ikke slik at enhver feil staten måtte være ansvarlig for knyttet til utøvelsen av styringsretten rettslig sett innebærer brudd på aml. § 4-3 (3) om «trakassering eller annen utilbørlig opptreden». Det er således ikke slik at enhver feil ved saksbehandlingen eller begrepsbruken innebærer en overtredelse av forannevnte bestemmelse. Det er videre heller ikke slik at enhver rask eller for sendrektig behandling innebærer en slik krenkelse. Det må foretas en konkret vurdering. De påberopte forhold må vurderes enkeltvis, men kan også etter en samlet vurdering innebære en krenkelse. Ved de vurderinger av enkeltepisodesom foretas vil forhistorien kunne være av betydning

90

90

LG-2020-176005 (NAV)

'' De forhold A nå påberoper seg som trakassering eller annen utilbørlig opptreden, gjelder praktisk talt uten unntak tilfeller som har sine utgangspunkt i As eget mer eller mindre kritikkverdige forhold, og forholdene gjelder i hovedsak arbeidsgivers rettmessige utøvelse av styringsretten. De forhold A bygger sine krav på refererer seg til handlinger og beslutninger fra arbeidsgivers side som har sin saklige og rettmessige forankring i at A ikke har utført sine arbeidsforpliktelser i samsvar med krav og forventninger eller at A til dels grovt har misligholdt sine forpliktelser etter arbeidsavtalen

91

91

03 | Lagmannsrettene

- Oppsigelse/avskjed (arbeidstakers forhold)
- Oppsigelse (virksomhetens forhold)
- Arbeidstaker eller oppdragstaker
- Virksomhetsoverdragelse
- Varsling
- **Konkurrerende virksomhet**
- Diverse

92

92

LB-2019-148851-2 (Barco)

Sakens faktum



- E og F stiftet i 2001 et teknologiselskap som ble kjøpt opp av det globale selskapet Barco i 2013. I 2015 sluttet E og F i Barco og stiftet selskapet Norxe. En rekke andre Barco-ansatte gikk senere over til Norxe
- Uomtvistet at kundelister og tekniske tegninger fra Barco ble lastet opp på Norxes servere
- Norxe lanserte en ny projektor i 2017. Barco mistenkte at ansatte hadde tatt med seg forreningshemmeligheter, begjærte bevissikring og tok deretter ut søksmål med krav om erstatning og vinningsavståelse
- Norxe gikk til motsøksmål og krevde fastsettelsesdom for erstatning

93

LB-2019-148851-2 (Barco)

Om problemstillingene for retten

- Brudd på markedsføringsloven?
 - Kun relevant for Norxe og gründerne E og F. Får ikke anvendelse for handlinger ordinære ansatte utfører
- Rettsstridig rekruttering om grunnlag for erstatning og vinningsavståelse?
 - *"Lagmannsretten [...] legger til grunn at ansatte i utgangspunktet kan bli enige om å slutte eller starte ny virksomhet uten at dette er illojalt overfor arbeidsgiver. Dersom ansatte rekrutteres på en kritikkverdig måte - ved at det for eksempel snakkes villedende, negativt eller nedsettende om egen arbeidsgiver eller at det skapes usikkerhet eller settes ut rykter knyttet til virksomhetens soliditet eller andre endringer i driften, vil dette etter omstendighetene kunne anses som illojalt. Tilsvarende må også gjelde dersom rekrutteringen skjer i skadehensikt, se Lunde side 451"*

94

LB-2019-148851-2 (Barco)

'' *I en slik situasjon var det naturlig at enkelte ansatte undersøkte muligheten for nye stillinger eksternt, og at man pratet med kollegaer om dette. Dette er ikke illojalt overfor arbeidsgiver. Det er et grunnleggende prinsipp at enhver arbeidstaker står fritt til å bytte jobb, og det er heller ikke illojalt at den enkelte forteller og diskuterer med sine kollegaer om fremtidige planer og tilbud – så lenge dette ikke har karakter av en samlet opptreden med hensikt å skade arbeidsgiver. Det er ikke holdepunkter i bevisførselen i denne saken for at det foreligger en slik kollektiv eller samlet opptreden fra noen av de ansatte for å starte konkurrerende virksomhet eller på noen måte å skade Barco*

95

LB-2019-148851-2 (Barco)

Om problemstillingene for retten

- Om forberedelseshandlinger
 - Ikke illojalt eller i strid med markedsføringsloven så lenge det ikke skader arbeidsgiver utover den risiko det er med konkurrerende virksomhet
- Tilegnet eller brukt forretningshemmeligheter?
 - Ikke holdepunkter for at tegningene som ble tatt med ble brukt i utviklingen av ny projektor
 - Kundelistene:

96

LB-2019-148851-2 (Barco)

'' Det var kritikkverdig av J å laste opp Barcos kundeliste på Norxe' nettsver. Lagmannsretten viker imidlertid under tvil tilbake for å anse opplastingen som brudd på lojalitetsplikten i arbeidsforhold. Det vises til at kundelisten ikke har hatt noen verdi for Norxe, og at den i løpet av kort tid var nokså utdatert. Informasjon om hvilke kunder Barco hadde lå i det vesentlige ute på Barcos hjemmesider som markedsføring. Selv om ikke alle kundene var tilgjengelig på nett, var mange av kundene listet opp. Dette var også informasjon som J etter lang fartstid i bransjen hadde kunnskap om, og han hadde et omfattende nettverk som følge av sin bakgrunn. Det legges derfor til grunn at kundelistene ikke hadde betydning for Norxe. Det er for øvrig heller ingen holdepunkter i bevisførselen for at disse kundelistene er blitt benyttet eller brukt som beslutningsgrunnlag av Norxe

97

LB-2019-148851-2 (Barco)

Konklusjon

- Anken fra Barco forkastet. Idømt saksomkostninger på rundt MNOK 11
- I søksmålet: Fastsettelsesdom for at Barco er erstatningsansvarlig og NOK 600,000 i saksomkostninger

98

03 | Lagmannsrettene

- Oppsigelse/avskjed (arbeidstakers forhold)
- Oppsigelse (virksomhetens forhold)
- Arbeidstaker eller oppdragstaker
- Virksomhetsoverdragelse
- Varsling
- Konkurrerende virksomhet
- **Diverse**

JUS ARBEIDETENS
UTDANNINGSSENTER

Wiersholm

simonsen
vogtviig

99

99

LB-2021-47037 (AFP)



Fellesordningen
for AFP

- Ansiennitetsvilkåret i AFP-ordningen
- A fikk avslag på søknad om AFP. Avslaget begrunnet i at A ikke oppfylte ansiennitetsvilkåret ved fylte 62
- Anført at vedtaket om avslag er ugyldig, subsidiært at det måtte settes til side som grovt og urimelig
- Uttalelser om AFP-ordningen, kravet om "reell arbeidstaker", tariffpartenes felles forståelse og AFP-tilskottsloven.
- A nådde ikke frem

100

100

LG-2020-148805 (Selvbetjent kiosk)

➤ Arbeidsgivers styringsrett

Sakens faktum

- Fjord1 ASA påla styrmenn/kapteiner overordnet ansvar for drift av selvbetjente kiosker på fergen
- Én styrmann og én kaptein gikk til sak om at pålegget var rettstridig, da det lå utenfor arbeidsgivers styringsrett

NYHETER | LAMBERT KLAPP | 19/02

Kaptein og overstyrmann ville ikke ha ansvar for svelene – saksøkte Fjord1



En kaptein og overstyrmann gikk til sak mot Fjord1, da de ble talt om å pålegge de ansatte å være på utkikk etter sveler på et fergeanlegg som skal være den største i regionen. Foto: Øyvind Hovland/NTB Scanpix

Av Torodd Eide

Publisert 14.02.2019

Sak

101

101

LG-2020-148805 (Selvbetjent kiosk)

Rettens vurdering (dissens 4-1)

- Flertallet
 - Bestilling av mat og kiosk varer er tradisjonelt underlagt cateringansatte, men dette var ikke tale om typiske cateringoppgaver
 - Endret ikke stillingens karakter: Det administrative ansvaret for driften av kioskene var ikke ulikt de administrative oppgavene styrmannen allerede hadde
 - Oppgavene var av begrenset omfang
 - En endring som er naturlig å påregne med hensyn til samfunnsutviklingen og digitaliseringen
- Mindretallet: I strid med ansettelsesavtalen. Vesensforskjellige oppgaver

102

102

LG-2021-162405 (lydbåndopptak)

- Bevisavskjæring hemmelig lydbåndopptak
- Arbeidstaker tok hemmelig lydbåndopptak i samtale med arbeidsgiver
- Spørsmål om opptaket skulle nektes ført, jf. tvisteloven § 22-7 (skaffet til veie på utilbørlig måte)
- Momenter:
 - Ikke spesielt grov krenkelse
 - Ikke personlig eller sensitiv karakter
 - Møtet ikke iscenesatt
 - Opptaket vil øke muligheten for materielt riktig avgjørelse
 - Lydbåndopptakene relevante
- Tillatt ført

103

103

LB-2021-134280 (tips og styringsrett)



104

104

04 | Arbeidsretten

JUS JURISTENES
UTDANNINGSENTER

Wiersholm

simonsen
vogtviig
105

105

AR-2021-17 (Tariffrettslig drøftelsesplikt)

Sakens faktum

- En arbeidsgiver hadde sagt opp en tillitsvalgt uten å ha drøftet avgjørelsen med de andre tillitsvalgte, noe arbeidsgiver har plikt til etter Hovedavtalen mellom Virke og LO § 4-4.7
- Arbeidsgiver hadde imidlertid avholdt to drøftelsesmøter i henhold til aml. § 15-1, hvor den oppsagte ble bistått av hovedtillitsvalgte
- Arbeidsgiver anførte at drøftelsesmøte etter aml. § 15-1 kunne erstatte den tariffrettslige drøftelsesplikten, og subsidiært at brudd på drøftelsesplikten var en saksbehandlingsregel som ikke uten videre ledet til at oppsigelsen kjennes ugyldig

106

AR-2021-17 (Tariffrettslig drøftelsesplikt)

Retten vurderinger

- Drøftelsesmøte etter aml. § 15 kan ikke erstatte de tariffrettslige drøftelsesplikten
 - Arbeidsgiver har ut ifra tariffavtalen ikke en skjønnsmessig adgang til å unnlate å avholde slike møter
 - Drøftelsesmøte etter aml. § 15 og de tariffrettslige drøftelsesmøtene har til dels ulike formål
 - Plikten til drøftelsesmøte etter tariffavtalen er mer vidtgående enn etter aml. § 15
- Tariffbruddet medførte at oppsigelsen var ugyldig, da den tariffrettslige drøftelsesplikten er et absolutt krav

107

AR-2021-16 (ansiennitet)

AR-2021-16

Instans	Arbeidsretten – Dom
Dato	2021-06-03
Publisert	AR-2021-16
Stikkord	Femtebering – ansiennitet, Prosess – forhandlingskrav, Domsmyndighet
Sammenheng	Hovedsaken mellom Norsk Psykiaterforening (NPF) og Spøkteliv/Autor bestemmer at utveksling ved permittering skal bygge på ansiennitet, mens mindre del er særlig grunn til bruk. NPF gjorde gjensidig at ansiennitet for Ryggedans som hadde sagt opp for å gå inn i tjenesten i utlandet i perioden 2006-2007 skulle betragtes ut fra samlet tjenestetid, i stedet for sammenhengende tjenestetid. Dette førte ikke frem. Arbeidsretten bemerket at det ikke var noen generell adgang av hvordan ansiennitet skulle beregnes, men som etter en gjennomgang av historikk og praksis mellom partene til at betingelsen skulle bygge på sammenhengende tjenestetid. De avvirket det var tale om, ga ikke grunnlag for å si at tidligere tjenestetid måtte regnes med. NPF avvirket også at Autor ikke kunne se bort fra tidligere tjenestetid ved utvekslingen. Arbeidsretten bemerket at det var et mål at tidligere tjenestetid var relevant ved sakshetsvurderingen etter Hovedsaken § 18 tredje ledd, og særlig hvor arbeidsretten i tjeneste som Ryggedans i Norge skjedde for å tilde stilling som Ryggedans i et annet land. Hvorvidt tidligere tjenestetid kunne tillegges 16 vekt at det var grunnlag for å bruke ansiennitet basert på sammenhengende tjenestetid, ville være på klingen av den tidligere tjenestetid, klingen på og årsaken til arbeidsretten i tjenesten, og klingen på den påfølgende sammenhengende tjenesten. Sammenheng med de avgitte saklige historikkene arbeidsgiver måtte se hen til ved utvekslingen. Det var tale om fortløpende konkrete vurderinger, hvor det ikke på generelt grunnlag kunne ses at det var tariffbrudd å vise bort fra tidligere tjenestetid skolekravet om forhandlingskravet og om Arbeidsrettens domsmyndighet.
Saksling	Saker: 310200 LV, AR-2021-16
Part	Norsk Psykiaterforening (Advokat Tore Lønsetts med) <ol style="list-style-type: none"> 1. Arbeidsgiverforretningen Spøkteliv 2. Autor Psykiolog AS (Advokat Terje Thorsbakken)
Forfatter	Jakob Wærle, Tone Løken Sundet, Sveinung Kaulung, Tor Arne Solbakken, Kim Nordlie, Ulrik Rasmussen og Bendt Johnsen Landstad.
Henvisninger i teksten	Arbeidsoppløsnings (2015) §14 2, §14 3 Arbeidsoppløsnings (2012) §9

108

108

05 | Vedlegg

JUS ARBEIDENS
UTDANNINGSSENTER

Wiersholm

simonsen
vogtviig
109

109

Erstatningsutmåling - oppsigelse/avskjed					
Avgjørelse	Sakstype	Resultat	Erstatning økonomisk tap	Oppreisning	Sakskostnader
B-2019-143505	Oppsigelse	Gyldig	-	-	Arbeidstaker tilkjent delvis sakskostnader
E-2019-126487	Oppsigelse	Gyldig	-	-	Arbeidstaker tilkjent sakskostnader
B-2019-169187	Oppsigelse	Ugyldig	-	-	Arbeidstaker tilkjent sakskostnader - men anken ble forkastet
B-2019-119893	Avskjed	Gyldig	-	-	Arbeidstaker tilkjent sakskostnader
G-2019-72362	Avskjed	Gyldig	-	-	Arbeidsgiver tilkjent sakskostnader
F-2019-167204	Avskjed i oppsigelsestiden	Gyldig	-	-	Arbeidsgiver tilkjent sakskostnader
B-2020-80851	Avskjed	Ugyldig	316 000	20 000	Arbeidstaker tilkjent sakskostnader
H-2020-14512	Avskjed	Ugyldig (oppretholdt som oppsigelse)	655 042	-	Tilkjennes ikke
H-2020-10879	Avskjed	Ugyldig	51 585	28 415	Tilkjennes ikke
G-2020-60710-2	Oppsigelse/ permittering	Ugyldig/Ugyldig	453 600	50 000	Arbeidstaker tilkjent sakskostnader
B-2019-85179-2	Oppsigelse	Gyldig	-	-	Partene bærer sine egne sakskostnader
B-2019-74773	Oppsigelse	Gyldig	-	-	Tilkjennes ikke
B-2019-140972	Oppsigelse	Gyldig	-	-	Tilkjennes ikke

110

Oppsigelse og avskjed – dommer lagmannsrettene

Henvisning	Tema
LB-2020-115009	Oppsigelse av ansatt i bemanningsbyrå
LH-2020-180770	Statsansatt, tilrettevisning stengte for oppsigelse
LB-2021-22841	Oppsigelse bussjåfør, gjentatte brudd på veitrafikkreglene
LB-2019-6469	Avskjed daglig leder
LH-2021-28394	Spørsmål om reelle oppsigelsesgrunner
LG-2021-45622	Tilretteleggingsplikt
LF-2020-173018	Oppsigelse eget forhold
LB-2020-175254	Bonus daglig leder
LF-2020-87984	Uønskede henvendelser til kvinnelige kolleger utenfor arbeidstid
LE-2021-95617	"Ikke-veiledbar" lærer
LB-2020-57468	Manglende arbeidsprestasjoner
LA-2021-56807	Avskjed fastlege grunnet straffbar handling
LB-2021-120105	Avskjed bussjåfør

111

111

Oppsigelse og avskjed – kjennelser lagmannsrettene

Henvisning	Tema
LE-2021-53461	Lærer fratreden
LH-2021-55913	Fratreden, betydningen av avtale om lønn
LB-2021-62957	Avskjed gjeninntreden
LA-2021-64988	Fastlege, avskjed gjeninntreden
LB-2021-8041	Bussmekaniker, avskjed gjeninntreden
LH-2021-56753	Søksmålsfrist, feilopplysning rett til å stå i stilling
LH-2021-130336	Fratreden oppsigelse
LH-2021-69407	Oppsigelse pga sykefravær; gjeninntreden
LB-2021-19120	Søksmålsfrist ikke avbrutt ved forliksklage

112

112

Oppsigelse grunnet virksomhetens forhold – dommer lagmannsrettene

Henvisning	Tema
LG-2020-53612	Endringsoppsigelse daglig leder
LE-2020-62253	Entreprenørfirma; retten vurderer driftsmessige forhold grundlig

Oppsigelse grunnet virksomhetens forhold – kjennelser - lagmannsrettene

Henvisning	Tema
LG-2021-25551	Begjæring om fratreden, arbeidsgiver nådde ikke frem). Skjønnsmessige utvelgelseskriterier anvendt; ikke mulig for retten å vurdere sakligheten
LE-2021-47843	Begjæring om fratreden, arbeidsgiver nådde frem. Kriteriene mer objektive, og arbeidsgiver (SAS) hadde et åpenbart behov for å foreta omfattende oppsigelser
LG-2021-7069	Behandling av begjæring om fratreden utsatt av tingretten, lagmannsretten oppbevret beslutningen

113

113

Diverse – dommer - lagmannsrettene

Henvisning	Tema
LF-2020-73757	Trekk i lønn, avgjort i HR
LB-2021-28942	Personalreglement staten
LA-2020-71022	Erstatningsutmåling fastlege
LA-2020-75949	Fortrinnsrett omgåelse
LB-2020-159214	Krav på lønn/provisjon
LB-2020-171619	Erstatningskrav mot advokat
LA-2020-178814	Substitusjonsprinsippet
LB-2020-175254	Bonus daglig leder
LG-2020-4147	Trekk i lønn - pensjonsinnskudd
LH-2021-2225	Kompensasjon for ikke oppjustert pensjonsgrunnlag

Henvisning	Tema
LB-2020-77679	Dom om fortolkning av dom. Pensjon
LB-2020-163338	Daglig leder erstatningsansvar for ugyldig oppsigelse
LG-2020-45754	Særlig uavhengig stilling
LB-2020-67805	Bortfallsleren
LG-2020-53612	Endringsoppsigelse daglig leder
LB-2020-47049	Arbeidstaker eller oppdragstaker
LA-2020-129450	Arbeidstaker eller oppdragstaker

114

114

Diverse – kjennelser - lagmannsrettene

Henvisning	Tema
LB-2021-13888	Søksmålsfrist virksomhetsoverdragelse, avgjort i HR
LF-2021-4693	Oppfriskning
LF-2021-51775	Forenklet domstolsbehandling
LB-2021-80605	Oppsigelse før tiltredelse
LA-2021-61879	Erstatningskrav. Ankefrist når anken var levert innen fristen men poststempelt fire dager etter
LH-2021-104026	Stansing av sak
LG-2020-174572	Samtykke til anke
LB-2021-120263	Feil meddommer
LH-2021-18948-1	Varsling, ideelle interesser
LA-2021-7863	Konkurrerende virksomhet, bevissikring
LE-2021-109412	Konkurrerende virksomhet, midlertidig forføyning

115

115

Takk for oss!

JUS JURISTENES
UTDANNINGSSENTER

Wiersholm

simonsen
vogtviig

page 116

116