



Agder lagmannsrett - Kjennelse - LA-2026-77600

Instans	Agder lagmannsrett – Kjennelse
Dato	2026-06-09
Publisert	LA-2026-77600
Stikkord	Arbeidsrett. Oppsigelse. Rett til å stå i stilling. Arbeidsmiljøloven § 15-11 andre ledd.
Sammendrag	Under forberedelsen av ankebehandling av sak om ugyldig oppsigelse avsa lagmannsretten kjennelse om at arbeidstakeren skulle fratre stillingen. Det ble blant annet lagt vekt på sannsynlig utfall av saken, tingretten med arbeidslivskyndige meddommere hadde enstemmig ansett oppsigelsen som gyldig, at arbeidstakeren i praksis ikke hadde vært i stillingen på lang tid, at de økonomiske konsekvensene for arbeidstakeren var tidsbegrenset og ville kunne repareres ved erstatning, og at samarbeidsforholdene var så vanskelige at det ville gi betydelige negativ slitasje for arbeidsmiljøet om han fortsatt sto i stillingen.
Saksgang	Nedre Telemark tingrett TNET-2025-115678 – Agder lagmannsrett LA-2026-77600 (26-077600ASD-ALAG).
Parter	Telemark fylkeskommune (advokat Jan-Erik Øistein Grundtvig Sverre, rettslig medhjelper: advokatfullmektig Helene Bjørgen Fjørtoft) mot A (advokat Gunn Cecilie Ringdal, rettslig medhjelper: advokat Camilla Hagen Onshuus).
Forfatter	Lagmann Atle Degré, lagdommer Gisle A. Johnson og lagdommer Robert Jensen.

Innholdsfortegnelse

Agder lagmannsrett - Kjennelse - LA-2026-77600.....	1
Innholdsfortegnelse.....	2
Sakens bakgrunn	3
Partenes syn på saken.....	5
Telemark fylkeskommunes påstand og påstandsgrunnlag	6
As påstand og påstandsgrunnlag:	6
Lagmannsrettens syn på saken.....	7
Sakskostnader	10

Saken gjelder arbeidsgivers krav om at arbeidstaker fratrer stillingen under den rettslig behandlingen av tvist om oppsigelse er ugyldig.

Konkret gjelder saken spørsmål om A skal måtte fratre fra sin stilling i Telemark fylkeskommune mens tvisten om gyldigheten av fylkeskommunens oppsigelse av A pågår.

Sakens bakgrunn

I Nedre Telemark tingretts dom 10. mars 2026 er sakens bakgrunn beskrevet slik:

A (heretter saksøker eller A) ble ansatt som leder for seksjonen for service i Telemark fylkeskommune 2. mai 2014. Hans hovedarbeidssted var [sted1]. A har tidligere vært varehussjef/daglig leder ved [virksomhet1] i [sted2], senterleder for [kjøpesenter1] og [kjøpesenter2] og markedssjef for [butikkjede].

Som leder for seksjonen for service hadde han frem til 1. januar 2020 leder- og personalansvar for om lag 12 ansatte med ansvar for renhold, kantine, byggdrift og sentralbord i fylkeskommunen.

I forbindelse med fylkessammenslåingen av Vestfold og Telemark 1. januar 2020, ble A innplassert som seksjonsleder for seksjonen service. Endringen innebar at A også ble leder for ansatte med de samme arbeidsoppgavene i [sted3]. Personalgruppen ble da om lag 20 medarbeidere totalt.

Etter at det ble besluttet splittelse av Vestfold og Telemark fylkeskommune fra 1. januar 2024, fikk A 7. september 2023 melding om at han var innplassert som seksjonsleder for økonomi og virksomhetsstyring – internkontroll og eiendom i «nye» Telemark fylkeskommune. Det ble inngått ny arbeidsavtale mellom partene, og A har fra 1. januar 2024 hatt stilling som teamleder for team drift administrasjonsbygg i seksjonen eiendom. Teamet har 12 faste ansatte og er delt opp i avdelinger som drifter kantine, renhold, teknisk drift og resepsjon/sentralbord. Arbeidsavtalen er datert 2. januar 2024, og årslønnen utgjør i dag ca. kr 1 070 000. Fra februar 2025 ble teamets navn endret til team service. Nærmeste leder for A er B (heretter B) som er seksjonsleder for eiendom i Telemark fylkeskommune.

Det er uomtvistet at det har vært utfordringer med arbeidsmiljøet i seksjonen for service i årene som A har vært leder. A engasjerte bedriftshelsetjenesten for å gjøre undersøkelser av arbeidsmiljøet på avdelingen i 2016, 2017 og 2018. Retten kommer tilbake til resultatene fra disse og oppfølgingen av dem under rettens vurdering.

A ble 50 % sykemeldt fra 30. august 2021, og var 100 % sykemeldt fra 9. november 2021. På dette tidspunktet overtok B ansvaret for As seksjon, og A ble fritatt for lederansvar. B var på dette tidspunktet også seksjonsleder for eiendom i Vestfold og Telemark fylkeskommune og var likestilt med A som leder.

A kom tilbake i 100 % jobb fra 4. januar 2022 samtidig som B fortsatte som leder for serviceseksjonen. I perioden fra 17. januar til 1. april 2022 var A 60 % sykemeldt, men kom tilbake i 100 % jobb fra 13. april 2022. På dette tidspunktet var planen at A skulle tilbake som leder for serviceseksjonen.

I april 2022 ble det skrevet en bekymringsmelding fra ansatte i serviceseksjonen i Vestfold og Telemark fylkeskommune vedrørende A. I bekymringsmeldingen ble det gitt uttrykk for at de ansatte på serviceseksjonen siden høsten 2019 hadde opplevd en krevende arbeidshverdag, og i bekymringsmeldingen ble det beskrevet «overdreven myndighetsmisbruk, hersketeknikker og nedverdiggende syn på den enkelte som vi mener har gitt oss et uforsvarlig arbeidsmiljø». Det ble videre uttrykt at det over tid har «gitt seg utslag som psykiske belastninger, psykomotoriske utfordringer, stress, usikkerhet, forvirring og unødvendige konflikter internt mellom ansatte som følge av feilinformasjon. Konsekvensene av dette er sykemeldinger, fraværsdager og at vi gruer oss til å gå på jobb». De ansatte ga også uttrykk for de var svært bekymret for om A ville komme tilbake som seksjonsleder etter endt sykemelding, og at flere ansatte vurderte å slutte i fylkeskommunen.

På bakgrunn av de opplysninger som fremkom i bekymringsmeldingen, iverksatte fylkeskommunen undersøkelser på serviceseksjonen. Inge Holen fra Bedriftshelsetjeneste AS ble engasjert for å gjøre undersøkelser, og i møte 2. juni 2022 ble A informert om samtalene som Holen hadde hatt med de

ansatte i serviceseksjonen. Det ble også opplyst til A at det var laget utkast til en bekymringsmelding/varsel, men at dette ikke var sendt til arbeidsgiver. A ble videre informert om at fylkeskommunen vurderte å opprette en fagsjefstilling og ble forespurt om dette kunne være aktuelt for ham. A ønsket betenkningstid, og det ble i møtet enighet om at B skulle fortsette som seksjonsleder for serviceseksjonen frem til 1. oktober 2022.

Det var i etterkant av møtet dialog mellom A, daværende fylkesdirektør Arve Semb Christophersen og HR-rådgiver i fylkeskommunen Kjersti Kleiv. Det ble i september 2022 inngått en midlertidig arbeidsavtale mellom A og fylkeskommunen der han ut Vestfold og Telemark fylkeskommunes levetid til og med 31.12.2023 var fritatt lederansvar for seksjon Service. For øvrig beholdt A alle opparbeidede rettigheter i sin ordinære arbeidsavtale. Det fremkom videre av avtalen at A ved innplassering i ny fylkeskommune beholdt retten til å bli vurdert til ledig stilling på nivå 2 ut fra sin stillingstittel seksjonsleder.

A ble på ny sykemeldt 100 % fra november 2022. Han kom delvis tilbake i arbeid fra høsten 2023. Under sykemeldingsperioden deltok B og Kjersti Kleiv i dialogmøter og oppfølgingsmøter med NAV.

A returnerte til teamlederstillingen for service i Telemark fylkeskommune 1. januar 2024. Hovedtillitsvalgt C ble kontaktet av ansatte som fortalte om utfordrende og vanskelige opplevelser med A, og det ble våren 2024 gjennomført møter med A om forholdene på serviceseksjonen. 18. april 2024 varslet A at han ikke hadde et forsvarlig arbeidsmiljø, og det ble iverksatt undersøkelser av arbeidsmiljøet på seksjonen der HR-rådgiver i fylkeskommunen D deltok. B overtok i undersøkelsesperioden personalansvaret for de ansatte i Team Service.

Den 17. juni 2024 ble det gjennomført møte mellom A, B, D og tillitsvalgt E der det ble gitt tilbakemelding til A om funnene fra undersøkelsen av arbeidsmiljøet i Team Service, og gitt forventningsavklaringer til lederrollen. I møtet la fylkeskommunen frem to alternative forslag for veien videre; at A fikk en ny stilling med nye oppgaver uten personalansvar eller at han fortsatte i rollen som teamleder med nærmere fastlagte forventninger fra arbeidsgiver knyttet til ledelse og kommunikasjon.

A overtok igjen personalansvaret for Team Service i august 2024, og han hadde jevnlig statusmøter med sin leder B fra høsten 2024 til februar 2025. Det er delvis omdiskutert hva som var tema på disse møtene, og retten omtaler statusmøtene under «rettens vurdering».

Fredag 28. februar 2025 var det et frokostmøte på Team Service der A og de ansatte i teamet deltok. Dette møtet var et fast møte på seksjonen, men møtet den aktuelle dagen ble høylytt, og i etterkant av møtet innkalte A to renholdere til et oppfølgingsmøte påfølgende mandag 3. mars 2025 om situasjonen som oppsto under frokostmøtet. Tilstede i møtet var også tillitsvalgt Kjersti Berge fra Fagforbundet. I etterkant av møtet ble hovedtillitsvalgt C og B kontaktet av noen av dem som hadde vært til stede under frokostmøtet. I statusmøte mellom A og B 12. mars 2025 var blant annet situasjonen under frokostmøtet et tema. Det er uenighet mellom partene om A fikk tilbud om annen stilling i dette møtet.

A mottok forhåndsvarsel om mulig oppsigelse og innkalling til drøftelsesmøte 26. mars 2025. I innkalling fremkommer blant annet følgende:

Bakgrunnen for at vi vurderer oppsigelse er følgende;

- Arbeidsgiver har ikke tillit til at du kan fylle forventninger til det å være leder med personalansvar. Dette begrunnes blant annet med:
- Manglende endring etter forventningsavklaringer i 2024.
- Det har vært gjentagelser av det arbeidsgiver mener er problematisk lederadferd.
- At du ikke tar tilstrekkelig selvstendig ansvar for et forsvarlig arbeidsmiljø i teamet du er leder for.
- Din manglende evne til å vise profesjonalitet i lederrollen, i din adferd og kommunikasjon med medarbeidere.

Konsekvensen av dette er:

- Utrygt arbeidsmiljø for deler av medarbeidere i teamet
- Gjentagende omfattende ressursbruk i organisasjonen
- Manglende tillit fra din leder og fra medarbeidere i teamet basert på tidligere hendelser og basert på sannsynlighet for gjentagelser.

Drøftelsesmøte ble avholdt 3. april 2025. A deltok i møtet sammen med en tillitsvalgt og en rådgiver fra Delta. For fylkeskommunen møtte B og HR-rådgiver D. D utarbeidet referat fra drøftelsesmøtet der det blant annet fremkommer at fylkeskommunen mener at A ikke fyller rollen som personalansvarlig leder, men at han får til mye når det gjelder andre deler av sin jobb. Fylkeskommunen var i møtet åpne for å vurdere at A endret stilling som ikke innebar lederoppgaver, og bemerket at det var ønske om en rask avklaring fra A vedrørende dette.

Det ble holdt oppfølgingsmøte 10. april 2025 der A møtte med tillitsvalgt. I møtet fikk A tilbud om annen stilling i fylkeskommunen uten lederansvar. Det ble utformet forslag/utkast til avtale om endret stilling fra teamleder til rådgiver samt informert om en ledig stilling i kollektiv i fylkeskommunen. A ble gitt frist til 22. april 2025 for å gi tilbakemelding på tilbudet. Fristen ble etter forespørsel fra A utvidet til 23. april 2025.

Fylkeskommunen mottok ikke tilbakemelding fra A innen den utvidede fristen. A ble den 30. april 2025 varslet om at han ikke lenger hadde lederoppgaver og personalansvar i serviceteamet.

Den 5. mai 2025 ble det sendt innkalling til drøftingsmøte nr. 2 med varsel om mulig oppsigelse. Fra dette tidspunkt ble A sykemeldt. Drøftingsmøtet ble avholdt 19. mai 2025, og A deltok i møtet samme med rådgiver F fra Delta. Det ble i møtet gitt uttrykk for at A var villig til å se på løsninger i forhold til en annen jobb, og A uttalte i møtet at det hadde vært en krevende tid for han med helseutfordringer. Fylkeskommunen uttrykte at det ikke lenger var alternative stillinger til A og at det ville bli gjort en konkret vurdering av mulig oppsigelse.

I møte 22. mai 2025 ble A informert om at han var sagt opp fra sin stilling som teamleder i Telemark fylkeskommune. Han ble i møtet informert om begrunnelsen for oppsigelsen, og han fikk overlevert skriftlig oppsigelse. A fikk også tilsendt referat fra orienteringsmøtet om oppsigelsen datert 28. mai 2025. Grunnlaget for oppsigelsen er i korte trekk problematisk adferd over tid, herunder aggresjon, uheldig kommunikasjon, uforutsigbar adferd, og at dette har ført til et utrygt arbeidsmiljø for flere ansatte i teamet han har vært leder for.

A krevde at det ble avholdt forhandlingsmøte i medhold av [arbeidsmiljøloven § 17-3](#), og krevde også å stå i stillingen. Forhandlingsmøte ble avholdt 18. juni 2025, og A møtte sammen med rådgiver G fra Delta, men uten at partene kom til enighet. A har vært helt eller delvis sykemeldt fra mai 2025.

A v/ advokat Isabel Borgstrøm tok ut stevning til Nedre Telemark tingrett 17. juli 2025 hvor han har påstått at oppsigelsen blir kjent ugyldig. I tilsvaret har fylkeskommunen påstått frifinnelse.

Det ble gjennomført rettsmekling i tingretten 23. oktober 2025, uten at partene kom til enighet.

Tingretten avsa dom med slik slutning:

1. Telemark fylkeskommune frifinnes.
2. A dømmes til å erstatte Telemark fylkeskommunes sakskostnader med 594 437 – femhundreogtittifiretusenfirhundreogtrettisyv – kroner innen 2 – to – uker etter forkynnelse av dommen.

A har 19. april 2026 anket dommen. Han har lagt ned påstand prinsipalt om at tingrettens dom oppheves på grunn av saksbehandlingsfeil, subsidiært at oppsigelsen er ugyldig og at fylkeskommunen betaler ham erstatning. I anken er det også gitt en del bemerkninger til enkelte beskrivelser i tingrettens faktumbeskrivelse som er gjengitt foran. Det vises til anken side 6 der bemerkningene fremkommer.

Telemark fylkeskommune har 6. mai 2025 tatt til motmæle mot anken, og lagt ned påstand om frifinnelse. Fylkeskommunen har samtidig bedt retten beslutte at A skal fratre sin stilling under sakens behandling. A har 21. mai 2025 tatt til motmæle mot begjæringen om fratreden. Telemark fylkeskommune har inngitt ytterligere merknader til begjæringen ved prosesskrift av 27. mai 2026. Dertil har begge parter inngitt hver sitt prosesskriv med bilag 5. juni 2026.

Partenes syn på saken

Telemark fylkeskommunes påstand og påstandsgrunnlag

Fylkeskommunen har i anledning begjæringen lagt ned slik påstand:

1. A fratrer sin stilling med umiddelbar virkning.
2. Telemark fylkeskommune tilkjennes sakens kostnader i forbindelse med fratredelsesbegjæringen for lagmannsretten.

Til støtte for begjæringen er i hovedtrekk anført følgende:

Saken er i kjernen av de tilfeller som gir grunnlag for fratreden etter [arbeidsmiljøloven § 15-11 andre ledd](#).

Stillingen er en lederstilling med personalansvar der lovgiver har ansett terskelen for fratreden for å være lavere enn for øvrige ansatte. Det er nettopp manglende lederferdigheter og problematisk kommunikasjonsstil i møte med underordnede som er grunnlaget for oppsigelsen. Han har reelt sett heller ikke fungert med lederansvar på lang tid. Dette har i praksis latt seg håndtere fordi A har vært mye sykmeldt, men sykmeldingsmuligheten utløper nå i juni 2026.

As manglende erkjennelse av samarbeidsutfordringer både før og etter dommen er også et moment for fratreden.

Usikkerheten om As gjeninntreden som personalleder etter sykmeldingsperioden har ført til betydelig frykt og uro i avdelingen han leder. Måten han har forholdt seg til enkeltansatt under hovedforhandlingen har ført til frykt hos denne. As fortsatte utøvelse av lederrollen vil innebære en risiko for de ansattes arbeidsmiljø der fylkeskommunen risikerer å komme i brudd med [arbeidsmiljølovens](#) krav om å sørge for et forsvarlig arbeidsmiljø for de ansatte, jf. lovens [§§ 4-3](#) og [2-1](#). A har også betydelige utfordringer med å utvise tillit til og forholde seg til sin nærmeste leder, på en slik måte at oppfølgingsmøter ikke har latt seg fullføre, eller han har ikke møtt. Han har i praksis heller ikke utført det tilrettelagte arbeid som han er satt til og som er avtalt med ham.

Saksbehandlingen i forkant av oppsigelsen har vært betryggende og har ivaretatt hans sosiale og andre behov.

Fylkeskommunen har i prosesskriv 27. mai 2025 gjort gjeldende at samarbeidsforholdet har forverret seg ytterligere etter at begjæringen ble inngitt, og beskrevet situasjonen som krevende og i realiteten uholdbar. Det er vist til forsøk på å avholde oppfølgingsmøter under sykmeldingsperioden, og at nærmeste leder må bruke betydelig tid på å forberede, gjennomføre og følge opp møter som enten ender i konflikt, ledsages av referater hvor lederen omtales i sterkt negative ordelag, eller som avlyses av A på kort varsel, og som binder opp betydelig del av lederens lederkapasitet. I tillegg mener fylkeskommunen at A har truet med å oppsøke en sårbar kollega som han vet har fått en fryktreaksjon da hun ble kjent med at han kunne komme tilbake til arbeidet.

As påstand og påstandsgrunnlag:

A har lagt ned slik påstand:

1. Begjæringen om fratreden tas ikke til følge.
2. A tilkjennes sakens kostnader i forbindelse med fratredelsesbegjæringen for lagmannsretten.

Til støtte for påstanden har han i hovedtrekk anført følgende:

Begjæringen om fratreden under sakens behandling kan ikke tas til følge. Utgangspunktet om retten til å stå i stilling, og den strenge urimelighetsnormen som kreves for å fravike denne er ikke oppfylt. Det er ikke interesseovervekt for fratreden.

I alle tilfeller kan det ikke gjøres uten muntlige forhandlinger. Saken er kompleks, og utfallet har svært stor velferdsmessig og personlig betydning for A. Hensynet til forsvarlig og rettferdig rettergang lar seg derfor ikke ivareta ved ren skriftlig behandling.

Ankegrunnene viser at det ikke er sannsynliggjort at tingrettens dom vil bli stående.

Det anføres fra As side som et viktig moment under interesseavveiningen at en fratreden vil ramme ham som arbeidstaker svært hardt. Han vil i tilfelle stå uten inntekt med nærmest umiddelbar virkning og derfor rammes

hardt økonomisk, også i form av tapet av opptjente AFP-rettigheiter med en betydelig verdi. I tillegg kommer As personlige behov og belastningen han opplever i offentlig omtale som vil forsterkes ved en fratreden.

Under ankebehandlingen vil det være mulig å treffe tiltak for å ivareta begge parter interesser, ved at A er fratatt personalansvar, og at han utfører arbeid fra hjemmekontor. Fylkeskommunen har omtrent 2000 ansatte og et bredt spekter av arbeidsoppgaver der de kan benytte seg av As kompetanse og arbeidskapasitet. Han har stilt seg og stiller seg til disposisjon for nær sagt enhver arbeidsoppgave han er kvalifisert til å utføre. At han kun har håndtert én kundesøknad i perioden etter tingrettens dom, skyldes innkjøring, at sykemelding gir få arbeidstimer og at han har hatt tekniske problemer.

Det er under enhver omstendighet ikke tilstrekkelig for å beslutte fratreden at det er et motsetningsforhold mellom arbeidstakeren og arbeidsgiveren, jf. [Ot.prp. nr. 41 \(1975–1976\) side 75](#). Forholdet mellom fylkeskommunen og A vil naturligvis være anstrengt i en slik tvist, der oppsigelsen bestrides. Fylkeskommunens fremstilling av samarbeidsforholdene og As kontakt med ansatte og arbeidsgiver er heller ikke dekkende. Den kontakten han har hatt er naturlig del av oppfølging, saksbehandling og praksis, og ikke en illustrasjon av manglende refleksjon over samarbeidsevner.

A har i prosesskriv 5. juni 2026 bestridt at han i sykemeldingsoppfølgingen i mai og juni 2026 har opptrådt på en måte som har forsterket fylkeskommunens anklager mot ham. As avlysning av møte 27. mai skyldes tekniske problemer med pc, og da det ble invitert til nytt møte var det arbeidsgiver som avlyste møtet. Han har heller ikke fremsatt trusler om å oppsøke en medarbeider som jobbet i resepsjonen, men forsøkt å innrette seg etter arbeidsgivers bekymring for medarbeiderens reaksjon.

Lagmannsrettens syn på saken

Lagmannsretten er kommet til at begjæringen om fratreden tas til følge.

Saken avgjøres ved kjennelse uten arbeidslivskyndige meddommere, jf. [Ot.prp. nr. 78 \(1980–1981\) side 8](#).

Lagmannsretten er kommet til at begjæringen skal behandles skriftlig etter hovedregelen i [tvisteloven § 29-15 første ledd](#), og at hensynet til forsvarlig og rettfærdig rettergang ikke krever at det avholdes muntlig forhandling. Riktignok beror store deler av bevisførselen i den underliggende ugyldighetssaken på vitneførsel fra begge sider, som ikke vil være umiddelbart tilgjengelig ved en skriftlig behandling. Samtidig er de forhold saken gjelder grundig belyst med mye tidsnær skriftlig dokumentasjon, som etter lagmannsrettens vurdering gjør at begjæringen kan gis en forsvarlig behandling. Selv om en begjæring om fratreden i seg selv har stor betydning, er det en midlertidig avgjørelse som ut fra sitt formål bør avgjøres relativt raskt, og kan gis en enklere saksbehandling enn oppsigelsesspørsmålet. Avgjørelsen har også begrenset varighet, og er forutsatt å kunne avgjøres med enklere bevisførsel enn hovedtvisten. Det vises også til [Rt-2007-459](#).

Lagmannsretten har merket seg at A mener fratredelsessaken bør behandles ved muntlig forhandling, og fylkeskommunen også har sett det som hensiktsmessig. A har begrunnet dette med at saken er kompleks og har stor velferdsmessig og personlig betydning for A, men for øvrig ikke hvorfor dette skulle tilsi at hensynet til forsvarlig og rettfærdig rettergang tilsier muntlig forhandling.

Det rettslige utgangspunktet for vurderingen er følgende: Ved rettslig tvist om et arbeidsforhold er bragt til opphør, fastslår [arbeidsmiljøloven § 15-11 andre ledd første setning](#) at arbeidstaker kan fortsette i stillingen. Andre ledd andre setning angir følgende unntak fra dette:

Etter krav fra arbeidsgiver kan retten likevel bestemme at arbeidstaker skal fratre under sakens behandling dersom retten finner det urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling.

Domstolens avgjørelse av om det er urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes beror på en «totalvurdering av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser og behov», jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) side 238](#). Det må være en «interesseovervekt» for fratreden om dette skal besluttes. Hva som er det sannsynlige utfallet av oppsigelsessaken er et moment i vurderingen. Blant de andre momentene som nevnes i disse forarbeidene er muligheten for alternativ plassering av arbeidstaker og partenes økonomiske belastning.

Tingretten som var satt med arbeidslivskyndige meddommere har enstemmig kommet til at oppsigelsen av A var saklig. Grunnlaget er mangelfull og feil utøvelse av lederrollen. Han svarte ikke våren 2025 da en alternativ

stilling uten personalansvar var aktuell. I tingrettens oppsummering av saklighetsvurderingen i tingrettens dom side 33 – 35 heter det:

En samlet vurdering av bevisførselen viser etter rettens syn at det over mange år har vært vedvarende utfordringer knyttet til As utøvelse av personalledelse og som ved gjentatte anledninger er tatt opp med han. Bevisførselen har vist at det har vært flere alvorlige og gjentatte hendelser med opplevd aggresjon og uheldig kommunikasjon, i tillegg til uforutsigbar adferd og forskjellsbehandling av ansatte. Dette har ført til at flere ansatte i seksjonen har følt seg utrygge på jobb og ikke har hatt et forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø. Ansatte har som følge av dette blitt sykemeldte og noen har valgt å bytte seksjon eller slutte i jobben på grunn av A. Ansatte har også gitt uttrykk for at de vurderer å slutte dersom A skulle komme tilbake som leder. A lederadferd har slik retten vurderer det ført til en splittelse i personalgruppen der noen ansatte har blitt inkludert og opplevd støtte fra ham, mens andre har blitt holdt utenfor. Retten viser her særlig til møtet hjemme hos A våren 2022 som etter rettens syn viser en alvorlig svikt ved As utøvelse av lederrollen.

Det er etter rettens syn ikke avgjørende at flere ansatte har opplevd A som en god leder. Bevisførselen har vist at det ikke er tale om noen få ansatte som har uttrykt bekymringer knyttet til As lederrolle eller som har «rottet seg sammen», slik A ga uttrykk for. Retten legger i tråd med Cs forklaring til grunn at det bare i Telemark har vært 14 ansatte på seksjonen fra 2016 som har vært i kontakt med henne og uttrykt bekymringer og utfordringer med å ha A som leder. I tillegg mottok også hovedtillitsvalgt i Vestfold bekymringer fra mange ansatte som jobbet ved seksjonen i [sted3]. Cs forklaring om at det er tale om mange ansatte underbygges av fremlagt dokumentasjon og andre vitneforklaringer som det er vist til over.

Viktige egenskaper for ledere er utvilsomt evnen til kommunikasjon, relasjonsbygging og empati for andre. A har etter rettens syn utvist en lederadferd som har vist at han ikke innehar de nødvendige personlige egenskapene for å ha personalansvar, og manglene ved hans arbeidsutøvelse gjelder følgelig helt sentrale sider knyttet til As stilling som teamleder.

A har gitt uttrykk for at han over lengre perioder har forsøkt å be om støtte uten å bli hørt slik at han har blitt påført alvorlige psykiske belastninger som har ført til at han har blitt sykemeldt. Selv om det må legges til grunn at det for A var krevende perioder å være leder grunnet en del i uro i organisasjonen – herunder omorganiseringer, sammenslåing og flere varslingssaker – vurderer imidlertid retten at fylkeskommunen har forsøkt å hjelpe A og bistå ham i vanskelige perioder. Fylkeskommunen har over flere år har forsøkt å veilede A og følge ham opp når det gjelder rollen som personalansvarlig uten at det har ført til forbedringer. Selv om det legges til grunn at det har vært perioder med bedring, har imidlertid A ved gjentatte anledninger falt tilbake til en adferd med utagering og problematisk lederadferd som har påvirket arbeidsmiljøet på seksjonen negativt for mange ansatte. Basert på den omfattende bevisførselen legger retten til grunn at A tross gjentatte tilbakemeldinger og oppfølging ikke har evnet å se sin rolle når det gjelder arbeidsmiljøet på seksjonen og hva han kan gjøre annerledes. Det fremgår av møtereferatene og vitneforklaringene at A har pekt på at problemene skyldes andre enn ham selv. Ut over å beklage møtet han holdt hjemme hos seg selv tok han under hovedforhandlingen ikke ansvar eller selvkritikk for noen av forholdene som ble gjennomgått, men gjentok at oppsigelsesgrunnlaget var konstruert og at han ikke hadde blitt fulgt tilstrekkelig opp av fylkeskommunen.

Det er slik retten vurderer det ikke dekning i bevisførselen for at fylkeskommunen har konstruert et oppsigelsesgrunnlag eller har hatt et ønske om å bli kvitt A. Bevisførselen viser imidlertid at fylkeskommunen over lang tid har forsøkt å hjelpe A samt også motivere ham til å ta andre stillinger uten personalansvar for at han skal lykkes i jobben. Han er gitt mange muligheter til å forbedre seg, men har ikke evnet dette. Fylkeskommunen har over lang tid forsøkt å finne løsninger for å unngå oppsigelse. Det er ikke noe som tyder på at de har hatt planer om å avslutte arbeidsforholdet, men arbeidsgiver har etter rettens vurdering hatt en prosess der det er forsøkt å løse utfordringene og samtidig beholde A som arbeidstaker. Som nevnt over mottok ikke arbeidsgiver tilbakemelding fra A innen fastsatt frist på tilbud om annen stilling i april 2025. På det tidspunktet A mottok oppsigelsen forelå det ikke ledige stillinger i fylkeskommunen.

Retten kan ikke se at det har vært feil ved arbeidsgivers saksbehandling under arbeidstvisten. A har vært bistått av tillitsvalgte i prosessen og har fått mulighet til å kommentere og uttrykke sine synspunkter. A har også inngitt merknader til møtereferater.

Samlet finner retten at det foreligger markante og vesentlige mangler ved As utøvelse av lederrollen i fylkeskommunen som har vedvart over lang tid. As mangelfulle utøvelse av personalledelse knytter seg til kjerneoppgavene i As teamlederstilling, og har vedvart til tross for at det gjentatt og over tid er forsøkt å veilede og følge opp A. Svikten i As arbeidsprestasjoner ligger etter retten syn markant og vesentlig under hva fylkeskommunen kan forvente av en leder med personalansvar. Svikten har virket negativt inn på arbeidsmiljøet og har ført til at arbeidsgiver vurderer at flere ansatte ikke har et forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø under As ledelse. A har til tross for mange forsøk fra fylkeskommunens side ikke evnet å ta tak i problemene eller se sin rolle i disse, og retten kan ikke se at ytterligere tiltak og veiledning ville ført til endringer hos A hva gjelder utøvelse av personalledelse.

Retten finner på denne bakgrunn at det foreligger en legitim og tungtveiende grunn til oppsigelse av A.

Tingretten har også konkludert med at oppsigelse ikke vil være uforholdsmessig, tross de store konsekvensene det vil ha for A.

Lagmannsretten har merket seg at flere av de faktiske omstendighetene tingretten har bygget på er bestridt i As anke. Det samme gjelder tingrettens saklighetsvurdering. Han har tilbudt fem nye vitner for lagmannsretten, og i planmøte gjort rede for hva disse skal forklare seg om. Det fremstår for lagmannsretten som anken i hovedsak bygger på de samme bevisene som ble presentert for tingretten, men at A særlig søker å tydeligere vise at og hvorfor mange i organisasjonen har vært fornøyd med As håndtering av lederrollen, og at faktum er mer nyansert enn fylkeskommunen har lagt til grunn.

Tingrettsdommen fremstår som grundig, og er som nevnt enstemmig. Tingretten har gitt uttrykk for at den ikke har funnet avgjørelsen tvilsom, se dommens side 37. I helhetsvurderingen av om han bør fratre, er oppsigelsessakens sannsynlige utfallet et vesentlig moment som trekker i retning av at det vil være urimelig at han fortsatt står i stillingen, uten at lagmannsretten med dette skal ta stilling til oppsigelsesspørsmålet her.

As arbeidsforhold har vært opprettholdt siden han ble oppsagt i mai 2025. Han har imidlertid ikke – eller i begrenset grad – arbeidet i den stillingen han var tilsatt i. Dels skyldes dette hele eller delvise sykmeldinger, dels – så vidt lagmannsretten forstår – enighet om andre oppgaver uten personalansvar. For tiden fremstår det som han er helt sykemeldt, mens han tidligere i vår var delvis sykemeldt. I perioder da han ikke var sykemeldt har det fra mars/april i år vært enighet om andre oppgaver utført i hovedsak på hjemmekontor.

At stillingen A krever å stå i er en lederstilling gjør at arbeidsgivers belastning ved at han skal stå i stilling vil være betydelig større enn om han var i en underordnet stilling. Det vises til at hovedtyngden i oppsigelsesgrunnlaget – som tingretten har sluttet seg til – er As lederstil. Fylkeskommunen har også dokumentert at mange ansatte har reagert negativt på at A kunne komme tilbake under sakens behandling, og fylkeskommunen har uttrykt bekymring for at det vil ramme enkeltmedarbeidere og skade arbeidsmiljøet om han kommer tilbake i jobben. Dette trekker da ytterligere i retning av at han bør fratre.

Slik lagmannsretten forstår det, ønsker A imidlertid ikke nødvendigvis tilbake lederjobben han ble oppsagt fra. Men om oppsigelsen kjennes ugyldig, vil han formelt sett fortsatt være tilsatt i teamleder-jobben i service, med mindre partene skulle bli enige om noe annet. Det betyr at det er retten til å stå i lederstillingen som fratredelsesbegjæringen vurderes i forhold til. Fylkeskommunen har også uttalt at den ikke har noen annen ledig stilling som er aktuell.

Lagmannsretten har også sett hen til at A har sagt seg åpen for andre stillinger i fylkeskommunen. Det fremstår som at A nå først og fremst er opptatt av å ha en jobb i fylkeskommunen. Om A skulle få medhold i søksmålet, er det mye som taler for at han vil kunne bli enig med fylkeskommunen om en annen stilling uten lederansvar.

I totalvurderingen vil det være relevant at det kanskje ikke vil være tale om å stå i den selve «stillingen» han er ansatt i, jf. [arbeidsmiljøloven § 15-11 andre ledd andre setning](#). Det har betydning i flere henseende.

På ene siden betyr det at han lenge har vært borte fra sine funksjoner at et viktig hensyn bak retten til å stå i stilling ikke er oppfylt. I praksis har han på mange måter allerede fratrådt denne for en god tid siden. Retten til å stå i stilling er særlig begrunnet i at «det sikrer kontinuitet i arbeidsforholdet», jf. [Ot.prp. nr. 24 \(2005–2006\) s. 12](#). Hensynet utdypes slik:

Dersom arbeidstaker fratrer stillingen, vil gjeninntreden i praksis vise seg vanskelig. Departementet understreker at det er viktig å opprettholde en reell mulighet til å fortsette i arbeidsforholdet og at dette også bør gjelde ved ankebehandling av en dom som har gått i arbeidstakers disfavør.

Siden A reelt sett ikke har hatt funksjonene han er tilsatt for på lenge, er dette hensynet ikke lenger særlig relevant.

På den annen side er de anførte manglende lederevnene ikke lenger en like viktig grunn til fratreden om det tas hensyn til at han vil kunne ha en annen stilling. Som nevnt er det imidlertid lederstillingen som er utgangspunktet i fratredelsesvurderingen.

Fratreden vil bety at A vil stå uten lønn fra fylkeskommunen. Dersom han friskmeldes i juni og blir arbeidsfør vil det ha stor økonomisk konsekvens for ham om han må fratre. I tillegg vil det – slik tingretten har lagt til grunn – ramme ham hardt om AFP-rettigheter bortfaller. Slik lagmannsretten leser dokumentasjonen som er fremlagt fra oppfølgingsmøter mv. i mai i år er det høyst uklart om og når han eventuelt kan ventes å ikke lenger være sykemeldt.

En avgjørelse om å fratre eller stå i stilling vil uansett ha begrenset tidshorisont. Ankeforhandlingen er berammet til 25. til 28. august 2026. Etter det vil dom gjerne foreligge innen lovens frist på fire uker etter det, med etterfølgende ankefrist til Høyesterett. Dersom oppsigelsen kjennes ugyldig vil As økonomiske tap kunne inngå i erstatningskravet hans, og derved repareres.

Personlig og følelsesmessig vil det trolig oppleves som en stor påkjenning å måtte fratre før saken er avgjort. Men også denne belastningen må antas å være mindre enn om han fungerte i stillingen i dag.

Lagmannsretten ser det som mest sannsynlig at det vil ha betydelige negative konsekvenser for fylkeskommunen om A ikke fratrer under behandlingen. Dokumenter som er fremlagt tyder på at mange ansatte vil oppleve det som svært belastende om han kommer tilbake i avdelingen i en tilsvarende eller endret funksjon. Det bemerkes at det ikke gjelder alle.

Dokumentasjonen som er fremlagt fra oppfølgingsmøtene under sykemeldingen i mai 2026 forsterker bildet av samarbeids- og kommunikasjonsproblemene som var grunnlag for oppsigelsen. Noe friksjon og såre følelser må tåles i slike prosesser, men den måte å forholde seg til sin leder som møtereferatene og kommentarene til disse beskriver, tilsier at det vil være svært vanskelig å innpasse A i sin eller en annen stilling uten at det oppstår betydelig slitasje på organisasjonen. Det vises til bilagene til fylkeskommunens prosesskriv 27. mai 2026 der det fremkommer at A forholder seg til oppfølgingsmøter på en måte som gjør at de ikke kan gjennomføres. Én gang forlot han møtet, en gang avlyste han, og andre ganger var konfliktnivået så høyt at møtets agenda ikke lar seg gjennomføre. A har i prosesskriv 5. juni bestridt at han har skyld i én avlysning, men den øvrige gjengivelsen av de møtene som ble gjennomført er ikke bestridt. Selv om oppfølgingen fremstår å ha vært bedre mye av tiden han har vært oppsagt, viser oppfølgingsmøtene fra mai i år et mønster som ligner på det som foranlediget oppsigelsen i mai 2025, da han ikke forholdt seg til en mulighet for en annen ledig stilling, før godt etter fristens utløp da stillingen var besatt.

Samlet sett finner lagmannsretten at det foreligger en interesseovervekt for fratreden, og at det vil være urimelig om arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling. Følgen av dette er at A bør fratre etter [arbeidsmiljøloven § 15-11 andre ledd andre setning](#).

Etter bestemmelsen skal retten etter [§ 15-11 andre ledd](#) siste setning fastsette en frist for arbeidstakers fratreden. Fylkeskommunens påstand er at det gjøres med umiddelbar virkning, men har ikke begrunnet dette nærmere. A har i sitt prosesskriv heller ikke kommentert dette. Det fremgår av forarbeidene at fratredelsesfristen neppe vil være kortere enn 14 dager, men at retten i prinsippet står fritt til å foreta en rimelighetsvurdering. Slik lagmannsretten forstår det er A fortsatt sykemeldt, men har ferie til gode. Lagmannsretten antar at en frist på 14 dager gir en passende frist for områing for begge parter.

Sakskostnader

Fylkeskommunen har krav på å få erstattet sine sakskostnader siden den har fått medhold i begjæringen om fratreden, jf. [tvisteloven § 20-2 første](#) og [andre ledd](#). Selv om saken har stor velferdsmessig betydning for A, og styrkeforholdet er svært ulikt, er det etter lagmannsrettens skjønn ikke tungtveiende grunner til å fritta A fra sakskostnadsansvaret etter [§ 20-2 tredje ledd](#).

Fylkeskommunen har angitt sine sakskostnader til 8 020 kroner eks mva. A har ikke hatt merknader til denne, og lagmannsretten har heller ikke det. Medregnet merverdiavgift fastsettes sakskostnadserstatningen avrundet til 10 000 kroner.

Avgjørelsen er enstemmig.

SLUTNING

1. A fratrer sin stilling om 14 – fjorten dager fra kjennelsens dato.
2. A dømmes til å betale Telemark fylkeskommune sakskostnadserstatning med 10 000 – titusen – kroner innen 2 – to – uker fra kjennelsen er forkynt.