



## Eidsivating lagmannsrett - Dom - LE-2021-83790

Instans	Eidsivating lagmannsrett – Dom
Dato	2022-02-01
Publisert	LE-2021-83790
Stikkord	Erstatningsrett. Arbeidsrett. Oppreisning. Reklassifisering. Arbeidsmiljøloven § 15-1, § 15-6 og § 15-4, jf. § 15-14. Avtaleloven § 36.
Sammendrag	<p>Saken gjelder spørsmål om gyldigheten av sluttavtale i arbeidsforhold og krav om erstatning og oppreisning fra arbeidstaker på grunn av urettmessig avskjed fra arbeidsgiver. Arbeidstaker gjorde gjeldende at sluttavtalen måtte reklassifiseres som en avskjed fra arbeidsgiver og kjennes ugyldig etter arbeidsmiljøloven, subsidiært etter avtaleloven § 36. Lagmannsretten fant det mest naturlig å vurdere spørsmålet om tilsidesettelse av sluttavtalen etter avtaleloven § 36. Lagt til grunn at arbeidsforholdet de facto var avsluttet før inngåelse av sluttavtalen.</p> <p>Lagmannsretten kom likevel etter en samlet vurdering av forholdene ved avtalens inngåelse, partenes stilling, avtalens innhold, senere inntrådte forhold og omstendighetene for øvrig at det ikke er grunnlag for å sette sluttavtalen til side i medhold av avtaleloven § 36.</p>
Saksgang	Nedre Romerrike tingrett TNERO-2020-81713 – Eidsivating lagmannsrett LE-2021-83790 (21-083790ASD-ELAG/).Anke til Høyesterett ikke tillatt fremmet, HR-2022-909-U.
Parter	[virksomhet1] AS og A (for disse: advokat Harald Kvarme) mot B (advokat Geir Johnny Berg og advokatfullmektig Kjersti Brevik Møller).
Forfatter	Lagdommer Randi Egge, lagdommer Terje Hoffmann og ekstraordinær lagdommer Åge Karlsen.
Sist oppdatert	2022-05-09

---

**Innholdsfortegnelse**

<b>Eidsivating lagmannsrett - Dom - LE-2021-83790.....</b>	<b>1</b>
<b>Innholdsfortegnelse .....</b>	<b>2</b>
<b>Kort om sakens bakgrunn .....</b>	<b>3</b>
<b>Ankende parter – [virksomhet1] AS og A – har i korthet gjort gjeldende:.....</b>	<b>4</b>
<b>Ankemotparten – B – har i korthet gjort gjeldende: .....</b>	<b>5</b>
<b>Lagmannsrettens vurdering: .....</b>	<b>6</b>
<b>Sakskostnader.....</b>	<b>11</b>

Saken gjelder spørsmål om gyldigheten av sluttavtale i arbeidsforhold og krav om erstatning og oppreisning fra arbeidstaker på grunn av urettmessig avskjed fra arbeidsgiver.

## Kort om sakens bakgrunn

B (heretter B) tiltrådte 2. september 2019 stilling som mekaniker ved [virksomhet1] AS (heretter [virksomhet1]/arbeidsgiver). Av arbeidskontrakten fremgår at han ble ansatt med seks måneders prøvetid. A (heretter A) er hovedaksjonær, styreleder og daglig leder i [virksomhet1].

I begynnelsen av november 2019 ble B satt til å jobbe på et oppdrag som internt i selskapet ble kalt for snø-prosjektet. Oppdraget gjaldt fallsikring og inngjerding av rulletrapper i en innendørs skihall i Lørenskog. [virksomhet1] hadde startet arbeidet med snø-prosjektet flere måneder tidligere. Det er ubestridt at arbeidet hadde kommet skjevt ut fra starten av, mens andre ansatte jobbet på prosjektet. Da B ble satt til å jobbe på prosjektet, var oppretting av tidligere feil og mangler en del av hans arbeidsoppgaver. To-tre andre ansatte arbeidet også i varierende grad på prosjektet i denne perioden. C var leder for prosjektet. Siste arbeidsdag på snø-prosjektet var den 4. desember 2019. C hadde da en konfrontasjon med B, noe retten kommer tilbake til.

Partene er uenige om hvorvidt Bs arbeidsutførelse på snø-prosjektet var tilfredsstillende. Det er imidlertid enighet om at arbeidet ikke forløp helt uten problemer, blant annet med dårlig fremdrift. Arbeidsgiver mener dette delvis skyldes Bs arbeidsinnsats, mens B mener dette skyldes at det var krevende å rette opp feil og mangler som prosjektet bar preg av fra før.

Det er ubestridt at B ikke fikk noen advarsel eller andre formelle tilbakemeldinger fra arbeidsgiver før han ble innkalt til møte med A 5. desember 2019.

B tok i skjul lydopptak av denne samtalen med A. Samtalen endte med at B ble bedt om å dra hjem. B leverte fra seg nøkler og var ikke tilbake på jobb etter dette. Partene er uenige om B det facto ble avskjediget eventuelt oppsagt i dette møtet.

Etter råd fra sin advokat sendte A 9. desember 2019 brev til B. Det fremgikk av brevet at selskapet vurderte å avslutte Bs ansettelsesforhold ved oppsigelse, og at det derfor ble innkalt til drøftelsesmøte etter arbeidsmiljøloven § 15-1.

Møtet ble holdt 16. desember 2019. B møtte sammen med E fra Yrkestrafikkforbundet (YTF). A møtte sammen med advokatfullmektig D. Til stede på møtet var også C. Etter at advokatfullmektig D hadde holdt en innledning, gikk partene over til forhandlinger. Møtet ble avsluttet med at partene signerte en sluttavtale. Hovedtrekkene i sluttavtalen var fratredelsesdato samme dag som forhandlingsmøtet, opphørsdato 16. januar 2020, og lønn og fritak for arbeidsplikt frem til opphørsdato.

B søkte etter hvert om dagpenger. NAV fattet den 23. mars 2020 vedtak om dagpenger, men ila B 12 ukers forlenget ventetid, jf. folketrygdloven § 4-10 annet ledd, jf. første ledd bokstav c). NAV la, på bakgrunn av opplysninger fra [virksomhet1], til grunn at B var oppsagt på grunn av forhold han selv var skyld i.

Den 14. april 2020 sendte advokatfullmektig Marianne Berg, på vegne av B, brev til [virksomhet1] hvor hun gjorde gjeldende at sluttavtalen var inngått under bristende forutsetninger, at arbeidsgiver hadde brutt avtalen ved å legge skylden for oppsigelsen på B og at de etterfølgende omstendigheter gjorde sluttavtalen ugyldig. B krevde erstatning for tort og svie med 120 000 kroner, dekning av advokatutgifter og at arbeidsgiver informerte NAV om at han feilaktig var blitt beskylt for å være årsaken til oppsigelsen.

[virksomhet1] bestred at avtalen var ugyldig og imøtekom ikke kravet om erstatning.

B innga 6. juni 2020 stevning ved Nedre Romerike tingrett mot [virksomhet1] og A. Han påsto at sluttavtalen er ugyldig som følge av omstendigheter ved avtaleinngåelsen og arbeidsgivers etterfølgende forhold og krevde erstatning og oppreisning for urettmessig avskjedigelse.

NAV omgjorde vedtaket om forlenget ventetid etter klage fra B 27. november 2020.

Nedre Romerike tingrett avsa dom i saken 14. april 2021 med slik slutning:

1. Sluttavtale av 16. desember 2019 mellom B og [virksomhet1] AS er ugyldig.
2. Avskjed gitt den 5. desember 2019 var urettmessig.

3. [virksomhet1] AS dømmes til å betale 245 500 – tohundreogførtifemtusenfemhundre – kroner i erstatning for økonomisk tap til B, hvorav 210 000 – tohundreogtitusen – kroner er i solidaransvar med A, innen to uker fra forkynnelsen av denne dommen.
4. A dømmes til, i solidaransvar med [virksomhet1] AS, å betale 210 000 – tohundreogtitusen – kroner i erstatning for økonomisk tap til B innen to uker fra forkynnelsen av denne dommen.
5. [virksomhet1] AS dømmes til å betale 70 000 – søttitusen – kroner i oppreisning til B innen to uker fra forkynnelsen av denne dommen.
6. A frifinnes for krav om oppreisning.
7. [virksomhet1] AS betaler 247 500 – tohundreogførtisyvtusenfemhundre – kroner i sakskostnader til B innen to uker fra forkynnelsen av denne dommen.
8. A betaler 20 000 – tjuetusen – kroner i sakskostnader til B innen to uker fra forkynnelsen av denne dommen.

[virksomhet1] og A har anket avgjørelsen til Eidsivating lagmannsrett. Ankeforhandling ble holdt som delvis fjernmøte/videomøte 11. til 13. januar 2022 med bare dommerne til stede i Eidsivating lagmannsretts rettslokaler på Eidsvoll.

## **Ankende parter – [virksomhet1] AS og A – har i korthet gjort gjeldende:**

Det er ikke klanderverdig å foreslå sluttavtale som alternativ til oppsigelse.

De ulovfestede reglene om reklassifisering kommer ikke til anvendelse. Reklassifisering gjelder egenoppsigelser fra arbeidstaker og ikke sluttavtaler. Felles for avgjørelser hvor reklassifisering er anvendt er at arbeidstaker ble stilt overfor et ultimatum om enten å si opp selv eller bli oppsagt. I tillegg at arbeidstaker ble utsatt for et utilbørlig press. Det er ikke tilfelle i denne saken.

Det foreligger ikke grunnlag for å sette sluttavtalen til side i medhold av avtaleloven § 36. Det foreligger ingen tilblivelsesmangler. B ble ikke utsatt for press i møtet 16. desember 2019. Han var i innkallingen til møtet opplyst om at arbeidsgiver vurderte oppsigelse. Han var klar over hva arbeidsgiver var misfornøyd med. B hadde tid til å rådføre seg med fagforeningen og vurdere sin rettslige situasjon. Under møtet hadde han med seg rådgiver fra YTF og valgte selv å inngå avtale.

Arbeidsgiver har i henhold til lojalitetsplikten ingen frarådingsplikt eller plikt til å be arbeidstaker om å tenke seg om eller be om andre råd enn de han har fått.

Alternativ til å inngå avtale var gyldig oppsigelse. Det forelå grunnlag for oppsigelse i prøvetid. B hadde brukt firmaets bil til privat kjøring uten tillatelse og fulgte ikke ordre om å gjøre seg ferdig før han avsluttet arbeidet. Sammenholdt med mangelfull arbeidsutførelse og atferd i møte med overordnet, gir dette saklig grunn for oppsigelse og avskjed. Uansett var det tvil om det forelå oppsigelses- eller avskjedsgrunn.

Avtalens innhold gir B bedre økonomisk uttelling enn om han ble oppsagt, og avtalen er ikke urimelig.

Det er ikke grunn til å legge vekt på eventuell ulikhet i partenes kompetanse. Etterfølgende opplysninger til NAV var ikke i strid med avtalen. Eventuell forutsetningssvikt er uansett gjenopprettet ved NAVs omgjøringsvedtak.

Dersom retten skulle komme til at sluttavtalen er urimelig, er lempingsalternativet aktuelt.

For det tilfelle at avtalen er ugyldig og skal settes helt til side, anføres at B ikke ble gitt avskjed i møtet 5. desember. Det var i høyden et suspensjonslignende tiltak. Eventuelt opphør av arbeidsforholdet må anses som oppsigelse og er uansett tilbakekalt ved innkallingen til drøftingsmøte.

Ved en eventuell erstatningsutmåling må det gjøres fradrag for inntektene B mottok for arbeid i [virksomhet2] og 16 000 kroner som B har fått utbetalt for mye.

A har ikke utvist uaktsomhet og er ikke erstatningsansvarlig. Uansett må eventuell erstatningsutmåling mot A personlig være lavere. Oppreisningsbeløpet er for høyt.

Ankende parts påstand:

1. [virksomhet1] AS frifinnes.

2. A frifinnes.
3. [virksomhet1] og A tilkjennes omkostninger for ting- og lagmannsrett.

## Ankemotparten – B – har i korthet gjort gjeldende:

B ble avskjediget i møte med A 5. desember 2019. Han ble bedt om å forlate arbeidet, levere inn bilnøkler og verktøy. Saksbehandlingsreglene i arbeidsmiljøloven ble ikke fulgt. Det forelå heller ikke saklig grunnlag for verken for avskjed eller oppsigelse. A var fornøyd med arbeidsinnsatsen til B før snø-prosjektet. B fikk ingen veiledning eller anledning til å korrigere atferden. Bruk av bil er ikke i kjerneområdet for en type manglende pålitelighet som arbeidsmiljøloven § 15-6 er ment å favne.

Innkallingen til drøftingsmøte 16. desember 2019 kan ikke anses å være en tilbakekall av avskjeden. B tolket ikke innkallingen som et tilbakekall. Han ble ikke orientert om at fremmøte var å anse som en aksept av tilbakekallet. B møtte fordi han ble rådet til det og var redd for å miste rettigheter dersom han ikke møtte.

Sluttavtale er en akseptert måte å bringe arbeidsforhold til opphør, men avtalen må ses i lys av arbeidsrettslige prinsipper. Den skal ikke benyttes for å omgå arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Sluttavtalen må som følge av innhold og øvrige omstendigheter reklassifiseres som en avskjed. Subsidiært må den settes til side etter avtaleloven § 36. Sluttavtalen bygger på presumsjon om at det var grunnlag for avskjed eller oppsigelse. Avtalens innhold er urimelig sett hen til omstendighetene rundt inngåelsen og den gitte situasjon med ugyldig avskjed. Den innebærer opphør av arbeidsforholdet, en måneds etterlønn og ferieoppgjør.

Styrkeforholdet mellom partene var skjevt. Arbeidsgiver var den sterke part. Bs rådgiver hadde ikke juridisk kompetanse, noe som var tydelig for arbeidsgiver. YTF var ikke klar over at det skulle være forhandlinger. Forhandlingene var kun en hestehandel og var ikke bygget på juridisk argumentasjon.

Det er enighet om at B ikke ble utsatt for trusler, men det anføres at han ble utsatt for utilbørlig press. Det var forhåndsbestemt at arbeidsforholdet skulle avsluttes og B hadde derfor ikke noe reelt valg. B ble ikke på forhånd opplyst om forhandlinger og fikk begrenset tid til å foreta overveielser og søke råd. Han ble heller ikke opplyst om sine rettigheter etter arbeidsmiljøloven. Sluttavtalen var i realiteten en ren avskjed.

Arbeidsgivers lojalitetsplikt går lenger enn alminnelig lojalitetsplikt i kontraktsforhold og gjelder til arbeidsforholdet er avsluttet. Det var illojalt av arbeidsgiver å opplyse NAV om at avslutningen av arbeidsforholdet skyldes forhold på arbeidstakers side.

B har krav på erstatning fra [virksomhet1], jf. arbeidsmiljøloven § 15-12 annet ledd. Det skal ikke gjøres fradrag for dagpenger. Det samme gjelder inntektene fra [virksomhet2], da dette kun var sporadisk inntekt.

A er erstatningsansvarlig for lidt økonomisk tap, jf. aksjeloven § 17-1 første ledd. A har voldt skade ved uaktsomhet. Vilkår for erstatning er oppfylt. Økonomisk tap er dokumentert. For A sin del skal det gjøres fradrag for inntektene fra [virksomhet2].

Det er grunnlag for å utmåle oppreisning til B. Det vises til at arbeidsgivers atferd har vært særdeles kritikkverdig.

Ankemotpartens påstand:

1. Anken fra [virksomhet1] AS forkastes.
2. Det gjøres fradrag for faktiske utbetalinger som tilkallingsvikar hos [virksomhet2] frem til 1. september 2020 i erstatningskravet mot A, for øvrig forkastes anken fra A.
3. [virksomhet1] AS v/styreleder og A personlig, dømmes in solidum, til å dekke saksomkostninger for B for lagmannsretten.

## Lagmannsrettens vurdering:

Det er på det rene at [virksomhet1] og B inngikk en sluttavtale i møtet 16. desember 2019. B har gjort gjeldende at det må skje en «reklassifisering» av sluttavtalen, alternativt at den må settes til side etter avtalelovens § 36. Spørsmålet er om det er noen grunn til at denne sluttavtalen ikke skal være bindende for partene.

Arbeidsmiljøloven har ikke særskilte regler om sluttavtaler. I utgangspunktet har arbeidsgiver og arbeidstaker adgang til å bringe et ansettelsesforhold til opphør ved å inngå en gjensidig sluttavtale. En slik sluttavtale kan inngås både før og etter at oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgiver er gitt. Sluttavtaler er en akseptert og alminnelig måte å avslutte et ansettelsesforhold på.

Utgangspunktet er at slike avtaler er bindende. Det er for arbeidsrettslige sluttavtaler som for andre avtaler, et grunnleggende og tungtveiende hensyn at avtalepartene kan forholde seg til at inngåtte avtaler som den klare hovedregel er bindende. Terskelen for å tilsidesette en sluttavtale må av denne grunn være høy. Inngåelsen og innholdet av arbeidsrettslige sluttavtaler er i utgangspunktet ikke undergitt andre krav enn det som følger av alminnelige avtalerettslige prinsipper. Ved anvendelsen av de avtalerettslige prinsippene både kan og bør det imidlertid legges stor vekt på de særlige hensyn som gjør seg gjeldende i ansettelsesforhold, blant annet skjevhetene i partenes styrkeforhold og arbeidstakers særskilte behov for vern.

I arbeidsrettslig teori er det kalt «reklassifisering» når det som tilsynelatende er arbeidstakers valg om å avslutte arbeidsforholdet, likevel ut fra de faktiske forholdene i saken i realiteten anses å være en oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgiver, se Tonje Forså Aas, «Forholdet mellom avtalerett og arbeidsrett ved inngåelse og opphør av arbeidsavtaler – utvalgte problemstillinger», 2009. Det som synes typisk for disse «reklassifiserings»-tilfellene i praksis, er at arbeidsgiver gir arbeidstaker valget mellom å si opp selv eller å bli oppsagt. Det er i og for seg ikke noe klanderverdig av arbeidsgiver å gi arbeidstaker et slikt valg. Det forutsetter imidlertid at arbeidstaker fullt ut forstår situasjonen og de konsekvenser en oppsigelse fører med seg.

Det er relativt få eksempler i rettspraksis på at arbeidstakers oppsigelse «reklassifiseres» til en oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgiver. I de rettsavgjørelser det er vist til som eksempler på reklassifisering, er begrepet reklassifisering i liten grad brukt av domstolen. Begrepet er derfor ikke klart definert, men det synes å bestå av to hovedelementer. For det første synes en reklassifisering å være betinget av at det i realiteten har funnet sted en oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgiver. Denne vil tidsmessig gjerne bli besluttet og meddelt arbeidstaker før arbeidstaker formelt inngir sin oppsigelse eller inngår sluttavtale. For det andre synes en reklassifisering å forutsette at arbeidstaker har blitt utsatt for et utilbørlig press fra arbeidsgiver, slik at arbeidstaker i realiteten ikke hadde noen annet valg enn å si opp selv, eventuelt å akseptere en sluttavtale. Sentrale momenter vil da være om arbeidstaker blir gitt tid til å områ seg, samt muligheten til rådføre seg med juridisk bistand, familien, eller andre., jf. LB-2020-135519.

Terskelen for reklassifisering som er lagt til grunn i arbeidsrettslig teori, der det som nevnt kreves at arbeidstaker er utsatt for et «utilbørlig press», synes ikke å avvike fra den terskel som i slike tilfeller oppstilles for alminnelig avtalerettslig ugyldighet. Det er i teorien antatt å være en smakssak om retten velger å løse saken ut fra en reklassifisering eller etter avtalerettens regler om ugyldighet og tilbakekall, jf. ovennevnte artikkel av Aas. Etter lagmannsrettens syn er mange vurderingsmomenter sammenfallende, og resultatet vil gjerne bli det samme.

Jan Fougner med flere, Omstilling og nedbemanning, 3. utgave, s 377, uttaler at: «Gyldigheten av en sluttavtale, vurderes etter alminnelige avtalerettslige prinsipper».

Dersom arbeidsgiver har utsatt arbeidstaker for trusler eller et utilbørlig press, vil avtaleretten gi det nødvendige rettslige grunnlag for å sette oppsigelsen eller sluttavtalen til side. I ovennevnte bok av Fougner med flere uttales videre at: «Avtaleloven § 36 vil særlig kunne tenkes anvendt i tilfeller hvor det er klart at en oppsigelse ville vært usaklig, og arbeidstaker ikke oppnår fordeler utover det vedkommende har krav på i henhold til arbeidsmiljøloven dersom det hadde foreligget en saklig oppsigelse. Videre vil omstendighetene rundt avtaleinngåelsen nødvendigvis være sentrale i en ugyldighetsvurdering.»

På denne bakgrunn finner lagmannsretten at det i denne saken er mest naturlig å vurdere spørsmålet om tilsidesettelse av sluttavtalen etter avtaleloven § 36. Bestemmelsens første og andre ledd lyder slik:

En avtale kan helt eller delvis settes til side eller endres for så vidt det ville virke urimelig eller være i strid med god forretningsskikk å gjøre den gjeldende. Det samme gjelder ensidig bindende disposisjoner.

Ved avgjørelsen tas hensyn ikke bare til avtalens innhold, partenes stilling og forholdene ved avtalens inngåelse, men også til senere inntrådte forhold og omstendighetene for øvrig.

Dersom oppsigelsen/avskjeden var rettmessig er det ikke grunnlag for å sette sluttavtalen til side. Selv om man ved en vurdering i ettertid skulle komme til det resultat at [virksomhet1] ikke hadde oppsigelses- eller avskjedsgrunnlag, følger det ikke uten videre at sluttavtalen må settes til side. Et slik resultat forutsetter en helhetsvurdering av alle relevante momenter.

Rimelighetsvurderingen må bedømmes med utgangspunkt i partenes ønsker og syn på situasjonen slik den forelå i møtet 16. desember 2019.

Lagmannsretten legger etter bevisføringen til grunn at Bs ansettelsesforhold de facto ble avsluttet fra arbeidsgivers side under møtet 5. desember 2019.

Av lydopptak fra samtalen fremgår at A gir uttrykk for at han er misfornøyd med Bs arbeidsinnsats og at B har benyttet arbeidsgivers bil til private formål i strid med arbeidsavtalen. A uttaler videre at han vil avslutte arbeidsforholdet, og B får bekreftende svar når han spør om han er oppsagt. A avslutter samtalen med å si at B skal få to-ukers lønn og ønsker ham god tur hjem. Det er ubestridt at B umiddelbart etter møtet leverte fra seg nøkler og arbeidsbil og forlot arbeidsplassen. Han har etter møtet verken bedt om komme tilbake på jobb eller blitt etterlyst av arbeidsgiver.

Lagmannsretten finner det klart at As utsagn innebar en ensidig og endelig avslutning av Bs arbeidsforhold. Det er ikke tvilsomt at B oppfattet det slik. Det er heller ikke noe ved As atferd som var egnet til å gi B en annen forståelse. At A forklarte at han ikke mente å avslutte Bs arbeidsforhold der og da, er ikke avgjørende. Det sentrale er hvordan As utsagn objektivt må antas å ha fremstått for B.

De ankende parter har anført at det ikke var tale om en endelig beslutning om opphør av arbeidsforholdet, men i høyden et suspensjonslignende tiltak som konsekvens av Bs mislighold av arbeidsavtalen, ordrenekt og mangelfull arbeidsutførelse. Det er ikke anført at B faktisk ble suspendert og lagmannsretten finner det heller ikke riktig å bedømme situasjonen slik.

Etter lagmannsrettens syn må avslutningen av arbeidsforholdet i møtet 5. desember 2019 anses som en avskjed fra arbeidsgivers side. Det vises særlig til at B måtte forlate arbeidsplassen umiddelbart, ga fra seg nøklene til arbeidsplassen og at han ikke senere ble bedt om å returnere til arbeidsplassen av arbeidsgiver. Lagmannsretten bemerker at det for den senere drøftelsen av sluttavtalen ikke er avgjørende om avslutningen av arbeidsforholdet skal karakteriseres som avskjed eller oppsigelse.

B ble innkalt til drøftingsmøte 16. desember 2019. Det fremgår av innkallingsbrevet at [virksomhet1] vurderte å avslutte ansettelsesforholdet ved oppsigelse. Etter lagmannsrettens syn er det ikke holdepunkter for å anse brevet som tilbakekall av avskjeden som ble meddelt B 5. desember 2019.

Lagmannsretten legger etter dette til grunn at da B ble innkalt til drøftingsmøte, var arbeidsforholdet de facto allerede avsluttet fra arbeidsgivers side. Dette ble også bekreftet fra A i lagmannsretten, som forklarte at B ville bli oppsagt dersom det ikke ble inngått en sluttavtale. Lagmannsretten legger til grunn at B var innforstått med dette.

Det er på det rene at kravene til fremgangsmåte ved oppsigelse og avskjed i arbeidsmiljøloven § 15-1 og § 15-4, jf. § 15-14 ikke var fulgt fra arbeidsgivers side. Som lagmannsretten vil komme nærmere tilbake til nedenfor, var det på dette tidspunkt heller ikke saklig grunn for oppsigelse eller avskjed av B.

Spørsmålet er etter dette om sluttavtalen, som ble inngått etter at arbeidsforholdet på urettmessig måte var bragt til opphør av arbeidsgiver, må settes til side.

Lagmannsretten vil først vurdere forholdene ved avtalens inngåelse.

Det er enighet mellom partene om at B ikke ble utsatt for tvang eller trusler i forbindelse med avtaleinngåelsen. B anfører imidlertid at han ble utsatt for utilbørlig press i og med at det var forhåndsbestemt at ansettelsesforholdet skulle opphøre, og at han derfor ikke hadde annet valg enn å signere sluttavtalen.

Lagmannsretten har forståelse for at B opplevde situasjonen som ubehagelig og at han følte at han ikke hadde noe valg. Det vil si at det ikke var aktuelt å fortsette i stillingen. Lagmannsretten kan imidlertid ikke se at det var forhold ved avtalens inngåelse som gjør det urimelig å gjøre avtalen gjeldende og skal begrunne dette nærmere.

Møtet den 16. desember 2019 ble innledet som et ordinært drøftingsmøte, men gikk raskt over til forhandlinger. Det er uklart hvem av partene som tok initiativet til forhandlinger. På bakgrunn av bevisføringen, særlig forklaringen fra E og D, legger lagmannsretten til grunn at både B og A før møtet ønsket å avslutte arbeidsforholdet og inngå en sluttavtale. E forklarte at B i samtale med ham før møtet var mest opptatt av å få avsluttet ansettelsesforholdet på en ordentlig måte, og at de før møtet hadde snakket om hva B kunne forvente å oppnå i forhandlinger. B forklarte at han og E på forhånd hadde snakket om hva han kunne oppnå, og at E hadde gitt uttrykk for at han kunne få opptil tre månedslønner, men at slike forhandlinger var vanskelige.

Det er ubestridt at avtalen kom i stand gjennom forhandlinger med flere tilbud og mottilbud fra begge sider. B forklarte at hans første tilbud var lønn i tre måneder. Hans andre tilbud var lønn i to måneder. Han diskuterte de ulike tilbudene fra arbeidsgiver med E før han valgte å akseptere et tilbud om lønn i en måned. Han var klar over at arbeidsforholdet ble avsluttet, og at han var fritatt for arbeidsplikt. Både D og E forklarte at de oppfattet at partene var enige om å avslutte ansettelsesforholdet og vilkårene i avtalen da avtalen ble signert. E hadde ingen innvendinger til innholdet i avtalen.

Lagmannsretten legger på bakgrunn av bevisføringen til grunn at det i hovedsak var D og E som førte ordet under forhandlingene. D forklarte at han sa at det ikke var noen plikt til å signere og at det ikke ble satt noen akseptfrist, underforstått at saken ikke måtte løses i møtet. E forklarte at D oppførte seg eksemplarisk under forhandlingene, og at det ikke ble utøvd noe press fra hans side. Det foreligger heller ikke opplysninger om press fra As side.

Avtaledokumentet ble utarbeidet med utgangspunkt i en avtale D hadde på sin PC og som han tidligere hadde benyttet i en annen sak. Det ble gjort noen endringer i dokumentet før det ble skrevet ut. B forklarte at han ikke husket om avtalen ble gjennomgått. På bakgrunn av bevisføringen, særlig forklaringen fra D og E, legger lagmannsretten til grunn at avtalen ble gjennomgått i fellesmøtet før E og B gjennomgikk avtalen alene og diskuterte om B kunne akseptere den. Slik lagmannsretten vurderer det, var det ikke noe tidspress. B fikk tid og anledning til å rådføre seg med representanten fra fagforeningen. Lagmannsretten legger til grunn at møtet varte i en til en og en halv time. B ga ifølge E ikke uttrykk for noe ønske om å diskutere saken med andre eller søke råd andre steder.

B var kjent med hva arbeidsgiver var misfornøyd med. Fra innkallingen til drøftingsmøtet til sluttavtalen ble inngått var det en uke. Dette ga B tid og anledning til å områ seg og søke råd før møtet, noe han også gjorde. Han kontaktet YTF og hadde tid og anledning til å vurdere sin rettslige posisjon.

Ifølge E var B etter møtet fornøyd med avtalen. Det var først 14. mars 2020 og etter at NAV på grunn av opplysninger fra arbeidsgiver fattet vedtak om forlenget ventetid, at B gjorde gjeldende at avtalen var inngått under bristende forutsetninger. I mai varslet han søksmål og påsto avtalen ugyldig etter avtalelovens regler. Tiden som har gått fra avtalens inngåelse til den bestrides er et relevant moment ved vurderingen av om det vil være urimelig å gjøre avtalen gjeldende, men tillegges normalt ikke avgjørende vekt.

Avtalen og dens tilblivelse må også vurderes i lys av partene stilling.

I utgangspunktet er det et skjevt styrkeforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Det er tilfelle i enhver tvist om avslutning av ansettelsesforhold, uten at det i seg selv medfører at sluttavtaler må settes til side. Selv om A var en erfaren bedriftsleder, forklarte han at han ikke hadde erfaring fra oppsigelsessaker. B på sin side forklarte at han fra tidligere hadde erfaring med å bli oppsagt en gang.

B har gjort gjeldende at særlig forskjellen i rådgivernes kompetanse tilsier at avtalen bør settes til side. Lagmannsretten er ikke enig i det og viser til at begge parter var representert med rådgiver med kompetanse på arbeidsrett. Arbeidsgivers representant, D, var jurist og jobbet som advokatfullmektig. Han hadde før dette møtet i denne saken deltatt på to drøftingsmøter. Bs rådgiver, E, har ikke juridisk utdanning, men har derimot lang praksis fra arbeid i fagforeningen og mente selv at han hadde relativt god kunnskap om avslutning av arbeidsforhold. Han forklarte at han har deltatt i en rekke drøftingsmøter og forhandlinger. Videre at han har gjennomgått 10-15 kurs gjennom fagforbundet og gjennomført LO-skolen, som gikk over 8 uker. Hans forklaring for lagmannsretten gir ikke grunn til å tvile på at han hadde slik kompetanse.



Videre har B anført at arbeidsgivers omsorgsplikt må gjelde til arbeidsforholdet er avsluttet, og at arbeidsgiver ikke har ivare tatt denne omsorgsplikten. Det er vist til at omsorgsplikten i arbeidsforhold rekker lenger enn den alminnelige lojalitetsplikt i arbeidsforhold, og at B ikke ble opplyst om sine rettigheter etter arbeidsmiljøloven.

Det er ikke tvilsomt at arbeidsgiver har en omsorgsplikt overfor sine arbeidstagere. Denne gjelder først og fremst forhold knyttet til helse, miljø og sikkerhet under arbeidet, men omfatter også det psykososiale arbeidsmiljøet på arbeidsplassen og etterlevelse av arbeidsmiljølovens regler. I en forhandlingssituasjon i forbindelse med opphør omfatter omsorgsplikten først og fremst å sørge for at arbeidstakeren ikke misforstår situasjonen eller vilkårene i sluttavtalen.

B hadde med seg en rådgiver i møtet, og det er ingen holdepunkter for at han har misforstått situasjonen eller hva avtalen går ut på. Han bekreftet selv under sin forklaring at han forsto at ansettelsesforholdet ble avsluttet, at han var fritatt for arbeidsplikt og at han skulle få lønn i en måned. B forklarte at han ikke hadde noe ønske om å gjeninntrø i stillingen. Han ønsket ikke å arbeide for en arbeidsgiver som han opplevde at behandlet ham dårlig og som ikke var fornøyd med det arbeidet han utførte. Omsorgsplikten i en forhandlingssituasjon omfatter ikke plikt til å påta seg rollen som rådgiver, fraråde arbeidstaker å inngå en avtale, be arbeidstaker tenke seg om over lengre tid eller råde ham til å be om andre råd enn de han hadde fått av sin rådgiver.

Opplysningsplikten etter arbeidsmiljøloven § 15-4 gjelder bare ved skriftlig oppsigelse. I LB-2000-3521 la lagmannsretten til grunn at dette ikke kreves når arbeidstaker sier opp selv. Det samme må gjelde ved inngåelse av sluttavtale der arbeidstaker er representert med rådgiver med kompetanse på avslutning av arbeidsforhold, slik tilfellet er i vår sak. B hadde anledning til å skaffe seg kunnskap og var også klar over alternativet til en sluttavtale.

Lagmannsretten går så over til å vurdere om avtalens konkrete innhold er urimelig.

Arbeidsgiver har anført at avtalen er rimelig for B og vist til at han får lønn i 14 dager mer enn han ville fått ved en oppsigelse og at han er fritatt for arbeidsplikt i oppsigelsestiden og arbeidsavtalens konkurranseklausul.

Hvorvidt avtalens innhold er rimelig, vil blant annet bero på om det var saklig grunnlag for oppsigelse i prøvetid. Dersom det ikke var grunnlag for oppsigelse, ville B være i posisjon til å beholde jobben.

Arbeidsmiljøloven § 15-6 har særregler for oppsigelse innen utløpet av avtalt prøvetid. Bestemmelsens første ledd lyder:

Blir arbeidstaker som skriftlig er ansatt på en bestemt prøvetid, sagt opp, må oppsigelsen være begrunnet i arbeidstakers tilpasning til arbeidet, faglige dyktighet eller pålitelighet.

Av rettspraksis følger at «terskelen for oppsigelse i slike tilfeller er noe – ikke helt ubetydelig – lavere enn det som ellers gjelder», jf. Rt-2003-1071. I dommen uttaler Høyesterett videre:

Det sentrale ved prøving av oppsigelse i prøvetiden har både forut for arbeidsmiljøloven og etter den vært det faktiske grunnlaget for oppsigelsen; om det er bevismessig dekning for at oppsigelsen bygger på forhold som prøvetiden tar sikte på å avklare. (...) domstolene skal være «svært tilbakeholdne» med å overprøve arbeidsgivers skjønnsmessige vurdering av hvorledes arbeidstakeren fungerer i stillingen, så lenge det faktum oppsigelsen bygger på, må anses bevist og relevant.

Arbeidsgiver har påberopt at brudd på instruks og manglende pålitelighet, manglende faglig dyktighet sammenholdt med dårlig oppførsel på arbeidsplassen som grunnlag for oppsigelse. De påberopte forhold er relevante og kan etter sin art gi grunnlag for oppsigelse. De anførte instruksbrudd omfatter bruk av selskapets bil i strid med arbeidsavtalen, unnlattelse av å følge ordre om å ferdigstille arbeidet før han gikk hjem siste dag på snø-prosjektet og hans atferd i møte med kritikk fra overordnet. Videre at Bs mangelfulle arbeidsprestasjon medførte forsinkelse på prosjektet.

Det er på det rene at det fremgår av Bs arbeidsavtale at han ikke skal bruke arbeidsgivers kjøretøy i privat øyemed uten samtykke. B erkjente at han hadde benyttet arbeidsgivers bil til og fra sin bopel på [sted] uten å ha fått samtykke til det. Han forklarte imidlertid at han trodde det var akseptert da han ved noen anledninger hadde fått tillatelse til å bruke bilen mellom arbeidsstedet og hjemmet, samtidig som han oppfattet at det var flere av de andre ansatte som også benyttet arbeidsgivers bil på denne måten.

A forklarte at han på et tidspunkt hadde fått mistanke om at B benyttet bilen ved kjøring til hjemmet. Han hadde innhentet opplysninger om bomplasseringer, som riktignok ikke er fremlagt for retten, som skal ha vist 15 aktuelle bomplasseringer i nærheten av Kongsvinger for denne bilen i perioden september til desember. Det er

uklart når B fikk stilt bilen til disposisjon. Når passeringene har skjedd er heller ikke opplyst. C bekreftet at han hadde gitt tillatelse til at B kunne kjøre bilen hjem ved et par anledninger. Han forklarte også at det stemmer at også andre ansatte har fått slik tillatelse og at minst en ansatt har slik tillatelse i sin arbeidsavtale.

Forholdet ble ikke tatt opp med B før i møtet 5. desember 2019. Han fikk derfor ingen mulighet til å gi uttrykk for hva han hadde oppfattet, eller til å endre atferd. B forklarte at han fylte diesel for egen regning på bilen i forbindelse med kjøringen hjem. Det er derfor uklart hvor stort tap denne bruken eventuelt har påført arbeidsgiver. Selv om instruksbrudd i alminnelighet anses som et alvorlig forhold, kan ikke lagmannsretten se at instruksbruddet i denne situasjonen alene kunne gi saklig grunn til oppsigelse når en tar i betraktning Bs subjektive oppfatning av situasjonen, uklarheter rundt enkeltstående tillatelser, uklarhet rundt omfanget av den uberettigede bruken og praksis blant andre ansatte.

På bakgrunn av bevisføringen, kan lagmannsretten heller ikke se at arbeidsgiver har sannsynliggjort at mangler ved Bs arbeidsutførelse eller hans tilpasning til arbeidet var av et slik omfang at dette kunne begrunne oppsigelse. I to av tre måneder fungerte han godt, og det var ingen bemerkninger til hans arbeid. Det samme gjelder den første tiden på snø-prosjektet da han arbeidet med å rette opp mangler ved rulletrappene. Innsigelsene til hans arbeidsprestasjon knytter seg utelukkende til arbeidet med å rette opp mangler utført av andre ansatte i siste del av prosjektet. Arbeidet besto i hovedsak i å ta ned rekkverk som var feilprodusert, lage nye stolper til nytt rekkverk, montere disse og montere pleksiglass på stolpene. Feilen som påberopes er at B skal ha kuttet stolper slik at de ikke lenger passet og dermed måtte sveises og lakkeres på nytt. I tillegg er det anført at han generelt brukte for lang tid på arbeidet. Ifølge C, som var leder for prosjektet, dreide feilen seg om to av tolv stolper. Feilen skal ha ført til ca. en dags forsinkelse. Til tross for dette ble arbeidet ferdigstilt innen fristen, og arbeidsgiver led ikke tap som følge av Bs arbeid.

Arbeidsgiver har også anført at B hadde fått instruks om å fullføre arbeidet før han gikk hjem den siste dagen på prosjektet. Da C ankom arbeidsstedet hadde B pakket sammen verktøyet og var klar til å dra hjem. Etter å ha fått beskjed om å fortsette arbeidet til det var ferdig, gikk B tilbake til arbeidet. Sett hen til den usikkerhet som foreligger med hensyn til hvor klar instruks om å gjøre seg ferdig var, sammenholdt med at B umiddelbart gikk tilbake til arbeidet, kan ikke lagmannsretten se at dette kan gi grunnlag for oppsigelse.

Lagmannsretten oppfatter at arbeidsgivers innsigelser særlig knytter seg til Cs forklaring om Bs atferd siste dag på snø-prosjektet. C kritiserte B og en kollega for tidsbruk i forbindelse med monteringsarbeidet og sa at de hadde brukt to dager på en jobb som C og en kollega hadde brukt en halv dag på. B skal da ha svart at «hvis du er så jævlig flink, kan du gjøre det selv». Umiddelbart etterpå fortsatte B arbeidet. Heller ikke denne episoden kan etter lagmannsretten syn gi grunnlag for oppsigelse.

Lagmannsretten kan, på bakgrunn av det faktum som er bevist, heller ikke se at en samlet vurdering av de påberopte forhold kan gi saklig grunnlag for oppsigelse. At A der og da vurderte situasjonen på en annen måte kan ikke være avgjørende. Det kan synes som han hadde en oppfatning av at alvoret og omfanget av de påberopte forhold var større enn det som er bevist.

B fikk ved avtalen lønn i 14 dager utover det han ville fått dersom han hadde fått en gyldig oppsigelse. Manglende oppsigelsesgrunnlag tilsier at sluttavtalens innhold ikke var særlig gunstig for B og dermed lite rimelig. Lagmannsretten kan likevel ikke se at innholdet isolert sett kan begrunne at avtalen bedømmes som ugyldig og settes til side. Lagmannsretten viser til at B selv ønsket å avsluttet arbeidsforholdet. På grunn av at han var i prøvetid, ville han ikke hatt krav om å stå i stilling ved en tvist om oppsigelsen. Verdien av å slippe en rettslig prosess og videre konflikt med A var også et gode ved avtalen, og noe som var av betydning for B ved avtaleinngåelsen. Det er ikke anført og lagmannsretten kan ikke se at de øvrige vilkår i avtalen er i strid med arbeidsmiljøloven.

Som redegjort for innledningsvis fikk B forlenget ventetid på dagpenger som følge av arbeidsgivers opplysninger til NAV om sluttårsak. B har anført at dette var en illojal opptreden fra arbeidsgiver og i strid med sluttavtalen punkt h som lyder:

Arbeidstaker plikter å bevare taushet om sluttavtalen og dens innhold. Dette er imidlertid ikke til hinder for å gi informasjon om Sluttavtalens innhold til offentlige myndigheter i lovpålagte tilfeller.

Lagmannsretten tar utgangspunkt i at avtaleloven § 36 brukes med forsiktighet når det kommer til etterfølgende forhold, jf. blant annet Rt-1990-500, og kan ikke se at de etterfølgende forhold i denne saken gjør sluttavtalen ugyldig. Det er ikke i strid med avtalen å besvare en forespørsel fra NAV om årsaken til avslutning av arbeidsforholdet. En eventuell forutsetningssvikt er uansett gjenopprett i og med at NAV endret sitt vedtak.

Etter en samlet vurdering av forholdene ved avtalens inngåelse, partenes stilling, avtalens innhold, senere inntrådte forhold og omstendighetene for øvrig har lagmannsretten kommet til at det ikke er grunnlag for å sette sluttavtalen til side i medhold av avtaleloven § 36.

Med det resultat lagmannsretten har kommet til når det gjelder sluttavtalen, er det ikke nødvendig å ta stilling til partens øvrige påstandsgrunnlag.

[virksomhet1] og A blir etter dette frifunnet.

## Sakskostnader

[virksomhet1] har vunnet saken og har i utgangspunktet krav på å få erstattet sine sakskostnader av motparten, jf. tvisteloven § 20-2. Det følger av § 20-2 tredje ledd at

Motparten kan helt eller delvis fritas for erstatningsansvar hvis tungtveiende grunner gjør det rimelig.

Det legges særlig vekt på

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

Lagmannsretten finner at saken har budt på tvil, jf. § 20-2 tredje ledd bokstav a, særlig på grunn av den urettmessige avslutningen av arbeidsforholdet som skjedde i møtet 5. desember 2019, og fordi det ikke forelå saklig grunn verken for oppsigelse eller avskjed. Saken har dessuten stor velferdsmessig betydning for B. Som følge av arbeidsgivers handlemåte, fikk han en periode store økonomiske problemer. [virksomhet1] er en forholdsvis stor bedrift med ca. 20 ansatte. Sakens velferdsmessige betydning og styrkeforholdet mellom partene tilsier at B fritas for sakskostnadsansvar, jf. § 20-2 tredje ledd bokstav c. Lagmannsretten finner etter dette at det foreligger tungtveiende grunner som gjør det rimelig helt å fritta B for sakskostnadsansvar, jf. § 20-2 tredje ledd. Lagmannsretten har sett hen til det forhold at B hadde mulighet til å få dekket egne og idømte sakskostnader av fagforeningen dersom han hadde benyttet en av deres advokater, men finner ikke at dette gir grunnlag for en annen vurdering i denne saken.

Ved avgjørelsen av sakskostnader for tingretten skal lagmannsretten legge sitt resultat til grunn. Også for tingretten fritas B for sakskostnadsansvaret da de samme forhold gjør seg gjeldende der.

Etter dette idømmes det ikke sakskostnader for tingrett og lagmannsrett.

Dommen er enstemmig.

### DOMSSLUTNING

1. [virksomhet1] AS frifinnes.
2. A frifinnes.
3. Sakskostnader tilkjennes ikke for tingrett og lagmannsrett.