



## Borgarting lagmannsrett - Dom - LB-2021-22841

Instans	Borgarting lagmannsrett – Dom
Dato	2021-07-02
Publisert	LB-2021-22841
Stikkord	Arbeidsrett. Usaklig oppsigelse. Arbeidsmiljøloven § 15-7 første ledd.
Sammendrag	Saken gjelder oppsigelse i arbeidsforhold, begrunnet i gjentatte brudd på veitrafikkreglene under utøvelse av arbeid som bussjåfør. Lagmannsretten la ikke til grunn et skjerpet beviskrav og fant ikke grunn til å vektlegge forhold etter oppsigelsestidspunktet. Under den nærmere vurderingen av om oppsigelsen var ugyldig, delte retten seg. Flertallet kom til at oppsigelsen ikke var ugyldig.
Saksgang	Oslo tingrett TOSLO-2020-86280 – Borgarting lagmannsrett LB-2021-22841 (21-022841ASD-BORG/03).
Parter	A (advokat Fredrik Taarvig Wildhagen) mot [virksomhet] (advokat Johannes Straume).
Forfatter	Lagdommer Lisa Vogt-Lorentzen, lagdommer Fanny Platou Amble og lagdommer Mary-Ann Hedlund. Meddommere: HR-direktør Elin Ingvild Ekrol og saksbehandler Kristine Martinsen.

---

**Innholdsfortegnelse**

<b>Borgarting lagmannsrett - Dom - LB-2021-22841 .....</b>	<b>1</b>
<b>Innholdsfortegnelse .....</b>	<b>2</b>
<b>Sakens bakgrunn .....</b>	<b>3</b>
<b>Den ankende part, A, har i hovedtrekk anført: .....</b>	<b>4</b>
<b>Ankemotparten, [virksomhet], har i hovedtrekk anført: .....</b>	<b>4</b>
<b>Lagmannsrettens syn på saken .....</b>	<b>5</b>
<b>Rammene for saken .....</b>	<b>5</b>
<b>Om oppsigelsen er ugyldig .....</b>	<b>5</b>
<b>Sakskostnader.....</b>	<b>9</b>

Saken gjelder oppsigelse i arbeidsforhold.

## Sakens bakgrunn

Følgende redegjørelse for sakens bakgrunn, som fremgår av Oslo tingretts påankede dom, legges til grunn som ubestridt:

«Saksøker A er fra [land] og kom til Norge i 2008. Han tok sertifikat for buss i [land] i 2011 og fikk norsk sertifikat etter nødvendig tilleggsutdanning i Norge samme år. Han ble midlertidig ansatt i stilling som bussfører hos saksøkte [virksomhet] den 15. mai 2015 og fikk fast stilling fra 1. oktober 2016.

[virksomhet] er et av flere selskaper som leverer trafikkjenester til Ruter. Ruter har det overordnede ansvaret for kollektivtransporten i Oslo og omegn. [virksomhet]s virksomhet er fordelt på flere avdelinger, som hver for seg håndterer ulike trafikkpakker for Ruter. A arbeidet på avdelingen i '[sted]' på Grorud i Oslo hvor det arbeider ca. 400 ansatte. Han har under hele ansettelsesforholdet kjørt bussruter sentralt i Oslo.

Bussjåførene i [virksomhet] bruker et system som kalles 'FIA'. Dette er et intranett hvor sjåførene logger inn når de kommer på jobb og hvor de blant annet kan finne informasjon om dagens ruter og omkjøringer. I FIA finnes også en oversikt over alle skadehendelser som er registrert på den enkelte sjåfør. I perioden 2015 – 2020 ble det registrert 19 hendelser på A i FIA. Om alle hendelsene kan tilskrives A er bestridt.

Den 17. april 2020 hadde partene et møte hvor A ble gitt en skriftlig advarsel for uoppmerksomhet i trafikken og fordi han ikke fulgte bedriftens rutiner. Det ble vist til skadehistorikken siden 2015, manglende utarbeidelse av skademeldinger og særlig de tre seneste skadetilfellene i 2019 – 2020 som ble betegnet som 'major accidents'. Det ble også besluttet å gi A noen oppfølgingskurs for å unngå skader i fremtiden.

Den 28. april 2020 la en tilfeldig bilist ut en video på Twitter av at en buss kjørte på rødt lys ved Vika Atrium. Videre stoppet bussen midt i en rundkjøring for å slippe av en passasjer. Videoen var filmet med kamera montert på dashbordet i bilen og ble blant annet merket @Ruter, som varslet [virksomhet]. [virksomhet] fant ut at A var fører på bussen og innkalte ham til et drøftelsesmøte, som ble avholdt den 30. april 2020. Han ble sagt opp etter drøftelsesmøte på grunn av gjentatte brudd på veitrafikkregler. A fremsatte krav om forhandlinger og søksmålsvarsel via sin tillitsvalgt samme dag.

Den 7. mai 2020 ble det gjennomført forhandlinger uten at partene endret standpunkt. A gjennomførte et skadeforebyggende kurs 15 – 29. mai 2020 og han har stått i stilling etter dette. Det vil si at han har kjørt vanlig rutebuss.

[virksomhet] sendte den 14. mai 2020 en begjæring til Oslo tingrett om at arbeidstaker skulle fratre sin stilling i påvente av rettslig behandling av oppsigelsen. Begjæringen ble avvist den 2. juli 2020 med den begrunnelse at det ikke var innkommet stevning i saken. Stevning var imidlertid tatt ut for Oslo tingrett den 15. juni 2020 med påstand om at oppsigelsen var ugyldig og krav om erstatning. Avvisningskjennelsen ble ikke påanket og tilsvaret ble inngitt 17. august 2020 med påstand om frifinnelse i hovedsøksmålet.»

Oslo tingrett avsa 16. desember 2020 dom med slik slutning:

1. [virksomhet] frifinnes.
2. A erstatte [virksomhet]s sine sakskostnader med kroner 93 500 innen to uker fra dommens forkynnelse.

Etter ny begjæring fra [virksomhet] om fratreden, avsa tingretten 12. februar 2021 kjennelse med slik slutning:

1. Begjæringen om fratreden tas ikke til følge.
2. [virksomhet] erstatte As sakskostnader med kroner 20 000 innen to uker fra kjennelsen er forkynt.

A har anket dommen til Borgarting lagmannsrett. Ankeforhandling er holdt 23.-25. juni 2021 i Borgarting lagmannsretts innleide lokaler på Radisson Blu Plaza Hotel. A møtte med sin prosessfullmektig og avga forklaring. [virksomhet] møtte ved partsrepresentant, som avga forklaring, og prosessfullmektig. Det ble avhørt seks vitner. Om bevisføringen for øvrig vises til rettsboken.

### **Den ankende part, A, har i hovedtrekk anført:**

Oppsigelsen er usaklig og må kjennes ugyldig, jf. arbeidsmiljøloven §§ 15-7 og 15-12. De aktuelle hendelsene utgjør verken enkeltvis eller samlet sett et saklig oppsigelsesgrunnlag. A utgjør ikke noe ekstraordinært faremoment i trafikken og har ikke en holdning som innebærer at han ignorerer grunnleggende trafikkregler. Slike karakteristikk vil kunne innebære et yrkesforbud for A. For å legge til grunn et slikt særlig belastende faktum, er beviskravet kvalifisert sannsynlighetsovervekt. As kjøring etter oppsigelsen underbygger at det ikke forelå et saklig oppsigelsesgrunnlag.

Alle forholdene som er registrert på A i FIA, må antas å ha vært motiverende for oppsigelsen. Det er imidlertid uklart om alle disse forholdene kan tilskrives ham, og han fikk ikke anledning til å forklare seg om alle hendelsene før han ble sagt opp. Arbeidsgiver var på tidspunktet for oppsigelsen av den oppfatning at A hadde fått et skadeforebyggende kurs i desember 2019, noe som ikke er riktig. Arbeidsgiver har sviktet i sitt ansvar for opplæring og veiledning, jf. arbeidsmiljøloven § 4-2 andre ledd bokstav b.

Oppsigelsen bygger dermed på uriktig lovtolkning og bevisbedømmelse. Det ble ikke foretatt reelle drøftelser, og saksbehandlingen var mangelfull. Interesseavveiningen må slå ut i As favør, særlig når det også ses hen til hans forsørgeransvar.

Det kreves oppreisningserstatning etter arbeidsmiljøloven § 15-12 andre ledd. Et meget nøkternt anslag for erstatningen er 50 000 kroner.

Det er nedlagt slik *påstand*:

1. Oppsigelsen av A kjennes ugyldig.
2. [virksomhet] dømmes til å betale A erstatning etter rettens skjønn med tillegg av forsinkelsesrente etter forsinkelsesrenteloven fra forfall til betaling skjer.
3. A tilkjennes sakskostnadene for tingretten og lagmannsretten.

### **Ankemosparten, [virksomhet], har i hovedtrekk anført:**

Oppsigelsen er saklig og godt begrunnet. Den har sin årsak i alvorlige og gjentatte brudd på grunnleggende trafikkregler. A utgjør et faremoment i trafikken, og det er for risikabelt å ha ham i jobb som bussjåfør. Dette har stor betydning for tredjepersoner i trafikken og for [virksomhet]s konkurransevne i anbudsprosesser. Kjøringen på rødt lys var alvorlig og skjedde etter en serie ganske alvorlige hendelser hvoretter A også var gitt en advarsel. [virksomhet] har lagt til grunn riktig informasjon og har ikke sviktet ved opplæringen av A. Det foreligger ingen saksbehandlingsfeil som har virket inn på oppsigelsens innhold.

Alvorsgraden og hensynet til tredjepersoner i trafikken innebærer at interesseavveiningen ikke kan slå ut i As favør. [virksomhet] viser i den forbindelse også til at A gjennomgående har vist lite erkjennelse for at han har gjort feil under kjøring.

Det kan ikke legges vekt på etterfølgende adferd.

Det er under enhver omstendighet ikke rimelig å idømme erstatning i denne saken ettersom oppsigelsen er begrunnet i klanderverdige handlinger.

Det er nedlagt slik *påstand*:

1. Anken forkastes.
2. [virksomhet] tilkjennes sakens omkostninger for lagmannsretten.

## Lagmannsrettens syn på saken

### Rammene for saken

Lagmannsretten skal ta stilling til om oppsigelsen av A 30. april 2020 er «saklig begrunnet i ... arbeidstakers forhold», jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 første ledd. Av Rt-2009-685 avsnitt 52 fremgår følgende om saklighetsvilkåret:

«Med utgangspunkt i oppsigelsesgrunnlaget og arbeidsavtalen gir bestemmelsen anvisning på en konkret skjønnsmessig avveining av virksomhetens og den ansattes interesser. Spørsmålet er om det etter en samlet avveining av begge parters behov, anses rimelig og naturlig at arbeidsforholdet bringes til opphør. Terskelen for å si opp en ansatt er høy, og arbeidsgiver må kunne vise til gode grunner. ...»

Domstolene foretar en full rettslig prøving av oppsigelsen. Prøvingen omfatter om oppsigelsen bygger på et riktig og fyllestgjørende faktisk grunnlag, om begrunnelsen for den bygger på relevante argumenter, og om vurderingen har tilstrekkelig bredde. I denne siste vurderingen inngår blant annet om avveiningen omfatter de rimelighetshensynene som gjør seg gjeldende for arbeidstakeren. Det vises til Rt-1984-1058.

Arbeidsgivers begrunnelse for oppsigelsen danner rammene for rettens prøving. Av oppsigelsen 30. april 2020 fremgår at årsaken var «gjentatte brudd på veitrafikkregler».

I utgangspunktet er det forholdene på oppsigelsestiden som skal legges til grunn for rettens bedømmelse av oppsigelsens gyldighet. Etterfølgende omstendigheter skal som hovedregel ikke tas med i vurderingen.

Arbeidsgiver har bevisbyrden for at de opplysningene oppsigelsen er basert på, er riktige. Beviskravet er i utgangspunktet alminnelig sannsynlighetsovervekt. Lagmannsretten er enig med tingretten i at det ikke skal legges til grunn et skjerpet beviskrav i denne saken. I Rt-2014-1161, som A har vist til, var spørsmålet om «vilkåret for avskjed er oppfylt fordi arbeidstakeren har tilegnet seg betydelige midler fra arbeidsgiveren», se avsnitt 21 til 23. I saken lagmannsretten nå behandler, er det ikke omstridt at A har brutt trafikkreglene, som er begrunnelsen for oppsigelsen. At det i senere prosesskriv fremgår uttalelser om at A «ignorerer ... grunnleggende trafikkregler» og er «et ekstraordinært færemoment i trafikken», innebærer ikke at beviskravet skjerpes.

### Om oppsigelsen er ugyldig

Under den nærmere vurderingen av om oppsigelsen er ugyldig, har retten delt seg. Flertallet er enig med tingrettens flertall i at oppsigelsen av A er gyldig. Mindretallet mener oppsigelsen er ugyldig, og at det er grunnlag for å idømme oppreisningserstatning.

*Flertallet*, som består av lagdommerne Lisa Vogt-Lorentzen, Fanny Platou Amble og Mary-Ann Hedlund og meddommer Elin Ingvild Ekrol, bemerker at årsaken til oppsigelsen er at A gjentatte ganger har brutt veitrafikkreglene under utøvelsen av sitt arbeid som bussjåfør for [virksomhet]. Begrunnelsen i oppsigelsen 30. april 2020 er kortfattet, men det er vist til drøftelsesmøtet etter arbeidsmiljøloven § 15-1 som fant sted tidligere samme dag.

Av protokollen fra drøftelsesmøtet fremgår blant annet:

«Bakgrunnen for møtet er tilsendt link til videoer fra Ruter som viser at fører [tall] kjører på rødt lys og stopper i en rundkjøring for å slippe av en passasjer. Dette ses i sammenheng med sist samtale med fører 17.04.2020 hvor bedriften la stor vekt på hans evne til å være årvåken og forsiktig når han er i trafikken. Fører fikk en skriftlig advarsel i dette møtet for å være uoppmerksom i trafikk og brudd på bedriftens rutiner.

Fører ble 29.04.2020 tatt ut av tjeneste og informert om dette på telefon fra sin nærmeste leder. Det ble forklart grunnen til dette som nevnt over og at han får betalt for denne dagen. Fører innrømmet i telefonen at han har sluppet av en passasjer i rundkjøringen, men mener selv at han har kjørt på gult lys. Videre ble fører og nærmeste leder enige om å ha drøftelsesmøte 30.04.2020 da dette passer for fører og han hadde planlagt å komme til [sted] uansett. Det ble da sendt en innkalling til fører på e-post, og vara tillitsvalgt ble informert av nærmeste leder etter avtale med fører.

Vi presenterer videomateriale som viser hendelsene hvor fører kjører på rødt lys og slipper av en passasjer i en rundkjøring. Det blir sett nærmere på at det er rødt lys når fører velger å kjøre gjennom trafikklyset. A forteller at han var 6-7 minutter forsinket, og ikke ønsket at passasjerer skal klage for at han kommer for sent. Til videoen med stopp i rundkjøring forklarer A at passasjer trykker for sent på 'stopp' knappen, og at passasjer ba han slippe han av. Nærmeste leder forklarer at dette er brudd på trafikreglene i Norge og at man kan bli bøtelagt av Politiet for dette. B forklarer at A er yrkessjåfør og skal vite bedre enn å utføre begge handlingene videoene viser. Bedriften kan ikke være ansvarlige for å slippe en fører ut i trafikk som ikke er trafikksikker.»

Det fremgår at arbeidsgiver så bruddet på trafikreglene 28. april 2020 i sammenheng med de forholdene som ble drøftet på møtet 17. april 2020, hvorefter A ble gitt en formell advarsel. Av personalleder Bs oppsummering fra det møtet i e-post til A 17. april 2020, fremgår at tidligere hendelser ble drøftet på møtet den dagen, herunder tre større ulykker («big accidents») i 2019 og 2020. Flertallet legger dermed til grunn at selv om hendelsen 28. april 2020 var en utløsende årsak til oppsigelsen, omfatter begrunnelsen også hendelsene 3. juli 2019, 17. november 2019 og 4. april 2020.

*Den 3. juli 2019* brøt A vikeplikten, slik at bussen han førte, kolliderte med en personbil. Sammenstøtet medførte betydelige materielle skader på personbilen, og flertallet anser det klart at det hadde potensial for å medføre personskade. Politimesteren i Oslo utferdiget et forelegg hvorefter A ble siktet for overtredelse av vegtrafikkloven § 31 første ledd jf. § 3. Da A møtte i Heggen og Frøland tingrett 20. september 2019, vedtok han boten som fulgte av forelegget. Tingretten ila ikke tap av føreretten. A har forklart at han ikke hadde god sikt, at personbilen kom fort, og at en passasjer hadde spurte ham om noe. Lagmannsrettens flertall påpeker at farten må tilpasses forholdene, herunder den sikten fører av bussen har. Dersom A ikke kunne se om det kom en bil ut fra veien han hadde vikeplikt for, skulle han kjørt saktere og med mer oppmerksomhet. En bussjåfør må også forventes å kunne håndtere at en passasjer henvender seg til ham, uten å bryte vikeplikten. Flertallet finner det derfor klart at A ikke utviste den nødvendige aktsomheten i den aktuelle situasjonen.

*Den 17. november 2019* rygget A inn i en parkert personbil. Forholdet ble meldt inn av bileier, som hadde funnet en lapp fra et vitne med informasjon om hendelsen. Av personalleders referat fra en samtale med A tre dager senere, fremgikk at A sa han ikke var klar over at han hadde truffet en bil. I tingretten forklarte A at han hadde svingt feil, at han tok kontakt med trafikksentralen for å få snudd bussen, at han fikk hjelp fra en forbipasserende til å følge med bak bussen under rygging, men at det ikke ble gitt noen tegn til at han kom borti noe. I likhet med tingrettens flertall mener lagmannsrettens flertall uansett at A i den aktuelle situasjonen ikke utviste slik aktsomhet som kreves under rygging, særlig der rygging skjer med en buss i tettbygd strøk.

*Den 4. april 2020* rygget A inn i en annen buss som sto parkert på en holdeplass, slik at frontruten på den andre bussen knuste. A har forklart seg litt ulikt om hva påkjørselen hadde sin årsak i. Hvorvidt påkjørselen skyldtes at A ikke sjekket forholdene bak bussen han førte, før han rygget, eller at bildet på ryggekameraet var uklart, finner flertallet ikke avgjørende. Dersom bildet på ryggekameraet var uklart, skulle A gått ut for å sjekke forholdene bak bussen før han rygget. Etter flertallets syn er det svært lite sannsynlig at en lang buss kan ha parkert bak bussen A førte, i det tidsrommet som var nødvendig fra A kunne gå inn i bussen til han kunne sette den i bevegelse, uten at det ved vanlig aktsomhet var mulig å oppdage den ankomne bussen. Lagmannsrettens flertall er dermed enig med tingrettens flertall i at A her ikke orienterte seg godt nok om forholdene bak bussen før han rygget.

*Den 28. april 2020* kjørte A over et kryss på rødt lys, hvorefter han kjørte forbi holdeplassen som lå like etter krysset, og så slapp av passasjerer i en rundkjøring like etter. A har i utgangspunktet forklart at han kjørte på gult lys. Under ankeforhandlingen forklarte han at da han kom til trafikklyset, skiftet det til rødt, men at han ikke kunne bremse fordi han var usikker på om det var rullestolbrukere eller eldre mennesker om bord i bussen. Flertallet finner det klart at da A kjørte inn i krysset, hadde signalet for hans kjørebane vært gult i tre sekunder og rødt i minst ett til to sekunder. Det vises til videoen av hendelsen, som ble fremvist under ankeforhandlingen, og generelle opplysninger om lysregulering. På det aktuelle tidspunktet befant det seg en bil i det kryssende feltet. Denne bilen hadde et kamera montert, som filmet hendelsen. Videoen viser at bilen hadde fått grønt lys og deretter begynt å kjøre ut i krysset før bussen passerte.

Lagmannsrettens flertall anser denne kjøringen på rødt lys som et alvorlig brudd på trafikreglene og en handling med stort farepotensial. Den finner det ikke nødvendig å ta stilling til As anførsel om at han følte seg stresset etter det han opplevde som press fra trafikkleder for å ta inn en forsinkelse, alternativt frykt for klager fra passasjerer. Også dette mener flertallet at det må forventes at en bussjåfør håndterer uten å bryte

trafikkreglene. Det bemerkes for øvrig at flertallet legger til grunn opplysninger fra loggen på kameraet og loggen for bussen, som viste at bussen bare var fire minutter forsinket. [virksomhet]s partsrepresentant, C, har forklart at det er en regulerings tid på åtte minutter fra endeplassen er nådd, til bussen skal starte på returen, og at en slik forsinkelse dermed vil hentes inn i løpet av regulerings tiden.

Samlet sett mener lagmannsrettens flertall at [virksomhet] hadde faktisk dekning for å legge til grunn at A gjentatte ganger har brutt veitrafikkreglene, og at bruddene samlet sett var alvorlige nok til at arbeidsforholdet kunne bringes til opphør. Etter flertallets syn var bruddet på vikeplikten og kjøringen på rødt lys særlig alvorlige hendelser med stort farepotensial. Også de to gangene A rygget uten å sjekke omgivelsene bak bussen tilstrekkelig, kunne imidlertid gitt personskader dersom det hadde vært en myk trafikant bak bussen. Flertallet mener videre at det var saklig og rimelig at [virksomhet] også la vekt på faren for skade på selskapets sikkerhetsmessige renommé og den betydning dette kunne ha ved tildeling av nye kontakter fra Ruter.

Flertallet finner det ikke relevant å sammenligne antallet ganger A er ført opp med hendelser i FIA, med fremlagt statistikk for gjennomsnittlig antall skader for bussjåfører per år. Begrunnelsen for oppsigelsen er ikke antall skader, men gjentatte brudd på veitrafikkreglene. Av samme grunn kan flertallet heller ikke se at det er avgjørende at A ikke hadde gjennomført et såkalt skadeforebyggende kurs før oppsigelsen. Det kan ikke legges til grunn at det er nødvendig med et eget kurs i regi av arbeidsgiver for å hindre yrkessjåfører i å kjøre på rødt lys eller bryte vikeplikten, eller for å sørge for at sjåføren forsikrer seg om at omgivelsene er trygge før rygging. Dette er en del av grunnopplæringen for å få førerkort for motorvogn. Bussjåfører må også gjennomgå obligatorisk tilleggsutdanning. Det fremgår ikke av begrunnelsen for oppsigelsen at det er lagt til grunn en uriktig opplysning om at A hadde gjennomført det skadeforebyggende kurset han var tilbudt. Lagmannsrettens flertall kan heller ikke se at den øvrige bevisførselen gir dekning for en slik konklusjon. Det skadeforebyggende kurset ble først trukket frem i tilsvaret og senere prosesskriv for tingretten.

Etter flertallets syn var det dermed ikke relevante mangler ved arbeidsgivers opplæring eller veiledning, eller andre forhold på arbeidsgivers side som kan medføre at oppsigelsen samlet sett ikke oppfyller saklighetskravet i arbeidsmiljøloven.

Flertallet legger ikke særlig vekt på at bussjåfør og opplæringsansvarlig D og bussjåfør og tillitsvalgt E har uttalt at bussjåfører i visse tilfeller kjører på rødt lys. D har forklart at ingen anbefaler slik kjøring, og at ingen får opplæring i å kjøre på rødt lys i stedet for å stanse. Det må kunne legges til grunn at også yrkessjåfører skal tilpasse sin fart etter forholdene, herunder situasjoner med dårlig sikt eller lyskryss. I foreliggende tilfelle er det ikke holdepunkter for at A ikke hadde tilstrekkelig tid og mulighet for å stanse kontrollert i tide. Videre er oppsigelsen ikke utelukkende begrunnet i at A kjørte på rødt lys, men også hans tidligere brudd på veitrafikkreglene.

Lagmannsrettens flertall kan ikke se at oppsigelsen ble gitt på et forhastet eller mangelfullt beslutningsgrunnlag.

Etter at A rygget inn i en parkert personbil 17. november 2019, fikk han en påpekning fra arbeidsgiver om at det kunne få konsekvenser for hans arbeidsforhold dersom han ikke passet bedre på i trafikken. Av notat fra et møte tre dager etter hendelsen fremgikk at personalleder forklarte A at han må passe på i trafikken, og at det å rygge inn i en parkert bil ikke er bra. A ble «veldig redd og spurte flere ganger om han kom til å miste jobben». Personalleder svarte at «det ikke var et tema på dette tidspunkt, men at det kan bli det hvis han fortsetter slik i fremtiden».

Etter at A rygget inn i en parkert buss 4. april 2020, ble tilsvarende påpekt fra arbeidsgiver. Av Bs oppsummering fra møte 17. april 2020 i e-post til A samme dag, fremgikk at dersom A fortsatte å ha ulykker og ikke skrive skademelding, ville arbeidsgiver vurdere hans arbeidsforhold. A ble videre gitt en formell advarsel. Av advarselen fremgikk at A ikke fulgte bedriftens rutiner og var «uoppmerksom i trafikk som resulterer i mange skader». Arbeidsgiver understreket at forholdet som ble tatt opp, var «uakseptabelt», og at en eventuell «gjentagelse vil få konsekvenser for [hans] arbeidsforhold i [virksomhet]».

Elleve dager etter dette møtet, den 28. april 2020, kjørte A over et kryss på rødt lys.

Protokollen fra drøftelsesmøtet 30. april 2020 viser at de forholdene arbeidsgiver mente tilsa oppsigelse, ble gjennomgått. A hadde anledning til å la seg bistå av sin tillitsvalgt, men valgte i stedet å ha med seg en varatillitsvalgt bussjåfør fra en annen arbeidstagerorganisasjon fordi denne snakket As språk, [språk]. Personalleder B forklarte under ankeforhandlingen at A fortalte om familiesituasjonen, og at hun fra før kjente til at han hadde familie i [land]. Hun anså imidlertid kjøringen på rødt lys, som A på dette tidspunktet fremholdt

at hadde vært på gult lys, som en veldig alvorlig hendelse. Det skremte henne at A ikke hadde forbedret seg etter advarselen han hadde fått, og hun ønsket å avskjedige ham. B konfererte med sin nærmeste leder, og etter drøftelser sa personalledelsen sentralt seg enig i oppsigelse, som da ble gitt.

A har vist til at det ikke er oppført hendelser knyttet til ham i FIA etter at han ble sagt opp og gjennomførte et skadeforebyggende kurs, og anført at det underbygger at det ikke forelå et saklig oppsigelsesgrunnlag. Lagmannsrettens flertall legger til grunn at det er en viss adgang til å ta i betraktning etterfølgende omstendigheter som underbygger de antagelsene bedriften bygget oppsigelsen på. Det vises til lagmannsrettsavgjørelsene LB-2000-791 og NAD-1987-855 samt Arne Fanebust, Oppsigelse i arbeidsforhold, (5. utgave) side 76. As anførsel innebærer imidlertid ikke at det skal vektlegges etterfølgende forhold som underbygger de antagelsene oppsigelsen bygget på, men momenter som er anført å gå i motsatt retning. Når dette er til arbeidstagers gunst, kan lovens verneformål til en viss grad støtte en slik anførsel, jf. arbeidsmiljøloven § 1-1. Etter flertallets syn taler imidlertid hensynene til forutberegnelighet og prosessøkonomi mot en regel der en oppsigelse som på oppsigelsestidspunktet er gyldig, senere kan underkjennes av domstolene på bakgrunn av forhold som er tilkommet i ettertid. I denne saken mener flertallet at det var et tilstrekkelig grunnlag for oppsigelsen da den ble gitt. At det ikke er opplyst om at A har overtrådt trafikkreglene etter dette, kan da ikke bli avgjørende.

Flertallet er videre kommet til at oppsigelsesvurderingen hadde tilstrekkelig bredde, herunder ivaretok de rimelighetshensynene som gjorde seg gjeldende for A. Det kunne med fordel fremgått eksplisitt av begrunnelsen at de konsekvensene oppsigelsen fikk for A, inngikk i vurderingen. Lagmannsrettens flertall legger imidlertid til grunn Bs forklaring om at arbeidsgiver var klar over at en oppsigelse ville være tyngende for A blant annet fordi han hadde familie i [land] som han forsørget, og at dette inngikk i den samlede vurderingen. Det er uklart om arbeidsgiver var klar over at A hadde tatt opp et huslån, men flertallet finner ikke dette avgjørende. Det er helt vanlig at en arbeidstager har huslån, og flertallet mener det er klart at denne opplysningen ikke kunne tippet interesseavveiningen i hans favør. Å kjenne oppsigelsen ugyldig på grunn av en slik eventuell manglende opplysning, som ikke ville kunne få betydning for den samlede vurderingen, vil være unødvendig formalistisk og prosessdrivende.

Flertallet er dermed kommet til at oppsigelsen bygger på et riktig og fyllestgjørende faktisk grunnlag, at begrunnelsen for den bygger på relevante argumenter, og at vurderingen har tilstrekkelig bredde. Det hefter heller ikke feil ved saksbehandlingen som kan føre til at oppsigelsen er ugyldig. På denne bakgrunn finner lagmannsrettens flertall at oppsigelsen ikke er ugyldig av de grunner A har anført.

Det er da heller ikke grunnlag for å tilkjenne A erstatning.

*Mindretallet* – meddommer Kristine Martinsen – er enig i flertallets syn når det gjelder faktum, og at det ikke er grunn til å vektlegge forhold etter oppsigelsestidspunktet. Mindretallet mener likevel at terskelen for oppsigelse ikke er nådd i denne saken.

Om hendelsen 28. april 2020 bemerker mindretallet at å måtte kjøre på rødt lys er klart uheldig og utslag av en menneskelig feilvurdering. Mindretallet viser til at bussjåfør og tillitsvalgt F, D og E hevdet at en slik situasjon kan oppstå i enhver sjåførs hverdag og skjer fra tid til annen, slik A hevdet at skjedde med ham denne kvelden, hvor han måtte gjøre en avveining mellom risikoen ved å kjøre på rødt og ved å bremse for å stoppe. Da A kjørte på rødt lys, var det kveld med lite trafikk, og det var ikke uforsvarlig på det nivået [virksomhet] anfører. [virksomhet] har ikke hatt tilstrekkelige systemer og opplæring for å avdempe stress fra trafikksentralen og burde satt seg inn i at i visse kulturer med et mer hierarkisk arbeidsliv retter man seg etter det sjefen sier, uansett, jamfør forklaringen til instruktør D. Hendelsen hvor A kjørte på rødt lys, ser ut som å være et utslag av slikt press, da han var forsinket med tanke på rutetidene. Forholdet kunne gi grunnlag for en advarsel, men ikke oppsigelse.

Om hendelsen 4. april 2020 legger mindretallet til grunn at bussen som sto bak A, kan ha parkert der i tidsrommet fra A gikk inn i bussen til han rygget, slik F forklarte at kan skje. Det var kritikkverdig at A rygget på bussen, men dette er et forhold som kan oppstå med så store kjøretøy.

Når det gjelder hendelsen 3. juli 2019, da A ikke overholdt vikeplikten, er mindretallet enig i at A var uoppmerksom, og at han burde kjørt enda saktere hvis han ikke hadde oversikt. Men det må betraktes som et uhell, og ifølge F, D og E fremsto det som et uhell som kunne ha skjedd hvem som helst. Når det verken førte til oppsigelse eller advarsel den gangen, kan det ikke tillegges så mye vekt som [virksomhet] har tillagt det ved oppsigelsesvurderingen.



Med opplysningene som fremkom fra A, instruktør D og tillitsvalgt E mener mindretallet at oppsigelsesvurderingen ikke hadde tilstrekkelig bredde. Selv om opplæringsansvarlig ikke er ansvarlig for spørsmål om oppsigelse, burde B ha forsøkt å sette seg inn i forklaringen fra A ved blant annet å konferere med D og eventuelt den tillitsvalgte om hvilke situasjoner som kan føre til at bussførere står overfor avveiningen mellom å stoppe eller kjøre på rødt lys, slippe av passasjerer mellom to busstopp og hvordan enkelte kulturer opplever og reagerer på press og stress fra trafikksentralen. Det skjedde ikke, i stedet ringte B til sin leder for å argumentere for en avskjed, og ikke for de momentene som kunne ha satt As handlinger i et annet lys og derigjennom fått et annet utfall enn oppsigelse.

Mindretallets konklusjon er derfor at oppsigelsen er usaklig og ugyldig.

Lagmannsrettens mindretall mener det er grunnlag for å tilkjenne A oppreisningserstatning etter arbeidsmiljøloven § 15-12 andre ledd med 20 000 kroner.

## Sakskostnader

*Flertallets* konklusjon innebærer at [virksomhet] har vunnet saken og har krav på full erstatning fra A etter tvisteloven § 20-2 første ledd jf. andre ledd. Lagmannsrettens flertall kan ikke se at det foreligger tungtveiende grunner som taler for at det gjøres unntak fra kostnadsansvaret etter tredje ledd. Selv om saken har velferdsmessig betydning for A, og styrkeforholdet mellom partene er ulikt, har flertallet verken funnet saken tvilsom eller prinsipiell. Det foreligger heller ingen andre omstendigheter som tilsier at det foreligger «tungtveiende grunner» for å fritta A for ankemotpartens sakskostnader.

Advokat Johannes Straume har krevd dekket 84 700 kroner i salær uten merverdiavgift for behandlingen i lagmannsretten. Flertallet finner kostnadene nødvendige ut fra betydningen av saken, jf. tvisteloven § 20-5, og tilkjenner dekning i samsvar med kravet.

Lagmannsretten legger sitt resultat til grunn når den avgjør krav på sakskostnader for tingretten, jf. tvisteloven § 20-9 andre ledd. Lagmannsrettens flertall ser ikke grunn til å gjøre endringer i kostnadsavgjørelsen fra tingrettens flertall og viser til begrunnelsen for denne, som lagmannsrettens flertall tiltrer.

*Mindretallets* realitetsstandpunkt innebærer at A har vunnet saken fullt ut og har krav på dekning av sine sakskostnader for begge instanser. Mindretallet finner ikke at det foreligger tungtveiende grunner som tilsier fritak for [virksomhet]. For mindretallet er det ikke nødvendig å ta stilling til hva som utgjør rimelige og nødvendige kostnader i saken.

Avgjørelsen er avsagt med slik dissens som fremgår over.

### DOMSSLUTNING

1. Anken forkastes.
2. I sakskostnader for lagmannsretten betaler A 84 700 – åttifiretusensyhundre – kroner til [virksomhet] innen to uker fra forkynnelsen av denne dommen.

Jeg bekrefter at rettens øvrige medlemmer har godkjent avgjørelsens innhold, jf. midlertidig lov 26. mai 2020 nr. 47 § 8 andre ledd.

Lisa Vogt-Lorentzen