



Hålogaland lagmannsrett - Dom - LH-2024-202194

Instans	Hålogaland lagmannsrett – Dom
Dato	2025-05-26
Publisert	LH-2024-202194
Stikkord	Arbeidsrett. Fraskrivelse av stillingsvern. Arbeidsgivers styringsrett. Erstatning.
Sammendrag	<p>Saken gjaldt krav om erstatning fra arbeidstaker som hadde fraskrevet seg rettighetene i arbeidsmiljøloven kapittel 15 mot etterlønn ved fratreden, jf. arbeidsmiljøloven § 15-16 andre ledd. Tingretten hadde tilkjent erstatning og lagt til grunn at vedtaket om fratreden ikke bygde på et forsvarlig grunnlag og var i strid med ulovfestede normer for arbeidsgivers styringsrett. Lagmannsretten kom til at det gjelder visse rammer for arbeidsgiver styringsrett, men at innholdet i normen må tilpasses de særlige forhold som bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 15-16 er ment å ivareta, og ikke forrykke balansen i avtaleforholdet. I den konkrete vurderingen kom lagmannsretten til at det ikke var grunnlag for erstatning. Arbeidsgiver, kommunen, ble heller ikke funnet ansvarlig på øvrige anførte grunnlag. Kommunen ble derfor frifunnet. Sakskostnader ble ikke tilkjent, jf. tvisteloven § 20-2 tredje ledd.</p>
Saksgang	Midtre Hålogaland tingrett TMHA-2023-88035 – Hålogaland lagmannsrett LH-2024-202194 (24-202194ASD-HALO).
Parter	[sted1] kommune (advokat Frode Lauareid) og KS Kommunesektorens Organisasjon (partshjelper) (advokat Øyvind Gjelstad) mot A (advokat Siri Falch-Olsen).
Forfatter	Lagdommer Stig-Ole Haug, kst. lagdommer Kjell Are Strøm og ekstraordinær lagdommer Kirsti Ramberg.

Innholdsfortegnelse

Hålogaland lagmannsrett - Dom - LH-2024-202194	1
Innholdsfortegnelse.....	2
Sakens spørsmål og bakgrunn.....	3
Partenes syn på saken.....	5
Ankende part – [sted1] kommune – har i hovedsak anført:.....	5
Partshjelper – KS – Kommunesektorens organisasjon – har i hovedsak anført:	6
Ankemotparten – A – har i hovedsak anført:	7
Lagmannsrettens syn på saken:	8
Er kommunen erstatningsansvarlig som følge av misbruk av arbeidsgivers styringsrett?	8
Er kommunen erstatningsansvarlig som følge av brudd på forvaltningsloven eller ulovfestede forvaltningsrettslige prinsipper?.....	13
Er kommunen erstatningsansvarlig som følge av brudd på arbeidsavtalen punkt 13 fjerde ledd?...14	14
Konklusjon/sakskostnader	14

Sakens spørsmål og bakgrunn

Saken gjelder krav om erstatning etter avslutning av arbeidsforhold.

Ved avtale 1. september 2022 ble A ansatt som kommunedirektør i [sted1] kommune. Avtalen ble undertegnet av A og ordføreren i [sted1] kommune, B.

Etter avtalen punkt 2 skulle A tiltre 22. september 2022 med en fastsatt prøvetid på seks måneder. Partene var for tingretten enige om at hun reelt sett tiltrådte dagen før, dvs. 21. september, men det har uansett ingen betydning for saken slik den nå framstår.

A fraskrev seg rettighetene i [arbeidsmiljøloven kapittel 15](#) mot etterlønn ved fratreden, jf. punkt 13 hvorfra inntas:

«Etterlønn

Arbeidstakeren fraskriver seg med dette sine rettigheter etter [arbeidsmiljøloven kapittel 15](#) mot etterlønn ved fratreden, jf [aml § 15-16](#). Ved kommunestyrevedtak om å iverksette etterlønnsavtalen fratrer rådmannen sin stilling umiddelbart mot en etterlønn med mindre partene avtaler noe annet. Ved avskjed etter [aml § 15-14](#) kommer ikke dette punktet om etterlønn til anvendelse.

[...]

Avtalt etterlønn er 6 måneder etter fratreden. Det løper ingen oppsigelsestid ved fratreden mot etterlønn.

Dersom dette punktet om etterlønn kommer til anvendelse skal begge parter søke å bidra til at avviklingsprosessen skjer på en konstruktiv måte basert på gjensidig respekt og på en måte som ikke svekker [sted1] kommune eller arbeidstaker sitt omdømme utad.

Ved oppsigelse i prøvetiden jf avtalens punkt 2, gjelder de ordinære oppsigelsesreglene i [arbeidsmiljøloven](#) herunder krav til saklig grunn etter [aml § 15-6](#).»

Partene er uenige om A utførte sitt arbeid i samsvar med forventningene og de krav som stilles til en kommunedirektør, i alle fall for den siste tiden hun var kommunedirektør. For perioden fram til januar 2023 forklarte ordfører B at det gjennomgående gikk greit selv om erfaringsgrunnlaget var begrenset. Fra referat av utviklingssamtale 12. januar 2023, hvor A, ordfører og formannskapsmedlem C deltok, inntas:

«Generelt om arbeidssituasjonen:

- Ordfører holdt innledende orientering. Det synes som at KD har inntatt sin rolle på god og positiv måte. Arbeidsoppgaver som skal løses blir tatt hånd om fortløpende. Samarbeid og dialog mellom ordfører som politisk ledelse og kommunedirektør fungerer godt.
- KD fortalte at man samhandler godt i organisasjonen, og at hun føler seg godt mottatt
- Ledergruppa samarbeider godt, og er positive.
- KD bemerket at [sted1] kommune mangler flere vesentlige planer, som må på plass. I tillegg er det behov for strukturelle grep, og få på plass klare skillelinjer.
- KD har startet arbeidet med et nytt organisasjonskart, og det skal gjøres en grundig jobb før man legger denne frem for politisk behandling.»

Om prioriteringer for 2023 heter det i samme dokument:

«Arbeidsgiver la frem prioriterte områder som KD skal levere på i 2023. Disse skal også innarbeides i den nye lederavtalen.

De prioriterte oppgavene er:

- Rapportering av økonomi. Månedlig, i samsvar med rapportene som sendes statsforvalter.
- Sykefravær. Strategi og rapportering.
- Ny organisasjonsmodell for [sted1] kommune.»

A ble 22. mars 2023 innkalt til en medarbeidersamtale 28. mars 2023. I innkallingen ble A varslet om at prøvetiden ble forlenget med 14 dager. I sitt svar til innkallingen viste A i e-post 23. mars 2023 til at hun hadde begynt i jobben 21. september 2022 og antok at forlengelsen av prøvetiden derfor var for sen. Medarbeidersamtalen ble avholdt 28. mars 2023 med blant annet A og ordfører B som deltakere. Partene er ikke enige om hvilke temaer som ble tatt opp eller hvilken tilbakemeldinger A fikk under møtet.

Den 3. april 2023 innkalte ordfører til et hastefjernmøte hvor formannskapet og to gruppeledere i kommunestyret deltok. Møtet ble avholdt samme dag. En av sakene var «07-23 Orientering om sak – kommunedirektør» som ble tatt til orientering.

Dagen etter, dvs. 4. april 2023, ble A innkalt til drøftingsmøte onsdag 5. april 2023. I innkallingen varsles A om at kommunen vurderte å avslutte arbeidsforholdet, med henvisning til reglene i [arbeidsmiljøloven § 15-6](#) om oppsigelse i prøvetiden.

Som faktisk grunnlag er det i varslet vist til følgende:

«Arbeidsgiver mener du ikke har klart å tilpasse deg de kravene som stilles til en kommunedirektør, se særlig [kommuneloven § 13-1](#), og at du heller ikke viser den faglige dyktighet som kreves for en slik stilling.

Arbeidsgiver vil her særlig vise til saker som ikke har vært tilstrekkelig og forsvarlig utredet. Blant annet gjelder det flere av sakene som var oppe til behandling i kommunestyrets møte 30.3.23.

Arbeidsgiver vil også vise til at du ikke fremstår som pålitelig. I din CV har du oppgitt at du over en periode fra 02/2014 t.o.m 07/2017 var daglig leder i selskapet [virksomhet] AS. Vi har i ettertid funnet grunnlag for å stille spørsmål ved disse opplysningene og har ved å sjekke AI-registeret funnet at du har vært tilknyttet dette selskapet kun i perioden 1.2.2014 t.o.m 30.6.2014. Dette er en vesentlig kortere periode enn det du har oppgitt. Opplysningene i CVen din ble vektlagt ved ansettelse.»

A ønsket å ha advokat med på møtet og ba om at møtet ble utsatt til over påske. Det ble ikke avholdt noe drøftingsmøte. I e-post 5. april 2023 fra ordfører B ble A orientert om at det var innkalt til kommunestyremøte 11. april 2023 hvor eneste sak på dagsordenen var om arbeidsgiver skulle iverksette punkt 13 i arbeidsavtalen om fratreden. A ble også bedt om å vurdere «om det er et alternativ at du selv sier opp arbeidsavtalen mot lønn i ordinær oppsigelsestid».

A engasjerte advokat Siri Falch-Olsen. I e-post 7. april 2023 (langfredag) fra Falch-Olsen til ordfører anførte hun på vegne av A blant annet at innkallingen til drøftingsmøtet inneholdt en rekke udokumenterte og uriktige påstander som A ikke hadde fått anledning til å imøtegå. Videre ble kommunens saksbehandling kritisert og det ble bedt om et møte med arbeidsgiver hvor også advokat Falch-Olsen skulle delta. Advokat Falch-Olsen purret på svar i e-post 11. april 2024. Det ble deretter samme dag, i forkant av det ekstraordinære kommunestyremøtet som startet kl. 1400, avholdt et møte over Teams hvor A, advokat Falch-Olsen, ordfører B, formannskapsmedlem C og advokat Frode Lauareid fra KS-advokatene deltok. Det ble ikke oppnådd noen enighet.

Kommunestyremøtet 11. april 2023 ble holdt for lukkede dører. I sak 51/23 «Iverksettelse av pkt. 13 i kommunedirektørens arbeidsavtale», ble innstillingen enstemmig vedtatt. Vedtaket inntas:

«[sted1] kommune iverksetter punkt 13 i As arbeidsavtale.
A fratrer som kommunedirektør i [sted1] kommune med umiddelbar virkning.
[sted1] kommune utbetaler til A etterlønn inntil seks måneders lønn.»

Fratredelsen til A ble omtalt i media.

A reiste 9. juni 2023 sak mot [sted1] kommune med krav om erstatning for økonomisk tap og oppreisningserstatning. [sted1] kommune tok til motmæle i tilsvaret og påstod saken avvist, subsidiært at kommunen skulle frifinnes. Påstanden om avvisning ble ikke tatt til følge av tingretten. Kommunen anket forgivevs til lagmannsretten og senere Høyesterett.

Midtre Hålogaland tingrett besluttet 21. november 2023 tvungen rettsmekling. Rettsmekling ble holdt 28. november 2023. Enighet ble ikke oppnådd.

Hovedforhandling ble holdt 18. – 21. mars 2024.

Midtre Hålogaland tingrett avsa 10. mai 2024 dom med slik domsslutning:

1. [sted1] kommune betaler innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse A erstatning med 692 498 – sekshundreogtittotusenfirehundreogtrettiåtte – kroner, med tillegg av lovens forsinkelsesrente fra forfall til betaling skjer.
2. [sted1] kommune betaler innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse A 515 238 – femhundreogfemtentusentohundreogtrettiåtte – kroner i sakskostnader.

[sted1] kommune anket dommen. Hålogaland lagmannsrett avsa 4. september 2024 beslutning om å nekte anken fremmet. A ble tilkjent sakskostnader. [sted1] kommune anket beslutningen til Høyesterett. Ved Høyesteretts ankeutvalgs beslutning 23. desember 2024 [HR-2024-2388-U]* ble lagmannsrettens beslutning opphevet. [sted1] kommune ble tilkjent sakskostnader for Høyesterett.

Saken ble deretter undergitt ordinær saksforberedelse. KS – Kommunesektorens organisasjon erklærte 7. februar 2025 partshjelp. Det var ingen innvendinger fra partene mot dette.

Ankeforhandling ble holdt i Tromsø 6. og 7. mai 2025. [sted1] kommune møtte v/ordfører B. Ankemotparten A møtte sammen med sin prosessfullmektig. B og A avga forklaring. Det ble også foretatt slik dokumentasjon som framgår av rettsboka. Partshjelper KS møtte ved sin prosessfullmektig, advokat Øyvind Gjelstad.

Partenes syn på saken

Ankende part – [sted1] kommune – har i hovedsak anført:

Kommunen må frifinnes. Det er ikke ført bevis for at arbeidsforholdet til A ble avsluttet på en rettsstridig måte.

As saksproduksjon og saksframlegg ble etter hvert under forventning. Det var også en klar feilprioritering at hun dro på KS-konferanse i mars 2023 og samlet sett var fraværende i en lengre periode. Kommunen var på flere punkter i en kritisk fase. Dette ble tatt opp i medarbeidersamtalen med ordfører 28. mars 2023, jf. ordførerens forklaring. Saksframleggene til kommunestyremøte 30. mars 2023 var så mangelfulle at det for de fleste var klart at A ikke kunne fortsette. I møte med formannskapet og gruppelederne i kommunestyret fikk ordføreren fullmakt til å prøve å få til en løsning. Det ble opprinnelig sendt varsel om oppsigelse i prøvetiden, noe kommunen senere gikk bort fra og blant annet viste til muligheten for iverksetting av kommunens rett til å avslutte arbeidsforholdet etter arbeidsavtalens punkt 13. Andre løsninger ble ikke oppnådd og kommunen avsluttet arbeidsforholdet etter vedtak i kommunestyret om å iverksette punkt 13.

Det å avslutte et arbeidsforhold er utøving av styringsrett. Arbeidsrett er kontraktsrett/privatrett, ikke offentlig rett. Partene er bundet av avtalen. Innskrenkinger i styringsretten må ha et rettslig grunnlag. Fraskrivning av stillingsvern medfører at styringsretten er utvidet, og det er også formålet med [arbeidsmiljøloven § 15-16](#). Slike klausuler er rimelig sett hen til det omfattende samfunnsansvaret kommunen har, og er ikke uvanlige.

Foreliggende rettspraksis om de ulovfestede rammene for utøvelsen av arbeidsgivers styringsrett gjelder helt andre situasjoner enn her hvor arbeidstaker har fraskrevet seg stillingsvernet. Kravene til forsvarlig prosess, blant annet framhevet i [Rt-2001-418](#) (Kårstø), er oppfylt ved at klausulen er tatt klart og tydelig inn i avtalen. Samfunnsoppdraget er grunnlag for at det er saklig at kommunen ønsker en bedre kommunaldirektør. Begrensningene i arbeidsgivers styringsrett gjelder ikke hvor arbeidstaker har fraskrevet seg «slike rettigheter». Dette må gjelde uansett hvor slike rettigheter er vernet. Retten til etterlønn balanserer avtalen og gjør den rimelig. Arbeidstaker har ikke plikt til å inngå slike avtaler. Formålet med [arbeidsmiljøloven § 15-16](#) er å sikre kommunen økonomisk forutsigbarhet og hindre at toppledere skal kunne presse kommunen i forhandlinger om fratreden. I forarbeidene til tilsvarende bestemmelse i [arbeidsmiljøloven 1977 § 56 tredje ledd](#) er det også blant annet vist til at toppledere ikke har samme behov for vern og at arbeidsgivers ønske om å skifte ut en toppleder kan være mangeartet. Forarbeidene stiller ikke krav om normer for saksbehandlingen eller begrunnelse for vedtaket, ei heller om «riktig» faktumgrunnlag. Kommunen har gjentatte ganger bekreftet at de vil avslutte arbeidsforholdet.

[Forvaltningslovens](#) regler om saksbehandling mv. for enkeltvedtak kommer ikke til anvendelse.

[Forvaltningsloven § 2](#) regulerer uttømmende hva som faller inn under loven og kan ikke tolkes utvidende slik tingretten har gjort. Å avslutte arbeidsforholdet i medhold av arbeidsavtalen punkt 13 er ikke en oppsigelse.

[Arbeidsmiljøloven § 15-16](#) definerer seg bort fra oppsigelse ved at [§ 15-7](#) ikke gjelder. Under enhver omstendighet er eventuelle feil uten betydning for resultatet, jf. [forvaltningsloven § 41](#).

Når stillingsvernet er fraskrevet er det ingenting som kan prøves. Det foreligger ikke noe rettslig grunnlag for her å gripe inn i styringsretten. Det finnes ingen saksbehandling eller begrunnelse som kan prøves. A hadde ikke krav på verken drøftingsmøte eller begrunnelse. Det finnes heller ikke noe resultat som kan prøves. Om sluttklausulen skal utløses er opp til kommunens frie skjønn.

Subsidiært anføres at det uansett ikke er grunnlag for å konkludere med «misbruk av styringsretten». Iverksettingen av sluttklausulen var saklig begrunnet. Spørsmålene omkring As CV spilte en marginal rolle uten reell betydning for vedtaket. Det er sannsynliggjort mangelfulle leveranser. A har fått klare tilbakemeldinger om mangelfullt arbeid. Etter [arbeidsmiljøloven § 15-16](#) er det arbeidsgiver som bestemmer når nok er nok.

Kommunen har ikke brutt arbeidsavtalen punkt 13 fjerde ledd. Bestemmelsen er en ordensforskrift, og kommunen har uansett ikke opptrådt erstatningsbetingende i sin håndtering av opphøret av arbeidsforholdet.

For det tilfelle at lagmannsretten kommer til at vilkårene for erstatning er oppfylt anføres at erstatningen må settes ned. Eventuelle saksbehandlingsfeil kunne ha blitt rettet raskt, og A må bære ansvaret for kostnadene til rettsmeklingen for tingretten.

[sted1] kommune har nedlagt slik påstand:

1. [sted1] kommune vert frifunnen.
2. [sted1] kommune vert tilkjent sakskostnader.

Partshjelper – KS – Kommunesektorens organisasjon – har i hovedsak anført:

[sted1] kommune har rett til å forholde seg til den inngåtte avtalen. Avtalen er inngått i samsvar med [arbeidsmiljøloven § 15-16](#) og regulerer forholdet mellom A og kommunen. Kommunen besluttet at A skulle fratse umiddelbart. A fikk på sin side plikt til å fratse og rett på etterlønn i seks måneder. Avtalen legger ingen andre premisser for partenes gjensidige rettigheter og plikter. Eksempelvis stilles det ikke krav til saksbehandlingen eller at vedtaket må bygge på et «korrekt faktum». Alene på dette grunnlaget må kommunen frifinnes.

De ulovfestede reglene om utøvelse av arbeidsgivers styringsrett begrenser ikke kommunens rettigheter etter avtalen. Disse gjelder rekkevidden av og hvordan arbeidsgiver må gå fram for ensidig å gjennomføre endringer i arbeidsforholdet. Reglene kommer ikke til anvendelse i et tilfelle som her hvor kommunen har handlet innenfor det partene har avtalt og det A gjennom sin forhåndsavtale samtykket til.

Ved [arbeidsmiljøloven § 15-16 andre ledd](#) har lovgiver tatt stilling til at det ikke skal gjelde et ulovfestet krav til saklighet og saksbehandling. De ulovfestede skrankene for arbeidsgivers styringsrett har aldri hatt noen plass ved avslutning av arbeidsforhold. Rettsområdet er fullt ut lovregulert. Når lovgiver har fjernet lovvernet er det klart ikke lovgivers intensjon at vernet skal erstattes av et «styringsvern» som aldri har vært benyttet ved oppsigelser i arbeidsforhold. Det framgår av forarbeidene at øverste leder skal ha et økonomisk vern, ikke et stillingsvern. Intensjonen var å fjerne reglene som ga øverste leder forhandlingsmakt. Innføring av krav til utøvelsen av styringsrett ved avtale om forhåndsfratreten mot etterlønn forrykker balansen og er i strid med formålet med bestemmelsen. Det vil også være i strid med langvarig og konsistent praksis og reelle hensyn, herunder kommunens behov for forutsigbarhet.

Kommunen har uansett holdt seg innenfor de krav som stilles til utøvelsen av styringsretten.

Styringsbeslutningen kommunen gjør er om kommunen skal benytte seg av sin avtalefestede rett til å avslutte arbeidsforholdet uten krav om saklig grunn eller krav til saksbehandlingen mot å betale etterlønn. Saklighetsvurderingen kan ikke være knyttet til en vurdering av hvilke grunner, gode eller mindre gode, som kommunen måtte ha for å avslutte arbeidsforholdet.

Kommunens rettigheter etter avtalen begrenses ikke av lovfestede eller ulovfestede forvaltningsrettslige regler. A har gjennom avtalen samtykket til at kommunen kunne bringe arbeidsforholdet til opphør. Det kan derfor ikke anses som en oppsigelse og/eller et enkeltvedtak, jf. [forvaltningsloven § 2 andre ledd](#). Det er ikke rom for en skjønsmessig vurdering av hva som skal anses som et enkeltvedtak. Saksbehandlingsreglene i

[forvaltningsloven](#) for enkeltvedtak er uansett overholdt, og eventuelle feil har ikke virket inn på innholdet i vedtaket.

De ulovfestede forvaltningsrettslige prinsipper for myndighetsutøvelse kommer ikke til anvendelse på avgjørelser om å gjennomføre inngåtte avtaler. Det å forholde seg til sine rettigheter i en lovlig inngått avtale er ikke myndighetsutøvelse. Avtalerettslige regler og prinsipper gjelder.

Endelig anføres at kommunen har forholdt seg lojalt til punkt 13 fjerde avsnitt i arbeidsavtalen om respektfull behandling. Avsnittet er ut fra sin ordlyd og kontekst en ordensforskrift uten rettsvirkninger ved brudd, men kommunen har uansett overholdt sine forpliktelser. Kommunen har blant annet bevisst unnlatt å uttale seg kritisk til As arbeidsutførelse og ved å gi A anledning til å uttale seg før vedtaket ble fattet.

Partshjelper har ikke nedlagt egen påstand.

Ankemotparten – A – har i hovedsak anført:

Tingrettens dom er i all hovedsak korrekt. Saken reiser ikke uavklarte eller prinsipielle spørsmål. Det er ikke tale om å skape ny rett, men å bruke kjente allmenne saklighetsnormer for utøvelse av arbeidsgivers styringsrett og/eller [forvaltningsloven](#). Det foreligger også brudd på den konkrete arbeidsavtalen mellom A og kommunen. A har bare fraskrevet seg rettighetene etter [arbeidsmiljøloven kapittel 15](#). Det er ikke påvist et rettslig grunnlag for at en slik fraskrivelse innebærer en fraskrivelse av rettigheter som følger av andre rettsregler.

Twisten er et resultat av kommunens hastige saksbehandling hvor kommunen bidro til å skape og spre rykter. Kommunen hadde mange handlingsalternativer. Det ble ikke gitt noen forklaring på hvorfor A måtte gå før i tingretten.

A mottok utelukkende gode tilbakemeldinger fra arbeidsgiver fram til mars 2023. Det verserte etter hvert feilaktige rykter om A som hun aldri ble konfrontert med. Ryktene hadde delvis grunnlag i henvendelser fra en anonym stalker som har vært etter A fra hun var i [sted2]. A hadde informert kommunen om denne. Kommunens hastverk synes opprinnelig å skyldes en feilaktig oppfatning om at A fremdeles var i prøvetid, og kommunen nektet å utsette kommunestyremøtet etter at kommunen ble klar over at så ikke var tilfelle. Både før, under og etter kommunestyremøtet var uriktige påstander om CV-juks et tema uten at kommunen noen gang korrigerste det inntrykket som ble skapt. A ble ikke kjent med at CV-en var et tema før hun 4. april 2023 mottok varsel/ innkalling til drøftingsmøte. Hjelpedokumentet med tidslinje framlagt for lagmannsretten til bruk under ordførerens forklaring har liten eller ingen bevisverdi. De tidsnære bevis må vektlegges.

Erstatningskravet er basert på det ulovfestede culpaansvaret med flere alternative grunnlag. Kommunen har for det første brutt de allmenne saklighetsnormene for utøvelse av sin styringsrett, jf. tingrettens dom. Å avslutte et arbeidsforhold er en del av styringsretten. Etter de allmenne saklighetsnormene stilles det visse krav til saksbehandlingen, herunder å ha et riktig og tilstrekkelig faktisk grunnlag for avgjørelsen som ikke må være vilkårlig eller basert på utenforliggende hensyn, jf. [Rt-2001-418](#) (Kårstø), øvrig rettspraksis og juridisk teori. Domstolene kan prøve om det foreligger misbruk av styringsretten.

De allmenne saklighetsnormene gjelder også ved oppsigelse av øverste leder som har fraskrevet seg rettighetene etter [arbeidsmiljøloven kapittel 15](#), jf. herunder uttalelser i juridisk teori. Normene er åpenbart brutt i dette tilfellet. Uriktige påstander om CV-juks og andre rykter var en del av avgjørelsesgrunnlaget. Å treffe en beslutning på et uriktig faktisk grunnlag, hvor saksbehandlingen bærer preg av manglende utredning og fravær av kontradiksjon er et misbruk av styringsretten.

Som alternativt grunnlag for erstatningskravet vises det til at kommunens opptreden innebærer et brudd på [forvaltningsloven](#) og ulovfestede forvaltningsrettslige prinsipper. A er enig i tingrettens konklusjon om at [forvaltningsloven](#) og dens bestemmelser om saksbehandling ved enkeltvedtak kommer til anvendelse. Arbeidsavtalen regulerer kun forholdet til [arbeidsmiljøloven](#). [Arbeidsmiljøloven](#) supplerer [forvaltningsloven](#) og «må antas å stå tilbake [...] der det er bestemmelser som står i strid med hverandre», jf. [NOU 2019: 5 side 314](#) og forarbeidene til ny forvaltningslov. Iverksetting av klausuler etter [arbeidsmiljøloven § 15-16 andre ledd](#) medfører at arbeidstakers rett til å fortsette i stillingen opphører, og er derfor en oppsigelse som faller inn under definisjonen av enkeltvedtak i [forvaltningsloven § 2 andre ledd](#).

Kommunens saksbehandling tilfredsstillende ikke kravene i [forvaltningsloven kapittel IV-V](#), herunder [§ 17](#) om utrednings- og informasjonsplikt. Som et minimum må det kunne forventes at faktagrunnlaget som vedtaket

bygger på er korrekt, noe som ikke er tilfelle her. Kommunen har videre brutt de ulovfestede forvaltningsrettslige grunnprinsipper om forsvarlig saksutredning ved å treffe en beslutning på et åpenbart uriktig faktisk grunnlag. Det ble også tatt utenforliggende hensyn. Begge deler utgjør myndighetsmisbruk. Ved et forsvarlig faktumgrunnlag ville vedtaket om fratreden ikke ha blitt fattet.

Kommunen brøt også med sine forpliktelser i arbeidsavtalen [§ 13 fjerde ledd](#). Partenes omsorgsplikt strakk seg også utover ansettelsesperioden. Avtalebruddet er i seg selv erstatningsbetingende. Beslutningen om fratreden ble tatt på uriktig faktisk grunnlag, blant annet ved å så tvil om CV-en. A fikk ikke mulighet til å imøtegå ryktene og ble kjent med oppsigelsen gjennom media. Kommunen er ansvarlig for påstandene om juks med CV-en, og unnlot å korrigere inntrykket som ble skapt om at A hadde gjort noe sterkt klanderverdig.

Øvrige vilkår for erstatning er oppfylt. Vanskene A har hatt med å skaffe seg nytt arbeid skyldes kommunens erstatningsbetingende handlinger. Tingrettens erstatningsutmåling er riktig. A kan ikke lastes for at tingretten besluttet tvungen rettsmekling.

Dersom resultatet blir at anken forkastes må A tilkjennes fulle sakskostnader for begge instanser. Det anføres at hun vant fram i det vesentlige for tingretten og derfor skal tilkjennes sakskostnader i medhold av [tvisteloven § 20-2 første](#) og [andre ledd](#).

A har nedlagt slik påstand:

1. Anken forkastes.
2. A tilkjennes sakskostnader for tingretten og lagmannsretten.

Lagmannsrettens syn på saken:

Som det framgår ovenfor anfører A tre alternative grunnlag for at kommunen har opptrådt uaktsomt og derved er erstatningsansvarlig. Lagmannsretten vil i det følgende behandle grunnlagene i den rekkefølge som partene har gjort, og bare komme inn på alternative ansvarsgrunnlag i den grad det blir nødvendig.

Er kommunen erstatningsansvarlig som følge av misbruk av arbeidsgivers styringsrett?

For at kommunen skal kunne være erstatningsansvarlig må det fastlegges hvilke, om noen, normer som gjelder for kommunens opptreden i tilfeller hvor adgangen til å fraskrive seg rettigheter etter [arbeidsmiljøloven § 15-16 andre ledd](#) er benyttet, og om eventuelle normer er fraveket.

Partene er enige om at kommunens vedtak om å avslutte arbeidsforholdet faller inn under arbeidsgivers styringsrett. Lagmannsretten er enig i dette.

Partene er videre enige om at A har fraskrevet seg sine rettigheter etter [arbeidsmiljøloven kapittel 15](#). Dette framgår utvetydig av arbeidsavtalen. Arbeidsavtalens gyldighet er ikke bestridt og er heller ikke krevd revidert i kraft av [avtaleloven § 36](#). Spørsmålet er om det foreligger andre rettigheter som A kan påberope seg.

[Paragraf 15-16 andre ledd i arbeidsmiljøloven av 2005](#) er en videreføring av [§ 56 tredje ledd i arbeidsmiljøloven av 1977](#). Bestemmelsen kom inn i loven ved [endringslov 28. februar 2003 nr. 13](#) som trådte i kraft straks.

Om bakgrunnen for bestemmelsen inntas fra [Ot.prp. nr. 101 \(2001–2002\) punkt 3.1](#):

«[...] Begrunnelsen for forslaget om å oppheve stillingsvernsreglene for toppledere med etterlønskontrakter, er at topplederen i tillegg til å få etterlønn ved fratreden er omfattet av stillingsvernsreglene. Det har vært registrert en utvikling i retning av at toppleder har brukt stillingsvernsreglene for å forhandle frem økt kompensasjon. For å unngå at regelverk og etterlønsavtaler blir brukt i en slik uheldig kombinasjon, vil en opphevelse av stillingsvernsreglene kunne være et egnet virkemiddel. På kort sikt vil imidlertid en slik endring kunne føre til at etterlønsavtaler øker i størrelse, men dette vil trolig stabilisere seg over tid. Når det gjelder ledere uten etterlønsavtale vil disse ikke ha annen trygghet enn [arbeidsmiljølovens](#) regler å falle tilbake på. En opphevelse av stillingsvernet for denne gruppen foreslås derfor ikke.»

Ut fra forarbeidene legger lagmannsretten til grunn at bestemmelsen var ment å gjelde for både offentlig og private virksomheter, likevel slik at den ikke gjaldt for arbeidstakere ansatt i staten som ble omfattet av [tjenestemannsloven, lov 4. mars 1983 nr. 3](#) (nå erstattet av [lov 16. juni 2017 nr. 67](#)) eller embetsmenn.

I [Ot.prp. nr. 101 \(2001–2002\) side 6](#) framhever departementet at «styrkeforholdet mellom arbeidsgiver og toppleder generelt vil være jevnere enn når det dreier seg [om] et alminnelig arbeidstaker/arbeidsgiver forhold» og at en toppleder «av den grunn normalt ikke [vil] ha det samme behovet for vern som en alminnelig arbeidstaker. Om virksomhetens behov for å si opp en leder heter det videre på [side 7](#):

«Som nevnt stiller [arbeidsmiljøloven](#) som vilkår at det må foreligge saklig grunn for å si opp en leder. I arbeidslivet har det imidlertid utviklet seg en avvikende praksis. I mange tilfeller ønsker virksomhetens styre eller eiere et lederskifte uten at vedkommende leder er å bebreide for noe forhold. Det kan være vanskelig for en virksomhet å ha en leder som ikke har styrets eller eiernes tillit. [...]

På grunn av lovens ufravikelighet kan imidlertid topplederen i stedet for å godta den avtalefestede etterlønsavtalen nekte å fratre og fremprovosere en oppsigelse som kan prøves for domstolene. Dagens stillingsvernsregler kan medføre at topplederen gis en forhandlingsposisjon som undertiden har medført etterlønsavtale/fallskjerm av en ikke ubetydelig størrelse.

Det har vært påpekt at det særlig er leders rett til å stå i stillingen under en eventuell oppsigelsesprosess som kan volde problemer for virksomheten. Selv om loven åpner for at det kan gis kjennelse for fratreden i slike tilfeller, kan tanken på køen for domstolene og usikkerheten knyttet til en eventuell domstolsbehandling få styret/eierne til å etablere en avtaleløsning. Spesielt i børsnoterte virksomheter som er følsomme for uro kan styret føle seg tvunget til å akseptere omfattende etterlønsavtaler. [...]

Arbeidsgivers begrunnelse for å ville skifte ut en toppleder kan være mangeartet. Det kan for eksempel være tale om en fusjon som medfører overtallighet på ledernivå. Det kan også være begrunnet med at arbeidsavtalen er misligholdt. Ofte er begrunnelsen for en oppsigelse 'manglende tillit' og resultatsvikt. I enkelte tilfeller kan styret ha problemer med å konkretisere nærmere hva som er bakgrunnen for den manglende tilliten, samt hvem som egentlig er å bebreide for resultatsvikten. Situasjonen kan også være at det er valgt ny styreleder i virksomheten og at vedkommende ønsker en annen person i lederstolen. Det kan også være at styret har større tro på en annen leder enn den sittende, eller antar at et lederskifte vil være positivt for virksomheten.

[...] Små bedrifter vil også kunne påføres store utgifter dersom det blir strid om en oppsigelse er saklig begrunnet. Oppsigelsens saklighet må avgjøres av rettsapparatet, og det er ikke uvanlig at det tar mer enn ett år før oppsigelsessaken kommer opp for domstolene. I perioden frem til spørsmålet er endelig avgjort må bedriften betale lønn til sin leder. I tillegg kommer indirekte tap som vil kunne oppstå i forbindelse med negativ publisitet og eventuelle saksomkostninger.»

Loven har virket i mer enn 20 år uten at det foreligger rettspraksis om eventuelle rettslige rammer for arbeidsgivers saksbehandling mv. ved bruk av den avtalefestede adgangen til å avslutte arbeidsforholdet. Spørsmålet ses heller ikke å være nærmere berørt i forarbeidene, med det unntak at det er vist til at vernet mot oppsigelse ved virksomhetsoverdragelse er i behold, jf. [Ot.prp. nr. 101 \(2001–2002\) punkt 3.5](#) og [arbeidsmiljøloven § 16-4](#) som er en videreføring av [§ 73 c i arbeidsmiljøloven av 1977](#) og som gjennomfører EU-direktiv [2001/23/EF](#). Vernet mot diskriminering, jf. [arbeidsmiljøloven kapittel 13](#) og [likestillings- og diskrimineringsloven](#), må også være i behold. [Arbeidsmiljøloven](#) er ufravikelig til ugunst for arbeidstaker med mindre noe annet er særskilt fastsatt, jf. [§ 1-9](#). Ingen av de forannevnte begrensningene er aktuelle her.

Slik lagmannsretten ser det er det ikke holdepunkter for at A har fraskrevet seg andre rettigheter enn det som framgår av [kapittel 15 i arbeidsmiljøloven](#), jf. arbeidsavtalen punkt 13 første ledd hvor A «fraskriver seg med dette sine rettigheter etter [arbeidsmiljøloven kapittel 15](#) [...]». Dette er likevel ikke ensbetydende med at det foreligger andre rettigheter som i dette tilfellet begrenser eller gir retningslinjer for arbeidsgivers beslutning om å iverksette avtaleklausulen.

Partene er enige om at det i rettspraksis er utviklet en ulovfestet saklighetsnorm som setter grenser for arbeidsgivers utøvelse av styringsretten. De er derimot uenige om denne gjelder i tilfeller hvor det foreligger forhåndsavtale om fraskrivelse av rettigheter etter [arbeidsmiljøloven kapittel 15](#). Partshjelper KS viste herunder til at de ulovfestede normene gjelder for arbeidsgivers ensidige beslutninger om endringer i arbeidsforholdet, ikke tilfeller hvor arbeidsgiver gjør bruk av den rett som arbeidstakeren i forhåndsavtale har samtykket til.

Som bemerket ovenfor foreligger det ikke avklarende rettspraksis. Høyesteretts praksis gjelder stort sett tilfeller hvor det har vært et sentralt spørsmål om arbeidsgiver hadde kompetanse til å treffe den aktuelle beslutningen, jf. [Rt-2001-418](#) (Kårstø), hvor Høyesterett kom til at så var tilfelle. Dette spørsmålet kan fullt ut prøves av domstolene. Den skjønsmessige vurderingen av om kompetansen skal benyttes kan derimot ikke prøves. Domstolene kan – overført til denne saken – under enhver omstendighet ikke overprøve kommunens beslutning med den begrunnelse at retten ikke er enig i arbeidsgivers skjønsmessige vurdering eller finner den lite rimelig eller hensiktsmessig. Domstolene kan etter rettspraksis bare prøve om styringsretten er misbrukt, jf. [Rt-2001-418](#) (Kårstø), [Rt-2011-841](#) og [Rt-2014-402](#). I denne prøvingen – som har sterke likhetstrekk med prøvingen av forvaltningens frie skjønn i forvaltningsvedtak – kan domstolen kontrollere om arbeidsgiver har tatt utenforliggende hensyn og om beslutningen er vilkårlig eller uten et forsvarlig avgjørelsesgrunnlag. Fra [Rt-2001-418 \(side 427\)](#) inntas:

«Styringsretten begrenses imidlertid også av mer allmenne saklighetsnormer. Utøvelse av arbeidsgivers styringsrett stiller visse krav til saksbehandlingen, det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig, eller basert på utenforliggende hensyn.»

Domstolens prøvingsrett av styringsrettsbeslutninger skiller seg markant fra prøving om det foreligger «saklig grunn» til oppsigelse etter [arbeidsmiljøloven § 15-7](#). Domstolene skal i slike tilfeller prøve alle sider av saken og foreta en interesseavveining mellom arbeidstakerens og arbeidsgiverens behov, jf. [LH-2021-163220](#) som gjaldt oppsigelse av rådmann.

Etter lagmannsrettens oppfatning er det ikke holdepunkter i bevisførselen for at kommunen har tatt utenforliggende hensyn. Samtlige forhold som har vært framme i saken knytter seg til virksomhetens behov for en kompetent, tilstedeværende og pålitelig ledelse. Det er åpenbart tilfelle for anførsler om manglende faglig dyktighet eller produksjon, men det vil også være relevant og begrunnet i kommunens behov om eventuelle uriktige opplysninger i CV eller negative tilbakemeldinger fra statsforvalter ble tillagt vekt. Det samme gjelder feilprioritering i form av fravær. Lagmannsretten finner det helt usannsynlig at ryktene om at datteren til A hadde kommet inn på skole sørpå og at de derfor skulle flytte, har hatt noen betydning for vedtaket som ble fattet. Dette var tema i møte mellom A og ordføreren 28. mars 2023 hvor A avkreftet ryktene. At ingen av kommunestyrerepresentantene som forklarte seg for tingretten synes å ha merket seg noe om dette, jf. gjengivelsen av deres forklaringer i tingrettens dom side 6-8, underbygger lagmannsrettens bevisbedømmelse.

Lagmannsretten finner det også helt usannsynlig at anonyme kritiske henvendelser til kommunen i januar og februar 2023 om As kvalifikasjoner er tillagt vekt. A antok at disse kom fra en og samme person som hun omtalte som «stalker», og hun hadde vært åpen overfor kommunens politiske ledelse om at det kunne komme slike henvendelser ut fra tidligere erfaringer. Ordfører B bekreftet i sin forklaring at han var gjort kjent med dette, og at A ble varslet om det som ble mottatt i januar og februar 2023. Henvendelsene var tatt opp i et møte med A hvor det også ble diskutert politianmeldelse. B hadde en samtale med kommunens politikontakt om dette, men forholdene ble ikke anmeldt. Lagmannsretten ser ingen grunn til å betvile forklaringen til B omkring dette. Det vesentlige i denne sammenheng er at henvendelsene var uten betydning for vedtaket om å avslutte arbeidsforholdet.

Spørsmålet er om det her stilles krav til kommunens saksbehandling og til at den bygger på et forsvarlig faktisk grunnlag. Tingretten la til grunn at det gjelder et slikt krav, og konkluderte med følgende:

«Vurdert samlet mener retten at kommunestyremedlemmene på vedtakstidspunktet ikke hadde et forsvarlig faktisk grunnlag for avgjørelsen. Konkret mener retten det er bevist at kommunestyremedlemmene verken hadde korrekte eller tilstrekkelige opplysninger eller tid til å forsvarlig vurdere behovet for å avslutte As arbeidsforhold.»

Tingretten har ikke begrunnet nærmere hvorfor de allmenne saklighetsnormene kommer til anvendelse i dette tilfellet. I juridisk teori synes Terese Smith Ulseth, *Daglig leders stillingsvern*, 1. utgave 2006, side 286-287, å framholde at det gjelder et ulovfestet allment saklighetskrav, men at innholdet av et ulovfestet saklighetskrav er usikkert. I Jan Fougner mfl., *Omstilling og nedbemanning*, 4. utgave 2023, side 474 legges det til grunn at det stilles krav til forsvarlig saksbehandling:

«Selv om en inngått forhåndsavtale innebærer at styret ikke trenger saklig grunn for oppsigelse, er det klart at det stilles krav til forsvarlig saksbehandling. Et slikt krav følger både av den ulovfestede saklighetsnormen, jf. [Rt-2001-418](#) (Kårstø), som er omtalt nærmere i punkt 6.3, og av [aksjeloven kapittel 6](#). Det er derfor viktig at styret går frem på en ryddig måte, også ved oppsigelse av ledere som

har forhåndsavtaler etter [arbeidsmiljøloven § 15-16](#). Selv om det ikke stilles krav til formelt drøftelsesmøte med øverste leder, bør vedkommende få uttale seg, enten i et særskilt møte i forkant av styrets beslutning om oppsigelse eller, dersom det passer seg, under selve styremøtet.»

Lagmannsretten mener at det må ses hen til formålet med bestemmelsen i [arbeidsmiljøloven § 15-16 andre ledd](#). Bestemmelsen er gitt vel vitende om og i den hensikt å svekke arbeidstakerens interesser mot økonomisk kompensasjon uten arbeidspunkt. Etter lagmannsrettens syn vil det forrykke styrkeforholdet dersom det på ulovfestet grunnlag legges vesentlige begrensninger på arbeidsgivers anledning til å avslutte arbeidsforholdet i medhold av forhåndsavtalen med arbeidstaker. Det vil slik lagmannsretten ser det ikke være noe krav om utstrakt anledning til å imøtegå arbeidsgivers ønske eller argumentasjon for å avslutte arbeidsforholdet. Det kan heller ikke kreves noen begrunnelse for arbeidsgivers beslutning om å avslutte arbeidsforholdet. Slik lagmannsretten ser det er dette et utslag av at arbeidstaker har fraskrevet seg det vern som ligger i [arbeidsmiljøloven kapittel 15](#). Lagmannsretten kan likevel ikke se at arbeidsgivere står helt fritt i ethvert henseende. Det vil i så fall innebære at allmenne saklighetsnormer utpenslet gjennom rettspraksis vil gjelde mens arbeidsforholdet består, men ikke ha noe som helst nedslagsfelt for det mest inngripende for arbeidstaker, nemlig å avslutte arbeidsforholdet. Dersom arbeidsgivers beslutning eksempelvis er basert på et infamerende rykte uten rot i virkeligheten som leder til en hastig avslutning av arbeidsforholdet uten et minimum av undersøkelser eller reell anledning til imøtegåelse vil dette kunne stride mot allmenne saklighetsnormer. Innholdet i normen må likevel tilpasses de særlige forhold som bestemmelsen i [arbeidsmiljøloven § 15-16 andre ledd](#) skal ivareta, og ikke forrykke balansen i avtaleforholdet. Bestemmelsen er ment å gi en relativt enkel og forutsigbar prosess for arbeidsgiver til å bytte ut en leder som man ikke lenger har tillit til, uten at denne nødvendigvis er noe å bebreide eller det er veldig konkret hvorfor arbeidsgiver ikke lenger har tillit.

I den konkrete vurderingen peker lagmannsretten på at det er kommunestyret som både ansetter og avslutter arbeidsforholdet med en kommunedirektør, jf. [kommuneloven § 13-1 første ledd](#). Det er kommunestyrets vedtak om å iverksette punkt 13 i arbeidsavtalen som skal vurderes. På det tidspunkt hadde As advokat bestridt forholdene i varslet, også spørsmålet omkring CV-en, og i møtet i forkant av kommunestyremøtet tilbakeviste A at det var feil med CV-en. A framholdt i sin forklaring for lagmannsretten at hun hadde drevet eget firma og ikke hadde gitt uriktige opplysninger. Ordfører B forklarte at han muntlig hadde fått opplyst fra assisterende kommunedirektør D at det som var registrert i offentlige registre om arbeidsforhold ikke stemte med det som stod i CV-en. I kommunestyremøtet svarte B på spørsmål om CV-en og sa da at det hadde vært oppdaget uregelmessigheter som A hadde tilbakevist. Ifølge B utgjorde spørsmålene omkring CV-en en svært liten del av kommunestyremøtet og temaet var helt uten betydning for vedtaket. Det samme gjaldt et rykte om at A hadde problemer med statsforvalteren i [sted3]. Det dominerende temaet under kommunestyremøtet var As faglige dyktighet. B framhevet særlig kommunens prekære økonomiske situasjon som krevde realistiske og umiddelbare kostnadskutt og ivaretagelse av skolesituasjonen på [skole], begge deler forhold hvor han mente at A ikke hadde levert som forventet. Det var blant annet ikke klarert med statsforvalteren om låneopptak til skolen, og sak om skolen måtte sendes i retur til kommunedirektøren pga. mangelfull utredning i kommunestyremøte 30. mars 2023. A var ikke enig i Bs forklaring. Ifølge henne inntraff det et brått stemningsskifte under hennes fravær i mars 2023. Hun avviste at ordføreren ga tilbakemelding om mangler ved produksjon eller prestasjon i medarbeidersamtalen 28. mars 2023. Først da hun mottok varslet 4. april 2023 skjønnte hun at kommunens politiske ledelse ikke hadde tillit til henne.

Etter lagmannsrettens oppfatning framstår det lite sannsynlig at A ga uriktige opplysninger om tidligere arbeidsforhold i CV-en. Den omstendighet at hun etter egen forklaring ikke hadde vært ordinær ansatt i det aktuelle selskapet mv. ga likevel kommunen rimelig grunn til å stille spørsmål om opplysningene. Lagmannsretten kan likevel ikke se at kommunens saksbehandling omkring dette utgjør et brudd på allmenne saklighetsnormer, og at det ut fra bevisførselen i alle fall ikke er sannsynliggjort at omstendighetene omkring CV-en eller andre rykter var nødvendig for eller avgjørende for vedtaket om å iverksette punkt 13 i arbeidsavtalen om fratreden. Etter lagmannsrettens syn viser varslet 4. april 2023 at kommunen var misfornøyd med As faglige prestasjoner, og at det mest sannsynlig var et tema i medarbeidersamtalen 28. mars 2023. At varslet ble sendt ut fra en misforstått oppfatning av det rettslige handlingsrommet fratrar ikke dets bevisverdi. Varslet er i samsvar med ordførerens forklaring og helhetsinntrykket gitt i forklaringene fra kommunestyremedlemmer, jf. tingrettens dom side 6-7 hvor det heter:

«Ordfører, og de fleste kommunestyremedlemmene som vitnet for retten, forklarte at kommunen avsluttet arbeidsforholdet fordi A ikke er kompetent til stillingen.

Enkelte kommunestyremedlemmer forklarte at As budsjettarbeid var svakt og viste til et eksempel om [skole]. Andre pekte på at noen saker var dårlig utredet og at det var mangler ved et organisasjonskart.

Utover dette, er E eneste vitne som ga konkrete eksempler på manglende kompetanse, blant annet hvordan A besvarte spørsmål om lånopptak fra revisor. Det synes ikke som om øvrige kommunestyremedlemmer var kjent med Es erfaringer, da ingen andre kunne vise til de samme eksemplene.

C husket ingen eksempler på hvorfor As arbeid ikke var tilfredsstillende. F forklarte at det var *‘mer generelt og basert på et helhetsinntrykk’*. G husket ikke om det var noen konkrete eksempler, *‘men det ble ikke[r]t nevnt noen’*, det *‘gikk mer på helhetsbildet’*. H husket ikke om det ble vist til noen konkrete saker. Heller ikke ordfører kunne i nevneverdig grad forklare hvorfor A ikke ble vurdert som kompetent, han forklarte i all hovedsak at *‘det var en del ting som gikk på budsjettarbeid, sånn jeg husker det’* »

At det også ble snakket om andre forhold under kommunestyremøtet gir ikke grunnlag for å konstatere at framstillingen til ordfører/kommunen er oppkonstruert. Som det refererte fra forarbeidene viser vil arbeidsgivers begrunnelse for å avslutte arbeidsforholdet til øverste leder kunne være mangeartet, og det kan ikke kreves at det er konkretisert i detalj hva som er grunnlaget for at kommunen ikke lenger har tillit til lederen. Muligheten for å avslutte arbeidsforholdet der tilliten ikke lenger er til stede og/eller kommunen ser seg bedre tjent med en annen i samme stilling er blant formålene som [arbeidsmiljøloven § 15-16](#) er ment å ivareta, jf. [LH-2021-163220](#) hvor dette er påpekt i en sak som gjaldt oppsigelse av en rådmann hvor det ikke var inngått forhåndsavtale om fraskrivelse av rettigheter etter [arbeidsmiljøloven kapittel 15](#).

Spørsmålet er etter dette om det er i strid med allmenne saklighetsnormer at omstendighetene ikke ble nærmere utredet før kommunestyret traff sitt vedtak. Tingretten har i denne sammenheng i dommen side 9 andre avsnitt blant annet vist til at «Flere kommunestyremedlemmer forklarte at de ikke hadde grunn til å stemme annerledes slik saken var presentert da beslutningen skulle treffes», og antatt at «kommunens manglende vilje til å utsette behandlingen av saken, og derved få den bedre opplyst, har sammenheng med den misoppfatning at arbeidsforholdet kunne avsluttes mot lønn i oppsigelsestid på tre måneder, i stedet for etterlønn i seks måneder.»

Lagmannsretten er ikke enig i denne antakelsen. Ordfører Bs e-post 5. april 2023 til A, med orientering om kommunestyremøte 11. april 2023 for behandling av mulig iverksetting av punkt 13 i arbeidsavtalen, viser at kommunen ikke lenger vurderte oppsigelse i prøvetiden. I e-posten refererer B uttrykkelig til at A hadde frasagt seg «retten til stillingsvern mot etterlønn i seks måneder etter fratreden». Etter lagmannsrettens syn er det ikke holdepunkter for at dette ikke ble formidlet til kommunestyrerepresentantene i kommunestyremøtet 11. april 2023. Det er likevel et faktum at saksbehandlingen var rask, ikke minst sett hen til at onsdag 5. april 2023 var siste arbeidsdag før påske, og at tirsdag 11. april 2023 var første arbeidsdag etter påske. Vedtaket viser at kommunestyremedlemmene fant saken tilstrekkelig opplyst. Ingen stemte imot. All den tid lagmannsretten ikke skal foreta en interesseavveining mellom partene eller gå inn på en vurdering av om vedtaket var hensiktsmessig eller optimalt, må terskelen for å konstatere misbruk av styringsretten i et tilfelle som dette ligge høyt for at avtaleklausulen skal kunne fylle sitt tiltenkte formål. Dersom det stilles strenge krav til arbeidsgiver for å dokumentere grunnlaget for hvorfor man vil benytte seg av avtaleklausulen og prosessen rundt dette, vil arbeidstakeren som har fraskrevet seg rettighetene etter [arbeidsmiljøloven kapittel 15](#) mot etterlønn kunne komme i posisjon til å forhandle seg fram til en bedre løsning mot at striden bilegges. Etter lagmannsrettens oppfatning er det ikke sannsynliggjort at påståtte feil ved saksbehandlingen/grunnlaget for vedtaket har virket inn på innholdet i vedtaket. Da kommunestyret fattet sitt vedtak hadde A tatt til motmæle og bestridt at hun var å bebreide. Verken det som ble anført den gang eller under de rettslige prosessene har fått kommunen til å endre oppfatning om A eller grunnlaget for vedtaket. Lagmannsretten tilføyer at den er oppmerksom på at det var et anstrengt forhold mellom A og hennes underordnede, assisterende kommunedirektør D, men at man ikke kan se at det virket inn på vedtaket eller grunnlaget for det. At D i SMS-korrespondanse med ordfører 16. april 2023 ga uttrykk for at økonomisjefen i [sted4] kommune kjente til ufordelaktige forhold ved A fra andre kommuner, noe som lagmannsretten legger til grunn ikke var korrekt, er uten betydning for vurderingen av vedtaket fattet i kommunestyret fem dager tidligere.

Lagmannsretten er etter dette kommet til at kommunen ikke er erstatningsansvarlig på dette grunnlaget.

Er kommunen erstatningsansvarlig som følge av brudd på forvaltningsloven eller ulovfestede forvaltningsrettslige prinsipper?

Tingretten kom – uten at det var nødvendig for resultatet – til at [forvaltningslovens](#) regler for enkeltvedtak får anvendelse. Konkret ble det vist til at kravene til utrednings- og informasjonsplikten i [§ 17](#) og begrunnelsens innhold i [§ 25](#) var brutt.

[Forvaltningsloven § 1](#) gjelder «den virksomhet som drives av forvaltningsorganer når ikke annet er bestemt i eller i medhold av lov». Avgjørelse om ansettelser, oppsigelser vil i utgangspunktet være avtalerett/arbeidsrett, men det følger av [forvaltningsloven § 2 andre ledd](#) at avgjørelser om arbeidsforhold også kan være enkeltvedtak med den konsekvens at bestemmelsene om saksforberedelse mv. i loven [kapittel IV-VI](#) får anvendelse, jf. [§ 3](#).

[Forvaltningsloven § 2 andre ledd](#) lyder slik:

«Avgjørelse som gjelder ansettelse, oppsigelse, suspensjon, avskjed eller forflytting av offentlig tjenestemann, regnes som enkeltvedtak. Det samme gjelder vedtak om å ilegge offentlig tjenestemann ordensstraff eller tilstå ham pensjon. Kongen kan bestemme hva som i tvilstilfelle skal regnes som enkeltvedtak etter dette ledd, eller at andre saker om offentlige tjenesteforhold skal regnes som enkeltvedtak.»

Oppregningen er ment å være uttømmende, jf. [Ot.prp. nr. 27 \(1968–1969\) kapittel II B 2 side 11](#).

Det er ikke gitt noen legaldefinisjon av hva som er en oppsigelse. Etter lagmannsrettens oppfatning må det i alle fall tas utgangspunkt i hva som etter arbeidsrettslige regler er en oppsigelse. Det vil åpenbart omfatte tilfeller om oppsigelse etter [arbeidsmiljøloven § 15-7](#) og etter reglene som følger av [statsansatteloven](#). Derimot vil eksempelvis det å bringe arbeidsforholdet til opphør som følge av alder, jf. [arbeidsmiljøloven § 15-13 a](#), ikke være omfattet.

Det spesielle ved avtaler om fraskrivelse av stillingsvern etter [arbeidsmiljøloven kapittel 15](#), er at arbeidstaker på forhånd har samtykket til at arbeidsforholdet kan avsluttes mot økonomisk kompensasjon. Slik sett er det mindre treffende å anse fratreden besluttet i medhold av en slik avtale for en oppsigelse. Samtidig viser også språkbruken i forarbeidene til [arbeidsmiljøloven \(1977\) § 56 tredje ledd](#), som nåværende [§ 15-16 andre ledd](#) i arbeidsmiljøloven viderefører, at begrepet oppsigelse brukes om beslutningen om fratreden, jf. [Ot.prp. nr. 101 \(2001–2002\) side 7](#). Tingretten har vist til [Rt-2003-480](#) hvor Høyesteretts kjæremålsutvalg kom til at det berodde på en skjønsmessig totalvurdering av de reelle forhold om det forelå ordensstraff og derved et enkeltvedtak.

Lagmannsretten har ovenfor lagt til grunn at A ikke har fraskrevet seg eventuelle andre rettigheter enn de som framgår av [arbeidsmiljøloven kapittel 15](#). Dette vil også gjelde [forvaltningsloven](#) i den grad den får anvendelse. Samtidig må det ses hen til de reelle hensyn som ligger bak [arbeidsmiljøloven § 15-16 andre ledd](#). Dersom [forvaltningslovens](#) regler om begrunnelse og utredningsplikt mv. skal anvendes, i alle fall i den utstrekning A gjør gjeldende, vil det legge større forpliktelser på kommunen som offentlig arbeidsgiver enn private arbeidsgivere, og forskyve vektbalansen i favør av arbeidstaker selv om arbeidstakeren ikke får rett til å stå i stillingen og saklighetskravet i [arbeidsmiljøloven § 15-7](#) ikke gjelder. Sett hen til de betydelige samfunnsoppgaver som en kommune har og behovet for en velfungerende øverste leder med hensyn til økonomistyring og andre ledelsesoppgaver synes det ikke å ha gode grunner for seg. A viste til støtte for sitt syn blant annet til uttalelser i forarbeidene til ny forvaltningslov om særskilt behov for rettssikkerhetsgarantier, [Prop. 79 L \(2024–2025\), punkt 15.2](#), hvor det heter:

«Det vises til at tilsetting i stillinger som har ansvar for å forberede og treffe avgjørelser som innebærer utøvelse av offentlig myndighet skiller seg fra ansettelser i privat sektor, og at det, for å sikre embetsverkets integritet, er et særskilt behov for rettssikkerhetsgarantier ved inngrep i bestående tjenesteforhold.»

Lagmannsretten bemerker at disse hensynene ikke slår til her. Hensikten og formålet med bestemmelsen i [arbeidsmiljøloven § 15-16 andre ledd](#) er å erstatte den rettssikkerhet som ligger i lovens krav til saksbehandling og begrunnelse ved opphør av arbeidsforhold mot at arbeidstakeren samtidig får en økonomisk kompensasjon uten arbeidsplikt. Arbeidstakeren har ingen plikt til å inngå slike avtaler selv om det i mange tilfeller vil være en forutsetning for at man får den aktuelle stillingen.

Etter en samlet vurdering er lagmannsretten kommet til at iverksetting av forhåndsavtaler med hjemmel i [arbeidsmiljøloven § 15-16 andre ledd](#) ikke er et enkeltvedtak. Lagmannsretten vil likevel bemerke at eventuelle feil – slik lagmannsretten ser det – under enhver omstendighet var uten betydning for vedtaket om avslutning av arbeidsforholdet, jf. [forvaltningsloven § 41](#). Det vises til drøftelsen ovenfor under behandlingen av mulige brudd på allmenne saklighetsnormer som har overføringsverdi til en vurdering etter [forvaltningslovens](#) bestemmelser.

Lagmannsretten må også ta stilling til om kommunen er erstatningsansvarlig som følge av brudd på ulovfestede forvaltningsrettslige prinsipper om myndighetsmisbruk. Myndighetsmisbruk vil foreligge dersom forvaltningen tar utenforliggende hensyn, foretar usaklig forskjellsbehandling eller treffer vilkårlige eller klart urimelige avgjørelser. Under den forutsetning at prinsippene om myndighetsmisbruk får anvendelse på kommunens benyttelse av avtaleklausuler i et arbeidsforhold, er lagmannsretten av den oppfatning at handlingsrommet for kommunen må vurderes etter tilnærmet samme kriterier som ved vurderingen etter allmenne saklighetsnormer, og at det heller ikke i denne sammenheng foreligger myndighetsmisbruk som kan berettigede et erstatningsansvar. Det vises derfor til drøftelsen ovenfor av anførselene om utenforliggende hensyn og uforsvarlig grunnlag for vedtaket om å avslutte arbeidsforholdet.

Lagmannsretten er etter dette kommet til at kommunen ikke er ansvarlig som følge av brudd på [forvaltningsloven](#) eller ulovfestede forvaltningsrettslige prinsipper.

Er kommunen erstatningsansvarlig som følge av brudd på arbeidsavtalen punkt 13 fjerde ledd?

Tingretten vurderte også dette grunnlaget selv om det ikke var nødvendig for resultatet. Fra tingrettens dom inntas:

«A anfører at avtalens punkt 18 fjerde ledd er brutt. Bestemmelsen lyder slik

‘Dersom dette punktet om etterlønn kommer til anvendelse skal begge parter søke å bidra til at avviklingsprosessen skjer på en konstruktiv måte basert på gjensidig respekt og på en måte som ikke svekker [sted1] kommune eller arbeidstaker sitt omdømme utad’.

A har særlig pekt på at kommunen ikke har vist vilje til dialog og at det etterlatte inntrykket i media, er at A har opptrådt uredelig.

Bakgrunnen for avtalebestemmelsen er sparsommelig behandlet av partene. Utover bestemmelsens ordlyd, er det ikke pekt på andre tolkningsmomenter av betydning for bestemmelsens innhold.

Etter rettens syn skal det, uten andre holdepunkter, en del til for at en part anses å ha handlet utenfor de nokså romslige begrepene «konstruktiv» og «gjensidig respekt».

Slik saken er opplyst, mener retten det ikke er tilstrekkelige holdepunkter for å fastslå at kommunen har opptrådt i strid med avtalen. Det er uklart hvem som er ansvarlig for det etterlatte inntrykket av A i media. Retten kommer tilbake til dette under spørsmålet om ærekrenkelse.

Bestemmelsen oppfattes dessuten som en ordensforskrift, uten rettsvirkninger ved eventuelt brudd.

Retten mener det ikke er ført bevis for at kommunen erstatningsbetingende har brutt arbeidsavtalen.»

Lagmannsretten er kommet til samme resultat som tingretten og kan i all hovedsak tiltre tingrettens begrunnelse. Det tilføyes at kommunen gjennomgående besvarte henvendelser fra media ved å være tilbakeholdne med å gi kommentarer eller utdype grunnlaget for at A ikke fikk fortsette som kommunedirektør. At kommunen herunder henviste til at arbeidsforholdet var avvirket i samsvar med forhåndsavtalen uten nærmere begrunnelse, utgjør etter lagmannsrettens syn ikke et brudd på de forholdsvis generelle forpliktelsene punkt 13 fjerde ledd i avtalen innebærer.

Konklusjon/sakskostnader

Lagmannsretten har kommet til at kommunen ikke er erstatningsansvarlig. [sted1] kommune skal derfor frifinnes.

Med det resultat lagmannsretten har kommet til har [sted1] kommune vunnet saken fullt ut i begge instanser. Kommunen skal i slike tilfeller tilkjennes sakskostnader i medhold av hovedregelen i [tvisteloven § 20-2 første ledd](#) med mindre tungtveiende grunner gjør det rimelig helt eller delvis å fritta A for erstatningsansvaret, jf. [§ 20-2 tredje ledd](#). Blant de forhold det skal legges særlig vekt på etter loven er:

- a. om det var god grunn til å få saken prøvd fordi den var tvilsom eller først ble bevismessig avklart etter saksanlegget,
- b. [...]
- c. om saken er av velferdsmessig betydning og styrkeforholdet partene imellom tilsier slikt fritak

Etter lagmannsrettens oppfatning foreligger det samlet sett tungtveiende grunner som gjør det rimelig helt å fritta A fra å erstatte kommunens sakskostnader. Lagmannsretten viser til at saken gjelder uavklarte rettslige spørsmål hvor lagmannsretten var enig med A i at det gjelder visse ulovfestede rammer for arbeidsgivers styringsrett selv om kommunen etter en konkret vurdering ikke ble funnet erstatningsansvarlig. Sett hen til dette og de konkrete omstendighetene, herunder at saksbehandlingen som ledet fram til vedtaket om å avslutte arbeidsforholdet var utpreget rask, kan A ikke bebreides for at hun reiste sak. I tillegg kommer den velferdsmessige betydning saken har for A og ulikheten i styrkeforholdet mellom partene.

Dommen er enstemmig.

DOMSSLUTNING

1. [sted1] kommune frifinnes.
2. Sakskostnader tilkjennes ikke for tingrett eller lagmannsrett.

* Tilføyd av Lovdata.