



ROMSDAL TINGRETT

DOM

Avsagt: 12.11.2020 i Romsdal tingrett, Molde

Saksnr.: 19-186666TVI-ROMS

Dommer: Tingrettsdommer Øyvind Panzer Iversen

Meddommere: Kjetil Bjerkestrand
Hovedverneombud Egil Hordnes

Saken gjelder: Arbeidsmiljøloven - aml, 17.06.2005 nr. 62

██████████ Advokat Karl Inge Rotmo

mot

██████ ██████ AS Advokat Trond Svinø

DOM

Saken gjelder oppsigelse i arbeidsforhold.

1 Sakens bakgrunn

1.1 Kort om partene

Saksøker er [REDACTED] f. [REDACTED]. Han er opprinnelig fra [REDACTED]. Han kom til Norge i 2005.

Saksøkte er [REDACTED] AS, heretter i hovedsak benevnt som «[REDACTED]». Selskapet er ett av fem datterselskaper i [REDACTED] AS. [REDACTED] aktivitet er knyttet til [REDACTED] av bobiler og campingvogner fra tyske og italienske produsenter. [REDACTED] selger de [REDACTED] bobilene og campingvognene til sitt forhandlernetter i Norge, hvoretter forhandlernetter selger disse til sluttbruker.

1.2 [REDACTED] ansettelsesforhold i [REDACTED] AS

[REDACTED] har siden han kom til Norge hatt et ansettelsesforhold hos selskap i [REDACTED] AS. Han var først ansatt som sjåfør. Han ble ansatt i [REDACTED] i 2007. Selskapet het på dette tidspunkt [REDACTED] AS. Siste arbeidskontrakt ble inngått 02.01.2012. I følge arbeidskontrakten er [REDACTED] ansatt som teknisk assistent. Hans arbeid har vært knyttet til reklamasjonsavdelingen.

Den 11.04.2011 fikk [REDACTED] e-post fra sin nærmeste overordnende, inneholdende en skriftlig tilrettevisning:

«Jeg godtar ikke at du har en oppførsel som du viste tidligere i dag. I alle fall ikke overfor mine kollegaer eller i mitt nærvær på vår arbeidsplass. Når en omgås kollegaer må en kunne forvente vanlig folkeskikk. Sinneutbruddet som du viste er helt uakseptabelt.»

Videre fikk han en skriftlig advarsel fra daglig leder den 21.08.2014. Av advarselen fremgår bl.a.:

«Ved flere anledninger har du troppet opp på mitt kontor i stort sinne og med en høyrøstet adferd. Likeså har du hatt episoder der du har vært oppfarende og høyrøstet med utskjelling av din nærmeste overordnede.»

I november 2014 ble bedriftshelsetjenesten og tillitsmannsapparatet koblet inn, bl.a. for å avklare rollefordelingen mellom [REDACTED] og hans leder.

Den 07.01.2016 mottok han en ny advarsel. Dette i forbindelse med at [REDAKTERT] skulle delta i et kurs hos en av selskapets leverandører. I advarselen fremgår bl.a.:

«Slik jeg oppfattet det nektet du å være med på kurset og du brukte som argumentasjon «at du ikke ville være Krokens kaosrepresentant hos Hymer». Du aksepterer heller ikke å være med fordi det var noen andre som hadde foretatt deler av planleggingen.»

I april i 2016 utferdiget [REDAKTERT] nærmeste overordnede et notat hvor det beskrives at arbeidstaker var årsak til en høylytt krangel mellom de nevnte personer. Dette med bakgrunn i arbeidsgivers informasjonsplikt overfor NAV.

Våren 2018 utferdiget dessuten [REDAKTERT] kollegaer på reklamasjonsavdelingen et notat i ti punkter, hvor [REDAKTERT] opptreden i arbeidssituasjonen ble beskrevet. Av notatet fremgår bl.a. at kollegaene oppfatter ham som hissig og sint – både overfor kollegaer og kunder.

Den 07.12.2018 ble det avholdt et møte mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Tema for møtet var knyttet til hvordan [REDAKTERT] fungerte i sin stilling. Av møtereferatet fremgår at arbeidsgiver bl.a. påpekte at det over tid har vært misnøye med det arbeid [REDAKTERT] har utført. Arbeidstaker ga på sin side uttrykk for at han

«ikke kjente til disse forholdene, eller at noe av dette var tatt opp med ham tidligere. Han opplever at arbeidsgiver ikke er konkret når han foreholdes kommentarene ovenfor.»

I forbindelse med at [REDAKTERT] våren 2019 skulle komme tilbake i arbeid etter lengre tids sykemelding, opplevde han endring i sine arbeidsoppgaver og i sin kontorplassering. Forholdet ble påpekt overfor arbeidsgiver via tillitsmannsapparatet.

1.3 Arbeidsgivers nedbemanningsprosess

Den 28.05.2019 ble det avholdt styremøte i selskapet. Styret ble her informert om at selskapet opplevde betydelige økonomiske utfordringer. Som en konsekvens av dette vedtok styret at selskapet skulle redusere kostnadene.

Den 20. 06.2019 ble det gjennomført møte mellom selskapet og tillitsvalgte. Fra protokollen hitsettes:

«Med fallende omsetning og driftsresultat i alle forretningsområder, samt negativt driftsresultat i [REDAKTERT] for 2018 og hittil i 2019, må det gjennomføres kostnadseffektiverende tiltak i hele verdikjeden og alle forretningsområder for å styrke vår konkurransekraft og tilrettelegge for lønnsom vekst. Etter mange år med

kraftig vekst er det nå behov for [REDAKTERT] av virksomheten, slik at vi blir bedre rustet for fremtiden.

...

Det var enighet mellom ansattes- og selskapets representanter om at situasjonen er lite tilfredsstillende og foreslåtte tiltak er nødvendig og må gjennomføres.»

Saken ble på nytt drøftet med de tillitsvalgte i møte den 05.09.2019. Partene drøftet bl.a. utvelgelseskriterier ved nedbemanning:

«Når det kommer til utvelgelseskriterier er utgangspunktet at de arbeidstakere som er best kvalifisert for de gjenværende stillingene beholdes (formal- og realkompetanse, og egnethet). Det er også slik at både sosiale hensyn og ansiennitet vil bli med i vurderingen da det ikke er ønskelig at oppsigelsen skal virke urimelig eller være farget av skjønn alene.

De tillitsvalgte mener at utvalgskrets skal være hele bedriften og at ansiennitet skal være 1. prioritet. Ledelsen hadde som nevnt en mer balansert tilnærming på dette der flere kriterier, om nevnt over, må være tungtveiende for å oppnå effektiv og rasjonell drift for økt konkurransekraft. Ledelsen og de tillitsvalgte var uenig på når det kom til kriteriet for vektleggingen av ansiennitet som utvelgelseskriterie.»

Arbeidsgiver informerte de ansatte om nedbemanningsprosessen i fellesbrev av 11.09.2019, og styret foretok formelt vedtak om nedbemanning den 20.09.2019.

Den 25.09.2019 ble det avholdt drøftelsesmøte i medhold av arbeidsmiljøloven § 15-1 mellom [REDAKTERT] og [REDAKTERT]. Av protokollen fremgår at arbeidsgiver gjorde nærmere rede for selskapets vanskelig økonomiske situasjon. Videre ble følgende trukket frem:

«En har gått gjennom organisasjonen og vurdert potensielle områder for effektivisering, og basert på dette har man identifisert en utvalgskrets som er aktuelle å vurdere for omorganisering og/eller nedbemanning. Dette er bakgrunnen for at du er innkalt til drøftelsesmøte.

Det ble også presisert at virksomheten har definert utvelgelseskriteriene: 1. Kompetanse, 2. ansiennitet, 3. sosiale forhold og at disse skal benyttes ved vurderingen av hvilke ansatte som eventuelt sies opp.»

I protokollen er det ikke beskrevet forhold knyttet til arbeidsgivers tidligere tilrettevisninger og advarsler overfor arbeidstaker, se pkt. 1.2 ovenfor.

Det fremgår videre av protokollen at arbeidstaker fremholdt sin lange ansiennitet i virksomheten, samtidig som han gjorde gjeldende at han hadde riktig kompetanse for stillingen. Avslutningsvis i protokollen er følgende inntatt:

«Basert på våre vurderinger er det to ansatte på teknisk avdeling som er overflødig. ■■■■■ stiller seg uforstående til at ikke andre på teknisk avdeling må gå istedenfor han.

Det er selskapet sin vurdering ut fra de rådende økonomiske forhold at stillingen er overflødig, og at ■■■■■ blir oppsagt i sin stilling den 30. september 2018.»

Formell oppsigelse ble deretter gitt 30.09.2020. I oppsigelsesbrevet er det eksplisitt påpekt at oppsigelsen «er begrunnet i virksomhetens forhold».

Forhandlingsmøte etter arbeidsmiljøloven § 17-3 ble avholdt 18.10.2019. Av protokollen fremgår følgende:

«Arbeidsgiver anførte:

Oppsigelsen av ■■■■■ er saklig begrunnet i virksomhetens forhold. Virksomheten har vurdert at en ikke har andre stillinger å tilby ■■■■■

Arbeidsgiver har vurdert ■■■■■ sine anførsler om at han ikke vil ha mulighet til å skaffe seg annet arbeid. Det vises imidlertid til at det til enhver tid er aktuelle stillinger utlyst i og rundt Åndalsnes og at ■■■■■ selv har informert arbeidsgiver om at han har avslått jobbtilbud han fikk kort tid før nedbemanningen ble satt i gang. ■■■■■ må imidlertid påregne å også lete etter arbeid utenfor Åndalsnes.

■■■■■ tilbys fritak for arbeidsplikten i oppsigelsestiden med lønn for å øke sine muligheter til å skaffe seg arbeid før oppsigelsestiden på 5 måneder er omme.

Arbeidstaker anførte:

■■■■■ er uenig i at han blir sagt opp, da han har lengre ansiennitet, over 10 år, en andre ansatte som ikke er berørt, og han krever derfor at han tilbys en annen stilling i bedriften og at oppsigelsen trekkes.

■■■■■ mener at han har kompetanse til å fylle andre stillinger i bedriften og er kjent med den digitaliseringen som har vært i bedriften den senere tid.»

Partene kom ikke til enighet i forhandlingsmøtet.

■■■■■ har stått i stillingen under prosessen.

1.4 Rettens behandling

■■■■ tok ut stevning for Romsdal tingrett den 13.12.2019. ■■■■ AS tok til motmæle i tilsvar av 10.01.2020.

Partene var i utgangspunktet enige om at det skulle avholdes rettsmekling 04.02.2020. Partene ble imidlertid ikke enige om rammene for rettsmekling, og denne ble derfor avlyst.

Grunnet utbrudd av Covid-19 ble hovedforhandling først avholdt 13. og 14.10.2020. Retten mottok forklaring fra partene og seks vitner. Det ble dokumentert slik det er beskrevet i rettsboken.

2 Saksøkers påstandsgrunnlag

Oppsigelsen gjelder en bedrift som er tariffbundet og hvor det gjelder et skjerpet ansiennitetsprinsipp. Dette prinsippet er en bindende norm for arbeidsgiver, og dersom oppsigelsen skjer i strid med tariffavtalens ansiennitetsprinsipp vil oppsigelsen være usaklig etter arbeidsmiljøloven § 15-7.

Partene er enige om at ■■■■ hadde behov for nedbemanning. De er imidlertid ikke enige når det gjelder kriteriene for hvem som skal defineres som overtallige. Arbeidsgivers utgangspunkt om at det er de best kvalifiserte for gjenværende stillinger som skal beholdes er i strid med tariffavtalen. Ansiennitet blir i så tilfelle kun en sluttkontroll som fanger opp urimelige resultater. Som det fremgår av Skanskadommen, HR-2019-424-A, er ansiennitet et tungtveiende kriterium som alltid danner utgangspunktet for vurderingen.

■■■■ har bred og relevant kompetanse og kan gå inn i en rekke forskjellige stillingstyper. ■■■■ har beholdt en ansatt med betydelig kortere ansiennitet enn saksøker. Vedkommendes kvalifikasjoner vil ikke veie opp for den store forskjellen i ansiennitet.

Oppsigelsen er dessuten usaklig på bakgrunn av en interesseavveining mellom partene. Saksøker er i en alder som vil gjøre det utfordrende for ham å finne annet arbeid. Ulempen ved oppsigelsen overgår den gevinst arbeidsgiver har ved å avslutte arbeidsforholdet.

Det gjøres videre gjeldende at arbeidsgivers saksbehandling har vært uforsvarlig. Arbeidsgiver har benyttet et vurderingsskjema som har vært helt ukjent både for tillitsvalgte og arbeidstaker. Dette utgjør et brudd på tariffavtalens drøftingsplikt. Som det fremgår av protokoll fra drøftelsesmøte var arbeidsgivers beslutning om oppsigelse tatt allerede før drøftelsesmøtet.

Videre vises til at arbeidsgiver like før avsluttet saksforberedelse for tingretten presenterte en rekke dokumenter som viser det egentlige motivet for å bli kvitt ■■■■ Hans personlige

forhold var hverken tematisert i drøftelsesmøte, oppsigelse, forhandlingsmøte eller stevning. Materialet avviker i stor grad fra det som er gitt som begrunnelse for at han ble vurdert som overtallig. Dette underbygger at saksbehandlingen har vært uforsvarlig fra arbeidsgivers side, hvilket igjen må medføre at oppsigelsen anses å være usaklig og dermed også ugyldig.

■■■■ har stått i stillingen og lider ikke noe økonomisk tap. Han har imidlertid krav på oppreisningserstatning etter arbeidsmiljøloven § 15-12 (2). Det gjøres gjeldende at nivået for oppreisningserstatning er på kr 100 000 i tilfeller som dette.

■■■■■■ har lagt ned slik påstand:

- 1 Oppsigelsen av ■■■■ ■■■■ er ugyldig.
- 2 ■■■■ ■■■■ AS dømmes til å betale ■■■■ ■■■■ erstatning etter rettens skjønn med tillegg av forsinkelsesrente i medhold av forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd førte punktum fra forfall til betaling skjer.
- 3 ■■■■ ■■■■ AS dømmes til å betale ■■■■ ■■■■ sakskostnader.

3 Saksøktes påstandsgrunnlag

Oppsigelsen av ■■■■ ■■■■ grunnet forhold hos arbeidsgiver har vært saklig, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7. Det gjøres gjeldende at grunnlaget for nedbemanningen og utvelgelsesprosessen har bygget på et relevant og saklig grunnlag. Arbeidsgivers saksbehandling har vært fullt ut forsvarelig.

Partene er enige om at arbeidsgiver på oppsigelsestiden hadde behov for å redusere kostnadene, og at man som en del av dette måtte nedbemanne. Partene er videre enige om at den utvelgelseskrets som er valgt er relevant. Partene er imidlertid ikke enige om utvelgelseskriteriene. Arbeidsgiver anfører at utvelgelseskriteriene har vært saklige.

Ansiennitet kan fravikes ved saklig grunn. Arbeidsgivers behov og situasjon er avgjørende for hvor store forskjeller i bl.a. egnethet eller kompetanse som kreves for å fravike ansiennitet.

Det kan ikke være tvilsomt at ■■■■ formal- og realkompetanse er relevante og saklige momenter ved oppsigelse grunnet virksomhetens forhold. Det samme gjelder ■■■■ egnethet, bl.a. i form av samarbeid, tilgjengelighet, kommunikasjon og servicegrad. Arbeidsgiver har avdekket og korrekt vurdert at ■■■■ på disse områdene har ikke ubetydelige svakheter. Han skiller seg betydelig ut i negativ grad, sammenlignet med

øvrige gjenværende ansatte. Dette må i det konkrete tilfellet tillegges vekt på bekostning av andre relevante hensyn som ansiennitet og sosiale forhold.

For [REDACTED] som er i en utfordrende og kritisk finansiell stilling, og som har funnet det nødvendig å redusere antallet saksbehandlere på reklamasjonsavdelingen med 50 %, er det selvsagt helt avgjørende for fortsatt drift at gjenværende ansatte vil fungere i stillingene. Disse hensyn vil derfor være tungtveiende. Prinsippene for utvelgelse har dessuten vært godt forankret i drøftelser med de tillitsvalgte. Bevisførselen har dessuten vist at ingen er av den oppfatning at [REDACTED] vil fungere i stillingen

Hva gjelder interesseavveiningen i arbeidsmiljøloven § 15-7 (2) vises til at en oppsigelse alltid vil ramme en ansatt hardt. [REDACTED] har søkt på andre jobber, og han har også fått andre jobbtillbud. Han var 57 år på oppsigelsestidspunktet, samtidig er arbeidsmarkedet i nærområdet godt. Arbeidsgiver er på sin side i en svært kritisk økonomisk situasjon, noe som har gjort kutt nødvendig. [REDACTED] interesseavveining har vært forsvarlig.

[REDACTED] saksbehandling har også vært forsvarlig. Arbeidsgiver har foretatt en grundig og samvittighetsfull utvelgelse. Arbeidsgivers vurderinger har vært etterprøvbare, og de er bygget på riktig grunnlag. Bevisførselen for retten har vist at det ikke er grunnlag for å konkludere annerledes enn hva arbeidsgiver rent faktisk har gjort.

Oppsigelsen er saklig begrunnet i virksomhetens forhold. Følgelig kan oppsigelsen ikke anses ugyldig.

Subsidiært gjøres gjeldende at det uansett ikke vil være grunnlag for oppreisningserstatning etter arbeidsmiljøloven § 15-12.

[REDACTED] AS har lagt ned slik påstand:

- 1 [REDACTED] AS frifinnes.
- 2 [REDACTED] AS tilkjennes sakskostnader.

4 Rettens vurdering

4.1 Oppsigelsen

Spørsmålet for retten er om [REDACTED] oppsigelse av [REDACTED] av 30.09.2019 er ugyldig. Oppsigelsen er begrunnet i nedbemanning, og etter arbeidsmiljøloven § 15-7 (1) kan ikke en arbeidstaker

«sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.»

Videre fremgår følgende av arbeidsmiljøloven § 15-7 (2):

«Skyldes oppsigelsen driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, er den ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har et annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstaker. Ved avgjørelse av om en oppsigelse har saklig grunn i driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker.»

Det springende punkt er følgelig om [REDAKTERT] oppsigelse av 30.09.2019 er saklig begrunnet i virksomhetens forhold. Et grunnvilkår for at en oppsigelse skal anses saklig er at arbeidsgiver kan sannsynliggjøre at det er gjennomført en forsvarlig saksbehandling, og at eventuelle mangler ved saksbehandlingen ikke har virket inn på beslutningen om oppsigelse av den enkelte arbeidstaker. Det vises til Høyesteretts dom, inntatt i Rt. 1984 side 1058:

«Det er etter min mening domstolenes oppgave å prøve om regelen er riktig anvendt i det konkrete tilfellet. Dette innebærer at domstolene kan prøve om oppsigelsen bygger på et riktig og fyldestgjørende faktisk grunnlag, om den begrunnelse som ligger til grunn bygger på relevante argumenter, om vurderingen har tilstrekkelig bredde, således også om avveiningen omfattet de rimelighetshensyn som her gjør seg gjeldende i forhold til arbeidstakeren.»

Retten konstaterer at arbeidsgiver på et svært sent tidspunkt ga tilkjenne at forhold knyttet til [REDAKTERT] opptreden og utførelse av arbeidet var vektlagt i forbindelse med oppsigelsen. [REDAKTERT] unnlot å gjøre oppmerksom på dette i innkallingen til drøftelsesmøtet med [REDAKTERT] den 18.09.2019, og protokollen fra drøftelsesmøtet den 25.09.2019 viser at dette heller ikke ble bekjentgjort der. Videre så unnlot arbeidsgiver å opplyse om dette i oppsigelsesbrevet den 30.09.2019, og det ble heller ikke tematisert i forhandlingsmøte mellom partene den 18.10.2019. Forhold knyttet til [REDAKTERT] opptreden og utførelse av arbeidet ble heller ikke tatt opp i arbeidsgivers tilsvarende til Romsdal tingrett den 10.01.2020. Etter hva retten kan se ble dette forhold først brakt på banen ved [REDAKTERT] prosesskriv av 23.09.2020 – ca. tre uker før hovedforhandlingens oppstart.

Ved å unnlate å adressere forhold knyttet til [REDAKTERT] opptreden og utførelse av arbeidet under hele oppsigelsesprosessen, har arbeidsgiver fratatt [REDAKTERT] muligheten til å oppklare uklarheter. Han har derved ikke hatt muligheten til å imøtegå eventuelle misforståelser, og han har heller ikke kunnet gjøre rede for hvilke muligheter han på oppsigelsestidspunktet hadde til å korrigere egen opptreden. Slik retten ser det har arbeidsgiver, ved å beslutte oppsigelse uten at arbeidstaker har hatt mulighet for å ta til motmæle, ikke hatt tilstrekkelig

bredde i sin vurdering. Det faktiske grunnlaget som ligger til grunn for oppsigelsen bygger derved ikke på et tilstrekkelig fyldestgjørende grunnlag. På dette punkt er arbeidsgivers saksbehandling, slik retten ser det, ikke forsvarlig.

Selv om saksbehandlingen ikke er forsvarlig vil retten kunne opprettholde oppsigelsen dersom det ikke er rimelig grunn til å tro at saksbehandlingsfeilen har hatt betydning for virksomhetens beslutning om oppsigelse. Det vises bl.a. til dommen inntatt i Rt. 1972 side 1330, hvor følgende er uttalt:

«slik som denne saken ligger an, kan bedriften etter min mening bare unngå ansvar dersom det kan anses godtgjort at en forhåndsdrøftelse med [arbeidstakeren] ville ha vært uten betydning for styrets avgjørelse.»

Arbeidstakers mulighet for kontradiksjon i saker om oppsigelse er en grunnleggende rettighet. Av denne grunn stilles det f.eks. krav til bl.a. drøftelsesmøte forut for en oppsigelse. Når arbeidsgiver, som i vår sak, ikke gjør rede for hele bakgrunnen for at arbeidstaker sies opp, vil det for arbeidstaker være nærmest umulig å kunne ta til motmæle. Retten er i og for seg enig med arbeidsgiver i at flere av de forhold som omhandler [redacted] opptreden på arbeidsplassen er av alvorlig og uheldig karakter. Samtidig er det lite tilfredsstillende at [redacted] under oppsigelsesprosessen overhodet ikke blir informert om at disse forhold er vektlagt. Når han på dette vis berøves muligheten til å gjøre rede for sitt standpunkt, kan retten ikke se det annerledes enn at saksbehandlingsfeilen kan ha hatt innvirkning på [redacted] beslutning om å si ham opp.

Retten legger etter dette til grunn at oppsigelsen av [redacted] [redacted] ikke er saklig begrunnet, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7. I medhold av arbeidsmiljøloven § 15-12 kjennes derfor oppsigelsen av 30.09.2019 ugyldig.

4.2 Erstatning

Arbeidsmiljøloven § 15-12 (2) har slik ordlyd:

«Arbeidstaker kan kreve erstatning dersom oppsigelsen er i strid med §§ 15-6 til 15-11. Erstatningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgivers og arbeidstakers forhold og omstendighetene for øvrig.»

Arbeidstaker har stått i stillingen, og har følgelig ikke lidt noe økonomisk tap som kan gi grunnlag for erstatning.

Selv om oppsigelsen av [redacted] [redacted] er usaklig, har retten kommet til at krenkelsen er så vidt liten at det ikke er grunnlag for noen oppreisningserstatning. Det er også i denne

sammenheng lagt avgjørende vekt på at arbeidstaker har stått i stillingen under hele saken, hvilket bidrar til å gjøre krenkelsen liten. Retten finner det derfor ikke rimelig å utmåle noen oppreisningserstatning

■■■■ blir etter dette å frifinne for ■■■■ krav om erstatning.

4.3 Sakskostnader

Etter tvisteloven § 20-2 (1) og (2) har en part som har vunnet saken fullt ut eller i det vesentlige krav på erstatning for sine sakskostnader. I nærværende sak har ■■■■ fått medhold i sin påstand om at oppsigelsen er ugyldig. Samtidig har ■■■■ fått medhold i sitt krav om at dette ikke gir grunnlag for oppreisningserstatning. Saken er derfor dels vunnet og dels tapt for begge parter.

■■■■ har riktig nok fått medhold av betydning, jf. tvisteloven § 20-3. Retten kan imidlertid ikke se at det foreligger tungtveiende grunner som tilsier at ■■■■ skal pålegges å erstatte hans sakskostnader.

Tvisteloven § 20-4, som kan pålegge en part ansvar for sakskostnader uavhengig av utfallet, er ikke aktuell i saken.

Retten har etter dette kommet til at partene må bære hver sine sakskostnader.

Dommen er enstemmig.

DOMSSLUTNING

- 1 [REDACTED] [REDACTED] AS v/styrets leders oppsigelse av [REDACTED] [REDACTED] av 30.09.2020 er ugyldig.
- 2 [REDACTED] [REDACTED] AS v/styrets leder frifinnes for krav om oppreisningserstatning.
- 3 Partene bærer hver sine sakskostnader for tingretten

Retten hevet

Øyvind Panzer Iversen

Kjetil Bjerkestrand

Egil Hordnes

Veiledning om anke i sivile saker vedlegges.

Veiledning om anke i sivile saker

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

Ankefrist og gebyr

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

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

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

Hva må ankeerklæringen inneholde?

I ankeerklæringen må du nevne

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

Hvis du vil anke en tingrettsdom til lagmannsretten

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Hvis du vil anke en tingretts kjennelse eller beslutning til lagmannsretten

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

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

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

En *beslutning* kan du bare anke hvis du mener

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

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

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

Hvis du vil anke lagmannsrettens avgjørelse til Høyesterett

Høyesterett er ankeinstans for lagmannsrettens avgjørelser.

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

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

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

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

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