



Norges Høyesterett - Dom - HR-2026-221-A

Instans	Norges Høyesterett – Dom
Dato	2026-01-30
Publisert	HR-2026-221-A
Stikkord	Arbeidsrett. Arbeidsgivers styringsrett. Øverste leder. Fratreden med etterlønn.
Sammendrag	En kommunedirektør hadde ved ansettelsen fraskrevet seg sine rettigheter etter arbeidsmiljøloven kapittel 15 mot etterlønn ved fratreden, jf. arbeidsmiljøloven § 15-16 andre ledd. Kommunestyret traff etter noen måneder vedtak om at hun umiddelbart skulle fratre mot etterlønn. Høyesterett kom som lagmannsretten til at kommunestyrets vedtak ikke var å anse som en arbeidsrettslig oppsigelse, og følgelig heller ikke som et enkeltvedtak etter forvaltningsloven § 2 andre ledd. Kommunen er imidlertid underlagt visse minimumskrav til saksbehandlingen i slike saker, og domstolene kan prøve om beslutningen om fratreden er et utslag av misbruk av arbeidsgivers styringsrett eller om den bygger på et vesentlig uriktig faktum, Ulovfestede forvaltningsrettslige prinsipper stiller ikke andre eller strengere krav enn det som følger av ulovfestede arbeidsrettslige normer. Kommunen hadde heller ikke optrådt erstatningsbetingende. Anken over lagmannsrettens frifinnende dom ble forkastet. Dommen bidrar til avklaring av arbeidsgivers adgang til å avslutte et arbeidsforhold gjennom avtale om fratreden med etterlønn. (Rt-sammendrag)
Nøkkelavsnitt	A60, A70, A73, A74, A80
Saksgang	Midtre Hålogaland tingrett TMHA-2023-88035 – Hålogaland lagmannsrett LH-2024-202194 – Høyesterett HR-2026-221-A, (sak nr. 25-115796SIV-HRET).
Parter	A (advokat Siri Falch-Olsen – til prøve) mot [sted1] kommune (advokat Frode Lauareid), KS – Kommunesektorens organisasjon (partshjelper) og Arbeidsgiverforeningen Spekter (partshjelper) (advokat Tarjei Thorkildsen).
Forfatter	Dommerne Therese Steen, Thomas Chr. Poulsen, Eyvin Sivertsen, Christian Lund og Wenche Elizabeth Arntzen.
Sist oppdatert	2026-02-02

Innholdsfortegnelse

Norges Høyesterett - Dom - HR-2026-221-A	1
Innholdsfortegnelse.....	2
Sakens spørsmål og bakgrunn.....	3
Partenes syn på saken.....	5
Mitt syn på saken	6
Rettslige utgangspunkter	6
Gjelder det rettslige skranker for arbeidsgivers beslutning om å avslutte et arbeidsforhold mot etterlønn?	7
Innledning.....	7
Skal beslutningen om å utløse etterlønnssavtalen regnes som et enkeltvedtak etter forvaltningsloven § 2 annet ledd?	7
Kommer ulovfestede arbeidsrettslige saklighetsnormer til anvendelse?	10
Kommer ulovfestede forvaltningsrettslige prinsipper til anvendelse?	11
Har kommunen opptrådt erstatningsbetingende?	11
Konklusjon og sakskostnader.....	12

- (1) Dommer **Steen:**

Sakens spørsmål og bakgrunn

- (2) Saken gjelder krav om erstatning etter at øverste administrative leder i en kommune måtte fratre sin stilling mot etterlønn etter [arbeidsmiljøloven § 15-16 annet ledd](#). Det sentrale spørsmålet er hvilke rettsregler som regulerer kommunens beslutning om å iverksette etterlønnsavtalen, herunder om beslutningen skal anses som et enkeltvedtak etter [forvaltningsloven § 2 annet ledd](#).
- (3) Ved avtale 1. september 2022 ble A ansatt som kommunedirektør i [sted1] kommune. I arbeidsavtalen fraskrev A seg rettighetene etter [arbeidsmiljøloven kapittel 15](#) mot etterlønn i seks måneder, jf. avtalen punkt 13:
- «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. ...»
- (4) A tiltrådte stillingen 21. september 2022 med en prøvetid på seks måneder. Den 12. januar 2023 ble det avholdt en utviklingssamtale mellom A, ordføreren og et medlem av formannskapet. Fra ordførerens innledning er det i referatet gjengitt at A «har inntatt sin rolle på en god og positiv måte. Arbeidsoppgaver som skal løses blir tatt hånd om fortløpende». For øvrig var agendaen for møtet bemanningssituasjonen i kommunen, prioriteringer i 2023, utarbeidelse av lederavtale og innsynssaker. Om prioriteringene for 2023 heter det:
- «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.»
- (5) Plikten til å rapportere månedlig til statsforvalteren var en konsekvens av at [sted1] kommune var innført i Register om betinget godkjenning og kontroll (ROBEK) i medhold av [kommuneloven § 28-1 første ledd](#).
- (6) A ble 22. mars 2023 innkalt til medarbeidersamtale. Hun ble samtidig orientert om at hennes prøvetid ble forlenget med 14 dager. I en e-post dagen etter stilte A spørsmål ved om prøvetiden kunne forlenges, idet hun hadde tiltrådt 21. september – én dag før avtalt oppstartstidspunkt etter arbeidsavtalen.
- (7) Medarbeidersamtalen ble holdt 28. mars 2023. Fra arbeidsgivers side deltok ordføreren, varaordføreren og et medlem fra opposisjonen. Det ble ikke ført referat fra møtet, og partene er uenige om hvilke temaer som ble drøftet, og hvilken tilbakemelding A mottok under samtalen.

- (8) Den 3. april 2023 innkalte ordføreren til et hastefjernmøte samme kveld med gruppelederne og formannskapet. På agendaen stod «07-23 Orientering om sak – kommunedirektør». Saken ble tatt til orientering. Det foreligger ikke noe referat fra møtet.
- (9) Den 4. april 2023 ble A innkalt til drøftingsmøte den påfølgende dag, ettersom kommunen vurderte oppsigelse av hennes arbeidsforhold, jf. [arbeidsmiljøloven § 15-1](#). I det vedlagte varselet ble det opplyst om at kommunen vurderte oppsigelse i prøvetiden etter [arbeidsmiljøloven § 15-6](#). Det ble også vist til oppsigelsesadgangen etter [§ 15-7](#). Kommunen mente at hun ikke hadde oppfylt forventningene til stillingen som kommunedirektør og kravet til faglig dyktighet. Det ble fremhevet at saker ikke var tilstrekkelig og forsvarlig utredet. Videre ble det stilt spørsmål om hun hadde gitt uriktige opplysninger i CV-en om tidligere arbeidserfaring. I den skjønsmessige vurderingen presiseres det:
«Arbeidsgiver opplever at organisasjonen lider under mangelfull ledelse. Dette går ut over både styring og produksjon. En oppsigelse er en betydelig belastning for arbeidstaker, men dette hensynet må i denne sammenhengen vike for arbeidsgivers behov for å ha en øverste administrativ leder som leverer på det nivå en kommunedirektør skal levere på, jmf. særlig [kommuneloven § 13-1](#).»
- (10) I e-post 5. april 2023 ble A orientert om at det var innkalt til møte i kommunestyret etter påske til behandling av sak om å iverksette punkt 13 i hennes arbeidsavtale. A kontaktet advokat, som i en e-post 7. april 2023 imøtegikk grunnlaget for varselet om oppsigelse og kritiserte saksbehandlingen. Det ble holdt et møte 11. april 2023 mellom partene hvor begge stilte med advokat. Partene kom ikke til enighet.
- (11) Senere samme dag traff kommunestyret enstemmig vedtak om at A umiddelbart skulle fratre som kommunedirektør etter arbeidsavtalen punkt 13 mot etterlønn i seks måneder.
- (12) A reiste søksmål mot [sted1] kommune der hun blant annet krevde erstatning for økonomisk tap.
- (13) Midtre Hålogaland tingrett kom i dom 10. mai 2024 til at vedtaket om å avslutte arbeidsforholdet ikke bygget på et forsvarlig faktisk grunnlag, og at kommunen var erstatningsansvarlig for brudd på ulovfestede saklighetskrav ved utøvelse av arbeidsgivers styringsrett og [forvaltningslovens](#) særregler for enkeltvedtak. A ble tilkjent 692 498 kroner i tapserstatning og 515 238 kroner i sakskostnader.
- (14) [sted1] kommune anket dommen til ~~Frostating~~ *Hålogaland** lagmannsrett, som 4. september 2024 nektet anken fremmet etter [tvisteloven § 29-13 annet ledd](#).
- (15) Etter anke fra kommunen ble lagmannsrettens ankenektelse opphevet av Høyesteretts ankeutvalg i kjennelse 23. desember 2024.
- (16) Hålogaland lagmannsrett fremmet deretter saken til ankebehandling og avsa 26. mai 2025 dom med slik domsslutning:
«1. [sted1] kommune frifinnes.
2. Sakskostnader tilkjennes ikke for tingrett eller lagmannsrett.»
- (17) Lagmannsretten kom til at kommunens beslutning ikke skal anses som et enkeltvedtak etter [forvaltningsloven § 2 annet ledd](#). Videre fant retten at kommunen hverken hadde tilsidesatt ulovfestede saklighetsnormer for arbeidsgivers styringsrett eller grunnleggende forvaltningsrettslige prinsipper. Det forelå således ikke grunnlag for å pålegge kommunen erstatningsansvar.
- (18) A har anket til Høyesterett over lagmannsrettens rettsanvendelse og bevisbedømmelse.

- (19) Arbeidsgiverforeningen Spekter og KS – Kommunesektorens organisasjon har vært partshjelpere for Høyesterett til fordel for [sted1] kommune, jf. [tvisteloven § 15-7 første ledd bokstav b](#). Norsk Kommunedirektørforum har gitt skriftlig innlegg til belysning av allmenne interesser i saken, jf. [tvisteloven § 15-8](#). Ellers står saken i samme stilling som for lagmannsretten.

Partenes syn på saken

- (20) Den ankende part – A – har i korthet argumentert slik:
- (21) Ved avtalen om etterlønn har A fraskrevet seg rettighetene etter [arbeidsmiljøloven kapittel 15](#), men ikke det vernet som følger av andre rettsregler.
- (22) [sted1] kommune har opptrådt uaktsomt og er erstatningsansvarlig overfor A. Vedtaket ble truffet etter en hasteprosess uten tilstrekkelig saksbehandling. Kommunen har ikke etterlevd den alminnelige saklighetsnormen som begrenser arbeidsgivers styringsrett. Beslutningen om å avslutte arbeidsforholdet etter [arbeidsmiljøloven § 15-16 annet ledd](#) må anses som en «oppsigelse» i [forvaltningslovens](#) forstand, jf. [§ 2 annet ledd](#), slik at saksbehandlingsreglene om enkeltvedtak kommer til anvendelse. Kommunen har ikke oppfylt utredningsplikten etter [forvaltningsloven § 17](#), og det foreligger også brudd på ulovfestede forvaltningsrettslige prinsipper.
- (23) Kommunestyrets avslutning av arbeidsforholdet var videre basert på uriktige opplysninger, blant annet om at A hadde gitt feil informasjon i CV-en om tidligere arbeidserfaring. Lagmannsrettens dom bygger her på feil bevisbedømmelse. Kravet til erstatningsmessig årsakssammenheng er oppfylt.
- (24) A har lagt ned slik påstand:
- «Prinsipalt:
1. [sted1] kommune dømmes til å betale A erstatning med 692 498 kroner, med tillegg av lovens forsinkelsesrente fra forfall til betaling skjer.
- Subsidiært:
1. Hålogaland lagmannsrett dom av 26. mai 2025 oppheves.
- I alle tilfeller:
1. [sted1] kommune dømmes til å betale As sakskostnader for tingretten og lagmannsretten.
2. Sakskostnader for Høyesterett tilkjennes det offentlige.»
- (25) Ankemotparten – [sted1] kommune – har i korthet argumentert slik:
- (26) A har i arbeidsavtalen fraskrevet seg stillingsvernet etter [arbeidsmiljøloven kapittel 15](#). Det innebærer at kommunen uten krav til begrunnelse sto fritt til å avslutte arbeidsforholdet mot etterlønn, slik det var avtalt.
- (27) Det er ikke grunnlag for å supplere etterlønnsavtalen med ulovfestede saklighetsnormer for arbeidsgivers styringsrett. I så fall ville arbeidstakeren fått et vern som ligner på det som følger av [arbeidsmiljøloven kapittel 15](#), og dette vernet har A fraskrevet seg.
- (28) Arbeidsgivers rett til å avslutte arbeidsforholdet etter [arbeidsmiljøloven § 15-16 annet ledd](#) er ikke en oppsigelse som omfattes av [forvaltningsloven § 2 annet ledd](#), men en privatrettslig disposisjon. Beslutningen om fratreden begrenses derfor heller ikke av ulovfestede forvaltningsrettslige prinsipper.
- (29) Det må uansett gjelde en høy terskel for å konstatere brudd på en eventuell saklighetsnorm. Det er

ingen holdepunkter for at kommunen har misbrukt sin myndighet, hverken etter arbeidsrettslige eller forvaltningsrettslige prinsipper. Vedtaket bygger på at kommunen ikke var fornøyd med As utførelse av oppgavene som kommunedirektør. Det er ingen feil ved lagmannsrettens bevisbedømmelse.

- (30) Subsidiært er det ikke årsakssammenheng mellom det påståtte tapet og de forhold den ankende part påberoper. Eventuelle saksbehandlingsfeil fra kommunens side har ikke vært bestemmende for utfallet, og feilene kunne under enhver omstendighet raskt ha blitt rettet. Ankende part har dessuten ikke oppfylt sin tapsbegrensningsplikt.
- (31) [sted1] kommune har lagt ned slik påstand:
 - «1. Anken vert forkasta.
 - 2. [sted1] kommune vert tilkjent sakskostnader for alle instansar.»
- (32) Partshjelperne – *Arbeidsgiverforeningen Spekter og KS – Kommunesektorens organisasjon* – har sluttet seg til [sted1] kommunes anførsler. De har ikke lagt ned påstand.
- (33) Norsk Kommunedirektørforum har i sitt innlegg blant annet opplyst at 26 prosent av landets kommunedirektører har frasagt seg stillingsvernet i arbeidsavtalene. Ufrivillige og konfliktfylte avganger for kommunedirektører kan svekke tilliten og legitimiteten til byråkratiet. Slike avganger har også økonomiske, organisatoriske og menneskelige omkostninger.

Mitt syn på saken

Rettslige utgangspunkter

- (34) Ved inngåelse av en arbeidsavtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker begrenses avtalefriheten av [arbeidsmiljøloven](#). Denne loven kan ikke fravikes til ugunst for arbeidstakeren med mindre dette er særskilt fastsatt, jf. [arbeidsmiljøloven § 1-9](#).
- (35) En slik særskilt bestemmelse følger av [arbeidsmiljøloven § 15-16 annet ledd](#), som lyder:
 - «Reglene om oppsigelse i dette kapittel gjelder ikke for virksomhetens øverste leder dersom vedkommende i forhåndsavtale har sagt fra seg slike rettigheter mot etterlønn ved fratreden.»
- (36) Etter ordlyden oppstiller bestemmelsen ingen materielle begrensninger i arbeidsgivers skjønnsfrihet ved beslutning om fratreden.
- (37) Bestemmelsen ble inntatt i [arbeidsmiljøloven](#) ved [endringslov 28. februar 2003 nr. 13](#). Bakgrunnen var at de ufravikelige stillingsvernsreglene i en del tilfeller ga lederen en meget sterk forhandlingsposisjon stilt overfor virksomhetens behov for å skifte ut en toppleder. I stedet for en tid- og kostnadskrevende oppsigelsesprosess forhandlet lederne seg til såkalte fallskjermer av betydelig størrelse. Dette hadde en uheldig signalvirkning i arbeidsmarkedet, jf. [Innst. O. nr. 31 \(2002–2003\) punkt 1.2](#) og [Ot.prp. nr. 101 \(2001–2002\) punkt 1](#).
- (38) I proposisjonen fremheves at styrkeforholdet mellom en toppleder og arbeidsgiver generelt er jevnere enn for øvrige arbeidstakere, og at toppledere normalt ikke har samme behov for stillingsvern. Det presiseres videre at ønsket om å skifte ut virksomhetens leder ikke behøver å være begrunnet i forhold som kunne ha dannet grunnlag for oppsigelse. Det heter i proposisjonen [punkt 3.5](#):
 - «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.»

- (39) Heller ikke forarbeidene gir anvisning på materielle begrensninger i arbeidsgivers skjønnsfrihet. Arbeidsgiver kan beslutte at lederen må fratre stillingen uten at vedkommende er å bebreide, og uten å konkretisere hva som er bakgrunnen for at vedkommende må fratre.
- (40) Ved å inngå en etterlønnssavtale unngår arbeidsgiver dessuten at topplederen krever å stå i stillingen ved en tvist om oppsigelsens gyldighet, jf. [arbeidsmiljøloven § 15-11](#). Rettsprosesser er også tid- og kostnadskrevende for begge parter og kan innebære en risiko for negativ publisitet.
- (41) Adgangen til å inngå etterlønnssavtaler gjelder både for offentlige og private virksomheter, men omfatter ikke embetsmenn eller arbeidstakere som er underlagt [statsansatteloven](#).

Gjelder det rettslige skranker for arbeidsgivers beslutning om å avslutte et arbeidsforhold mot etterlønn?

Innledning

- (42) Den sentrale problemstillingen i denne saken er i hvilken grad det må stilles minimumskrav til kommunens saksbehandling og beslutningsgrunnlag ved avslutningen av kommunedirektørens arbeidsforhold i medhold av etterlønnssavtalen.
- (43) Det er ikke gjort gjeldende at kommunen har tilsidesatt kravene til saksbehandling etter [kommuneloven kapittel 11](#) eller [forvaltningsloven kapittel II](#) og [III](#). Saken gir heller ikke grunnlag for å ta stilling til om fraskrivelsen omfatter det særskilte vernet ved svangerskap, permisjon, sykdom og militærtjeneste, jf. [arbeidsmiljøloven §§ 15-8](#) til [15-10](#). Det er videre enighet om at hverken diskrimineringsvernet etter [arbeidsmiljøloven kapittel 13](#) eller vernet ved virksomhetsoverdragelse, jf. [§ 16-4](#), er relevant i vår sak.

Skal beslutningen om å utløse etterlønnssavtalen regnes som et enkeltvedtak etter forvaltningsloven § 2 annet ledd?

- (44) Det mest omfattende regelsettet er [forvaltningslovens](#) særregler for enkeltvedtak.
- (45) Det er alminnelig enighet om at det offentliges beslutninger som arbeidsgiver i utgangspunktet bygger på utøvelse av privatautonomi – ikke på offentlig myndighetsutøvelse. Da [forvaltningsloven](#) ble vedtatt i 1967, inneholdt den ingen særskilt regulering av om lovens bestemmelser om enkeltvedtak likevel skulle gjelde for beslutninger som berørte offentlige tjenestemenn. Forvaltningskomiteen forutsatte riktignok at ansettelse, avskjed, suspensjon og forflytting av offentlige tjenestemenn var enkeltvedtak, men spørsmålet om lovens anvendelse i tjenestemannssaker ble ikke vurdert på generelt grunnlag, jf. [NUT 1958: 3 side 4](#) og [273](#).

- (46) I forarbeidene til [lov 19. juni 1969 nr. 54](#), som satte [forvaltningsloven](#) i kraft, presiseres det at statens og kommunens beslutninger ved inngåelse av privatrettslige avtaler ikke er enkeltvedtak i lovens forstand. Etter en drøftelse av ulike avgjørelser som berører tjenestemenn, foreslo Justisdepartementet en bestemmelse som uttømmende angir hvilke avgjørelser i tjenestemannssaker som skal anses som enkeltvedtak, jf. [Ot.prp. nr. 27 \(1968–1969\)](#) B del II [punkt 2](#) og [punkt 9](#). [Forvaltningsloven § 2 annet 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 offentlig tjenesteforhold skal regnes som enkeltvedtak.»
- (47) Det følger av [§ 3 annet ledd siste punktum](#) at vedtak om blant annet oppsigelse som treffes av kommunalt eller fylkeskommunalt organ, er unntatt fra reglene om klage i [§§ 28](#) til [34](#).
- (48) På tidspunktet da [forvaltningsloven](#) ble vedtatt og satt i kraft, fantes det ingen lovbestemt adgang for ledere til å frasi seg stillingsvernet mot etterlønn. Det er derfor naturlig at avgjørelser om å iverksette slike avtaler ikke ble adressert av lovgiver. Heller ikke forarbeidene til [statsansatteoven](#) eller [forvaltningsloven av 2025](#) inneholder drøftelser av hvilke avgjørelser som skal anses som oppsigelser etter [forvaltningsloven § 2 annet ledd](#). Lovgiver har dermed ikke tatt stilling til om fratreden fra arbeidsforhold mot etterlønn skal anses som en oppsigelse i lovens forstand.
- (49) Begrepet «oppsigelse» har i dagligtalen en vid betydning og brukes om ulike beslutninger som bringer en avtale til opphør. Det kan derfor være nærliggende å omtale et opphør av arbeidsforholdet mot etterlønn som en oppsigelse. Slik forstår jeg for eksempel formuleringen i [Ot.prp. nr. 101 \(2001–2002\) side 7](#), hvor det heter at etterlønnsavtalen «må være inngått før det treffes en beslutning om oppsigelse». En slik bruk av uttrykket kan imidlertid ikke være avgjørende for at beslutningen omfattes av [forvaltningsloven § 2 annet ledd](#).
- (50) Det er antatt at bestemmelsen på dette punkt viser til hva som arbeidsrettslig anses som en oppsigelse, se Marius Stub, [lovkommentar, note 27 til forvaltningsloven § 2](#), Karnov, ajourført 10. januar 2025. Jeg deler dette synet.
- (51) Ved vurderingen av hva som utgjør en arbeidsrettslig oppsigelse, er det derfor naturlig å ta utgangspunkt i [arbeidsmiljøloven](#). [Kapittel 15](#) regulerer opphør av arbeidsforhold og gir arbeidstakeren sentrale rettigheter, hvor vernet mot *usaklig* oppsigelse er det grunnleggende, jf. [§ 15-7](#). Loven stiller også krav til saksbehandlingen av den arbeidsrettslige oppsigelsen, herunder drøftingsplikt, jf. [§ 15-1](#), oppsigelsesfrister, jf. [§ 15-3](#), samt formkrav og – dersom arbeidstakeren krever det – begrunnelsesplikt, jf. [§ 15-4](#). Arbeidstakeren kan også kreve å fortsette i stillingen ved tvist om oppsigelsens rettmessighet, jf. [§ 15-11](#).
- (52) Disse rettighetene utgjør arbeidstakerens stillingsvern. Etter [§ 15-16 annet ledd](#) har imidlertid lovgiver åpnet for at virksomhetens øverste leder kan frasi seg dette vernet «mot etterlønn ved fratreden». Arbeidsgivers beslutning om fratreden representerer en alternativ måte å avslutte arbeidsforholdet på. Den medfører en kostnad – etterlønnen – men arbeidsgiver er ikke forpliktet til å begrunne avgjørelsen eller følge saksbehandlingsreglene for oppsigelser. Dette tilsier etter mitt syn at opphør av et arbeidsforhold mot etterlønn ikke skal anses som en oppsigelse etter [arbeidsmiljøloven](#).
- (53) Det er videre relevant å vurdere om [forvaltningslovens](#) regler om enkeltvedtak normalt passer på beslutninger om å iverksette en etterlønnsavtale, jf. vurderingstemaet fremhevet i [Ot.prp. nr. 27 \(1968–1969\)](#) B del II [punkt 9](#). Etter min mening gjør de ikke det. Ved slik fratreden kreves hverken angivelse av grunn eller sannsynliggjøring av faktiske forhold ved virksomheten, arbeidsgiveren eller arbeidstakeren. Følgelig er det heller ikke samme behov for å anvende [forvaltningsloven § 17](#) om

utredningsplikt eller §§ 24 og 25 om skriftlig begrunnelse.

- (54) Videre har arbeidstakeren allerede fraskrevet seg rettighetene som følger av [arbeidsmiljøloven kapittel 15](#). Det vil derfor harmonere dårlig med formålet bak etterlønsordninger dersom beslutningen likevel skulle underlegges [forvaltningslovens](#) saksbehandlingsregler om enkeltvedtak. En slik forståelse ville dessuten øke risikoen for tvister om beslutningens gyldighet, og derved motvirke formålet med adgangen til å avtale fratreden mot etterlønn.
- (55) Det kan i denne sammenheng også ses hen til to andre opphørssituasjoner hvor arbeidsgiver står fritt til å avslutte arbeidsforholdet på skjønnsmessig grunnlag – opphør av midlertidige ansettelser og opphør av arbeidsforhold begrunnet med arbeidstakerens alder – uten at beslutningene anses som arbeidsrettslige oppsigelser.
- (56) Dersom en arbeidstaker har vært midlertidig ansatt i mer enn ett år, må arbeidsgiver sende et skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden senest en måned før fratredelsestidspunktet, jf. [arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd](#). Arbeidstakeren er forutsetningsvis kjent med at han eller hun ikke har et rettskrav på å fortsette i stillingen, men har likevel behov for et varsel før fratreden, «særlig i tilfeller der sluttdato ikke er fastlagt, men arbeidsforholdet varer til ‘det bestemte arbeidet er avsluttet’», jf. [NOU 1992: 20](#) punkt 14.2.3.4.3. Det understrekes samtidig at et slikt varsel «ikke [er] å likestille med en oppsigelse etter § 57», jf. [Ot.prp. nr. 50 \(1993–1994\) punkt 7.6.8](#). Videre presiseres det at varslingsregelen bare er en ordensforskrift.
- (57) Justisdepartementets lovavdeling har i tolkningsuttalelse i sak 1999/13123 E AS vurdert om avslutningen av en midlertidig ansettelse er en «oppsigelse» etter [forvaltningsloven § 2 annet ledd](#). Om dette heter det:
- «Etter vårt syn kan en slik fratreden vanskelig likestilles med oppsigelse. En oppsigelse er en avgjørelse som har den rettsvirkning at vedkommendes rett til å fortsette i stillingen opphører. Ved fratreden etter midlertidig ansettelse har vedkommende aldri hatt rett til å fortsette i stillingen lengre enn den tidsavgrensede perioden.»
- (58) Aldersgrensebestemmelsen i [arbeidsmiljøloven § 15-13 a](#) gir arbeidsgiver rett til å avslutte arbeidsforholdet når arbeidstakeren fyller 72 år. Bestemmelsen var opprinnelig inntatt i [§ 15-7 fjerde ledd](#), men ble ved [endringslov 19. juni 2009 nr. 39](#) utskilt til egen paragraf, samtidig som det ble innført en varslingsplikt. Om begrunnelsen for sistnevnte uttaler departementet i [Ot.prp. nr. 54 \(2008–2009\) punkt 8.8](#):
- «Denne typen opphør skiller seg imidlertid fra ordinære oppsigelser ved at det pr. definisjon er saklig å avslutte arbeidsforholdet når vedkommende har nådd aldersgrensen. Siden en persons alder er enkel å fastslå, vil det være lite aktuelt med en rettslig prøving av opphørsgrunnlaget. Det kan derfor være grunn til å ikke gjøre formkravene i [arbeidsmiljøloven § 15-4](#) gjeldende ved opphør på grunn av oppnådd alder.»
- (59) I begge disse tilfellene er arbeidstakeren kjent med at arbeidsforholdet kan opphøre uten krav om saklig grunn, og uten å vite når arbeidsgiver vil treffe beslutningen. Beslutningen anses ikke som en arbeidsrettslig oppsigelse, og utløser følgelig ikke de rettighetene som gjelder ved oppsigelse etter [arbeidsmiljøloven](#) eller [forvaltningsloven](#), selv om konsekvensene kan være betydelige for arbeidstakeren. Etter mitt syn er begge disse opphørssituasjonene sammenlignbare med fratreden mot etterlønn og bør behandles på samme måte.
- (60) *Min konklusjon* er etter dette at en beslutning om å iverksette en avtale om fratreden mot etterlønn ikke skal anses som en arbeidsrettslig «oppsigelse», og følgelig heller ikke som et enkeltvedtak etter [forvaltningsloven § 2 annet ledd](#). De særlige saksbehandlingsreglene for enkeltvedtak kommer derfor ikke til anvendelse.

Kommer ulovfestede arbeidsrettslige saklighetsnormer til anvendelse?

- (61) Partene er enige om at en beslutning om å avslutte et arbeidsforhold er forankret i arbeidsgivers styringsrett. Spørsmålet er om den ulovfestede saklighetsnormen kommer til anvendelse på en beslutning om fratreden etter [arbeidsmiljøloven § 15-16 annet ledd](#).
- (62) Arbeidsgivers styringsrett innebærer en adgang til å inngå arbeidsavtaler, organisere, lede og kontrollere arbeidet, samt til å bringe arbeidsforhold til opphør. Rammene for styringsretten fastlegges i utgangspunktet gjennom tolkning og utfylling av arbeidsavtalen, jf. [Rt-2000-1602](#) Nøkk på [side 1609](#).
- (63) Lovgivning og tariffavtaler oppstiller begrensninger for styringsretten. Videre har Høyesterett i [Rt-2001-418](#) *Kårstø* presisert at styringsretten begrenses av «mer allmenne saklighetsnormer» som stiller «visse krav til saksbehandlingen, det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig eller basert på utenforliggende hensyn», jf. dommen [side 427](#).
- (64) I [Rt-2011-841](#) *undervisningsinspektør* presiserer Høyesterett at domstolene ikke skal «foreta noen generell overprøving av om arbeidsgivers beslutninger innenfor rammene for styringsretten er påkrevde eller optimale», og at spørsmålet er «om det foreligger misbruk av styringsretten», jf. [avsnitt 58](#). Standpunktet er gjentatt i [HR-2016-2286-A](#) *Rygge kommune*.
- (65) Spørsmålet om arbeidsgiver ved beslutninger om fratreden mot etterlønn er bundet av slike ulovfestede minimumskrav er hverken behandlet i forarbeidene til [arbeidsmiljøloven § 15-16 annet ledd](#) eller avklart i rettspraksis.
- (66) Temaet er drøftet i juridisk litteratur. Terese Smith Ulseth, *Daglig leders stillingsvern*, 2006, side 286-287, legger til grunn at arbeidsgiver ved iverksettelse av etterlønnssavtaler må etterleve et ulovfestet, alminnelig saklighetskrav, men at innholdet i et slikt krav er usikkert. I Jan Fougner mfl., *Omstilling og nedbemanning*, 4. utgave 2023, side 473-474, argumenteres det for at det «klart» må stilles krav til forsvarlig saksbehandling. Selv om det ikke kreves et formelt drøftelsesmøte, bør øverste leder gis anledning til å uttale seg før arbeidsgiver fatter beslutning om fratreden mot etterlønn.
- (67) Jeg er enig i at arbeidsgiver er underlagt visse minimumskrav til saksbehandlingen. Innholdet i disse kravene må imidlertid tilpasses arbeidsgivers skjønnsfrihet og de særlige hensyn som bestemmelsen i [arbeidsmiljøloven § 15-16 annet ledd](#) skal ivareta, slik at balansen i avtaleforholdet ikke forrykkes. Terskelen for å underkjenne en beslutning om fratreden må følgelig være høy.
- (68) Et minstekrav til saksbehandlingen kan også begrunnes i hensynet til virksomhetens eiere eller – som i dette tilfellet – hensynet til det offentlige. Avviklingen av arbeidsforholdet mot etterlønn vil gjennomgående innebære en ikke ubetydelig disponering av virksomhetens midler uten motytelse fra lederen.
- (69) Av hensyn til lederen bør arbeidsgiver varsle om at det vurderes å gjøre etterlønnssavtalen gjeldende. En slik forhåndsorientering må imidlertid anses som en ordensforskrift, uten rettsvirkninger for adgangen til å iverksette avtalen.
- (70) Etter dette *konkluderer* jeg med at domstolene kan prøve om beslutningen om fratreden mot etterlønn er et utslag av misbruk av styringsretten, herunder om den fremstår som vilkårlig eller basert på utenforliggende hensyn. Dersom beslutningen om fratreden er konkret begrunnet, kan domstolene prøve om beslutningen bygger på et vesentlig uriktig faktum. Jeg tilføyer at ved beslutninger som tas av virksomhetens øverste kollegiale organ, kan det være uenighet om begrunnelsen, uten at dette gjør flertallsvedtaket vilkårlig.

Kommer ulovfestede forvaltningsrettslige prinsipper til anvendelse?

- (71) Ankende part anfører at kommunen ikke har etterlevd ulovfestede forvaltningsrettslige prinsipper da etterlønsavtalen ble iverksatt. Kommunen har innvendt at beslutningen er et utslag av det offentliges private autonomi, og at ulovfestede forvaltningsrettslige prinsipper da ikke kommer til anvendelse.
- (72) Utgangspunktet er at det offentlige har samme autonomi som private og er underlagt den alminnelige rettslige reguleringen ved utøvelsen av denne, herunder avtale- og kontraktsrett, arbeidsrett mv. I tillegg kommer reglene i [forvaltningsloven kapittel II](#) og [III](#) alltid til anvendelse. Som fremhevet i proposisjonen til ny [forvaltningslov](#) kan også ulovfestede krav til forsvarlig saksbehandling og myndighetsmisbrukslæren sette begrensninger, jf. [Prop. 79 L \(2024–2025\) punkt 6.5](#):
- «Høyesterett har i [Rt-2015-795](#), gjengitt i [HR-2021-2510-A](#), vist til at det vil kunne variere fra saksområde til saksområde i hvilken grad slike alminnelige forvaltningsrettslige regler kommer til anvendelse ved siden av de privatrettslige. Det kan etter dette ikke legges til grunn at myndighetsmisbrukslæren gjelder fullt ut for forvaltningens utøvelse av privatautonomi på samme måte som ved utøvelse av offentlig myndighet. Etter departementets syn vil det derfor kunne være misvisende å innta en henvisning til bestemmelsen som lovfester myndighetsmisbrukslæren for enkeltvedtak i oppregningen av hvilke bestemmelser som gjelder når forvaltningen handler på privatrettslig grunnlag. I hvilken grad myndighetsmisbrukslærens forbud mot usaklig forskjellsbehandling og vilkårlighet kommer til anvendelse, vil derfor fortsatt følge av ulovfestet rett.»
- (73) Etter mitt syn er det på [arbeidsmiljølovens](#) område i liten grad behov for å supplere rammene for styringsretten med ulovfestede forvaltningsrettslige prinsipper. Kommunen, som alle andre arbeidsgivere, er bundet av de ulovfestede normene som begrenser arbeidsgivers styringsrett. Om forholdet mellom de ulovfestede arbeidsrettslige og forvaltningsrettslige regelsettene nøyer jeg meg med å vise til for eksempel Jan Fougner, *Norsk arbeidsrett. Styringsrett, samarbeid og arbeidstakervern*, 2019 side 183-184 og side 203 med videre henvisninger.
- (74) I vår sak kan jeg ikke se at de ulovfestede forvaltningsrettslige prinsippene stiller andre eller strengere krav enn det som følger av de ulovfestede arbeidsrettslige normene.

Har kommunen opptrådt erstatningsbetingende?

- (75) Ankende part anfører at kommunens beslutning var et utslag av misbruk av styringsretten. Saken var ikke tilstrekkelig utredet før beslutningen ble fattet, og kommunestyret la til grunn et uriktig faktum.
- (76) Kommunen har bestridt anførselene og slutter seg til lagmannsrettens bevisvurderinger.
- (77) Innledningsvis bemerkes at kommunens behandling av saken skjedde under betydelig tidspress. Partene er uenige om årsaken til hastverket, men det synes i utgangspunktet å ha sammenheng med en feilaktig oppfatning i kommunen om at A kunne sies opp i prøvetiden etter [arbeidsmiljøloven § 15-6](#). Også etter at det ble avklart at fristen for slik oppsigelse var utløpt, satte kommunen korte frister for innspill og møter. Inntrykket av hastverk forsterkes av at deler av saksbehandlingen fant sted i påskeuken, og at vedtaket ble fattet første arbeidsdag etter påske. Kommunen har forklart dette med behovet for raskt å få på plass en ny kommunedirektør som kunne ivareta presserende oppgaver, særlig knyttet til budsjettarbeidet og kommunens økonomiske situasjon.

- (78) Jeg kan ikke se at [sted1] kommune har misbrukt styringsretten. A ble gjort kjent med kommunens overordnede vurderinger av situasjonen, herunder spørsmålet om feil ved hennes CV, og hun fikk anledning til å imøtegå disse både skriftlig og muntlig i samråd med sin advokat. Ordføreren gjenga også As redegjørelse for CV-en under kommunestyrets behandling.
- (79) Jeg kan heller ikke se at kommunens beslutning bygde på vesentlig uriktige faktiske forutsetninger knyttet til ankende parts CV eller pålitelighet. Lagmannsretten la til grunn 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». Det er ikke fremlagt nye bevis for Høyesterett, og jeg har ikke grunnlag for å fravike lagmannsrettens bevisvurdering, som er foretatt etter umiddelbar bevisførsel. Det er heller ikke holdepunkter for at det er tatt utenforliggende hensyn.
- (80) Jeg *konkluderer* etter dette med at det ikke er forhold ved behandlingen av saken, kommunestyrets faktagrunnlag eller vurderinger som gjør at beslutningen om å avslutte arbeidsforholdet mot etterlønn er i strid med det arbeidsrettslige saklighetskravet. [sted1] kommune har følgelig ikke opptrådt erstatningsbetingende.

Konklusjon og sakskostnader

- (81) Min konklusjon er at det ikke hefter feil ved lagmannsrettens bevisvurdering eller rettsanvendelse, og anken må forkastes.
- (82) [sted1] kommune har vunnet saken og skal da etter lovens hovedregel tilkjennes erstatning for sine sakskostnader for alle instanser, jf. [tvisteloven § 20-2 første ledd](#), jf. [§ 20-9 annet ledd](#). Når jeg likevel er blitt stående ved at unntaket i [§ 20-2 tredje ledd](#) bør få anvendelse, slik at hver av partene bærer egne kostnader for alle instanser, er dette først og fremst fordi saken har reist spørsmål om både lovtolkning og rekkevidden av domstolsprøvingen av etterlønnssavtaler, som både offentlige og private arbeidsgivere har hatt behov for en avklaring av.

- (83) Jeg stemmer for denne

DOM:

1. Anken forkastes.
2. Sakskostnader for Høyesterett tilkjennes ikke.

- (84) Dommer **Poulsen**: Jeg er i det vesentlige og i resultatet enig med førstvoterende.

- (85) Dommer **Sivertsen**: Likeså.

- (86) Dommer **Lund**: Likeså.

- (87) Dommer **Arntzen**: Likeså.

- (88) Etter stemmegivningen avsa Høyesterett denne

DOM:

1. Anken forkastes.
2. Sakskostnader for Høyesterett tilkjennes ikke.

* Rettet 2. februar 2026 i medhold av [tvisteloven § 19-8](#).
Wenche Elizabeth Arntzen

(sign.)