

Oppsigelse og avskjed

2.41 Oppsigelse

Eksempel på besvarelse:

Oppgaven gjelder en oppsigelse av kjøkkenassistent Stine Holm. Den omfatter både de formelle sidene ved oppsigelsen og det materielle innholdet, dvs. om det var reelt grunnlag for oppsigelse. Jeg vil først se på de formelle sidene ved oppsigelsen for å vurdere spørsmålet om oppsigelsestidens lengde.

Spørsmål 1.

Arbeidsgiveren mener tydeligvis at Stine Holm er ansatt med prøvetid i seks måneder. Hun benekter dette selv, og viser til at det ikke stod noe om prøvetid i utlysningsteksten. I aml. § 15-3 7. ledd om oppsigelsesfrister og aml. § 15-6 om oppsigelsesvern i arbeidsavtaler med bestemt prøvetid går det fram at en arbeidstaker skriftlig må være ansatt med prøvetid. Det må framgå av ansettelsesbrevet at Stine Holm er ansatt med prøvetid dersom dette skal være gyldig. Hennes innvending om at det ikke sto i utlysningsteksten, er her ikke avgjørende. Jeg forutsetter i denne oppgaven at det er avtalt skriftlig prøvetid. Både aml. og Hovedtariffavtalen (KS) § 3 pkt. 3.2.2 setter 14 dagers oppsigelsesfrist for oppsigelse i prøvetiden.

Stine Holm mener at oppsigelsestiden ikke er begynt å løpe den 26. september. Hun forholder seg antakelig da til aml. § 15-3 fjerde ledd, som sier at oppsigelsesfristen løper fra den 1. i måneden etter at oppsigelsen er gitt. Denne regelen gjelder imidlertid ikke andre frister enn de som er fastsatt i § 15-3, 1–3 ledd. Oppsigelsesfristen i prøvetiden er derimot regulert i aml. § 5-6 sjuende ledd. Utover dette løser ikke arbeidsmiljøloven spørsmålet etter min mening, dessuten er oppsigelsesreglene i arbeidsmiljøloven bare deklatoriske.

Hovedtariffavtalen (KS) § 3 pkt. 3.2.1 som benevnes hovedregel, angir at fristutgangspunktet er fra det tidspunktet oppsigelsen er gitt. Denne regelen mener jeg her også må følges ved prøvetid, hvis ikke kan 14-dagersfristen i praksis bli mye lengre, avhengig av når i måneden oppsigelsen blir gitt.

Konklusjon på spm. 1 må derfor bli at oppsigelsestiden løper ut 25. september dersom det er gjort avtale om prøvetid. Hvis denne forutsetningen om skriftlighet ikke er til stede, vil oppsigelsen løpe ut 10. desember, jf. Hta. (KS) § 3 pkt. 3.2.

Spørsmål 2: Er det lovlig å si opp Stine Holm?

Arbeidsgiverens styringsrett gir blant annet rett til å ansette og å si opp folk. Styringsretten er imidlertid begrenset av lovverk, tariffavtaler, personlig avtale og ulovfestet rett. For å finne ut om oppsigelsen er lovlig, må vi først gå til lovverket. Aml. § 15-7 innebærer et vern mot usaklig oppsigelse (materiell regel). Aml. § 15-7 første ledd sier at en arbeidstaker ikke kan sies opp uten at det er begrunnet i virksomhetens, arbeidsgiverens eller arbeidstakerens forhold, uten saklig grunn.

Aml. § 15-6 inneholder oppsigelsesvernet dersom det skjer i prøvetiden. 1. ledd sier bl.a. at oppsigelsen må være begrunnet i arbeidstakerens tilpasning til arbeidet, faglige dyktighet eller pålitelighet.

Ulovfestet rett sier at en for å veie tilpasning/dyktighet/pålitelighet må gå ut fra hva en generell rettesnor sier om hva en kan forvente av en arbeidstaker. Det er et skjønnsmessig spørsmål. Aml. § 15-6 har til hensikt å gjøre det lettere å kunne si opp folk som ikke egner seg i jobben.

Oppsigelsen av Stine er som nevnt begrunnet i arbeidstakerens forhold. Argumentene som blir brukt, er: Kommer ofte for sent på jobb, har fått påtale. Dårlig hygiene, bustete/ustelt og lar være å vaske hender, er blitt gjort oppmerksom på dette. Knust servise fordi hun er likeglad/sleivete.

Argument nr. 1: Stine har som ansatt arbeids- og lydighetsplikt, og må forholde seg til reglene i jobben og rette seg etter det sjefen sier. Det at hun kommer for sent og har fått påtale for det, mener jeg kan betraktes som klanderverdig. Det ser ikke ut til at hun har fått skriftlig påtale. Det burde hun ha fått, og det burde vært nevnt at forholdet kunne føre til oppsigelse. Jeg mener det er tvilsomt om dette forholdet alene er nok til oppsigelse. Hun bør i alle fall få skriftlig advarsel først.

Argument nr. 2: At en ansatt er bustete/ustelt, mener jeg er usaklig som oppsigelsesgrunn. At hun ikke vasker seg på hendene, mener jeg er mer alvorlig. Men arbeidsgiverens styringsrett innebærer også at han må sørge for å lære opp de ansatte i arbeidssituasjonen. Her kan det virke som om hun ikke har fått opplæring om hygiene, men kun er blitt kritisert for det. Hvis forholdet skal tas hensyn til ved en oppsigelse, burde hun i alle fall fått skriftlig påtale med advarsel om oppsigelse.

Argument nr. 3: Det å knuse servise mener jeg må betraktes som hendelig uhell. Hun er

dessuten ny og sikkert noe usikker i jobben. Dessuten innebærer arbeidsgivers styringsrett også at han må erstatte slike ødeleggelser hvis det ikke er gjort med grov uaktsomhet. Mao. er dette et ikke holdbart argument.

Det som kan betegnes som klanderverdige forhold er ikke påtalt skriftlig, noe jeg mener blir «tungen på vektskålen» når grunnene det vises til er såpass «lite alvorlige» isolert sett.

Heller ikke aml. § 15-6 gir etter min mening her grunn til oppsigelse (i prøvetid), selv om dette i prinsippet skal være noe lettere enn i tilfeller uten prøvetid, jf. aml. § 15-7. Kritikken mot henne dreier seg her om det lovteksten sier skal prøves (tilpasning/dyktighet/pålitelighet), men arbeidsgiveren har en desto større forpliktelse til opplæring i en prøvetid og til underveis å gi arbeidstakeren en sjanse til å rette opp det arbeidsgiver ikke er fornøyd med. Jeg synes arbeidsgiveren her ikke har gjort nok i så måte – hun burde fått en tettere oppfølging og klarere krav rettet mot seg med varsel om at dette ikke holder i fortsettelsen.

Når det gjelder Stine Holms argument om at hun er gravid i tredje måned, er dette ikke noe arbeidsgiveren har kunnet bruke som en skjult grunn for å si henne opp. Ut fra oppgaveteksten visste han jo faktisk ikke dette på det tidspunktet oppsigelsen skjedde. Aml. § 15-9 om oppsigelsesvern ved svangerskap/fødsel sier at arbeidstaker ikke kan sies opp av denne grunn. Grunnen til oppsigelsen er åpenbart ikke denne – og da er bevisbyrderregelen i aml. § 15-9 heller ikke noe som gjør utslag her.

Ut fra denne drøftelsen vil jeg konkludere med at oppsigelsen av Stine Holm ikke er lovlig.

2.42 Oppsigelsesgrunn

Stikkord til løsning:

Problemstilling: Foreligger det gyldig oppsigelsesgrunn i dette tilfellet, jf. aml. § 15-7 saklig grunn?

a) Overtidsnekting: aml. § 10-6 første ledd som angir vilkår for å pålegge overtid.

- Drøfte hvorvidt sykdom blant ansatte og julearrangementer oppfyller krav om et særlig og tidsavgrenset behov (merk tekst om at dette forholdsvis ofte er aktuelt).

- Aml. § 10-6 tiende ledd: Forutsatt at vilkårene for å pålegge overtid er til stede, må det drøftes om hun har rett til å bli fritatt. Drøfte om pass av og omsorg for barn gir «vektig sosial grunn».

Skille mellom en generell situasjon og pass/omsorg i konkrete sammenhenger. Drøfte alternativet hvorvidt arbeidet uten skade kan utføres av andre.

Delkonklusjon: En generell uvilje mot å jobbe overtid er ikke i seg selv saklig grunn til oppsigelse, men nekting av overtid i en konkret situasjon kan være oppsigelsesgrunn ut fra ovennevnte regelverk.

b) Uvilje mot skifte av arbeidssted:

- Ulovfestet rett: rekkevidden av arbeidsgivers styringsrett: grunnpreg fortsatt til stede ut fra at kvalifikasjoner er de samme / likeartet arbeid. Saklig grunn til forflytning? Å løse samarbeidsproblem må veies mot ulemper for Eva / veies mot alternative løsningsmåter.

Ansiennitet er ikke tellende i slike sammenhenger.

- Har Eva resignasjonsplikt?

Delkonklusjon: Arbeidsgiveren har rett til å forflytte Eva dersom det forutsettes at det foreligger saklig grunn. Eva gjør seg skyldig i ordrenekt, som kan være en saklig grunn til oppsigelse.

Hovedkonklusjon: Det å nekte å utføre jobben på tilvist sted kan isolert være oppsigelsesgrunn, men Eva burde få en klar advarsel om denne sanksjonen før arbeidsgiver går til dette skrittet.

2.43 *Jobb og privatliv*

Stikkord til løsning:

Problemstilling: Er oppsigelsen juridisk holdbar?

- Ad måte det skjer på (saksbehandling): aml. § 15-1: Forhåndsdrøfting er tydeligvis ikke gjennomført. Betydningsfull feil. Øvrige formkrav som følger av aml. § 15-4 er ikke problematisert i oppgaveteksten.

- Ad selve oppsigelsesgrunnen: aml. § 15-7: saklig grunn med basis i arbeidstakerens forhold.

Drøftelsen må problematisere kobling til jobb og dessuten forholdsmessighet / konsekvenser / hvor lenge ansatt / alternativer.

Konklusjon: Det foreligger ikke saklig oppsigelsesgrunn.

Problemstilling: Hvor lang oppsigelsestid har Peder?

- Aml. § 15- 3: hovedregel en måned dersom noe annet ikke er avtalt.

- Hta. (KS) § 3 pkt. 3.2.1: tre måneder regnet fra oppsigelsestidspunkt.

Konklusjon: Peder har tre måneders oppsigelsesfrist.

Problemstilling: Hvorledes kan Peder angripe avgjørelsen, og hvilke rettigheter har han i sakens anledning?

- Aml. § 17-3: rett til å kreve forhandlinger.

- Aml. § 15-11 første ledd: gir rett til stå i stillingen.

- Aml. § 17-4: anlegge søksmål innen gitte frister.

- Aml. § 17-4 femte ledd gir etter § 15-11 andre ledd rett til stå i stillingen inntil det foreligger rettskraftig dom.

- Aml. § 15-12: virkning av usaklig oppsigelse.

Konklusjon: Ovenstående regler inneholder de sentrale rettigheter for Peder.

2.44 *Oppsigelsesfrist*

Stikkord til løsning:

Spørsmål: Når har Anne Ås tidligst krav på å fratre (dato)?

- Aml. § 15-3 første ledd gir en deklarasjonsregel på en måned med utgangspunkt i første dag i måneden etter at oppsigelse fant sted, jf. § 15-3 fjerde ledd. Dog aml. § 15-3 tredje ledd siste punktum: tre måneder med utgangspunkt i første dag i måneden etter oppsigelse.

- Hta. (KS) § 3 punkt 3.2.1: hovedregel tre måneder med utgangspunkt i oppsigelsestidspunkt.

Drøfte utgangspunkt for frist: Lovens formål om å verne arbeidstaker tilsier at det gunstigste utgangspunktet for frist for arbeidstaker må følges.

Konklusjon: Anne kan fratre 13. mai.

2.45 *Instruksbrudd*

Stikkord til løsning: Mette er ansatt i staten – statsansatteloven kommer til anvendelse.

Opphør av et arbeidsforhold med basis i den statsansattes klanderverdige forhold reguleres i dette tilfellet av stal. § 26 – avskjed når det gjelder den materielle siden. Stal § 20 om oppsigelse på

grunn av den statsansattes forhold synes ikke aktuell, idet den ut fra lovtekst bare retter seg mot gjentatte brudd. I dette tilfellet legger jeg til grunn av det er denne konkrete hendelsen som utløser reaksjon. Drøftelse knyttet til stal. § 26 pkt. a (alternativt b): Tyveri er alvorlig brudd, lapp i kasse har hun herredømme over selv, i beste fall har hun innvilget seg selv et lån uten tillatelse. Klart brudd på sentrale krav i arbeidsavtalen, spesielt viktig å ha tillit ad økonomi til en arbeidstaker som har ansvar for økonomirelaterte oppgaver. Instruks her uten betydning, dette er et selvsagt krav uansett. Forholdet fra prøvetiden handlet om en annen situasjon, dog noe betydning at hun har fått advarsel for grov forsømmelse også tidligere. At hun ikke er i stand til å imøtekomme tilbudet om å rette opp forholdet umiddelbart, taler heller ikke til hennes fordel. Konklusjon: Det foreligger rettslig grunnlag for å avskjedige Mette. Alternativt for arbeidsgiver kan ordensstraff benyttes, jf. stal. § 25 første ledd pkt. a, som etter andre ledd innebærer ansiennitetstap eller omplassering.

Prosessuelle regler: stal. § 32, § 33 og § 34.

2.46 Prøvetid

Eksempel på besvarelse:

I forbindelse med Stine Volds søksmål er det flere ting man må ta stilling til. Det første jeg vil se på, er om arbeidsgiverens oppsigelse av Stine skjedde innenfor prøvetiden hennes. Dette fordi en oppsigelse i prøvetiden innebærer et svakere vern av arbeidstaker, og dessuten vil det ha betydning for Stines krav knyttet til rett til å stå i stillingen.

Dersom oppsigelsen er innenfor prøveperioden, vil Stines vern være aml. § 15-6. Dersom oppsigelsen er for sen, vil vernet være hjemlet i aml. § 15-7. Ifølge oppgaveteksten er Stine skriftlig ansatt med seks måneders prøvetid. Skriftligheten er et vilkår for å ansette på prøvetid, jf. § 15-6 første ledd, og dette er således oppfylt. Lengden på prøvetiden reguleres også av § 15-6, og kan være maksimalt seks måneder, jf. tredje ledd. Ifølge samme bestemmelse må oppsigelsen være gitt innen utløpet av den avtalte prøvetiden.

Det store spørsmålet her blir hvorvidt oppsigelsen til Stine ble gitt innen utløpet av prøvetiden. Her må vi se på både når prøvetiden skal begynne «å løpe», og når oppsigelsen ble gitt. Stine inngikk avtalen 26. mai 2012, men utførte møtevirksomhet fra 29. mai 2012, og hun

hadde sin første arbeidsdag 10. august 2012. Det vil her være tidspunktet for arbeidsforholdets begynnelse som vil være starten på prøvetiden, og dette skal stå i arbeidsavtalen, jf. aml. § 14-6 punkt d. Arbeidsgiver skrev imidlertid «fra tidligst mulig dato og senest 10.8.12» i avtalen, og det gir ikke så mye hjelp her. Det at Stine inngikk avtalen, vil etter min mening ikke være tidspunktet for arbeidsforholdets begynnelse. Man kan ofte inngå avtaler måneder før man starter å arbeide. Spørsmålet blir derfor om konferansen skal regnes som starten på arbeidsforholdet, eller om det er hennes første «ordinære» arbeidsdag som teller. Konferansen var en jobb for Stine, og ikke en læresituasjon. Dette kan tyde på at arbeidsforholdet er startet, og at turen til USA var en ferie for Stine etter at hun hadde begynt å jobbe.

På den annen side gikk det veldig lang tid fra konferansen til hennes første arbeidsdag, og hun var borte nesten hele sommerferien. Et annet hensyn er formålet med prøvetiden. Prøvetiden er satt til maks seks måneder, og et fravær på over to måneder vil klart svekke arbeidsgiverens mulighet til å vurdere Stine. Imidlertid har arbeidsgiveren mulighet til å forlenge prøvetiden ved fravær, dersom dette er avtalt ved tilsetningen. Det gjelder kun fravær som er forårsaket av arbeidstakeren, jf. § 15-6 fjerde ledd. Jeg lar hensynet til formålet med prøvetiden veie tyngst, og finner at tidspunktet for arbeidsforholdets begynnelse var 10. august 2012. Dette vil si at prøvetiden begynner å løpe fra samme tidspunkt. Etter dette vil prøvetiden utløpe 10. februar 2013.

Arbeidsgiverens første oppsigelse var et brev datert 25. januar 2013 og en samtale samme dag. Ifølge aml. § 15-4 andre ledd skal en oppsigelse leveres til arbeidstakeren personlig eller sendes rekommandert. Selv om personalsjefen snakket med Stine i telefonen, vil jeg ikke si at det er en personlig overlevering. Jeg tolker loven som at oppsigelsen må overleveres skriftlig. Den første oppsigelsen vil derfor ha funnet sted når Stine mottar brevet. Men denne oppsigelsen var mangelfull og vil derfor være ugyldig, jf. aml. § 15-5 første ledd, dersom Stine går til sak.

Jeg tar derfor utgangspunkt i arbeidsgivers nye og formriktige oppsigelse, som ble mottatt av Stine 2. februar. Dette vil derfor være oppsigelsestidspunktet. Det at oppsigelsesfristen ved prøvetid er 14 dager fra oppsigelsestidspunktet (jf. Hta. (KS) § 3 pkt. 3.2.2 og reelle hensyn), har ingen betydning, fordi det er oppsigelsen som må være gitt innen utløpet av prøvetiden. Det gjør igjen ting at oppsigelsesfristen løper etter dette tidspunktet.

Etter denne drøftelsen vil det være aml. § 15-6 som er utgangspunktet for de materielle vilkårene. Aml. § 15-6 sier at oppsigelsen må være begrunnet i arbeidstakerens tilpasning til

arbeidet, faglig dyktighet eller pålitelighet. Rettspraksis har også vist at oppsigelsen ikke skal komme overraskende på arbeidstaker. Inne i dette ligger at arbeidsgiveren må sørge for rikelig med opplæring og veiledning, noe som er blitt vektlagt i rettspraksis. Det går fram at arbeidsgiveren ikke har tatt opp saken i medarbeidersamtaler, men at Stine har fått innspill og kommentarer fra ledelsen.

At en person er fraværende fra arbeidet, kan tyde på mangel på pålitelighet. Men i denne saken virker det som at Stine hadde en annen måte å arbeide på, ikke som at hun ikke er pålitelig. Og hvis arbeidsgiveren ville at hun skulle jobbe på en annerledes måte, burde de ha klargjort dette gjennom samtaler med henne. Selv om det virket tilfeldig for de andre når Stine gikk og kom, er det ut fra oppgaveteksten sannsynlig at Stine ikke gjorde det tilfeldig, men ut fra hennes oppfatning av hvordan jobben best skulle utføres.

På den annen side hadde det ennå ikke blitt noen synlige resultater av Stines arbeid for arbeidsgiveren, og det kan tyde på manglende dyktighet. Og tilpasningen til arbeidet er ikke i tråd med personalsjefens syn på riktig arbeidsmåte. Jeg vil imidlertid legge mest vekt på at Stine ikke har fått muligheten til å endre seg gjennom veiledning fra sjefen, og konkluderer med at arbeidsgiveren ikke har god nok grunn til å si henne opp.

Når det gjelder spørsmålet om rett til å stå i stillingen, er det forskjellige regler for dette. Ettersom jeg fant at Stine var i prøveperioden, vil hovedregelen om rett til å stå i stillingen etter § 15-11 ikke gjelde, jf. § 15-11 tredje ledd. Imidlertid kan retten likevel gi henne denne rettigheten ved kjennelse. Uten å gå nærmere inn på denne muligheten, vil jeg likevel nevne at saksbehandlingen til arbeidsgiveren i dette tilfellet har vært slett, både med hensyn til tiltredelsesdato og formriktig oppsigelse. I tillegg er min vurdering at oppsigelsens materielle innhold er svakt. Den usikkerheten arbeidsgiveren her har skapt, kan tale for å la Stine stå i stillingen mens rettsavklaringen pågår.

2.47 Inndragelse av stilling

Stikkord til løsning:

- Drøftelsesplikt etter aml. § 15-1 / forhåndsvarsel etter fvl. § 16 vis-à-vis Peder, aml. § 15-1 + Ha. (KS) Del B § 3-1 vis-à-vis tillitsvalgte.
- Ad oppsigelsens form/innhold: aml. § 15-4: sjekke alle krav her opp mot opplysninger i

oppgaveteksten. Aml. § 15-5 gir konsekvenser ved brudd.

- Oppsigelse med basis i virksomhetens forhold, aml. § 15-7: saklighetskrav, § 15-7 andre ledd: annet passende arbeid + avveining. Drøfte generelt og konkret. Vurdere Peders kvalifikasjoner i lys av økonomisjefjobben. Ansiennitetsprinsipp i domstolspraksis og Hta. (KS) § 3 punkt 3.3. Drøfte rekkevidde og innhold. Eva tilhører et annet tjenesteområde, jf. ordlyd i tariffavtalen.
- Forholdet oppsigelsestid/ferie: se feriel. § 8.

2.48 *Kommunesammenslåing*

Stikkord til løsning: Problemstilling: Var det saklig grunn til å si opp samtlige ansatte?

Kommunesammenslåing oppfylder kriterier i aml. § 16-1 – det er en virksomhetsoverdragelse.

Aml. § 16-4 sier eksplisitt at overdragelsen ikke er en oppsigelsesgrunn i seg selv. Oppsigelse må evt. knyttes til aml. § 15-7.

- Aml. § 15-7 første ledd: saklig grunn pga. virksomhetens forhold, aml. § 15-7 andre ledd forutsetter individuell prøving + annet passende arbeid. Kommunen må gå veien om rasjonalisering/innskrenkning, hvor ansiennitet er utgangspunktet for utvelgelse, jf. Hta. (KS) § 3 pkt. 3.3.
- Aml. § 15-2: spesialbestemmelse om masseoppsigelser, men som bare regulerer informasjon og drøfting.

Konklusjon: Sammenslåing er i seg selv ikke saklig oppsigelsesgrunn overfor samtlige ansatte.

Problemstilling: Var oppsigelsesfristen for kort overfor Marte?

- Lengde: aml. § 15-3 tredje ledd: ti år/fylt 50 = 4 måneder.
- Fristutgangspunkt aml. § 15-3 fjerde ledd: første dag i måneden etter at oppsigelse er skjedd.
- Disse bestemmelsene er preseptoriske: Hta. (KS) § 3 henviser til aml.
- Når starter fristen?: aml. § 15-4 formkrav. Skriftlig oppsigelse § 15-4 første ledd: rundskriv oppfylder ikke disse kravene. Masseoppsigelse: aml. § 15-2 får ingen innvirkning her. Oppsigelse

gitt 15. november og begynner å løpe 1. desember.

Konklusjon: Oppsigelsestid er fire måneder og begynner å løpe 1. desember.

Problemstilling: Er sykemeldte Peder Ås vernet mot oppsigelse? Aml. § 15-8: vern mot sykdom som oppsigelsesgrunn. Peder er i verneperiode. Oppsigelsesgrunn synes tydelig å være rasjonalisering. Peder behandles helt i tråd med andre arbeidstakere. Aml. § 15-8 andre ledd bevisbyrderegulering: Arbeidsgiver har ved sin framgangsmåte gjort det overveiende sannsynlig at oppsigelsesgrunn ikke er sykefravær.

Konklusjon: Peder Ås er ikke vernet mot oppsigelse fordi han er sykemeldt.

2.49 Avskjed

Oppgaven er basert på dom i Borgarting lagmannsrett 11.12. 2000. Formuleringer er utdrag fra lagmannsrettens dom. Tilføyinger i () viser til tilsvarende bestemmelser i gjeldende arbeidsmiljølov av 2005.

«Vurdert i ettertid er det lite som tilsier at det var alvor i de fremsatte trusler. Likevel er det ikke vanskelig å forstå at de involverte den gang ble engstelige og følte behov for å iverksette sikkerhetstiltak. Det kan imidlertid spørres om selskapet gikk for hurtig frem, og om situasjonen ble mer dramatisert enn det var grunnlag for.»

«Beslutningen om avskjed ble truffet svært hurtig og formidlet muntlig uten at A i realiteten var hørt. Skriftlig avskjed ble først gitt den 14. januar. Dette er i strid med aml. § 66, jf. § 57 nr. 1 (aml. § 15-14, jf. § 15-1 og § 15-4), og det kunne ikke være tilstrekkelig grunn til å fravike hovedregelen om forhåndsdrøftelse i sistnevnte bestemmelse.»

«As utsagn den 12. januar ga grunn til å stille spørsmål ved hans psykiske balanse denne dagen. Det var derfor utvilsomt riktig å handle hurtig og ta ham ut av den oppsatte tjeneste denne ettermiddag. Retten stiller seg derimot kritisk til at avskjedsbeslutningen ble truffet allerede samme dag.»

«Fremsettelse av drapstrusler overfor en lønningssjef under slike omstendigheter at de er egnet til å bli tatt alvorlig, vil utvilsomt være forhold som kan gi grunnlag for avskjed etter aml. § 66 (aml. § 15-14). Trusler må både kunne anses som grovt pliktbrudd og vesentlig mislighold av

den ansattes plikter etter arbeidsavtalen. Hvorvidt slik atferd skal og bør møtes med avskjed, må imidlertid bero på en nærmere vurdering der det også må tas hensyn til de ansattes og bedriftens forhold, samt rimelighetshensyn i forhold til den ansatte. Retten bemerker i denne forbindelse at avskjed er en meget streng og følbar reaksjon som bør reserveres de mer graverende tilfelle.

Avskjeden er ikke underbygget med andre forhold enn As atferd i de to telefonsamtalene den 12. januar 1999. Det er ikke kommet frem noe som tyder på mangler ved hans utførelse av arbeidet som bussjåfør. At han hadde vært ansatt i selskapet i over 10 år da truslene ble fremsatt, og at han på det tidspunkt var 57 år og med visse fysiske plager som nok ville gjøre det problematisk for ham å starte i annet arbeid, bør det legges vekt på. Retten tar også hensyn til de noe spesielle omstendigheter som forelå da truslene ble fremsatt, og bakgrunnen for at A lot følelsene løpe av med seg. For ordens tilføyes at retten ikke har noe holdepunkt for å anta at januarutbetalingen objektivt sett var uriktig.

Lagmannsretten er i alvorlig tvil om hvordan det konkrete saksforhold bør bedømmes, og retten har etter en nærmere vurdering delt seg i et flertall og et mindretall. Flertallet - lagdommerne Kaspersen og Gørvell Halvorsen, samt meddommer Sørstrønen - er av den oppfatning at drapstrusler rettet mot lønningssjefen og andre ansatte på lønningskontoret, fremsatt under slike omstendigheter at de ble tatt alvorlig, må anses som så alvorlig og ødeleggende for forholdet mellom den ansatte og bedriften at det gir grunnlag for avskjed.

Mindretallet - lagdommer Jensen og meddommer Rasmussen - finner at den foreliggende tvil bør gå i arbeidstakerens favør, særlig når arbeidsgiveren som her er å bebreide for måten avskjedsprosessen ble gjennomført på. Mindretallet konkluderer således med at det ikke var grunnlag for avskjed. Hvorvidt det eventuelt kunne vært nyttet oppsigelse, har ikke vært noe tema i saken.»