

Hovedtrekk ved oppsigelse begrunnet i arbeidstakers forhold

Skrevet av Ludvik Rørvik Eilefsen

Innhold

1. Innledning	3
1.1 Domstolsprøving	3
1.2 Hensyn	3
2. Hoveddel	3
2.1. Arbeidsgivers styringsrett	3
2.2 Saklighetskravet som rettslig standard	4
2.3 Saklighetskravets historiske utvikling	4
2.4 Saklighetskravets innhold	4
2.4.1 Legitim grunn	5
2.4.2 Tungtveiende grunn	5
2.4.3 Forholdsmessighetsvurdering	8
2.4.4 Forsvarlig saksbehandling	8
3. Oppsummering	9

1. Innledning

Det hender at en arbeidstaker ikke lever opp til de forventninger arbeidsgiver stiller. Arbeidstakeren har for eksempel mye fravær eller kommer for sent. I slike situasjoner kan arbeidsgiver ha et ønske om å terminere arbeidsavtalen. Dette kan skje i form av en oppsigelse. Oppsigelse begrunnet i arbeidstakers forhold reguleres i arbeidsmiljøloven (aml.) § 15-7 (1), som angir et grunnleggende krav om saklighet. Sett fra arbeidsgivers side er oppsigelse én av flere muligheter. Det kan være aktuelt med avskjed eller suspensjon. Her rettes imidlertid oppmerksomheten mot oppsigelse, hvor saklighetskravet undergis en særlig behandling. Det avgrenses mot andre former for opphør av arbeidsforhold.

1.1 Domstolsprøving

Domstolene kan prøve alle sider av en oppsigelse, herunder om oppsigelsen bygger på et riktig og tilstrekkelig faktisk grunnlag, om begrunnelsen er tuftet på relevante argumenter, og om vurderingen er bred nok. Det avgjørende er i utgangspunktet de faktiske opplysninger som forelå på oppsigelsestidspunktet. Etterfølgende opplysninger som står i nær sammenheng med det faktiske grunnlaget som oppsigelsen er begrunnet med kan i unntakstilfeller virke supplerende, se HR-2021-2389-A (Pasientjournal, avsnitt 43—44).

1.2 Hensyn

Aml. § 15-7 er utformet med sikte på å verne arbeidstaker og de som vedkommende eventuelt forsørger. Regelen utgjør et stillingsvern. Vernehensynet kan begrunnes ut fra særlig to forhold. Det ene er at arbeid i seg selv anses som vesentlig for et menneskes utvikling og for et meningsfylt liv. Arbeidstaker skal derfor ikke uten videre kunne fratas dette. Synspunktet er uttrykt i formålsbestemmelsen i aml. § 1-1, se især bokstav a og f. Det andre er det økonomiske; arbeidstaker er normalt avhengig av arbeidsinntekt for å tjene til livsopphold og forsørge eventuell familie.¹ Dette er grunnleggende, og kommer delvis til uttrykk i Grunnloven § 110. Oppsummert kan stillingsvernet sies å bygge på hensynet til arbeidstaker, herunder dennes sosiale og økonomiske behov, sml. Rt. 2012 s. 219 (avsnitt 70).

2. Hoveddel

2.1. Arbeidsgivers styringsrett

Utgangspunktet er at arbeidsgiver har rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, se Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk, s. 1609). Dette kalles gjerne arbeidsgivers styringsrett.

¹ Skjønberg (2024) s. 609—610.

Det hører under arbeidsgivers styringsrett å avgjøre hvem som skal ansettes og sies opp. Styringsretten er imidlertid begrenset av blant annet lov, se Rt. 2008 s. 856 (Theatercafé, avsnitt 34). Oppsigelse kan ikke lovlig finne sted med mindre saklighetskravet i aml. § 15-7 er oppfylt. Saklighetskravet er en materiell skranke for arbeidsgivers styringsrett.

2.2 Saklighetskravet som rettslig standard

Det følger av aml. § 15-7 (1) at arbeidstaker ikke kan sies opp uten at det er “saklig begrunnet” i blant annet “arbeidstakers forhold”. Bestemmelsen oppstiller med dette et krav om saklighet for oppsigelse grunnet forhold ved arbeidstaker. I forarbeidene til 1977-loven ble det presisert at saklighetskriteriet må “følge med den sosiale utvikling i samfunnet ellers”, se Ot.prp. nr. 41 (1975—1976) s. 72. Rettstilstanden er videreført på dette punkt, se Ot.prp. nr. 49 (2004—2005) s. 335. Saklighetskravet er dermed dynamisk – det er en *rettslig standard*.

2.3 Saklighetskravets historiske utvikling

Saklighetskravets innhold er utpenslet gjennom langvarig rettspraksis. Historisk har kravet blitt skjerpet ved at det kreves sterkere grunner fra arbeidsgivers side enn før, se Ot.prp. nr. 41 (1975—1976) s. 72. Utviklingen demonstrerer saklighetskravets karakter som rettslig standard. Samtidig gjøres det klart at eldre rettspraksis kan være av underordnet betydning ved klarleggelsen av kravets nåværende innhold. Flere ‘eldre’ dommer er likevel grunnleggende for forståelsen av saklighetskravet.

2.4 Saklighetskravets innhold

Saklighetskravet er et strengt kriterium. I Rt. 2009 s. 685 (avsnitt 52) er det uttalt at “terskelen for oppsigelse er høy, og arbeidsgiver må kunne vise til gode grunner”. Rettssetningen er stadfestet i en serie høyesterettsdommer, se Rt. 2011 s. 1674 (avsnitt 35), HR-2019-928-A (Hurtigruten, avsnitt 48) og HR-2021-2389-A (Pasientjournal, avsnitt 39—40).

Ved oppsigelse på grunn av arbeidstakers uakseptable opptreden *utenfor tjenesten*, stilles «særlig strenge krav», se Rt. 2009 s. 685 (avsnitt 52) og bl.a. HR-2021-2389 (Pasientjournal, avsnitt 39—40). Det opereres derfor med en forhøyet terskel i situasjoner hvor arbeidstakers forhold har perifer tilknytning til selve arbeidet.

Rettspraksis gir anvisning på at saklighetskravet kan inndeles i fire underkriterier. Det skal først vurderes om det foreligger en “legitim og tungtveiende grunn for oppsigelse”, se HR-2021-2389-A (Pasientjournal, avsnitt 41). Den av arbeidsgiver anførte oppsigelsesgrunn må

både være legitim og tilstrekkelig tungtveiende. Dette er de to første underkriteriene. Et tredje underkriterium er at oppsigelse etter en interesseavveining mellom “arbeidsgiverens og arbeidstakerens interesser”, ikke må fremstå som en “uforholdsmessig streng reaksjon”, se HR-2021-2389-A (Pasientjournal, avsnitt 39—41). Det må dermed foretas en forholdsmessighetsvurdering hvor hensynene til begge parter tas i betraktning. Det fjerde og siste underkriteriet er at oppsigelsen må tilfredsstillende lovfestede og ulovfestede krav til forsvarlig saksbehandling.

Underkriteriene er opprettholdt som sikker rett senest i HR-2024-1188-A (avsnitt 31). Nedenfor behandles disse hver for seg.

2.4.1 Legitim grunn

Det må som nevnt foreligge en legitim grunn til oppsigelse. I dette ligger at den anførte oppsigelsesgrunn må ha saklig tilknytning til arbeidsforholdet, og være egnet til å skape tvil om arbeidstakerens skikkethet for stillingen.² Utenforliggende eller usaklige hensyn faller nødvendigvis utenfor. Dette omfatter eksempelvis politisk syn, se aml. § 13-1 (1). At vektlegging av politisk syn er utenforliggende og usaklig, fulgte tidligere av rettspraksis. Dommen inntatt i Rt. 1979 s. 770 er illustrerende. To arbeidstakeres deltakelse på et politisk fjernsynsprogram utgjorde ikke saklig – legitim – grunn til oppsigelse. Andre omstendigheter ved deres deltakelse ga derimot grunnlag for oppsigelse. Arbeidstakerne meddelte erfaring om våpenopplæring og våpenbruk. Slik opptreden ble ansett som utilbørlig etter alminnelige rettsgrunnsetninger, blant annet overfor kollegaer. Dermed hadde oppsigelsesgrunnen saklig grunn til arbeidsforholdet, og var klart egnet til å skape tvil om arbeidstakernes skikkethet for stillingen.

Sykdom, svangerskap mv. og militærtjeneste er forhold som etter aml. §§ 15-8—15-10 nyter et særskilt oppsigelsesvern. Oppsigelse begrunnet i disse forhold vil innenfor et nærmere angitt tidsrom ikke oppfylle kravet til legitim grunn. Det er klart at også diskrimineringsgrunnlagene nevnt i ldl. § 6 første ledd, generelt ikke er en legitim grunn til oppsigelse.

2.4.2 Tungtveiende grunn

Oppsigelsesgrunnen må i tillegg være tilstrekkelig tungtveiende, det vil si at den objektivt sett må gi rimelig grunn for arbeidsgiver til å avslutte arbeidsforholdet. Dette har sammenheng med at terskelen for oppsigelse er høy, se HR-2021-2389-A (Pasientjournal, avsnitt 39—41).

² Skjønberg (2024) s. 619.

Praktiske typetilfeller er mangelfull arbeidsprestasjon hos arbeidstaker, pliktbrudd og forsømmelser. Det er typisk tale om en viss uønsket eller skadelig opptreden fra arbeidstaker.

Hvorvidt oppsigelsesgrunnen er tungtveiende, beror på en konkret vurdering med utgangspunkt i momenter utledet av rettspraksis. Her fremheves momentene som etter mitt syn har klarest rettslig forankring. Noen momenter har en innbyrdes sammenheng, og behandles derfor samlet. Momentlisten er ikke uttømmende.

2.4.2.1 Opptredenens alvorlighetsgrad

Hvilken alvorlighetsgrad den legitime grunnen har, er gjennomgående vektlagt i rettspraksis. Om arbeidstakers forhold er alvorlige, kan det tale for saklig grunn til oppsigelse. Momentet kan spores tilbake til Rt. 1992 s. 1023 (Flykaptein). En flykapteins tollovertredelse var i seg selv ikke ansett som alvorlig, men fikk i forholdet til selskapet, når den ble gjort i tjenesten, et “alvorlig preg”. Rt. 2011 s. 1674 gir et annet eksempel. En kabinansatt forlot standby-vakten uten å melde fra til arbeidsgiver. Hun sørget for vikar. Dette skjedde i strid med flyselskapets – arbeidsgivers – rutiner. Retten fant imidlertid ikke at episoden av selskapet ble ansett som alvorlig, noe som talte i arbeidstakers favør. Fra nyere rettspraksis kan vises til HR-2021-2389-A (Pasientjournal). En helsearbeiders brudd på forbud mot innsyn i helseopplysninger representerte et “grovt pliktbrudd”, som på grunn av et motsetningsforhold til den berørte pasienten gjorde handlingen mer alvorlig enn den ellers ville ha vært (avsnitt 53—54).

2.4.2.2 Arbeidstakers stilling, tillit og tillitssvekkelse

For arbeidstaker i ledende stilling, må det generelt stilles strengere krav enn til andre ansatte.³ Tillit er særlig viktig for slike stillinger. Hvis en arbeidstaker foretar handlinger som representerer tillitsbrudd eller på annen måte svekker arbeidsgivers tillit til arbeidstaker, eller omverdenens tillit til arbeidsgiver, vil det kunne tale for oppsigelse. I Rt. 1992 s. 1023 (Flykaptein) veide det “tungt” i skjerpende retning at tollovertredelsen ble gjort av “den som har det øverste ansvaret for at fartøyet ikke brukes til ulovlige formål”. Dette var delvis begrunnet i selskapets interesse i opprettholdelse av sitt tillitsforhold til tollmyndighetene (s. 1027). Tillit til myndighetene ble også vurdert i Rt. 2011 s. 1674, hvor vedkommende ikke hadde noen ledende stilling og det ikke ble påvist noen risiko for mistillit (avsnitt 51). HR-2019-928-A (Hurtigruten) gjaldt en overstyrmanns brudd på sikkerhetsregler. Det ble lagt vekt på at han hadde en ledende posisjon, hvilket stiller strengere krav til ham (avsnitt 117).

³ Se bl.a. Rt. 1997 s. 1128 (s. 1133).

2.4.2.3 Frekvens, impulsiv eller overveiet handling samt tidligere advarsler

Hvor mange ganger arbeidstakeren har opptrådt på en bestemt måte, kan ha betydning. I Rt. 1992 s. 1023 (Flykaptein) vektla Høyesterett at det var et “engangstilfelle” (s. 1027). Det samme var tilfellet i Rt. 2011 s. 1674, hvor den kabinansattes opptreden var enkeltstående. I tillegg hadde opptreden preg av å være en “impulshandling”. Tollovertredelsen i Rt. 1992 s. 1023 (Flykaptein) var derimot “planlagt og overveiet” (s. 1026). Videre var flykapteinen tidligere advart om konsekvenser av ulovlig smugling. Advarselen ble tillagt en viss vekt i skjerpene retning (s. 1027). Fra rettspraksis knyttet til avskjed kan vises til Rt. 2002 s. 273, hvor en professor etter gjentatte advarsler utsatte ansatte og studenter for seksuell trakassering. Dommen antas å ha en viss relevans også for oppsigelse.

2.4.2.4 Arbeidstakers etterfølgende opptreden

Arbeidstakers etterfølgende opptreden kan innvirke på saklighetsvurderingen. I Rt. 2003 s. 1702 var en flyger oppsagt grunnet tillitssvikt. Han ble degradert fra kaptein til styrmann. Etter degraderingen ga han gjentatte ganger uttrykk for misnøye med og uenighet i arbeidsgivers (SAS’) vurdering av situasjonen, både overfor SAS og utenforstående. Flygerens manglende tillit til SAS-ledelsen innebar en risiko for at han senere ville forfølge egne vurderinger. Dette talte for saklig grunn til oppsigelse.

Saken var en annen i Rt. 2011 s. 1674. Arbeidsgiver pekte på at arbeidstaker ikke hadde beklaget forholdet eller tatt selvkritikk, og anførte at dette underbygget fraværet av tillit til henne. Etter rettens syn ga det imidlertid ikke grunnlag for manglende tillit. For dette kreves at “vedkommendes opptreden fjerner grunnlaget for tillit til hvordan tjenestestillingen vil bli utført i fremtiden” (avsnitt 57). Under henvisning til saksforholdet i ovennevnte dom, fant Høyesterett at sakene var usammenlignbare. På denne bakgrunn talte fraværet av beklagelse og selvkritikk ikke i arbeidstakers disfavør.

2.4.2.5 Øvrige momenter

Foran er noen momenter behandlet enkeltvis. Her nevnes noen tilleggsmomenter i korte trekk. Igjen bemerkes at listen ikke er uttømmende. Det kan legges vekt på formålet med arbeidstakers handling. HR-2021-2389-A (Pasientjournal) er illustrerende, idet saken gjaldt innsyn i helseopplysninger om tidligere særboers nye samboer. Videre kan det legges vekt på om arbeidstaker har brutt sikkerhetskrav, hva enten de er lovbestemte eller fastsatt av arbeidsgiver. Se til illustrasjon Rt. 1992 s. 1023 (Flykaptein, s. 1026), Rt. 2005 s. 518 (avsnitt 43—44 og 48) og HR-2019-928-A (Hurtigruten, avsnitt 115—116). Graden av klarhet i ordre

eller pålegg fra arbeidsgiver, vil kunne ha betydning dersom det gjelder et tilfelle av ordrenekt, se Rt. 1988 s. 1188 og Rt. 2005 s. 518.

2.4.3 Forholdsmessighetsvurdering

Tredje underkriterium er at oppsigelse anses forholdsmessig etter en interesseavveining mellom arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Det blir i økende grad lagt vekt på rimelighetshensyn i arbeidstakers favør, se Ot.prp. nr. 41 (1975—1976) s. 72. Sentrale hensyn er hvor hardt arbeidstaker rammes av oppsigelsen, ansiennitet, muligheter for ny ansettelse, familieforhold med videre, se Rt. 1992 s. 1023 (Flykaptein, s. 1027) og HR-2021-2389-A (Pasientjournal, avsnitt 72). Det er også åpnet for at det i vurderingen kan tas hensyn til om arbeidstakeren er tilbudt ny stilling i samme virksomhet, se HR-2019-928-A (Hurtigruten, avsnitt 50) samt HR-2024-1188-A. Arbeidsgivers interesse i oppsigelse vil gjennomgående måtte avveies mot de angitte hensyn.

Sammenlignet med oppsigelse begrunnet i driftsinnskrenkning eller rasjonalisering, er det generelt en snevrere adgang til å vektlegge rimelighetshensyn ved oppsigelse begrunnet i arbeidstakers forhold, se Rt. 1992 s. 1023 (Flykaptein, s. 1027) og HR-2021-2389-A (Pasientjournal, avsnitt 72). Ved pliktbrudd og ulovlig opptreden er konsekvensene for arbeidstaker av underordnet betydning, se henholdsvis HR-2021-2389-A (Pasientjournal, avsnitt 71) og Rt. 1992 s. 1482 (s. 1487).

2.4.4 Forsvarlig saksbehandling

Det stilles visse krav til saksbehandlingen ved oppsigelse. I aml. kapittel 15 oppstilles prosessuelle krav, som drøftelsesplikt etter aml. § 15-1 og formkrav til oppsigelsen i § 15-4. Regelen om drøftelsesplikt er bare en ordensforskrift og ikke en gyldighetsregel. Unnlatt drøftelse er derfor ikke avgjørende, men får betydning for forholdsmessighetsvurderingen, se HR-2018-1189-A (avsnitt 81). Drøftelsesplikten har nær sammenheng med hensynet til å klarlegge det faktiske grunnlag (faktum).

I Rt. 2009 s. 685 hadde arbeidstaker i en fylkeskommune begått seksuallovbrudd. Han var ansatt som webredaktør. I tidsrommet mellom domfellelsen og da arbeidsgiver ble informert om dette, var arbeidstaker tilsatt i en annen stilling i fylkeskommunen. Fordi oppsigelsen gjaldt stillingen som webredaktør, og ikke hans nåværende stilling, bygget oppsigelsen på et uriktig faktisk grunnlag. Oppsigelsen var ugyldig. Oppsigelsen må derfor bygge på et korrekt faktisk grunnlag for å være gyldig.

I tillegg gjelder visse ulovfestede saksbehandlingskrav ved enhver utøvelse av styringsrettskompetanse, se Rt. 2001 s. 418 (s. 427) og Rt. 2011 s. 841 (Osloskolen, avsnitt 57).

3. Oppsummering

Foran er det vist at det i saklighetskravet er innbakt fire kriterier: Oppsigelsesgrunnen må være 1) legitim og 2) tungtveiende, 3) oppsigelse må etter en interesseavveining ikke anses som uforholdsmessig, og 4) krav til forsvarlig saksbehandling må være overholdt. Dersom alle kriteriene er oppfylt, vil oppsigelsen være saklig etter aml. § 15-7 (1) og dermed gyldig. Er dette ikke tilfellet, skal arbeidstaker i utgangspunktet gjeninntre i sin stilling og få sine eventuelle tap erstattet etter aml. § 15-12.