



NORGES HØYESTERETT

Den 13. desember 2011 avsa Høyesterett dom i

HR-2011-02327-A, (sak nr. 2011/1421), sivil sak, anke over dom,

A (advokat Pål Magne Bakka – til prøve)

mot

B Air Transport AS (advokat Øyvind C. Svendsen – til prøve)

S T E M M E G I V N I N G :

- (1) Dommer **Matheson**: Saken gjelder spørsmålet om et tilfelle av brudd på rutiner for vaktbytte kan danne saklig grunn for oppsigelse.
- (2) A var ansatt som Cabin Attendant – kabinpersonale – hos B Air Transport AS, heretter omtalt som B, med base på X lufthavn.
- (3) A var bosatt i Y. Hun hadde avtale med B om at hun kunne benytte gratis tjenestebilletter til og fra arbeid. På lik linje med andre ansatte kunne hun for øvrig også reise med selskapets fly, men da slik at hun måtte betale offentlig avgift knyttet til billetten.
- (4) Ved en kontroll av de ansattes bruk av billettordningen i X den 20. mai 2009, oppdaget B at A den 14. mars 2009 hadde tatt ut en tjenestebillett for å reise fra X til Y på et tidspunkt hun hadde stand-by vakt i X. Stand-by vakt innebar at hun skulle være tilgjengelig for arbeidsgiveren på én times varsel.
- (5) A ble ved e-post fredag 26. juni 2009 innkalt av B til drøftelsesmøte etter arbeidsmiljøloven § 15-1 på X lufthavn. Innkallingen ble sendt ved kontortidens slutt den dagen. Tidspunktet for møtet var satt til søndag den 28. juni 2009 da hun hadde stand-by vakt på flyplassen. I brevet ble det opplyst at selskapet ville drøfte spørsmålet om mulig oppsigelse eller avskjed av henne, og at hun skulle få uttale seg i den anledning. Videre ble det opplyst at selskapets direktør, C, og Senior Operation Assistant, D, ville være til

stede. A ble informert om at hun hadde rett til å møte sammen med tillitsvalgt eller annen rådgiver. Det ble ikke opplyst hva som var grunnlaget for at selskapet vurderte å bringe ansettelsesforholdet til opphør.

- (6) Grunnet feriefrafravær besvarte A innkallingen først dagen etter; lørdag 27. juni. Hun pekte i svaret på at brevet var sendt henne på en feriedag og anmodet om at møtet ble utsatt "slik at jeg får en rimelig sjans til å ta med meg en representant".
- (7) Drøftelsesmøtet ble først holdt den 11. august 2009. A møtte da sammen med de tillitsvalgte E og F.
- (8) Under møtet gjennomgikk B dokumentasjon vedrørende stand-by vakt og uttak av den aktuelle billetten den 14. mars 2009. Videre ble det tatt opp at hun denne dagen hadde arbeidet for biarbeidsgiver, G AS, i Y. I protokollen fra møtet heter det at A redegjorde for hendelsesforløpet. A hevdet blant annet at hun, til tross for at hun var i Y, ville kunne klare å komme på jobb i X på en times varsel.
- (9) Den 21. august 2009 sendte B skriftlig oppsigelse til A med fratredelsestidspunkt den 30. november 2009. I brev av 16. september 2009 ble oppsigelsen begrunnet slik:

"Oppsigelsen er begrunnet i brudd på arbeidsavtalen, herunder ulovlig fravær og grovt illojal opptreden fra Deres side.

B Air Transport AS er av den oppfatning at De, gjennom ulovlig fravær, har gjort Dem skyldig i brudd på arbeidsavtalen. Fraværet var videre et resultat av at De bevisst og planmessig utførte arbeid for en annen arbeidsgiver, i et tidsrom hvor De var forpliktet til å være tilgjengelig og stille Deres arbeidskraft til disposisjon for B Air Transport AS .

En konsekvens av det kritikkverdige forhold var at De urettmessig mottok betaling fra B Air Transport AS , samtidig som De utførte arbeid og mottok lønn fra G AS. Videre representerte forholdet en potensiell risiko for B Air Transport AS , all den tid selskapet i den aktuelle perioden ikke hadde nødvendig stand-by kapasitet, i tilfelle av sykdom, hasteoppdrag eller lignende.

De har også rettsstridig benyttet tjenestebilletter (ID S1) som kun kan brukes ved reise til og fra tjeneste, til å gjennomføre privat reise.

Ovennevnte forhold representerer et vesentlig mislighold av arbeidsavtalen, og danner saklig grunn for oppsigelse."

- (10) Etter forgjeves forhandlinger etter arbeidsmiljøloven § 17-3, tok A den 8. desember 2009 ut søksmål mot B ved Fjordane tingrett med krav om at oppsigelsen ble kjent ugyldig. Det ble gjort gjeldende at det ikke var saklig grunn til å si henne opp. Hun fremmet også krav om erstatning. A anførte i stevningen at hun – hva gjaldt den episoden som selskapet hadde brukt som hovedgrunn for oppsigelsen – hadde sikret seg ved avtale med andre ansatte slik at det ikke skulle oppstå problemer for arbeidsgiver dersom det ble behov for å kalle ut stand-by vakten.
- (11) Fjordane tingrett kom til at kravet om at oppsigelsen skulle kjennes ugyldig var for sent fremsatt, jf. arbeidsmiljøloven § 17-4 første ledd første punktum. Tingretten avsa den 18. oktober 2010 dom med slik slutning:

"1. Påstanden om ugyldighet avvises.

2. **B Air Transport AS frifinnes for erstatningskravet.**
3. **A dømmes til innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse å betale 192 581 – hundreogtittitotusenfemhundreogåttien – kroner i sakskostnader til B Air Transport AS.”**

- (12) A anket tingrettens avgjørelse av erstatningsspørsmålet til Gulating lagmannsrett. Lagmannsretten fant det – i motsetning til tingretten – bevist at A hadde avtalt vaktbytte med en kollega. Retten kom likevel til at oppsigelsen var saklig, idet byttet ikke var klarert med arbeidsgiveren slik rutinen var. Selskapet var ved dette blitt utsatt for risiko for økonomisk tap. Gulating lagmannsrett avsa etter dette dom 26. mai 2011 med slik slutning:
- ”1. **Anken forkastes.**
 2. **I sakskostnader for lagmannsretten betaler A innen to – 2 – uker fra dommens forkynnelse til B Air Transport AS 217.666 – tohundreogsyttentusensekshundreogseks – kroner.”**
- (13) A har anket lagmannsrettens dom til Høyesterett. Anken gjelder bevisbedømmelsen og rettsanvendelsen. Anken over bevisbedømmelsen retter seg i hovedsak mot lagmannsrettens vurdering av at oppsigelsen ikke var begrunnet i utenforliggende hensyn.
- (14) Høyesteretts ankeutvalg har tillatt anken over rettsanvendelsen fremmet. Anken over bevisbedømmelsen er ikke tillatt fremmet.
- (15) Den ankende part – A – har i korte trekk gjort gjeldende:
- (16) Lagmannsretten har lagt terskelen for lavt når den kom til at hennes forhold ga saklig grunn til å si henne opp. Den manglende klareringen av vaktbyttet var et enkeltstående tilfelle. Avtalen hun gjorde med en kollega hindret at det ble skapt noen reell risiko for at selskapet kunne påføres økonomisk tap som følge av kansellerte avganger.
- (17) Personen hun byttet vekten med var ansatt i halv stilling. Det var derfor ingen risiko for at vedkommende – om hun hadde blitt utkalt – kunne komme i konflikt med arbeids- og hviletidsbestemmelsene i luftfarten.
- (18) De 96 kronene i passasjeravgifter som A eventuelt skulle ha betalt ved uttaket av tjenestebillett for reisen fra X til Y, er for bagatellmessig til at det kan inngå i oppsigelsesgrunnlaget. A er for øvrig aldri blitt krevd for beløpet. Det ville vært naturlig dersom selskapet hadde ment at forholdet til avgiftsmyndighetene gjorde det nødvendig å reparere et eventuelt urettmessig uttak av tjenestebillett.
- (19) Det var heller ikke illojalt at hun mottok lønn for stand-by tjenesten selv om hun etter vaktbyttet ikke var disponibel for selskapet. Vedkommende hun gjorde avtalen med, skyldte henne både tjenesten og godtgjørelsen fra et tidligere bytte.
- (20) Oppsigelse på grunn av et enkeltstående tilfelle av et ikke klarert vaktbytte, er et uforholdsmessig reaksjonsmiddel. Saken burde vært avgjort med en advarsel. Reaksjonen representerer en forskjellsbehandling av henne i forhold til en av selskapets flykapteiner som bare fikk en advarsel for å ha uteblitt fra stand-by vakt fordi han hadde drukket alkohol. Flykapteinens forhold var langt alvorligere enn hennes rutinebrudd.

(21) A har nedlagt slik påstand:

- ”1. **Lagmannsrettens dom oppheves.**
2. **A tilkjennes sakens omkostninger for tingrett, lagmannsrett og Norges Høyesterett.”**

(22) Ankemotparten – *B Air Transport AS* – har i korte trekk gjort gjeldende:

(23) Selskapet betaler de ansatte full lønn under stand-by vakt og vakttiden teller som ordinær arbeidstid. Dette viser hvor viktig ordningen er for selskapets operasjoner.

(24) Selskapet må ha tillit til at ansatte som har stand-by vakt, faktisk er tilgjengelige i vakttiden. Kravet om at et bytte av stand-by vakt må være meldt og godkjent av selskapet, er godt kjent blant arbeidstakerne. Slik melding er en forutsetning for at ordningen skal kunne fungere etter forutsetningene.

(25) As manglende klarering av vaktbyttet er av flere grunner et alvorlig brudd på lojalitetsplikten i arbeidsforhold.

(26) Selskapet ble – slik lagmannsretten har slått fast – for det første utsatt for risiko for tap gjennom kanselleringer som følge av den manglende klareringen av vaktbyttet. Slik risiko er alvorlig for selskapet. Høyesterett må ved prøvingen av saklighetskravet legge lagmannsrettens bevisvurdering på dette punkt til grunn.

(27) For det annet ble selskapet ved den manglende klareringen fratatt muligheten til å føre kontroll med at arbeids- og hviletidsbestemmelsene i luftfarten ble overholdt, slik regelverket forutsetter.

(28) For det tredje har A ved sin handlemåte brutt med den tillit B må ha til at arbeidstakerne etterlever selskapets rutiner. Tillitsbruddet er forsterket ved at A under saksbehandlingen har gitt varierende forklaringer på hendelsen og ikke har beklaget den.

(29) I denne sammenheng har det ikke betydning at det er tale om et engangstilfelle. Behovet for tillit til arbeidstakerne er særlig stort i luftfarten med de høye krav til sikkerhet som gjelder på dette området.

(30) As flyreise til Y etter vaktbyttet var en privat reise, og ikke en tjenestereise. Hun hadde derfor ikke rett til å benytte gratisbillett. Dessuten hadde hun heller ikke rett til å ta ut lønn for vakten all den tid hun faktisk ikke var disponibel for selskapet, men var opptatt med annet lønnet arbeid. Også disse forholdene representerer et mislighold av arbeidsavtalen.

(31) *B Air Transport AS* har nedlagt slik påstand:

- ”1. **Anken forkastes.**
2. **B Air Transport AS tilkjennes sakskostnader for Høyesterett.”**

(32) *Jeg er kommet til at anken fører frem.*

- (33) B har i prosesskrift av 19. oktober 2011 erklært at selskapet aksepterer den faktumbeskrivelsen som fremkommer av lagmannsrettens dom. Det skal ved Høyesteretts behandling på denne bakgrunn legges til grunn at A hadde skaffet vikar da hun forlot stand-by vekten. Spørsmålet er etter dette om hennes manglende klarering av vaktbyttet, eventuelt i kombinasjon med uttaket av lønn og tjenestebillett, kan danne saklig grunn for oppsigelse etter arbeidsmiljøloven § 15-7.
- (34) Jeg ser først på spørsmålet om vaktbyttet i strid med selskapets rutiner, gir slik grunn.
- (35) Det er i gjeldende rett etablert en høy terskel for at en oppsigelse skal anses saklig begrunnet etter § 15-7. I Rt. 2009 side 685 avsnitt 52 uttaler førstvoterende følgende om den normen bestemmelsen gir anvisning på:

”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 parterers 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.”

- (36) Ved min bedømmelse av om saklighetskravet er oppfylt, tar jeg utgangspunkt i det lagmannsretten på bakgrunn av ansettelsesavtalens punkt 10 om ”planlægning af flyve og tjenestetid” og det tilhørende appendiks 2, har funnet bevist om hva som gjelder for stand-by ordningen i selskapet.
- (37) Det fremgår av dommen at stand-by vakt regnes som en ”flying day”. Dette innebærer at slike vakter inngår i den alminnelige arbeidstid, og at arbeidstakeren gjennom sin grunnlønn mottar full betaling for dette. På en ”flying day” skal arbeidstakeren kunne stille uthvilt, uniformert og klar til tjeneste innen 60 minutter fra utkallingen.
- (38) Videre slår lagmannsretten fast at B i stor utstrekning aksepterer vaktbytte. Forespørsel om vaktbytte skal forelegges arbeidsgiveren direkte eller gjennom selskapets representant i X; X Flyservice. Det er imidlertid arbeidsgiveren som gir aksept for vaktbytte i hvert enkelt tilfelle, og etter at den som skal overta vekten er kontrollert i forhold til arbeids- og hviletidsbestemmelsene i luftfarten.
- (39) Om selve hendelsen som ligger til grunn for oppsigelsen, heter det i dommen:

”Oppsigelsen i denne saken bygger på en enkeltstående hendelse. Det er på det rene at A den 14. mars 2009 hadde stand-by vakt hos B i X fra klokken 0500 til klokken 1700, at hun på formiddagen samme dag, reiste med fly fra X til Y på tjenestebillett og at hun etter ankomst Y utførte arbeid for sin biarbeidsgiver, G AS på Z i Y. Det er uomtvistet at A mottok lønn fra B den 14. mars 2009, samme dag som hun utførte arbeid, og mottok lønn, fra G AS.

Etter bevisførselen legger lagmannsretten til grunn at A, om morgenen den 14. mars 2009, mottok henvendelse fra sin biarbeidsgiver, med spørsmål om hun samme dag kunne arbeide for dem på grunn av sykdom hos en annen ansatt i selskapet. Det legges videre til grunn at A bekreftet at hun kunne overta vekten, og at hun tok kontakt med kollega H i B med spørsmål om hun kunne steppe inn dersom det skulle bli behov for utrykning på stand-by vekten. Lagmannsretten legger til grunn at H var villig til dette, ...”

- (40) Lagmannsretten har funnet det bevist at A ikke klarerte det avtalte vaktbyttet med arbeidsgiveren slik ordningen krever; dette til tross for at hun – i likhet med andre ansatte – var klar over at bytte av vakter kollegene imellom, forutsatte tillatelse fra selskapet.
- (41) Før jeg går nærmere inn på spørsmålet om det saksforhold lagmannsretten har funnet bevist danner saklig grunn for oppsigelse, vil jeg peke på at faktumbeskrivelsen i dommen viser at den manglende klareringen av vaktbyttet ikke omfatter hele den oppsatte vakttiden. Som sitatet fra lagmannsrettens dom viser, løp vekten fra klokken 05.00 til klokken 17.00, men at hun først ”på formiddagen ... reiste med fly fra X til Y” etter å ha fått en forespørsel fra arbeidsgiveren på morgenen. Billettkvitteringen viser at flyet hun reiste med til Y hadde avgang fra X klokken 10.10. Jeg kan ut fra dette ikke se at B har dekning for at A ”bevisst og planmessig utførte arbeid for en annen arbeidsgiver” slik selskapet hevder i begrunnelsen for oppsigelsen. I tilknytning til dette er det naturlig å nevne at lagmannsretten har slått fast at biervervet som sådan var tillatt i henhold til ansettelseskontrakten.
- (42) Jeg legger imidlertid straks til at formålet med en stand-by ordning selvfølgelig er å sikre arbeidsgiverens behov for bemanning i vaktperioden. Dersom stand-by ordningen skal oppfylle sitt formål, er det helt avgjørende at den etterleves nøye. En arbeidstakers tilsidesettelse av stand-by plikter vil av den grunn etter omstendighetene kunne representere et alvorlig brudd på arbeidsavtalen. Hvorvidt et slikt brudd kan begrunne en reaksjon i form av oppsigelse, beror imidlertid på en konkret vurdering.
- (43) Bs anførsel om at As forhold representerer et alvorlig plikt- og lojalitetsbrudd som gjør oppsigelsen saklig begrunnet, er av selskapet – med utgangspunkt i lagmannsrettens dom – under prosedyren for Høyesterett delt opp i tre elementer som står i en viss innbyrdes sammenheng. I fortsettelsen vil jeg vurdere disse elementene enkeltvis.
- (44) Jeg ser først på spørsmålet om den manglende klareringen av vaktbyttet medførte risiko for at selskapet kunne bli påført økonomisk tap som følge av kansellerte avganger.
- (45) Lagmannsretten har på dette punkt uttalt:
- ”As handlemåte representerte risiko for at arbeidsgiver kunne påføres økonomisk tap som følge av kansellerte avganger mv.”**
- (46) Det er i uttalelsen ikke tatt stilling til hvor stor denne risikoen var. Jeg finner grunn til å se noe nærmere på dette.
- (47) Dersom det under vekten hadde oppstått behov for å tilkalle A, ville selskapet ha kontaktet henne slik vaktordningen legger opp til. Bortsett fra i det tidsrommet hun satt på flyet mellom X og Z på vei til Y, er det ingen holdepunkter for at selskapet som følge av vaktbyttet ikke også ville ha kommet i kontakt med henne. Jeg forutsetter derfor at A ved utkalling ville ha sørget for at H ble mobilisert i stedet for henne, slik de to var blitt enige om. I og med at H arbeidet i halv stilling, ble det gjennom vaktbyttet heller ikke skapt risiko for at hun ikke kunne ha utført arbeidet som forutsatt dersom det hadde blitt aktuelt å kalle henne ut. Ettersom det etter dette må legges til grunn at A ved vaktbyttet sikret at selskapets behov for mannskap kunne oppfylles, kan jeg ikke se at den manglende klareringen av at byttet fant sted har utløst en risiko som gir saklig grunn til oppsigelse.

- (48) Jeg går så over til å vurdere om oppsigelsen er saklig begrunnet fordi selskapet gjennom den manglende klareringen ble fratatt muligheten til å kontrollere om de ansatte etterlevde arbeids- og hviletidsbestemmelsene i luftfarten.
- (49) B har anført at det ikke har betydning at vedkommende som A byttet vakt med, var i halv stilling slik at en utkalling av henne neppe ville kommet i konflikt med disse bestemmelsene. Det er hensynet til respekten for kontrollordningen som sådan og myndighetenes tillit til at selskapets kontrollsystemer er effektive, som er avgjørende.
- (50) Etterlevelse av arbeids- og hviletidsbestemmelsene er viktig, ikke minst på områder med store krav til sikkerhet, slik som i luftfarten. Det påligger arbeidsgiveren – her flyselskapet – å sørge for at bestemmelsene gitt i og i medhold av arbeidsmiljøloven blir overholdt, jf. lovens § 2-1. Særlige arbeidstidsbestemmelser for besetningsmedlemmer i sivile luftfartøyer følger av forskrift 30. desember 2004 nr. 1817.
- (51) Etter min oppfatning er det ikke tvilsomt at vi i denne saken står overfor et tilfelle der arbeidstakeren har vanskeliggjort foretakets kontroll med at arbeidstidsbestemmelsene etterleves. Ut fra det faktum lagmannsretten har funnet bevist, bærer imidlertid hendelsen preg av å være en impulshandling. Det er heller ikke påvist at vanskeliggjøringen har skapt noen risiko for mistillit fra tilsynsmyndighetens side.
- (52) Situasjonen i foreliggende sak er i så måte ikke sammenlignbar med situasjonen i Rt. 1992 side 1023 der en flykaptein var blitt sagt opp på grunn av en enkeltstående tollovertredelse i tjenesten. Selv om tollovertredelsen i den saken ikke kunne anses som alvorlig i forhold til flykapteinen personlig, ble overtredelsen ansett for å ha et helt annet og alvorlig preg i forhold til selskapet ettersom den ble begått i tjenesten. Dette hadde sammenheng med at det for selskapet var av vesentlig betydning å ha tollvesenets tillit, og at dette var blitt innskjerpet overfor de ansatte.
- (53) I saken her har B, etter det opplyste, verken før eller etter hendelsen gjennom instruks eller annen meddelelse til de ansatte, innskjerpet eller minnet om de rutiner som gjelder ved bytte av vakt. Dette trekker i retning av at selskapet ikke har ansett episoden som særlig alvorlig i forhold til å kunne opprettholde myndighetenes tillit til selskapets kontrollordninger, slik det har vært argumentert med. Jeg kan derfor heller ikke se at vanskeliggjøring av kontroll med arbeidstidsbestemmelsene, ut fra de konkrete omstendighetene, gjør oppsigelsen saklig begrunnet.
- (54) Avslutningsvis ser jeg på hvorvidt As holdning og håndtering av saken etter at forholdet ble tatt opp med henne, kan trekkes inn ved bedømmelsen av om det foreligger saklig grunn til oppsigelse.
- (55) B har for Høyesterett med utgangspunkt i Rt. 1965 side 763 og Rt. 1993 side 300 gjort gjeldende at det ved saklighetsvurderingen er relevant å se hen til hvordan arbeidstakeren opptrer etter konfrontasjon med den hendelsen som arbeidsgiveren mener representerer et mislighold. Selskapet har i denne forbindelse pekt på at A ikke har beklaget forholdet eller tatt selvkritikk, og anført at dette underbygger fraværet av tillit til henne.
- (56) De to rettsavgjørelsene det er vist til er etter min oppfatning ikke treffende for bedømmelsen av nærværende sak. Begge sakene gjaldt ledende ansatte som hadde gitt uriktige forklaringer om de forhold som lå til grunn for oppsigelsen. Det var altså ikke

tale om etterfølgende forsøk – slik som her – på å ivareta egne interesser i oppsigelsessaken.

- (57) Uansett kan manglende tillit bare være saklig oppsigelsesgrunn under forutsetning av at det foreligger grunnlag for tillitssvikten. Etter min mening kan fraværet av beklagelse eller selvkritikk for et vaktbytte i strid med Bs rutiner, ikke gi grunnlag for at selskapet ikke kan ha tillit til As utførelse av tjenestestillingen som kabinpersonale. For at etterfølgende forhold skal kunne begrunne mistillit, må det kreves at vedkommendes opptreden fjerner grunnlaget for tillit til hvordan tjenestestillingen vil bli utført i fremtiden. Jeg viser her til Rt. 2003 side 1702 der en SAS-kaptein uttrykte misbilligelse over at han var blitt degradert til styrmann på grunn av forsettlig lavtflyging i strid med regelverket. I avsnitt 59–61 heter det om dette:

”(59) A stod fast ved at han meinte at reaksjonen var for streng. Men særleg, og det tok han opp i eit møte med flykaptein Leif A. Hattrem som SAS trekte inn etter møtet 9. mars, var han ueinig i vurderinga av alvorsgraden på hendinga.

(60) Etter dette vart a sagt opp. Etter mitt syn måtte SAS ha rett til å krevje at A tok inn over seg alvoret i hendingane. SAS hadde rett til å setje ein tryggingstandard for flygingane, også om denne skulle vere strengare enn det som følgjer av alminneleg norsk lovgiving. a hadde sjølv sagt rett til å si eiga meining om den fare og risiko som flyginga 4. juli 1999 hadde innebore, men han måtte akseptere og ta inn over seg at det var den tryggingstandarden SAS sette, som skulle vere gjeldande. a hadde ingen rett til å setje sin standard opp mot denne.

(61) Når a i denne situasjonen uttala at han ikkje hadde tillit til leiinga i SAS, er eg einig i at det innebar ein risiko for at han også seinare ville forfølge egne vurderingar som SAS ikkje måtte avfinne seg med.”

- (58) As opptreden i nærværende sak skiller seg fra den etterfølgende gjenstridighet som flykapteinen i SAS-saken viste overfor selskapets krav og rutiner av vesentlig betydning for tjenestestillingen; en stilling som dessuten var en ledende stilling.
- (59) Jeg nevner for øvrig at fraværet av beklagelse eller selvkritikk i en situasjon der arbeidsgiver vurderer oppsigelse eller avskjed, nok bør ses i lys av at arbeidstakeren kan være usikker på om dette vil bli brukt som en erkjennelse av at det er grunnlag for å avslutte ansettelsesforholdet.
- (60) Etter dette er jeg kommet til at As manglende klarering av vaktbyttet ikke gir saklig grunn til å si henne opp, idet det etter en samlet avveining av begge parter behov ikke kan anses rimelig og naturlig at arbeidsforholdet bringes til opphør med utgangspunkt i hendelsen. Dette gjelder enten de grunnlag selskapet har påberopt i denne forbindelse bedømmes hver for seg eller samlet. Vurderingen har ikke voldt tvil. Skriftlig advarsel burde vært et tilstrekkelig virkemiddel fra selskapets side.
- (61) Jeg går så over til å vurdere om As uttak av lønn og tjenestebillett gjør at det likevel var saklig grunn til å si henne opp. Etter min oppfatning må også dette spørsmålet besvares benektende.
- (62) Lagmannsretten har lagt til grunn at A etter et tidligere bytte hadde en vakt ”til gode” hos den kollegaen som overtok for henne. Jeg kan ut fra dette ikke se at det er forhold ved lønnsuttaket som kan ha slik vekt at oppsigelsen av den grunn er saklig begrunnet. Etter min oppfatning bør det her – slik jeg tidligere har pekt på – også ses hen til at A innledet

sin vakt på ordinær måte uten å ha planlagt å forlate den. Lønnsuttaket bør i noen grad også bedømmes i lys av dette.

- (63) For så vidt gjelder uttaket av tjenestebillett, viser jeg til at hun hadde avtale med B om at hun kunne reise gratis til og fra tjenestestedet. Etter min oppfatning må situasjonen som oppstod, på denne bakgrunn i utgangspunktet bedømmes som en situasjon der hun hadde gått av vakt. Hun var da berettiget til å reise tilbake til Y på tjenestebillett i henhold til den avtalen hun hadde med selskapet om dette.
- (64) Jeg kan ikke se at den manglende klareringen av vaktbyttet kan få som virkning at billettordningen suspenderes. I så fall måtte man ha sett bort fra at det var skaffet vikar og likestilt den manglende klareringen med et ulovlig fravær fra vakten. Som jeg har redegjort for, er dette ikke situasjonen slik saken nå står. B har da heller ikke anført noe i den retning. For Høyesterett er det snarere gjort gjeldende at de risiki den manglende klareringen av vaktbyttet utløste for selskapet, utgjør et hovedelement i oppsigelsesgrunnlaget.
- (65) Adgangen til å ta ut tjenestebillett kan heller ikke påvirkes av at hun på tilbakereisen skulle utføre arbeid for biarbeidsgiveren på Z.
- (66) Lagmannsrettens dom må etter dette oppheves, jf. tvisteloven § 30–3, jf. § 29–23 fjerde ledd sammenholdt med tredje ledd.
- (67) Kravet på sakskostnader avgjøres for hver instans i den avgjørelsen som avslutter saken i instansen, jf. § 20-8 første ledd. Med det resultat jeg er kommet til skal A tilkjennes sakskostnader for Høyesterett, jf. tvisteloven § 20-2 første ledd. Det er fremlagt oppgave der slike kostnader kreves tilkjent med 189 223 kroner inklusive merverdiavgift. Oppgaven legges til grunn.
- (68) Det skal som følge av Høyesteretts opphevelse av lagmannsrettens dom, ikke skje noen ny behandling i lagmannsretten av spørsmålet om oppsigelsen var saklig. Spørsmålet om det foreligger grunnlag for erstatning er følgelig avgjort med dette. Lagmannsretten må imidlertid foreta selve erstatningsutmålingen.
- (69) Tvisteloven § 20-8 tredje ledd fastsetter at dersom kostnadsavgjørelsen avhenger av utfallet av deler av saken som ikke er avgjort, utsettes den til senere avgjørelse. Jeg kan ikke se at den gjenstående erstatningsutmålingen i lagmannsretten kan gi grunnlag for å utsette sakskostnadsavgjørelsen for de underliggende retter.
- (70) Med dette utgangspunktet finner jeg grunnlag for å treffe avgjørelse om at A tilkjennes sakens kostnader også for lagmannsretten. Kostnader tilkjennes derimot ikke for tingretten, idet avvisningen av ugyldighetspåstanden gjør at saken, også der Høyesteretts resultat legges til grunn, for førsteinstansen må anses dels vunnet, dels tapt, jf. tvisteloven § 20-2 annet ledd.
- (71) Det er fremlagt oppgave der kostnader for lagmannsretten kreves tilkjent med 253 062 kroner inklusive merverdiavgift. Oppgaven legges til grunn.
- (72) Jeg stemmer for denne

D O M :

1. Lagmannsrettens dom oppheves.
2. I sakskostnader for lagmannsretten og Høyesterett betaler B Air Transport AS til A 442 285 – firehundreogførtitotusentohundreogåttifem – kroner innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av denne dom.
3. Sakskostnader for tingretten tilkjennes ikke.

- (73) Dommer **Endresen:** Jeg er i det vesentlige og i resultatet enig med førstvoterende.
- (74) Dommer **Webster:** Likeså.
- (75) Dommer **Kallerud:** Likeså.
- (76) Dommer **Matningsdal:** Likeså.
- (77) Etter stemmegivningen avsa Høyesterett denne

D O M :

1. Lagmannsrettens dom oppheves.
2. I sakskostnader for lagmannsretten og Høyesterett betaler B Air Transport AS til A 442 285 – firehundreogførtitotusentohundreogåttifem – kroner innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av denne dom.
3. Sakskostnader for tingretten tilkjennes ikke.

Riktig utskrift bekreftes: