



## Eidsivating lagmannsrett - Dom - LE-2022-97321

Instans	Eidsivating lagmannsrett – Dom
Dato	2023-05-08
Publisert	LE-2022-97321
Stikkord	Arbeidsrett. Avskjed. Gyldig oppsigelse. Erstatning. Arbeidsmiljøloven § 15-14.
Sammendrag	Saken gjelder spørsmål om avskjed av arbeidstaker er ugyldig, subsidiært om avskjeden kan opprettholdes som gyldig oppsigelse og om det er grunnlag for erstatning. (Sammendrag hentet fra sakens innledning.)
Saksgang	Romerike og Glåmdal tingrett TROG-2021-113117 – Eidsivating lagmannsrett LE-2022-97321 (22-097321ASD-ELAG/).
Parter	A (advokat Linnéa Tereza Karlberg) mot [virksomhet] AS (advokat Malin Renate Ranheim).
Forfatter	Lagdommer Liv Shelby, lagdommer Kjersti Lund og ekstraordinær lagdommer Dag Carlstedt.

---

Saken gjelder spørsmål om avskjed av arbeidstaker er ugyldig, subsidiært om avskjeden kan opprettholdes som gyldig oppsigelse og om det er grunnlag for erstatning.

## **Fremstillingen av saken:**

A har siden 8. april 2016 vært ansatt som lastebilsjåfør i [virksomhet] AS. A er opprinnelig fra Litauen.

[virksomhet] AS er et entreprenørfirma som hovedsakelig driver med grunnarbeider. Virksomheten har omtrent 200 ansatte.

I stillingsinstruksen, vedlegg 1 til arbeidsavtalen mellom A og [virksomhet], er hans arbeidsoppgaver angitt:

Lastebilsjåfør skal hovedsakelig utføre transport med dertil egnet kjøretøy, men det må også påregnes manuelt arbeid i forbindelse med produksjonen.

I punkt 1 fremgår at ved virksomhetens behov og dersom arbeidstakers kvalifikasjoner tilsier slik endring, kan arbeidsgiver sette ham til annet arbeid. Vedlagt arbeidsavtalen var dessuten arbeidsreglement og personalhåndbok. Disse hadde bestemmelser om blant annet oppsigelse, avskjed og fravær. Personalhåndboken forelå på flere språk, herunder litauisk.

Politiet ila 11. april 2021 A et forelegg som følge av at han på fritiden hadde kjørt motorsykkel med en hastighet på 123 km/t i en 80-sone. Som følge av overtredelsen fikk han inndratt føreretten i seks måneder, regnet fra samme dag. A møtte arbeidsgiver i et dialogmøte 13. april 2021 for å drøfte hvordan situasjonen skulle håndteres. Fra [virksomhet] deltok daglig leder B og HR-ansvarlig C. A hadde med seg en venn og kollega, som også var fra Litauen, og som i tillegg til litauisk behersket norsk og engelsk.

I møtet foreslo A at han kunne utføre andre arbeidsoppgaver i perioden han var uten førerett. [virksomhet] avslø dette fordi de ikke hadde annet egnet arbeid til ham. A foreslo da at han kunne ta ulønnet permisjon i seks måneder. [virksomhet] gav A to alternativ, som er oppsummert slik i referat fra møtet:

Alternativ 1, ulønnet permisjon:

Med dette alternativet vil du da ikke motta lønn fra [virksomhet] eller NAV i perioden du er i permisjon, samt at det må tas vurderinger underveis om videre behov.

Alternativ 2, Avtale om oppsigelse:

Med dette alternativet vil du da fratre i stillingen, men få full lønn fra [virksomhet] til og med 30.04.2021, samt mulighet til å søke om dagpenger fra NAV fra og med 01.05.2021. Du vil også ha muligheten til å søke jobben tilbake når du har fått tilbake førerkortet på lastebil igjen.

Partene kom ikke til enighet i møtet.

C sendte 15. april 2021 e-post hvor hun gjentok de to alternativene som var foreslått, og ba om tilbakemelding innen 16. april 2021. Referat fra møtet og to avtaleutkast var vedlagt e-posten. Den ene utkastet gjaldt avtale om ulønnet permisjon for en periode på åtte måneder. Det andre utkastet var en sluttavtale hvoretter A skulle motta lønn frem til 30. april 2021. C ba om signatur på referatet og det avtaleutkastet han eventuelt ville akseptere. C mottok aldri noe svar fra A. Økonomimedarbeider D, som også er fra Litauen, ringte 16. april 2021 A for å forsikre seg om at han hadde forstått innholdet i de to alternative løsningene. Han tok ikke stilling til hva han ønsket. D orienterte også om bedriftens helseforsikring, som blant annet gav rett til dekning av utgifter til psykolog.

[virksomhet] skaffet vikar for å utføre As arbeidsoppgaver. Noen dager etter dialogmøtet kontaktet transportkoordinator E A for å hente nettbrett og dieselkort til lastebilen. Da E var hjemme hos ham, leverte A også inn sin arbeidstelefon.

A oppsøkte 16. april 2021 sin fastlege F. F mente A som følge av tap av føreretten og konsekvensene av dette hadde «angst panikk lidelse». F sykmeldte A fra 12. april til 16. mai 2021. [virksomhet] ble varslet om denne sykmeldingen. Sykmeldingen ble forlenget fra 16. mai til 30. juni 2021. Denne sykmeldingen ble ikke gjort kjent for [virksomhet].

A dro i midten av mai 2021 til Litauen. I Litauen hadde han i perioden 20. mai til 23. juni 2021 syv konsultasjoner hos psykolog G.

C sendte 21. mai 2021 e-post til A og etterspurte tilbakemelding på hva han ønsket videre. C spurte samtidig om hun kunne ringe ham. E-posten ble ikke besvart. Det er ubestridt opplyst at C og D forsøkte til sammen omtrent femten ganger i løpet av mai og juni å kontakte A på hans private telefon uten å oppnå kontakt. [virksomhet] sendte A 28. mai 2021 innkalling til drøftelsesmøte 10. juni 2021 hvor det ble opplyst at selskapet vurderte å si opp arbeidsforholdet. Brevet ble sendt rekommandert. A svarte ikke på brevet og møtte heller ikke i møtet. [virksomhet] sendte 10. juni 2021 A rekommandert brev om avskjed.

A returnerte til Norge 30. juni 2021 og oppsøkte fastlegen, som mente det ikke var grunnlag for fortsatt sykmelding. I begynnelsen av juli 2021 møtte A på jobb. D orienterte om at [virksomhet] hadde sendt ham rekommandert post. I e-post til D og C 14. juli 2021 opplyste han at han ønsket ulønnet permisjon til han fikk føreretten tilbake.

Ved stevning 13. august 2021 reiste A sak for Romerike og Glåmdal tingrett med krav om at avskjeden kjennes ugyldig, gjeninnsettelse i arbeidsforholdet og erstatning etter rettens skjønn.

[virksomhet] imøtegikk kravene i tilsvaer 6. oktober 2021 og påstod seg frifunnet. Det ble anført at A hadde fratrukket stillingen ved konkludent atferd, subsidiært av avskjeden var gyldig og atter subsidiært at den ble opprettholdt som saklig oppsigelse. [virksomhet] bestred at det var grunnlag for erstatning. [virksomhet] fremsatte samtidig ønske om forhandlinger etter arbeidsmiljøloven § 17-3 fjerde ledd. A motsatte seg dette. Partene forsøkte forgjeves rettsmekling.

Romerike og Glåmdal tingrett avsa 22. april 2022 dom med slik slutning:

1. [virksomhet] AS sin avskjed av A datert 23.06.2021 er ugyldig.
2. [virksomhet] AS sin avskjed av A datert 23.06.2021 opprettholdes som en gyldig oppsigelse.
3. [virksomhet] AS dømmes til å betale 90 000 – nittitusen – kroner i erstatning til A innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse.
4. [virksomhet] AS dømmes til å betale 50 000 – femtitusen – kroner i oppreisning til A innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse.
5. Sakskostnader tilkjennes ikke.

A har anket dommen til Eidsivating lagmannsrett. Anken gjelder bevisvurderingen, rettsanvendelsen og saksbehandlingen. [virksomhet] har tatt til motmæle og inngitt avledet anke. Partenes påstandsgrunnlag for lagmannsretten er de samme som for tingretten. Ankeforhandling ble holdt 3. og 4. mai 2023 i lagmannsrettens lokaler på Eidsvoll. Partene møtte og avgav partsforklaring. Bevisførselen ellers fremkommer av rettsboken.

### **A har i hovedsak anført:**

Avskjeden er ugyldig. Terskelen for avskjed er høy og forbeholdt de tilfeller hvor det foreligger alvorlige brudd på arbeidsavtalen. Inngrepet rammer A hardt.

Fratakelsen av føreretten gir ikke grunnlag for avskjed, jf. LB-2020-80851, LF-2006-173977 og LG-2000-1085. Overtredelsen av vegtrafikkloven skjedde på fritiden og var ikke særlig alvorlig. Det hadde ikke tidligere vært noe å utsette på A utførelse av arbeidet. Det å miste føreretten var ikke oppgitt som grunnlag for avskjed i personalhåndboken. I henhold til arbeidsavtalen kunne [virksomhet] sette A til annet arbeid.

Møtet 13. april 2021 ble holdt uten at tillitsvalgt var til stede. Arbeidsgiver har ikke foretatt en vurdering av alternative løsninger til avskjed. A foreslo både å utføre annet arbeid og ulønnet permisjon. Han kunne kjøre hjullaster eller dumper. Det må forventes at en virksomhet av [virksomhet]s størrelse kunne satt ham til andre arbeidsoppgaver. [virksomhet] har ved andre tilfeller tilbudt ansatte som har mistet føreretten, også sjåfører, annet arbeid i tapsperioden. [virksomhet] vurderte ikke konsekvensene for A.

Hverken fraværet eller manglende orientering om sykdom gav grunnlag for avskjed. A var sykmeldt av fastlegen i hele perioden. Fraværet var derfor ikke ureglementert. Arbeidsgiver hadde ikke behov for ham ettersom de allerede hadde skaffet vikar. A kan ikke bebreides for at sykmeldingen ikke nådde arbeidsgiver. Feilen ligger trolig hos NAV. Arbeidsutstyret var fratatt ham. Han hadde grunn til å tro at han var oppsagt og uønsket. A dro til Litauen i samråd med lege. Han var alvorlig syk og ikke i stand til å følge opp overfor arbeidsgiver.

Det foreligger heller ikke grunnlag for oppsigelse, hverken som følge av tap av føreretten, fraværet eller manglende varsling.

A kan ikke anses å ha fratrudd stilling som følge av konkludent atferd.

Som følge av den ugyldige avskjeden har A krav på erstatning for økonomisk og ikke-økonomisk tap. Det skal foretas en bred rimelighetsvurdering. A har overholdt sin tapsbegrensningsplikt. Han har søkt en rekke stillinger.

Det økonomiske tapet skal tilsvare lønn for den tiden han urettmessig var ute av stillingen. Lønnstapet skal dekkes fullt ut fra ugyldig avskjed til dom i lagmannsretten. Mottatte dagpenger skal ikke komme til fradrag. I tillegg kreves dekket utgifter til psykologbehandling i Litauen, reise til Litauen og fremtidig lønnstap. Hans nåværende stilling er midlertidig og opphører i august 2023. Oppreisning kreves med 200 000 kroner.

Samlet erstatningstap er 1 453 236. Til fradrag kommer utbetalte sykepenger og erstatning som allerede er utbetalt.

A har lagt ned slik påstand:

I hovedanken:

1. Avskjeden datert 23.06.2021 kjennes ugyldig.
2. [virksomhet] AS dømmes til å betale erstatning til A fastsatt etter lagmannsrettens skjønn.
3. [virksomhet] AS dømmes til å betale oppreisning til A fastsatt etter lagmannsrettens skjønn.

I avledet anke:

Anken forkastes.

I begge tilfeller:

[virksomhet] AS dømmes til å betale A sine sakskostnader for tingretten og lagmannsretten.

### **[virksomhet] AS har i hovedsak anført:**

A avsluttet arbeidsforholdet ved konkludent atferd. [virksomhet] visste ikke årsaken til at A uteble fra arbeidet etter utløpet av den første sykmeldingen. Han varslet ikke om fraværet, og han unnlot å besvare gjentatte henvendelser fra [virksomhet]. Årsaken til at han ikke varslet om den andre sykmeldingen var trolig fordi han da oppfattet at arbeidsforholdet var avsluttet. Heller ikke gav han beskjed om at han hadde flyttet fra adressen og at han oppholdt seg i Litauen. Han gav telefonen tilbake til [virksomhet] uten at noen hadde bedt ham om det. Fra arbeidsgivers ståsted var det naturlig å konkludere med at han hadde fratrudd stillingen.

Avskjeden er gyldig og var en formalisering av A konkludente atferd. Vilkårene for avskjed skal vurderes slik situasjonen fremstod på tidspunktet for avskjeden. A hadde uteblitt fra arbeidet i fem uker uten å varsle, han hadde gjort seg utilgjengelig og gjorde ingen forsøk på å ta kontakt. [virksomhet] hadde få andre alternativ enn å avslutte arbeidsforholdet. Uteblivelsen var brudd på arbeidsreglementet og bestemmelser i personalhåndboken. I tillegg var han i perioden ute av stand til å oppfylle sin del av arbeidsavtalen ettersom han ikke hadde førerrett.

Tap av føreretten er isolert sett et grovt pliktbrudd, jf. blant andre LB-2021-50968 og LH-2013-9562. [virksomhet] vurderte om det var andre arbeidsoppgaver for ham. Koronasituasjonen hadde medført markert nedgang i oppdragsmengden. Det var derfor ikke mulig å sette ham til andre arbeidsoppgaver. Ettersom [virksomhet] ikke fikk kontakt med ham var det heller ikke mulig å vurdere andre løsninger. Oppsigelse var av samme årsaker ikke et egnet alternativ.

Det er ingen mangler ved saksbehandlingen til [virksomhet]. Selskapet vurderte konsekvensene for A i forkant av dialogmøtet. Alternativet med oppsigelse hadde sammenheng med bekymring for hvordan han ville klare seg økonomisk dersom han gikk ut i ulønnet permisjon. Etter at han gjorde seg utilgjengelig var det ikke mulig å vurdere konsekvensene for ham.

Dersom avskjeden er å anse som ugyldig anføres det at den kan opprettholdes som gyldig oppsigelse.

Det er ikke i noe tilfelle grunnlag for erstatning. Det er forhold på As side som er årsaken til at han ikke kunne utføre arbeidet og han må selv bæreansvaret for den økonomiske følgen.

Skal det utmåles erstatning for lønnstapet må det gjøres fradrag for ferieavvikling. A har dessuten ikke overholdt sin tapsbegrensningsplikt. Det må legges vekt på at A ikke imøtekom arbeidsgivers ønske om forhandlinger. Det er ikke årsakssammenheng mellom utgifter til psykologbehandling og arbeidsgivers saksbehandling.

Erstatning for økonomisk tap kan i høyden utmåles for tre uker, som tilsvarer 27 112,50 kroner. I tillegg kommer feriepenger med 3 253,50 kroner.

[virksomhet] AS har lagt ned slik påstand:

Prinsipalt

1. [virksomhet] AS frifinnes.
2. A dømmes til å betale sakskostnader for tingretten og lagmannsretten.

Subsidiært

1. Avskjeden opprettholdes som gyldig oppsigelse.
2. [virksomhet] AS betaler erstatning til A oppad begrenset til NOK 30 366 for økonomisk tap og NOK 10 000 som oppreisningserstatning.
3. A dømmes til å betale sakskostnader for tingretten og lagmannsretten.

Atter subsidiært

1. Anken forkastes.
2. A dømmes til å betale sakskostnader for lagmannsretten.

## **Lagmannsrettens vurdering:**

Lagmannsretten er kommet til at avskjeden er gyldig og at det ikke er grunnlag for erstatning.

Arbeidsmiljøloven § 15-14 første ledd har slik ordlyd:

Arbeidsgiver kan avskjedige en arbeidstaker med påbud om øyeblikkelig fratreden dersom denne har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen.

Avskjed vil si at arbeidsgiver hever arbeidsavtalen, og arbeidsforholdet avsluttes med umiddelbar virkning. Dette vil normalt være en alvorlig konsekvens for arbeidstaker. Vilkårene for avskjed er derfor strenge, slik også ordlyden gir anvisning på. Avskjed kan bygge på de samme grunner som oppsigelse grunnet arbeidstakers forhold, men forholdet må være grovere.

Vurderingen av om det foreligger grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold, beror etter rettspraksis ikke bare på misligholdets art og alvor, men også på om avskjed fremstår som en rimelig og forholdsmessig reaksjon, jf. blant annet Rt-2005-518 avsnitt 40 og 41. Det må foretas en bred helhetsvurdering hvor det tas hensyn til den ansattes og bedriftens forhold.

Formuleringen «har gjort seg skyldig i» innebærer ikke et krav om at arbeidstakeren må ha opptrådt med forsett eller uaktsomhet. Forsettlig mislighold av arbeidsavtalen vil imidlertid lettere berette avskjed, jf. Rt-1983-1481.

Vurderingen av om vilkårene er oppfylt må skje ut fra situasjonen på tidspunktet avskjeden gis, jf. Rt-2005-518 avsnitt 41 forutsetningsvis. Det er ikke omtvistet at avskjeden var formriktig, jf. arbeidsmiljøloven § 15-4.

Da avskjeden ble gitt 23. juni 2021 hadde A uteblitt fra arbeidet i fem og en halv uke uten å varsle om årsak til fraværet. Fraværet var brudd på virksomhetens arbeidsreglement punkt 7, personalhåndboken punkt 6.4 om fravær og 6.4.3 om sykefravær. Personalhåndboken forelå på litauisk. En arbeidsavtale innebærer – som ethvert annet avtaleforhold – at partene har plikt til å levere sin ytelse. Partene i arbeidsavtalen har dessuten en lojalitetsplikt overfor hverandre. Plikt til å opplyse om endringer eller forhold som påvirker oppfyllelse av egen ytelse må ses som et utslag av denne lojalitetsplikten. Det samme er plikten til å sette seg inn i hvilke forpliktelser som en gjennom arbeidsavtalen har påtatt seg, slik som arbeidsreglement mv.

Det er ikke sannsynliggjort at [virksomhet] hadde kunnskap om at sykmeldingen var forlenget. Når arbeidstaker får sykmelding fra fastlegen må han eller hun selv varsle arbeidsgiver om denne. A kunne ikke

stole på at arbeidsgiver ble varslet automatisk. Varslingsplikten innebar at han i alle tilfeller måtte undersøkt om slikt varsel ble sendt.

Selv om fraværet som følge av sykmeldingen ikke var ureglementert, er det ikke tvilsomt at fravær av slik lengde det her er tale om, uten å opplyse om årsaken, er å anse som et grovt pliktbrudd.

Det er uomtvistet at A ikke besvarte henvendelsene fra [virksomhet]. A har bekreftet at han har mottatt e-postene som ble sendt. Han har forklart at ikke svarte på dem fordi han ble provosert over at de var skrevet på norsk, og han foretok seg ikke noe for å forstå innholdet. Han visste at D kunne bistått med å oversette innholdet for ham.

A var klar over at [virksomhet] ønsket tilbakemelding på de alternativene som var foreslått i dialogmøtet. Likevel unnlot han å gi tilbakemelding, og han tok ikke kontakt for å drøfte andre løsninger. Heller ikke besvarte han arbeidsgivers gjentatte forsøk på å ringe ham. I denne situasjonen måtte han forstå at arbeidsgiver ønsket kontakt med ham, og han må ha ansett det for nærliggende at det var noen fra [virksomhet] som forsøkte å ta kontakt på hans privattelefon. Dersom han ikke kjente til telefonnumrene det var oppringt fra, ville han enkelt kunne undersøke dette. Han gjorde seg også utilgjengelig ved at han ikke opplyste om ny adresse og at han oppholdt seg i Litauen.

Til dette kommer at tap av føreretten medførte at han ikke var i stand til å utføre sine plikter etter arbeidsavtalen. Ved å kjøre betydelig over fartsgrensen hadde han bevisst tatt en risiko som han visste ville gjøre ham ute av stand til å utføre arbeidet sitt i en lengre periode.

Lagmannsretten er enig med [virksomhet] i at tapet av føreretten, sammenholdt med at A gjorde seg utilgjengelig, medførte at de som arbeidsgiver hadde få andre handlingsalternativer i situasjonen. Selv om det var omstendigheter som ikke var klarlagt gjennom forutgående drøftelse eller etterfølgende forhandlingsmøte, jf. arbeidsmiljøloven § 15-1, må dette ses i sammenheng med at A unnlot å besvare alle henvendelser. [virksomhet] hadde i dialogmøtet vurdert følgene for A. Det var hensynet til hans økonomi som gjorde at en foreslå et alternativ til hans ønske om ulønnet permisjon.

B forklarte at han i forkant av avskjeden drøftet situasjonen med tillitsvalgt, slik arbeidsreglementet krever. Lagmannsretten har ikke grunnlag for å tvile på den opplysningen. As fravær gjorde det ikke mulig med noen nærmere involvering av tillitsvalgt. At tillitsvalgt ikke var til stede i dialogmøtet 13. april 2021 må ses i sammenheng med at møtet kom i stand for å finne en snarlig løsning på den situasjonen som var oppstått ved at A ikke kunne utføre kjøreoppdrag som forutsatt. Det var ikke et drøftelsesmøte etter arbeidsmiljøloven §15-1.

[virksomhet] hadde behov for en avklaring av situasjonen, blant annet av hensyn til om det var nødvendig å ansette noen for å utføre As arbeidsoppgaver. Selv om [virksomhet] er en stor virksomhet har ikke lagmannsretten grunn til å tvile på opplysningene om at det i den særegne situasjonen – som flere virksomheter sto i under koronanedstengningen – ikke var andre arbeidsoppgaver A kunne settes til.

A har anført at han var i en psykisk tilstand som gjorde ham ute av stand til å følge opp overfor arbeidsgiver. Anførselen har ikke støtte i sentrale bevis. Hverken hans fastlege eller psykolog beskrev ham som ute av stand til å ivareta seg selv eller praktiske gjøremål. Fastlegen antok det dreide seg om en akutt situasjon som ville roe seg så snart han fikk bedre oversikt over konsekvensene tapet av føreretten ville få. Han forklarte for lagmannsretten at As helsesituasjon var vesentlig bedret ved konsultasjon 12. mai 2021. Psykologen mente at han frisknet til alt etter første konsultasjon 20. mai 2023, fordi hun da fikk forklart ham hva som kunne være årsaken til de sterke reaksjonene han hadde fått. Lagmannsretten har også sett hen til at A i sykmeldingsperioden tok flere praktiske grep for å håndtere situasjonen: Han flyttet ut av leiligheten 1. mai 2021 til et sted som var lettere å komme til og fra uten førerett, han fraktet motorsykkelen sin til Litauen og han solgte en bil. Han var kjøpte flybilletter og reiste til Litauen, hvor han oppsøkte psykolog. Dette underbygger at han var i stand til å lese og forholde seg til e-postene som var sendt ham fra arbeidsgiver og til å respondere på arbeidsgivers forsøk på å kontakte ham over telefon. A unnlot i tiden etter dialogmøtet bevisst å gi arbeidsgiver nødvendig avklaring.

Ut fra en samlet vurdering mener lagmannsretten av avskjed hverken var urimelig eller uforholdsmessig. Når avskjeden er gyldig, er det ikke grunnlag for å utmåle erstatning.

Det er etter dette ikke nødvendig for lagmannsretten å ta stilling til hvorvidt A hadde fratrudd stillingen ved konkludent atferd.

Etter dette skal [virksomhet] frifinnes fullt ut, både for kravet i hovedsaken og i den avledede anken. Lagmannsretten avsier derfor dom med felles slutning for kravene.

### **Sakskostnader:**

[virksomhet] har vunnet saken fullt ut og har krav på erstatning for sine nødvendige og rimelige sakskostnader, jf. tvisteloven § 20-2 annet ledd, jf. første ledd, jf. § 20-5. Saken har utvilsomt velferdsmessig betydning for A. Dette er ikke alene tilstrekkelig til å fritta for sakskostnadsansvar. Lagmannsretten har ikke vært i tvil om resultatet. Det var A som anket saken. Han avsto i rettsmekling et forlikstilbud på 150 000 kroner, og han ønsket ikke forhandlinger etter arbeidsmiljøloven § 17-3 fjerde ledd. Lagmannsretten har derfor ikke funnet grunnlag for å gjøre unntak etter tvisteloven § 20-2 tredje ledd.

[virksomhet] har for lagmannsretten krevd erstattet sakskostnader med 323 000 kroner eksklusive merverdiavgift, hvorav prosessfullmektigens salær utgjør 318 200 kroner. Det er opplyst at det er medgått 86 timer i forbindelse med ankebehandlingen. Motparten har ikke hatt merknader til oppgaven. Lagmannsretten mener sakskostnadene er rimelige og nødvendige sett hen til sakens omfang og kompleksitet, jf. tvisteloven § 20-5 første ledd.

[virksomhet] har fradragrett for inngående merverdiavgift.

Lagmannsretten skal legge sitt resultat til grunn når den avgjør krav på sakskostnader for tingretten, jf. tvisteloven § 20-9 andre ledd. Saken er overprøvd i sin helhet. For tingretten krevde [virksomhet] erstattet sakskostnader med 129 835 kroner eksklusive merverdiavgift. Kravet tilkjennes fullt ut, jf. tvisteloven § 20-5. Heller ikke for tingretten er det grunnlag for å gjøre unntak fra hovedregelen om sakskostnadsansvar etter tvisteloven § 20-2 tredje ledd. Lagmannsretten viser til de samme omstendighetene som det er redegjort for over.

Dommen er enstemmig.

#### *DOMSSLUTNING*

1. *[virksomhet] AS frifinnes.*
2. *Innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse betaler A til [virksomhet] AS 323 000 – trehundreogtjutretusen – kroner i sakskostnader for lagmannsretten.*
3. *Innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse betaler A til [virksomhet] AS 129 835 – etthundreogtjuenitusenåttehundreogtrettifem – kroner i sakskostnader for tingretten.*