



# Rettslære

**RT-2009-685**

**Domstol:** Norges Høyesterett

**Dato:** 3. juni 2009

**Lov(er):** Arbeidsmiljøloven § 15-7

## Innhold

|                              |    |
|------------------------------|----|
| Saksframstilling.....        | 2  |
| Tingretten.....              | 3  |
| Lagmannsretten .....         | 4  |
| Høyesterett.....             | 4  |
| Høyesteretts vurdering ..... | 7  |
| Dom .....                    | 11 |



**Dommer Bruzelius:**

## Saksframstilling

Saken gjelder gyldigheten av en oppsigelse. Dersom den er ugyldig, er det påstått at arbeidsforholdet likevel skal opphøre, jf. arbeidsmiljøloven § 15-12 første ledd annet punktum.

A, født 0.0.1949, ble i april 1997 fast ansatt som saksbehandler ved kulturetaten i X fylkeskommune. Han hadde tidligere vært lærer og arbeidet med ulike prosjekter innen området barn og ungdom i Y kommune.

A, som har kompetanse innen data, fikk i februar 2002 en nyopprettet stilling i fylkeskommunen som ansvarlig redaktør (webredaktør) for Z. Stillingen var tilknyttet avdeling for bibliotek og kulturformidling, en av fire avdelinger innen kulturetaten. Etaten ledes av fylkeskultursjefen, mens funksjonen som assisterende fylkeskultursjef var lagt til avdelingsleder for bibliotek og kulturformidling. Etter fylkeskommunens reglement er det fylkesrådet, et politisk organ, som har beslutningsmyndighet i oppsigelsessaker.

A ble i oktober 2005 pågrepet av politiet mistenkt for krenkende, seksualisert atferd i form av chatting på nettet med en 14 år gammel jente. Hun hadde et funksjonsnivå som en 7-8 åring, noe A skal ha vært klar over.

Straffesaken ble behandlet av Nord-Troms tingrett 17. februar 2006 og fikk bred omtale i avisene lokalt. Det fremgikk der at en person under navnet «Skumle Skurke--» hadde chattet på nettet med en mindreårig jente i et halvt års tid og hadde brukt utsagn av seksuelt krenkende karakter. Tingretten fant i dommen, som ble avsagt 27. februar, A skyldig i én overtredelse og ett forsøk på overtredelse av straffeloven § 201 bokstav c. Straffen ble satt til betinget fengsel i 45 dager og 15 000 kroner i bot. Dommen ble ikke anket.

A orienterte sine overordnede om pågripelsen og senere om at det ville bli reist straffesak mot ham. Han orienterte videre sine overordnede om dommen og henviste dem til sin forsvarer for nærmere informasjon om saken.

A søkte 7. mars 2006 permisjon fra stillingen som webredaktør da han forsto at det var en belastning for organisasjonen at han skulle være ansvarlig for Z «i den nåværende situasjonen». Søknaden ble innvilget 13. mars 2006. Han skulle fortsette i etaten som rådgiver IKT. Personal- og organisasjonssjefen i fylkeskommunen ble informert om søknaden og endringen i arbeidsoppgaver. A utførte deretter ulike utviklingsoppgaver for kulturetaten, hovedsakelig i tilknytning til Z Norge.

Ved brev 15. august 2006 fikk fylkeskultursjefen spørsmål fra noen som kalte seg pårørendegruppen rundt den 14 år gamle jenten som straffedommen gjaldt, om As fortsatte ansettelse i fylkeskommunen. Det ble bedt om nærmere redegjørelse for hvorfor han fortsatt produserte saker og bilder for Z. Henvendelsen var vedlagt utskrift av straffedommen. Kopi av henvendelsen var sendt media og opposisjonen på fylkestinget.

Fylkeskultursjefen redegjorde i notat 19. august 2006 til fylkesrådsleder og fylkesråd for kultur og helse for administrasjonens håndtering av saken, og i samråd med fylkesrådsleder besvarte fylkeskultursjefen 7. september 2006 henvendelsen fra pårørendegruppen med at nødvendige tiltak var iverksatt.

Det ble i begynnelsen av september 2006 administrativt opprettet personalsak på A, og juridisk rådgiver i fylkeskommunen vurderte om det forelå saklig grunn til oppsigelse som følge av



straffesaken. Den interne vurderingen ble forelagt for KS Advokatene, som 13. september 2006 avga supplerende vurdering.

Den 15. september 2006 gjenga nettavisen til Radio Y den ene chatten som A var domfelt for. Nettavisa hadde flere oppslag om saken, blant annet intervjuer med opposisjonspolitikere. Den 18. september 2006 ble samme chat publisert i VG, og avisen hadde en redaksjonell omtale av saken med referater fra straffedommen.

Samme dag forlot A i forståelse med administrativ ledelse sin arbeidsplass, og han har ikke senere vært tilbake i arbeid i fylkeskommunen.

Fylkeskultursjefen og personal- og organisasjonssjefen hadde 21. september 2006 et møte med A og presenterte mulige løsninger: oppsigelse, endringsoppsigelse eller frivillig avtale om endret stillingsinnhold, eller å slutte i stillingen. A ønsket ikke oppsigelse. Det var enighet om permisjon med lønn «i første omgang i inntil 2 uker fra dato». Nytt møte ble holdt 3. oktober 2006. Denne gangen deltok også to representanter for Fagforbundet. A uttalte at han ønsket å komme tilbake til avdelingen. Arbeidsgiver orienterte om at så vel politikere som kolleger hadde reagert til dels sterkt på avisoppslagene, og at tilliten var svekket. Det var enighet om å finne en løsning som «kunne fungere for oppgaveløsningen, for etaten og fylkeskommunen og for A», og at det skulle utarbeides utkast til skriftlig avtale til neste møte. Permisjonen ble forlenget.

På møtet 6. oktober 2006 la arbeidsgiver frem «forslag til avtale». Utkastet inneholdt generelle og spesielle forutsetninger for fortsettelsen av As arbeidsforhold i fylkeskommunen, men ikke noe om fremtidige arbeidsoppgaver. Under møtet spurte A om arbeidsgiver vurderte oppsigelse, og fikk til svar at «alternativene enten var å inngå en avtale om endring i stilling, eller å komme frem til en frivillig avtale om at A avslutter arbeidsforholdet». På neste møte, 13. oktober 2006, sa A at avtaleutkastet var uakseptabelt slik det forelå ettersom hans arbeids- og ansvarsforhold allerede var blitt endret i mars 2006. Han ønsket en avtale som anga konkrete arbeidsoppgaver, primært knyttet til fylkeskultursenteret. Permisjonen ble forlenget til avtale forelå.

På neste møte, 9. november 2006, opplyste fylkeskommunen at arbeidsgiver ikke kunne ha tillit til A i forhold til ekstern virksomhet, og at man enten ville fremforhandle en frivillig sluttavtale eller si ham opp.

Den 1. desember 2006 varslet advokat Edvardsen, Fagforbundet, arbeidsgiver om at A ønsket å komme tilbake i arbeid, og anmodet om at det ble lagt til rette for gjeninntreden. I et brev datert 14. desember 2006 bestred advokaten at vilkårene for suspensjon og oppsigelse forelå. Det ble opplyst at A ville møte på arbeid 8. januar 2007.

A fikk i brev 15. desember 2006 fra fylkesrådet varsel om oppsigelse. Det ble oppnådd enighet om at A ikke skulle gjeninntre, men fortsette med lønnet permisjon.

Det ble holdt drøftingsmøte 19. januar 2007. Den 12. mars 2007 traff fylkesrådet vedtak om oppsigelse, og A ble sagt opp ved brev av 20. mars 2007, med fratreden 1. juli 2007.

## Tingretten

A reiste 7. juni 2007 søksmål ved Nord-Troms tingrett med påstand om at oppsigelsen kjennes ugyldig og om erstatning. I tilsvaret nedla fylkeskommunen subsidiært krav om at A skulle pålegges å fratre sin stilling, jf. arbeidsmiljøloven § 15-12 første ledd annet punktum og påstand om kjennelse for at han skulle fratre sin stilling mens saken ble behandlet i domstolen.



Tingretten avsa 24. januar 2008 dom hvor fylkeskommunen ble frifunnet og kjennelse hvor A ble pålagt å fratre stillingen innen 1. mars 2008 samt kjennelse for at han skulle fratre sin stilling under behandlingen av saken. Det var dissens i tingretten. Et mindretall på én meddommer mente at oppsigelsen var ugyldig, og at det ikke var rimelig grunn til å pålegge A å fratre stillingen etter § 15-12 første ledd annet punktum.

## Lagmannsretten

A anket dommen og kjennelsen til Hålogaland lagmannsrett, som 24. oktober 2008 avsa dom og kjennelse med slike slutninger:

### «Domsslutning:

1. Oppsigelsen av A er ugyldig.
2. As arbeidsforhold i X fylkeskommune opphører med virkning fra 2 – to – uker fra dommens forkynnelse.
3. X fylkeskommunen betaler innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse erstatning for tap i fremtidig erverv til A med 400 000 – firehundretusen – kroner.
4. Sakskostnader tilkjennes ikke.

Slutning i kjennelse:

1. A plikter innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse å fratre sin stilling mens saken er under behandling for domstolene.
2. X fylkeskommunen tilkjennes sakskostnader med 30 000 – trettitusen – kroner.»

Lagmannsretten kom til at en oppsigelse som i hovedsak var begrunnet med det straffbare forhold nær ett og et halvt år etter tidspunktet for forgåelsen, var ugyldig. Men retten la til grunn at det ville være åpenbart urimelig om arbeidsforholdet fortsatte, tok kravet om fratreden med hjemmel i § 15-12 til følge og avsa kjennelse om fratreden mens saken pågår.

## Høyesterett

A har anket dommen og kjennelsen om fratreden til Høyesterett. Anken over dommen gjelder tolkingen og anvendelsen av arbeidsmiljøloven § 15-12 første ledd annet punktum. X fylkeskommune erklærte avledet anke over lagmannsrettens bevisbedømmelse og rettsanvendelse for så vidt gjelder oppsigelsens gyldighet.

Det er ikke anket over erstatningen som lagmannsretten fastsatte i domsslutningens punkt 3, og partene er enige om denne, dersom verken anken eller den avledete anken fører frem.

Høyesteretts ankeutvalg tillot anken og den avledete anken fremmet, men forkastet i kjennelse 17. februar 2009 (HR-2009-400-U) anken over lagmannsrettens kjennelse 24. oktober 2008.

For Høyesterett er det lagt frem skriftlige erklæringer fra A og tidligere fylkeskultursjef i X fylkeskommune samt 12 vitner, som alle møtte i lagmannsretten. Saken står for Høyesterett i hovedsak som for lagmannsretten.

**Ankende part, A, har i korte trekk anført:**

Lagmannsretten har tatt et korrekt rettslig utgangspunkt for sin vurdering av om oppsigelsen av A er saklig begrunnet.

Det må legges til grunn at As arbeidsavtale ble varig endret i mars 2006 som en konsekvens av straffedommen. Endringene var betydelige. Arbeidsgiver er da avskåret fra ytterligere reaksjoner begrunnet i samme forhold. Forholdsmessighetskravet, som er en del av saklighetsnormen, innebærer at arbeidsgiver som et utgangspunkt bare kan endre arbeidsavtalen i samme omfang som det foreligger tillitssvikt i arbeidsforholdet.

Oppsigelsen er i hovedsak begrunnet i de straffbare handlingene. Den omstendighet at den ene chatten ble offentliggjort i september 2006 gir ikke arbeidsgiver ny adgang til å si opp A på grunn av straffesaken. Fremlagte dokumenter viser dessuten at arbeidsgiver så sent som i møtet 6. oktober 2006, mente at det ikke var aktuelt med oppsigelse.

Det avtaleutkast som fylkeskommunen fremla 6. oktober 2006, tilfredsstillende ikke grunnleggende arbeidsrettslige grunnforutsetninger, blant annet angir det ikke hvilke arbeidsoppgaver A skulle ha. Lagmannsretten tar derfor feil når den sier at avtalen ble avslått.

A ble lovstridig suspendert fra sin stilling i kulturetaten – slik denne var endret – desember 2006/vinteren 2007.

Vil arbeidsgiver begrunne en oppsigelse med arbeidstakers forhold, må det reageres vesentlig raskere enn fylkeskommunen gjorde her. Spørsmålet må tas opp uten ugrunnet opphold og avgjøres innen rimelig tid. Tidsbruken i dette tilfellet fører alene, og under enhver omstendighet som et moment av avgjørende vekt i helhetsvurderingen, til at oppsigelsen er ugyldig.

Også rimelighetshensyn tilsier at det ikke forelå tilstrekkelig saklig grunnlag for å si opp A i mars 2007, selv om slike hensyn har mindre vekt ved oppsigelse på grunn av arbeidstakers forhold enn ved rasjonaliseringsoppsigelser. I interesseavveilingen må hensynet til A trekkes inn, jf. arbeidsmiljøloven § 1-1 bokstav e).

Videre anføres at arbeidsmiljøloven § 15-12 første ledd annet punktum ikke gir adgang til å bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre i et tilfelle som dette. Det foreligger verken særlige forhold som taler mot, eller er åpenbart urimelig, at arbeidsforholdet fortsetter. Bestemmelsen er en sikkerhetsventil. Terskelen for hva som er åpenbart urimelig må heves i takt med at det stilles større krav til hva som er saklig grunn til oppsigelse, og det må tas hensyn til ønsket om å hindre utstøtning fra arbeidslivet.

Lagmannsretten har unnlatt å trekke inn As interesser i avveilingen, herunder hans mulighet for alternativt arbeid og den store belastningen som straffesaken har vært for ham. Også hensynet til den mindreårige sønnen er av betydning, jf. barnekonvensjonen artikkel 3.

A har nedlagt slik påstand:

«**Anken** – spørsmålet om opphør av arbeidsforholdet:

1. X fylkeskommunes krav om at arbeidsforholdet skal opphøre forkastes.
2. X fylkeskommune v/fylkesordføreren plikter å betale erstatning til A beregnet til lønnstap fra 11. november 2008 til tidspunkt for gjeninntreden i stilling i X fylkeskommune.
3. X fylkeskommune v/fylkesordfører betaler As saksomkostninger for tingrett, lagmannsrett og Høyesterett.

**Den avledete anke** – spørsmålet om oppsigelsens gyldighet mm.

1. X fylkeskommunes anke forkastes.
2. X fylkeskommune v/fylkesordfører betaler As omkostninger for tingrett, lagmannsrett og Høyesterett.»

**Ankemotparten, X fylkeskommune, har i korte trekk anført:**

Høyesterett må legge til grunn at A da han ble oppsagt, fremdeles var tilsatt som webredaktør for Z, og at permisjonen var midlertidig. Det foreligger ikke noen varig avtale om endrete arbeidsoppgaver.

De forholdene som A er straffedømt for, er grove brudd på den tillit arbeidsgiver må ha til ham. Selv om handlingene ble begått i fritiden, skjedde det ved bruk av Internett, som er det medium som han benyttet i stillingen som webredaktør. Det dreiet seg dessuten om seksualisert atferd overfor en mindreårig. Én av hovedmålgruppene for arbeidet som webredaktør er barn og ungdom.

Lagmannsretten har lagt for stor vekt på at arbeidsgiver i mars 2006 ikke innhentet nærmere opplysninger om de straffbare forholdene, og ikke i tilstrekkelig grad vektla As egen opptreden etter at han hadde besluttet ikke å anke straffedommen. Overfor overordnede og kolleger bagatelliserte han de straffbare forholdene og hevdet at domfellelsen var uriktig.

Arbeidsgiver må ha rimelig tid til å undersøke saken før det blir truffet vedtak om oppsigelse, jf. Rt-1983-1481. Den omstendighet at forvaltningsloven får anvendelse ved oppsigelser i det offentlige, tilsier ikke at det kan stilles strengere tidsmessige krav til behandlingen enn ved oppsigelser ellers.

Det kan ikke kreves at en arbeidsgiver skaffer seg kunnskap om en straffesak som etterforskes eller som det er tatt ut tiltale i. Det erkjennes at arbeidsgiver kunne utvist større aktivitet og innhentet nærmere opplysninger om straffesaken da dommen forelå. As presentasjon av saken overfor overordnede og kolleger på dette tidspunkt og den oppfatning de derved fikk, må imidlertid tillegges vekt. Han ga uttrykk for at han var uskyldig dømt, og de stolte på ham.

Det må skje en helhetsvurdering av de forholdene som er grunnlaget for oppsigelsen. I tiden etter at han fikk permisjon fra stillingen som webredaktør tilkom nye forhold som viser at A brøt den tillit arbeidsgiver viste ham. Det oppsto en negativ utvikling i arbeidsmiljøet på grunn av arbeidstakers, men også overordnetes opptreden. Dessuten gjorde han et intervju med og fotograferte en 17-år gammel jente i forbindelse med en reportasje fra en festival sommeren 2006, i strid med de avtalte permisjonsvilkårene.

Siden begynnelsen av september er saken blitt behandlet som en personalsak, og behandlingstiden har ikke vært lengre enn nødvendig for å sikre forsvarlig behandling av spørsmålet om oppsigelse.

Ved så grove straffbare handlinger som her, er det begrenset rom for å vektlegge rimelighetshensyn på As side. Dette gjelder også særlige hensyn, som resosialisering og forholdet til sønnen.

Det aksepteres at bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 15-12 første ledd annet punktum er en snever unntaksbestemmelse. Hensett til det fundamentale tillitsbrudd A har gjort seg skyldig i og de store personellmessige konsekvenser hans gjeninntreden i kulturetaten vil ha, var det riktig av lagmannsretten å bestemme at hans arbeidsforhold skulle avsluttes.

**X fylkeskommune har nedlagt slik påstand:**

«I **anken** i hovedsaken

Prinsipalt:

1. Anken forkastes.

Subsidiært:

2. For det tilfellet at anken tas til følge betaler X Fylkeskommune til A erstatning for tapt inntekt fra og med 11. november 2008 og frem til han gjeninntre i stilling.

I begge tilfeller:

3. A plikter å betale X fylkeskommune sine saksomkostninger for tingrett, lagmannsrett og Høyesterett.

#### **I den avledete anken**

1. X fylkeskommune v/ fylkesordføreren frifinnes fra kravet om at oppsigelsen skal kjennes usaklig og ugyldig, og kravet om erstatning.
2. A plikter å betale X fylkeskommune sine saksomkostninger for tingrett, lagmannsrett og Høyesterett.»

#### **Høyesteretts vurdering**

Jeg er kommet til at anken fører frem, og at den avledete anken må forkastes. Jeg behandler først gyldigheten av oppsigelsen, og deretter bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 15-12 første ledd annet punktum

#### **Har oppsigelsen saklig grunn?**

Etter arbeidsmiljøloven § 15-7 første ledd kan en arbeidstaker ikke sies opp «uten at det er saklig begrunnet» i blant annet arbeidstakerens forhold. Bestemmelsen viderefører den tidligere lovens § 60.

Med utgangspunkt i oppsigelsesgrunnlaget og arbeidsavtalen gir bestemmelsen anvisning på en konkret skjønnsmessig avveining av virksomhetens og den ansattes interesser. Spørsmålet er om det etter en samlet avveining av begge parters behov, anses rimelig og naturlig at arbeidsforholdet bringes til opphør. Terskelen for å si opp en ansatt er høy, og arbeidsgiver må kunne vise til gode grunner. Ved oppsigelse på grunn av arbeidstakers uakseptable opptreden utenfor tjenesten stilles særlig strenge krav.

A varslet i oktober 2005 sine overordnede om at han var blitt pågrepet og avhørt av politiet for chatting på nettet med en mindreårig jente. Han informerte dem senere om at det ville bli reist straffesak mot ham. Lagmannsretten har lagt til grunn at iallfall ledelsen i kulturetaten var klar over at avisoppslagene i lokalavisene 18. februar 2006 gjaldt straffesaken mot A. Retten har videre lagt til grunn at A ikke selv aktivt informerte sine overordnede om detaljer i straffesaken, men at han fritok sin forsvarer for taushetsplikt og overlot til ham å besvare alle spørsmål om saken. Forsvareren hadde straffesakens dokumenter og utskrifter av de to chattene. Fylkeskultursjefen hadde en kort samtale med forsvareren, og fikk tilsendt domsslutningen. Hun ba ikke om noen nærmere redegjørelse.

A hadde opprinnelig ment å anke straffedommen, men som det fremgår av et notat som hans forsvarer gjorde 7. mars 2006, besluttet han ikke å anke av hensyn til sønnen. I brev til fylkeskultursjefen samme dag søkte han permisjon fra stillingen som webredaktør. Søknaden ble innvilget 13. mars 2006 av assisterende fylkeskultursjef, som var hans avdelingsleder. Det fremgår av hennes påtegning at A «[f]ortsetter i etaten som rådgiver IKT. Muntlig underretta», og at fylkeskommunens personal- og organisasjonssjef var informert.

A ble sagt opp ved sålydende brev 20. mars 2007 fra fylkesrådsleder:



«X fylkeskommune vedtok i fylkesrådsmøte den 12.03.07 å si deg opp fra din stilling som web-redaktør ved Kulturetaten med fratreden den 01.07.07.

Årsaken til oppsigelsen er blant annet følgende forhold, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 (1):

Fylkesrådet har vurdert de forhold som du er domfelt for i dom av 27.02.06, Nord-Troms Tingrett, i forhold til dine arbeidsoppgaver i X fylkeskommune. Etter fylkesrådets vurdering er de forhold du er domfelt for av en slik art at de representerer et så alvorlig brudd på den tillit som X fylkeskommune må ha til sine ansatte at arbeidsforholdet ikke kan fortsette. Det vises i denne forbindelse særlig til at det dreier seg om en straffbar opptreden ved bruk av det medium som er sentralt i tilknytning til din utførelse av dine arbeidsoppgaver for X fylkeskommune, og at det dreier seg om opptreden overfor en av hovedmålgruppene for fylkeskommunens virksomhet, nemlig ungdom. Fylkesrådet har på bakgrunn av dette ikke den nødvendige tillit til at arbeidsoppgavene som web-redaktør ved Kulturetaten, X fylkeskommune vil bli utført på en betryggende måte. Manglende tillit til utførelsen av arbeidet gjelder også overfor kolleger, samarbeidsparter og spesielt de grupper som fylkeskommunens tjenester på nettet er rettet mot.

Fylkesrådet har vurdert omplassering til andre arbeidsoppgaver i fylkeskommunen. På grunn av tillitsbruddets art og alvorlighet, ved at opptredenen har skjedd slik som nevnt ovenfor, har Fylkesrådet imidlertid kommet til at dette tilsier at ansettelsesforholdet må opphøre. Dessuten har det pådømte forhold svekket tilliten til at du vil kunne ivareta andre oppgaver på en betryggende og forsvarlig måte.»

Oppsigelsen gjelder stillingen som webredaktør, og jeg behandler derfor først As anførsel om at endringene i hans ansvars- og arbeidsforhold i mars 2006 var varige, og at han fra 13. mars 2006 har hatt stilling som rådgiver IKT i kulturetaten i fylkeskommunen.

Det ble ikke inngått noen ny formell arbeidsavtale mellom fylkeskommunen og A, og fylkeskommunen bestrider at det ble foretatt en varig endring av hans ansettelsesforhold i mars 2006.

Det er ubestridt at det i mars 2006 ble foretatt en omfattende endring i As ansvars- og arbeidsforhold, og at han deretter arbeidet som rådgiver IKT. Før jeg tar standpunkt til om det dreier seg om en varig endring, vil jeg kort redegjøre for hvorledes den ble omtalt og vurdert av ulike aktører, særlig fra august 2006.

Jeg nevner innledningsvis at A i sin skriftlige erklæring i anledning ankebehandlingen i Høyesterett har opplyst at han søkte permisjon etter det han oppfattet som instruks fra sin overordnede. Han sier videre at selv om søknaden var utformet som en permisjonssøknad, «var ikke denne noe jeg kunne trekke tilbake og dermed gå inn i redaktørstillingen igjen. Jeg var ikke lenger webredaktør, og ville ikke få stillingen tilbake uten at det var et ønske fra fylkeskommunen».

Jeg går så over til å se på hvorledes endringen i hans arbeidsforhold ble oppfattet etter henvendelsen fra pårørendegruppen. I notatet som fylkeskultursjefen sendte fylkesrådsleder 19. august 2006, heter det at det i samråd med den ansatte er gjort følgende endringer i hans ansvars- og arbeidsoppgaver: «Den ansatte vil ikke lenger ha rollen som webredaktør» og hans deltakelse i eksterne møter/sammenhenger vurderes i hvert enkelt tilfellen av avdelingsleder. Fylkeskommunens jurist som 7. september 2006 la frem en arbeidsrettslig vurdering av saken, la til grunn at straffedommen hadde ført til endring av As arbeidsoppgaver, og uttalte at det var noe sent å vurdere oppsigelse, når dette ikke var blitt gjort umiddelbart. I møtet 6. oktober synes som jeg tidligere har omtalt, arbeidsgiver på direkte spørsmål ikke å ha ansett oppsigelse som et aktuelt alternativ. Og i møtet 13.





oktober 2006 viste A til at hans arbeids- og ansvarsforhold var blitt endret allerede i mars 2006 uten at arbeidsgiver protokollerte et annet syn. Endelig nevner jeg at advokat Edvardsen i en uttalelse 26. februar 2007 til utkastet til fylkesrådsnotat pekte på at «i forlengelsen av domsavsigelsen ble det gjennomført ikke ubetydelige endringer i As arbeidsavtale».

Selv om As arbeidsoppgaver ikke ble formelt riktig endret i mars 2006, mener jeg med henvisning til det jeg har redegjort for og til at fylkeskommunens personal- og organisasjonssjef allerede i mars 2006 ble kjent med endringen, at det ikke er tvilsomt at det i mars 2006 fant sted en varig endring av arbeidsforholdet. As stilling deretter var rådgiver IKT i kulturetaten og ikke webredaktør.

Oppsigelsesbrevet, som jeg har gjengitt, viser til de straffbare forholdene, og til at disse ble begått med det medium som står sentralt «i tilknytning til din utførelse av dine arbeidsoppgaver for X fylkeskommune, og at det dreier seg om opptreden overfor en av hovedmålgruppene for fylkeskommunens virksomhet». Det sies videre at man ikke har tillit til at arbeidsoppgavene som webredaktør vil bli utført på en betryggende måte, og at andre grupperinger deler denne mangelen på tillit. Begrunnelsen er i sin helhet knyttet til stillingen som webredaktør. Oppsigelsen gjelder imidlertid en stilling som han ikke hadde, og er da ugyldig.

Fylkeskommunen har subsidiært gjort gjeldende at selv om arbeidsforholdet ble varig endret i mars 2006, foreligger det nye forhold som sammen med de straffbare handlingene gjør oppsigelsen saklig. Det er vist til at da innholdet av chattene ble kjent, viste det seg at A ikke hadde vært oppriktig i sin omtale av saken overfor arbeidsgiver og kolleger og hadde misbrukt deres tillit. Det ble videre vist til at han ikke hadde etterlevd avtalen med sine overordnede.

Fylkeskommunen ser her bort fra at oppsigelsen gjelder stillingen som webredaktør. Det er derfor vanskelig å vurdere denne subsidiære anførselen. Jeg minner imidlertid om at A etter straffesaken oppfordret sine nærmeste overordnede til å ta kontakt med forsvarer for å få nærmere informasjon om saken, og at de bare i meget begrenset omfang benyttet seg av denne muligheten. Jeg kan vanskelig se at A er å bebreide for at arbeidsgiver ikke på dette tidspunkt skaffet seg fullstendig kunnskap om saken. Verken vedtaket eller innstillingen til fylkesrådet sier at han opptrådte illojalt på dette punkt. Jeg tilføyer at fylkeskultursjefen i sitt notat 19. august 2006 til fylkesrådsleder mfl. sier at «[d]en ansatte har, fra dag 1, vært helt åpen overfor ledelsen, og informert avdelingsleder og etatssjef om saken fra den oppsto, tiltale, rettssak og forhold rundt dette». Notatet er som kjent skrevet på et tidspunkt hvor fylkeskultursjefen hadde fått tilsendt kopi av straffedommen som vedlegg til henvendelsen fra pårørendegruppen.

Fylkeskommunen har videre vist til at flere i kulturetaten mener at A i samtaler har bagatellisert de straffbare handlingene, og at de, særlig etter å ha blitt kjent med chattenes innhold, har følt seg skuffet, og at han har sviktet deres tillit. Selv om det kan være grunn for slike følelser, mener jeg at det er As overordnede som har ansvar for at det har oppstått en slik situasjon. Dersom de hadde skaffet seg fullstendig oversikt over straffesaken fra forsvarer, ville spørsmålet om As arbeidsforhold kunne ha blitt håndtert annerledes.

Jeg kan ikke se at intervjuet med og fotografiet av en 17 år gammel jente som A sommeren 2006 tok på en festival hvor han deltok etter avtale med sin nærmeste overordnede, er tegn på illojal oppførsel fra hans side.

Min konklusjon er at oppsigelsen av A fra stillingen som webredaktør i mars 2007, må kjennes ugyldig. Lagmannsretten kom som nevnt til samme resultat, men ut fra en vurdering av tidsforløpet fra pågripelsen i oktober 2005 til tidspunktet for vedtaket om oppsigelse i mars 2007. Jeg er enig i at fylkeskommunen benyttet altfor lang tid i saken hensett til at faktum er oversiktlig og klarlagt

gjennom straffedommen. Det var da ikke behov for omfattende vurderinger av hvilken reaksjon man mente de straffbare forholdene foranlediget. Den omstendighet at politisk ledelse i fylkeskommunen først var blitt gjort kjent med saken i august/september 2006, endrer ikke dette.

### **Arbeidsmiljøloven § 15-12 første ledd annet punktum**

Når en usaklig oppsigelse kjennes ugyldig, er hovedregelen etter arbeidsmiljøloven § 15-12 første ledd første punktum at arbeidsforholdet består, og at arbeidstaker skal fortsette i stillingen. Har arbeidstaker ikke stått i stillingen under sakens behandling, innebærer ugyldighet at arbeidsgiver plikter å gjeninnta arbeidstakeren i sin stilling.

Arbeidsmiljøloven § 15-12 første ledd annet punktum åpner imidlertid for at domstolene i særlige tilfeller «etter påstand fra arbeidsgiver, [kan] bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter». Loven av 1977 inneholdt tilsvarende bestemmelse i § 62 første ledd annet punktum. Det fremgår av forarbeidene til bestemmelsen at dersom retten finner det åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter kan den etter en avveining av partenes interesser bestemme at det skal opphøre, jf. Ot.prp.nr.41 (1975–1976) side 24. Bestemmelsen er en snever unntakshjemmel.

Lagmannsretten fant at det var åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter, og begrunnet dette med at «den tid som har gått, de alvorlige straffbare handlinger A er dømt for og den mangel på tillit som arbeidsgiver og kolleger fortsatt har tilkjennegitt, gjør det i dag uaktuelt at A kan gjeninntre i web-redaktør stillingen. Det er videre lagmannsrettens syn at A selv har avskåret seg fra å kunne kreve å fortsette i alternativ stilling».

Spørsmålet om gjeninntreden skal imidlertid vurderes i relasjon til stilling som rådgiver IKT. Jeg kan da vanskelig se at det er åpenbart urimelig for arbeidsgiver at arbeidsforholdet fortsetter. Fylkeskommunen er en stor arbeidsgiver med gode muligheter for å finne egnete arbeidsoppgaver for A.

Oppsigelsen av A må, som jeg har påvist, kjennes ugyldig. Jeg har dessuten konstatert at fylkeskommunen brukte alt for lang tid før A ble oppsagt. Det er da sterke motforestillinger mot å legge vekt på den omstendighet at A ikke har vært i arbeid siden slutten av september 2006. Selv om det nok opprinnelig var hensynet til A som begrunnet permisjonen, fremtrer hensynet til arbeidsgiver etter hvert som den dominerende begrunnelsen.

Slik jeg ser det, er det bare i begrenset grad åpning for å trekke de straffbare forholdene inn i vurderingen etter § 15-12 første ledd annet punktum, når disse allerede har ført til endring av ansvars- og arbeidsoppgavene. Jeg tilføyer at vurderingen skal skje ut fra situasjonen i dag.

Det er heller ikke etter mitt syn grunn til nå å legge vekt på arbeidsgivers og kollegers påståtte manglende tillit til A i vurderingen av om det vil være åpenbart urimelig at A får fortsette i sin stilling. Fylkeskommunen plikter som andre arbeidsgivere å sørge for et inkluderende arbeidsliv og å motvirke utstøting fra arbeidslivet, jf. arbeidsmiljøloven § 1-1 bokstav e).

Den omstendighet at A ikke aksepterte «forslaget til avtale» som arbeidsgiver la frem i møtet 6. oktober 2006, kan heller ikke begrunne at han ikke skal gjeninntre i stillingen. Forslaget inneholdt som nevnt ikke noe om hans fremtidige arbeidsoppgaver. Hensett til at disse var blitt endret i mars 2006, kan han vanskelig bebreides for at han ikke gikk med på en slik avtale.



Min konklusjon er således at As anke fører frem, og at han skal gjeninntre i sin stilling. Partene er enige om at A da har krav på å få erstattet sitt inntektstap fra og med 11. november 2008 og frem til at han gjeninntre i stilling.

Ankende part har fått medhold i anken, og ankemotparten har ikke vunnet frem i den avledete anken. Etter hovedregelen i tvisteloven § 20-2 første ledd har ankende part krav på erstatning for sine sakskostnader fra motparten. Høyesteretts resultat må legges til grunn for avgjørelsen av sakskostnadene for alle instanser. A har krevd til sammen 559 617 kroner for tingrett, lagmannsrett og Høyesterett, hvorav 226 800 kroner utgjør salær for Høyesterett. Kravet tas til følge.

Jeg stemmer for denne dom:

I anken:

1. X fylkeskommunes krav om at arbeidsforholdet skal opphøre tas ikke til følge.
2. X fylkeskommune betaler til A hans lønnstap fra 11. november 2008 til han gjeninntre i stilling i fylkeskommunen.

I den avledete anken:

X fylkeskommunes anke forkastes.

I begge anker:

I sakskostnader for tingretten, lagmannsretten og Høyesterett betaler X fylkeskommune til A 559 617 – femhundreogfemtinitusensekshundreogsyttent – kroner innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av denne dom.

(80) Dommer Stabel: Jeg er i det vesentlige og i resultatet enig med førstvoterende.

(81) Kst. dommer Falkanger: Likeså.

(82) Dommer Tønder: Likeså.

(83) Dommer Lund: Likeså.

(84) Etter stemmegivningen avsa Høyesterett denne

## Dom

**I anken:**

1. X fylkeskommunes krav om at arbeidsforholdet skal opphøre tas ikke til følge.
2. X fylkeskommune betaler til A hans lønnstap fra 11. november 2008 til han gjeninntre i stilling i fylkeskommunen.

**I den avledete anken:**

X fylkeskommunes anke forkastes.

**I begge anker:**

I sakskostnader for tingretten, lagmannsretten og Høyesterett betaler X fylkeskommune til A 559 617 – femhundreogfemtinitusensekshundreogsyttent – kroner innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av denne dom