



NORGES HØYESTERETT

Den 9. juni 2011 avsa Høyesterett dom og kjennelse i

HR-2011-01178-A, (sak nr. 2011/284), sivil sak, anke over dom,

X kommune (Kommuneadvokaten i X
v/advokat Ingebjørg Tønnessen – til prøve)

mot

A (advokat Anne Marie Due – til prøve)

HR-2011-01178-A, (sak nr. 2011/285), sivil sak, anke over kjennelse,

A (advokat Anne Marie Due – til prøve)

mot

X kommune (Kommuneadvokaten i X
v/advokat Ingebjørg Tønnessen – til prøve)

STEMMEGIVNING:

- (1) Dommer **Noer**: Etter årelange samarbeidsproblemer ved Y skole besluttet X kommune å omplassere tre av de ansatte i ledelsen til tilsvarende stillinger ved andre skoler i kommunen. Den ene av de tre, undervisningsinspektøren, mente at hun selv var uten skyld i konflikten og ikke kunne omplasseres. Spørsmålet i saken er om arbeidsgivers styringsrett ga kommunen grunnlag for å beordre henne til en annen, tilsvarende stilling i X-skolen. Videre gjelder saken spørsmålet om en arbeidstaker har rettslig interesse i å få dom for at en oppsigelse er ugyldig når det bare er reist sak mot arbeidsgiver, eller om det kreves at søksmålet også må reises mot den som har overtatt saksøkers stilling.

- (2) A begynte som lærer ved Y skole i 1989. I 2001 fikk hun midlertidig stilling som undervisningsinspektør, og i 2005 ble hun fast ansatt i denne stillingen.
- (3) Ledelsen ved skolen besto i tillegg til A av rektor B, assisterende rektor C og undervisningsinspektør D.
- (4) Det oppsto etter hvert store samarbeidsproblemer i ledelsen. A og de to andre mellomlederne mente rektor hadde en for uformell og utydelig lederstil. De tok dette og en rekke andre forhold opp i et notat til rektor i november 2005. I et etterfølgende møte ble det enighet om å engasjere en organisasjonspsykolog for å veilede ledelsen. Forholdene ble likevel ikke bedre, og oppdraget ble avsluttet av kommunen i 2007. Konflikten førte etter hvert til mistrivsel og sykmeldinger blant personalet. Både hovedverneombudet og Utdanningsforbundet var klar over at ledelsen ikke fungerte som den skulle, og Utdanningsforbundet varslet kommunen om forholdene våren 2007.
- (5) Utdanningsetaten i kommunen satte inn ulike tiltak. Områdedirektøren i Utdanningsetaten, E, samarbeidet fra høsten 2007 nært med ledelsen og deltok blant annet i ledelsesmøtene på skolen. Våren 2008 engasjerte kommunen organisasjonspsykolog Kristin Dille for å kartlegge forholdene og foreslå endringer. Hun kom med en foreløpig rapport 16. juni 2008 hvor hun blant annet pekte på at informasjon fra de ansatte og egne observasjoner ”understøtter punktene om utydelig ledelse som framstår som lite samkjørte både i møter og gjennom hendelser”. Hun kom med visse anbefalinger for det videre arbeidet. Likevel fortsatte samarbeidsproblemene.
- (6) A var sykmeldt på grunn av arbeidsforholdene fra begynnelsen av desember 2006 til mai 2007, og deretter delvis sykmeldt fra april 2008. Hun ble noe seinere 100 % sykmeldt av andre grunner. I møte mellom A og kommunen den 17. juni 2008 ga A, slik Utdanningsetaten oppfattet henne, uttrykk for at hun ønsket å slutte ved skolen. Hun fikk permisjon fra Y skole høsten 2008 og var inspektør ved Z skole i denne perioden. Av avtalen hun inngikk med kommunen om permisjon, datert 9. september 2008, går det fram at hun skulle være ”aktiv i forbindelse med å finne nytt permanent arbeidssted i Utdanningsetaten”. Den 10. desember 2008 ble A sykmeldt 100 % med diagnosen posttraumatisk stressyndrom.
- (7) I februar 2009 besluttet Utdanningsetaten å bytte ut de tre i ledelsen ved Y skole som var involvert i konflikten. Disse skulle få tilbud om tilsvarende stillinger ved andre skoler i X. Undervisningsinspektør D, som primært hadde ansvaret for skolefritidsordningen, ble ikke flyttet, idet kommunen la til grunn at hun ikke var en del av konflikten.
- (8) A ble informert om at hun ikke ville få tilbake stillingen ved Y skole i møte med Utdanningsetaten den 2. mars 2009. De to andre i ledelsen fikk tilsvarende beskjed noen dager seinere. A sendte etter møtet en e-post til Utdanningsetaten og ga beskjed om at hun mente hun fortsatt var ”ansatt som undervisningsinspektør ved Y skole, inntil annen relevant stilling er akseptert”.
- (9) Den 5. mai 2009 ble A 50 % friskmeldt, og møtte opp på Y skole. Hun fikk igjen beskjed om at hun ikke ville få tilbake stillingen ved skolen. Noe seinere ble hun 100 % friskmeldt. I brev 10. juni 2009 fra Utdanningsetaten ble hun beordret til stillingen som undervisningsinspektør/avdelingsleder ved Æ skole, og hun har siden arbeidet der. Rektor

og assisterende rektor gikk med på frivillige løsninger som blant annet innebar at de fikk tilsvarende stillinger ved andre X-skoler.

- (10) I perioden fra A fikk permisjon fra Y skole 1. august 2008 og til hun ble beordret til Æ skole 10. juni 2009, ble hun oppfordret av Utdanningsetaten til å søke en rekke undervisningsinspektørstillinger ved andre skoler i X. Hun gjorde likevel ikke dette. F ble midlertidig ansatt i As stilling som undervisningsinspektør ved Y skole, og fast ansatt i stillingen sommeren 2010.
- (11) Jeg viser ellers til lagmannsrettens dom for en grundigere gjennomgang av hendelsesforløpet i saken.
- (12) A tok 7. september 2009 ut stevning ved Oslo tingrett mot X kommune, med påstand om at beordringen av henne var ugyldig, og at hun hadde krav på erstatning. Oslo tingrett, som var satt med arbeidslivskyndige meddommere, kom i dom av 29. januar 2010 til at beordringen var gyldig, og at A ikke hadde krav på erstatning. Et mindretall, den ene meddommeren, fant at beordringen var urettmessig, og at A hadde krav på erstatning. Hovedbegrunnelsen var at det hadde gått tre måneder fra A ble fratatt stillingen ved Y skole til hun ble beordret til ny stilling. Tingrettens dom har slik domsslutning:
- ”1. **X Kommune frifinnes.**
2. **A dømmes til å betale sakens omkostninger til X Kommune med 90.120 – nittitusenettihundreogtjue – kroner.”**
- (13) A anket til Borgarting lagmannsrett. I anken anførte hun at hun i realiteten var utsatt for en endringsoppsigelse og la ned påstand om at oppsigelsen var ugyldig. Etter ansettelsen av F i undervisningsinspektørstillingen krevde kommunen denne påstanden avvist. Begrunnelsen var at A ikke hadde rettslig interesse i å få dom for ugyldighet så lenge ikke også F var gjort til part i saken.
- (14) Borgarting lagmannsrett, som var satt med arbeidslivskyndige meddommere, avviste påstanden om ugyldig oppsigelse. Lagmannsretten fant at beordringen av A var i strid med det allmenne saklighetskrav og tilkjente henne erstatning med kr 70 000. Avgjørelsen hadde slik slutning:

”Slutning i kjennelse:

1. **Kravet om dom for at oppsigelsen er ugyldig, avvises.**
2. **I sakskostnader for lagmannsretten betaler A til X kommune 20 000 – tjuetusen – kroner innen to uker fra forkynnelse av denne kjennelsen.**

Domsslutning:

1. **Oppsigelsen er urettmessig.**
2. **X kommune betaler erstatning til A med 70 000 – syttitusen – kroner innen to uker fra forkynnelse av denne dommen, med tillegg av lovens forsinkelsesrente fra forfall til betaling skjer.**
3. **I sakskostnader for tingretten og lagmannsretten betaler X kommune til A 500 000 – femhundretusen – kroner innen to uker fra forkynnelse av denne dommen.”**

- (15) Kommunen anket lagmannsrettens dom til Høyesterett, mens A anket over kjennelsen. Ankeutvalget tillot 18. mars 2011 at ankene ble fremmet. Utvalget bestemte at anken over kjennelsen skulle behandles i avdeling, og at de to sakene skulle forenes til felles behandling og avgjørelse etter tvisteloven § 15-6.
- (16) Ankende part, *X kommune*, har i hovedsak anført:
- (17) *Anken over dommen:*
- (18) Beordringen av A fra stillingen som undervisningsinspektør ved Y skole til stillingen som avdelingsleder/undervisningsinspektør ved Æ skole lå innenfor kommunens styringsrett og var heller ikke i strid med den allmenne saklighetsnormen. Kommunen er enig i at dersom beordringen går utenfor rammene for arbeidsavtalen, må beordringen ses som en endringsoppsigelse. Oppsigelsen er da ugyldig på grunn av brudd på saksbehandlingsreglene i arbeidsmiljøloven.
- (19) Arbeidsavtalen ga klar hjemmel for å endre arbeidssted innenfor Utdanningsetatens område og for å foreta endringer i arbeidets innhold. Å flytte på undervisningspersonell er ikke uvanlig.
- (20) De endringer i arbeidsforholdet som var en følge av overflyttingen til Æ skole, er ikke så omfattende at styringsretten er overskredet, jf. til sammenligning Rt. 2000 side 1602 (Nøkk-dommen). Heller ikke at det gikk tre måneder fra kommunen informerte A om at hun skulle omplasseres og til hun ble beordret til en ny skole, kan gjøre beordringen ugyldig.
- (21) Beordringen er heller ikke i strid med den allmenne saklighetsnormen. Dette er en "sikkerhetsventil", og gir ikke domstolene kompetanse til å overprøve om arbeidsgivers beslutning er fornuftig eller nødvendig, jf. Rt. 2001 side 418 (Kårstø-dommen) og Rt. 2008 side 856 (Theatercafé-dommen).
- (22) Kjernespørsmålet ved saklighetsvurderingen er hvilket motiv kommunen hadde. Beslutningen var verken vilkårlig eller tilfeldig overfor A, som var en del av ledelsen og sterkt involvert i konflikten. Saksbehandlingen var skikkelig og det faktiske grunnlaget omfattende. Utdanningsetaten hadde forsøkt en rekke tiltak for å løse problemene, uten at det hjalp. For kommunen var det vanskelig å fordele skyld og ansvar, og kommunen fant heller ikke dette nødvendig eller hensiktsmessig. Erttertiden har vist at tiltaket var vellykket, og situasjonen på Y skole er nå en helt annen.
- (23) Dersom beordringen ligger innenfor kommunens styringsrett, men krenker den allmenne saklighetsnormen, så kan det ikke gis dom for at styringsretten skal utøves på en bestemt måte. A kunne ha fått fastsettelsesdom for at beordringen var urettmessig. Det er imidlertid feil, slik lagmannsretten gjør, i realiteten å gi A rett til å være undervisningsinspektør ved Y skole.
- (24) For å få erstatning må beordringen anses som en oppsigelse, idet arbeidsmiljøloven § 15-12 er eneste hjemmel for å kreve erstatning. Etter kommunens syn kan hun imidlertid ikke anses oppsagt så lenge beordringen ligger innenfor styringsretten.

- (25) Den tilkjente erstatningen på kr 70 000 er uansett for høy. Kommunen har ikke opptrådt hensynsløst overfor A.
- (26) *Anken over lagmannsrettens kjennelse:*
- (27) Kommunen er enig i lagmannsrettens avvisning av As påstand om at oppsigelsen er ugyldig. Kommunen erkjenner at A har rettslig interesse i å få dom for at oppsigelsen er urettmessig. Hun har imidlertid ikke rettslig interesse i å få dom for at oppsigelsen er ugyldig. En dom for ugyldighet betyr i dette tilfellet i realiteten at hun har rett til å komme tilbake i den tidligere stillingen. Da må hun også saksøke den som nå er ansatt i stillingen.
- (28) A oppnår ingenting ved å få dom for ugyldighet som hun ikke kunne oppnådd ved en dom for urettmessighet. En dom for at oppsigelsen er ugyldig vil ikke være bindende for F når hun ikke er gjort til saksøkt, og det vil derfor være uklart hvilke konsekvenser en slik dom vil få for A.
- (29) X kommune har nedlagt slik påstand:
- (30) I saken som gjelder lagmannsrettens dom:
- ”1. **Tingrettens dom stadfestes.**
 2. **A erstatter X kommunes sakskostnader for lagmannsretten og Høyesterett.”**
- (31) I saken som gjelder lagmannsrettens kjennelse:
- ”1. **Anken forkastes.**
 2. **A erstatter X kommunes sakskostnader for Høyesterett.”**
- (32) Ankemotparten, A, har i hovedsak anført:
- (33) *Anken over lagmannsrettens dom:*
- (34) Beordringen går ut over styringsretten dersom beslutningen er i strid med lov, avtale eller den allmenne saklighetsnormen. Saklighetsnormen utgjør en begrensning av styringsretten på samme måte som lov og avtale. Styringsretten ga her ikke hjemmel for den beordring som ble foretatt.
- (35) Det må foretas en totalvurdering av konsekvensene for A. Overflyttingen førte til store endringer i hennes arbeidsoppgaver og ansvarsområde, og betydelig lengre reisevei til arbeidet. Hun ble fratatt stillingen ved Y skole tre måneder før hun ble beordret til Æ, og var uten tilknytning til noen skole i denne perioden. Videre hadde hun opprinnelig vært midlertidig ansatt som undervisningsinspektør ved skolen, og ansettelsesavtalene for disse stillingene ga ikke kommunen hjemmel for forflytning. A søkte opprinnelig Y skole fordi den lå nær hennes bosted og var en type skole hvor hun ønsket å arbeide. Tradisjonelt har beordring bare blitt brukt hvor skoler har blitt nedlagt.

- (36) Uansett er beordringen i strid med den allmenne saklighetsnormen. Så lenge det ikke er påvist at A har et vesentlig ansvar for de problemene kommunen ønsket å løse, kan hun ikke beordres bort fra skolen.
- (37) Prøvingen avhenger av hvor inngripende vedtaket er. I dette tilfellet er vedtaket svært inngripende. Kommunens saksbehandling bar preg av at de trodde A ønsket å slutte ved Y skole. Dette førte til at verken saksbehandlingen eller det faktiske grunnlaget for beordringen av A var betryggende. Kommunen hadde et legitimt behov for å gjøre noe med samarbeidsproblemene ved skolen. Men de tiltakene som skulle settes inn, måtte bidra til å fjerne årsaken til problemene. I dette tilfellet var det A som ble utsatt for urimelig og trakasserende behandling, og det er da både vilkårlig og grovt urimelig at hun ble beordret bort fra skolen. Det hadde vært tilstrekkelig å fjerne rektor fra hennes stilling for å bedre forholdene. A hadde vært ved skolen i tyve år og ønsket å bli der.
- (38) Dersom beordringen går ut over styringsretten, foreligger i realiteten en oppsigelse. Hvis beordringen er usaklig, betyr det at den mangler rettslig grunnlag og er ugyldig. Konsekvensen må være at pålegget faller bort, og A er da fortsatt ansatt som undervisningsinspektør ved Y skole. Man er altså tilbake ved det opprinnelige arbeidsforholdet. Når hun er pålagt å møte ved Æ skole, er en vesentlig del av arbeidsforholdet endret og hun må anses oppsagt.
- (39) *Anken over lagmannsrettens kjennelse:*
- (40) A har rettslig interesse i å få prøvd gyldigheten av oppsigelsen, og søksmålet må fremmes selv om hun ikke har saksøkt F, som nå har trådt inn i As gamle stilling. F ble ansatt rett før saken skulle opp for lagmannsretten. På det tidspunktet hadde A ingen mulighet for å trekke F inn i saken, jf. tvisteloven § 15-2 femte ledd. Det vil innebære et uakseptabelt resultat dersom denne etterfølgende handlingen fra kommunen skulle medføre at A ikke får prøvd gyldigheten av oppsigelsen.
- (41) Det er her ikke noe reelt trepartsforhold. De vedtak som prøves i saken berører ikke Fs rett til stillingen som undervisningsinspektør på Y skole. Avgjørende for hennes rettsstilling er gyldigheten av vedtaket om å tilsette henne, og dette vedtaket er ikke gjenstand for prøving i saken.
- (42) I tillegg er det ikke slik at As krav nødvendigvis fortrenger Fs rett til å beholde sin stilling. A har ikke krevd tilsetning i en bestemt stilling ved Y skole, men utelukkende at hun får en tilsvarende stilling som den hun har hatt til nå, primært ved Y skole. Det er arbeidsgivers ansvar å finne arbeid til begge.
- (43) A har lagt ned slik påstand:
- (44) I saken som gjelder lagmannsrettens dom:
- ”1. Anken forkastes for så vidt gjelder slutningens punkt 1 og 2.
2. X kommune dømmes til å erstatte As saksomkostninger for tingretten, lagmannsretten og Høyesterett.”
- (45) I saken som gjelder lagmannsrettens kjennelse:

- ”1. Lagmannsrettens kjennelse oppheves.
2. X kommune dømmes til å erstatte As saksomkostninger for lagmannsretten og Høyesterett.”

(46) *Mitt syn på saken:*

(47) *Anken over dommen – rettmessigheten av kommunens omplassering av A:*

(48) Saken reiser for det første spørsmål om kommunen i kraft av sin styringsrett som arbeidsgiver kunne bestemme at A skulle omplasseres til en ny skole og en ny og noe endret stilling.

(49) Arbeidsgivers styringsrett er i Rt. 2000 side 1602 (Nøkk-dommen) beskrevet slik på side 1609:

”Arbeidsgiveren har i henhold til styringsretten rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, men dette må skje innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått.

Ved tolkingen og utfyllingen av arbeidsavtalene må det blant annet legges vekt på stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen.”

(50) Av ansettelsesavtalen mellom A og X kommune går det fram at hun er ansatt som undervisningsinspektør i X kommune ”for tiden med tjenestegjøring i Utdanningsetaten ved Y skole”. I punkt 2 i avtalen er det presisert at arbeidsgiver kan foreta endringer i arbeidsområde og tjenestested:

”Det kan gjøres endringer i stillingens arbeids- og ansvarsområde. I henhold til gjeldende avtaler og regelverk kan arbeidstaker overføres til en annen del av etatens virksomhet, med bibehold av lønn og pensjonsrettigheter, og så vidt mulig med tilsvarende arbeids- og ansvarsområder.”

(51) Også i personalreglementet for X kommune §§ 5 og 12 er det slått fast at arbeidstaker må finne seg i endringer i arbeids- og ansvarsområde.

(52) Det er etter dette ikke tvilsomt at kommunen, som utgangspunkt, hadde rett til å omplassere A til annen tilsvarende stilling med samme lønn innenfor kommunens område.

(53) A har anført at det er gjort så store endringer i hennes arbeidsforhold at avgjørelsen likevel – når alle endringene ses i sammenheng – ligger utenfor kommunens styringsrett. Lagmannsretten har beskrevet As oppfatning om endringene i arbeidsforholdet slik:

”For det første er det anført at hun nå har undervisningsplikt (fem og en halv time i uken, som utgjør over en fjerdedel av undervisningsplikten for en hel undervisningsstilling på barnetrinnet), mens hun ikke hadde undervisningsplikt ved Y. For det andre har hun ved Æ bare ansvar for femte til sjuende klassetrinn, mens hun på Y hadde ansvar for første til sjuende trinn. For det tredje, selv om stillingen ved Æ var utlyst som undervisningsinspektør/avdelingsleder, så er det tittelen avdelingsleder som brukes i praksis, noe som oppleves som en nedgradering. For det fjerde er Æ en ren barneskole, mens Y er en kombinert barne- og ungdomsskole.”

- (54) I tillegg til disse endringene kommer at hun tidligere kunne gå til arbeidsplassen, mens hun nå må ta t-bane og har fått økt reisevei med vel 50 minutter hver dag. Og hun arbeider ikke lenger sammen med sine gamle kolleger og elever ved Y skole, en skole hun var nær knyttet til etter 20 års tjeneste der.
- (55) Selv om A nok selv opplever overgangen som stor, kan jeg ikke se at endringene er større enn at en arbeidstaker må finne seg i dette. Jeg er enig med lagmannsretten i at det dels dreier seg om endringer i arbeids- og ansvarsområder som A måtte ha akseptert selv om hun hadde fortsatt ved Y skole. Det samme gjelder endringen av stillingens navn. Det er på det rene at undervisningsinspektører ofte har undervisningsplikt. Den økte reisevei det er snakk om, kan heller ikke være utenfor det arbeidstaker må finne seg i. Hun har fremdeles reelt sett en undervisningsinspektørstilling, med samme lønn og innenfor det geografiske området hvor hun opprinnelig var ansatt.
- (56) Til sammenligning var de endringer som ble foretatt av arbeidsområde og status for arbeidstakerne i Nøkk-dommen (Rt. 2000 side 1602), langt større. Her ble mannskapet på kommunens brannbåt overført til kommunens hovedbrannstyrke. Det medførte en ikke ubetydelig økning i arbeidsoppgaver. De måtte delta i brannutrykninger på land, og gjennomgå opplæring i den forbindelse. I tillegg ville de, ved utrykninger på land, ikke få oppgaver tilsvarende graden som brannmester. Høyesterett kom likevel til at kommunen hadde hjemmel i styringsretten til å foreta disse endringene.
- (57) Arbeidsgivers styringsrett må imidlertid utøves innenfor den allmenne saklighetsnormen, jf. Rt 2001 side 418 (Kårstø-dommen), hvor førstvoterende formulerer saklighetskravet slik på side 427:
- ”Styringsretten begrenses imidlertid også av mer allmenne saklighetsnormer. Utøvelse av arbeidsgivers styringsrett stiller visse krav til saksbehandlingen, det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig, eller basert på utenforliggende hensyn.”**
- (58) Domstolene skal ikke foreta noen generell overprøving av om arbeidsgivers beslutninger innenfor rammene for styringsretten er påkrevde eller optimale. Spørsmålet er om det foreligger misbruk av styringsretten.
- (59) A har særlig vist til at hun ikke kan klandres for den manglende styringen av skolen, og at det er grovt urimelig og vilkårlig at hun, som selv ble utsatt for trakassering fra andre i ledelsen, skal bli omplassert. For å løse problemene og lære av dem, måtte kommunen klarlegge og synliggjøre årsakene til problemene.
- (60) Det er på det rene at samarbeidsproblemene ved skolen var store og hadde vart i mange år. Det var en konflikt som gjennomsyret skolen. Personalet var splittet og i allianse med ulike deler av ledelsen. Verken rektor eller noen av de ansatte som støttet rektor er ført som vitner i saken. Grunnen til det er at kommunen ville unngå en ”offentlig skittentøyvask”.
- (61) Ved sammensatte og langvarige samarbeidskonflikter kan det være vanskelig for arbeidsgiver å finne fram til ”den objektive sannhet” om hvem som har ansvaret for konflikten. Jeg er enig med kommunen i at det i slike tilfeller, når en arbeidsplass i lang tid har blitt preget av konflikten, ofte vil være det beste å få inn en ny ledelse og sette strek over tidligere forhold, uten at arbeidsgiver må ta stilling til årsaksforhold og skyld.

En kartlegging og fordeling av skyld ville kunne forsterke og forlenge konflikten isteden for å løse den. Det kan stille seg annerledes hvor det er klart at det kun er én person som forårsaker problemene. Men slik var det ikke i denne saken. Og som del av ledelsen hadde A en sentral betydning for skolens arbeidsmiljø.

- (62) Avgjørelsen ble truffet etter at Utdanningsetaten hadde fulgt skolen og skolens ledelse tett fra våren 2007. Utdanningsetaten hadde rådført seg med organisasjonskonsulent Kristin Dille, som hadde fått informasjon fra 12 ansatte som var plukket ut av arbeidsmiljøutvalget ved skolen. Hennes råd var at alle de tre i ledelsen som var involvert i konflikten, burde skiftes ut. I sin skriftlige forklaring for Høyesterett svarte hun slik på spørsmålet om dette var riktig strategi:

”Ja, alle eller ingen. Begrunnelsen for dette er både erfaringer fra andre skoler med lignende problematikk og det spesielle ved situasjonen ved Y skole ved at store deler av personalet var involvert i konflikten innad i ledelsen. Personalet hadde svært ulike meninger om skyldspørsmålet, og hvem som eventuelt burde slutte. En vil ut fra tidligere erfaringer forvente at konflikten vil fortsette dersom en eller to av aktørene ville fortsette.”

- (63) Før kommunen traff sin beslutning ble en tillitsvalgt i Utdanningsforbundet i X og hovedverneombudet i Utdanningsetaten orientert. De ga uttrykk for at ”dette virket som et klokt valg”, forutsatt at A og assisterende rektor ble godt ivaretatt personalmessig og juridisk, jf. brev fra Utdanningsforbundet 17. juni 2009.
- (64) A har pekt på at den fjerde ansatte i ledelsen ved skolen, undervisningsinspektør D, ikke ble omplassert. Det er enighet om at D, som særlig hadde ansvar for skolefritidsordningen, ikke var direkte involvert i konflikten. Da kan det heller ikke føre til en endret vurdering av beordringen at hun fikk forbli ved skolen.
- (65) A anfører at hun har fått ulike begrunnelser fra kommunen for at hun måtte slutte ved skolen, og at dette underbygger at avgjørelsen var feil. I det første møtet hvor hun ble informert om at hun ikke kunne gå tilbake til Y skole, sa områdedirektør E fra kommunen at dette spesielt var av hensyn til As egen helse, jf. referat fra møte 2. mars 2009. I brev av 19. juni 2009 til As advokat begrunnet kommunen avgjørelsen slik: ”For å få ro på skolen – ikke minst av hensyn til alle elevene – har Utdanningsadministrasjonen ansett det helt nødvendig å skifte ut hele ledelsen”. Det er denne siste begrunnelsen som var kommunens hovedmotiv for omplasseringen. At avgjørelsen i første omgang blant annet ble forklart med hensynet til As helse, var trolig gjort i beste mening fra kommunens representant, og kan etter min mening ikke tillegges avgjørende betydning.
- (66) Heller ikke det forhold at det gikk tre måneder fra A fikk beskjed om at hun ikke ville få tilbake sin tidligere stilling til hun ble beordret til ny stilling, endrer min vurdering. A var sykmeldt i mesteparten av denne perioden. Hun var samtidig i dialog med kommunen for å finne en ny jobb. Kommunen måtte uansett ha adgang til å avvente beordring til det var klarlagt om A ville ta en av de ledige stillingene som kommunen hadde bedt henne om å søke på.
- (67) Ut fra det jeg har sagt tidligere om prosessen som lå til grunn for kommunens beslutninger, kan jeg heller ikke se at det er forhold ved behandlingen av saken eller kommunens faktumgrunnlag som gjør at beordringen er i strid med det allmenne saklighetskrav. Inntrykket fra e-poster og lignende mellom kommunen og A er at

kommunen har forsøkt å opptre omsorgsfullt og ryddig i den vanskelige prosessen. A har vist til at saksbehandlingen bar preg av at kommunen regnet med at hun ville slutte frivillig, og at hun derfor ikke ble tilstrekkelig informert underveis. Jeg finner ikke grunn til å gå inn i en detaljert vurdering av dette. A bidro selv til at kommunen trodde at hun ønsket å slutte ved Y skole.

- (68) A har pekt på at organisasjonspsykolog Kristin Dille ikke hadde snakket med henne før hun ga sine råd til Utdanningsetaten. Bakgrunnen for dette var at A hadde permisjon fra skolen da undersøkelsen foregikk, og at arbeidsmiljøutvalget ikke hadde plukket ut henne som en av dem som Dille skulle snakke med. Slik Dille begrunnet sitt råd, og som jeg har sitert tidligere, kan jeg imidlertid ikke se at en samtale med A ville ha endret noe på hennes standpunkt.
- (69) Min konklusjon er etter dette at kommunen hadde adgang til å beordre A til stillingen som undervisningsinspektør ved Æ skole, og at beslutningen var forenlig med det allmenne saklighetskrav.
- (70) *Anken over kjennelsen – rettslig interesse i dom for ugyldighet:*
- (71) Jeg går så over til anken over lagmannsrettens kjennelse.
- (72) Foran har jeg kommet til at kommunen kunne beordre A til den nye stillingen. Det er derfor ikke aktuelt å vurdere om A har blitt usaklig oppsagt. A har da heller ikke behov for å få overprøvd lagmannsrettens kjennelse, hvor lagmannsretten avviste påstanden om at oppsigelsen var ugyldig med den begrunnelse at A ikke hadde rettslig interesse. Av hensyn til behovet for rettsavklaring, og fordi det har betydning for sakskostnadene, finner jeg likevel grunn til å gå noe nærmere inn på spørsmålet.
- (73) Jeg nevner at dersom den rettslige interessen i et søksmål faller bort etter saksanlegg eller anke, skal saken heves og ikke avvises, jf. tvisteloven § 19-1 andre ledd bokstav b og § 29-12 første ledd bokstav a og b, jf. Schei mfl. Tvisteloven side 757 og Rt. 2009 side 966 avsnitt 18.
- (74) Høyesterett har full kompetanse til å overprøve lagmannsrettens kjennelse. Lagmannsretten behandlet spørsmålet som førsteinstans og avgjorde ikke ”en anke til lagmannsrett” etter tvisteloven § 30-6. Kompetansebegrensningene i bestemmelsen kommer da ikke til anvendelse.
- (75) Spørsmålet er altså om A hadde rettslig interesse i å få dom i lagmannsretten for at en eventuell oppsigelse var ugyldig, når hun bare hadde saksøkt kommunen, jf. tvisteloven § 1-3. Kommunen har, som nevnt, anført at påstanden om ugyldig oppsigelse må avvises, fordi en dom for ugyldighet ikke vil få rettsvirkninger for henne så lenge hun ikke har gjort den nye stillingsinnehaveren til part i saken.
- (76) Det er på det rene at en oppsagt arbeidstaker kan ha rettslig interesse i å få dom for at en oppsigelse er *urettmessig*. Dette er lagt til grunn i Rt. 2006 side 106, og er begrunnet med at arbeidstaker kan ha en reell interesse i å få dom for dette blant annet med tanke på seinere ansettelse. En sak om dette kan selvsagt reises uten å trekke inn den nye stillingsinnehaveren i saken, da det i en slik påstand ikke ligger noe krav om gjeninnsettelse.

- (77) Et søksmål med påstand om at en oppsigelse er *ugyldig*, må normalt forstås som et krav fra arbeidstaker om å få tilbake den stillingen som han ble oppsagt fra. Dom for at oppsigelsen er ugyldig betyr da at arbeidsforholdet fortsatt består – oppsigelsen faller bort. Det er derfor ikke nødvendig med særskilt påstand om gjeninntreden, selv om stillingen er besatt av en annen når sak reises. Jeg viser til Rt. 2009 side 685 avsnitt 69.
- (78) Det neste spørsmålet er om arbeidstakeren har rettslig interesse i å få dom for ugyldighet når bare arbeidsgiver er saksøkt, eller om også en som har overtatt stillingen må trekkes inn. Verken arbeidsmiljøloven eller tvisteloven inneholder noen bestemmelse om tvungent prosessfellesskap i sak som gjelder ugyldig oppsigelse. Løsningen må derfor bero på den alminnelige regel i tvisteloven § 1-3 andre ledd. Selve lovbestemmelsen gir liten veiledning. Men det fremgår av Tvistelovutvalgets innstilling at man ikke så det som naturlig å kreve at den oppsagte også reiser sak mot den som har trådt inn i stillingen etter oppsigelsen, ettersom arbeidsgiver etter arbeidsrettslige regler vil kunne ha plikt til å la den oppsagte fortsette i arbeid uten hensyn til om også den nyansatte fortsetter, jf. NOU 2001: 32 side 200.
- (79) A hadde etter mitt syn derfor rettslig interesse i å få dom for at en eventuell oppsigelse var ugyldig, selv om hun bare saksøkte arbeidsgiver.
- (80) Med dette resultatet skulle lagmannsrettens kjennelse oppheves. Men jeg har tidligere kommet til at beordringen av A var rettmessig, og det sier seg da selv at beordringen ikke samtidig kan anses som en oppsigelse. A har derfor nå ingen rettslig interesse i å få avgjort i lagmannsretten om beordringen var ugyldig som oppsigelse. Anken over lagmannsrettens kjennelse må etter dette heves.
- (81) *Sakskostnader:*
- (82) Det er her to saker som er forent til felles behandling i medhold av tvisteloven § 15-6. Bestemmelsen i § 20-2 andre ledd andre punktum om at resultatet skal bedømmes samlet ved avgjørelsen av sakskostnadene kommer da ikke til anvendelse, og hver sak skal vurderes for seg.
- (83) Når det gjelder beordringsspørsmålet, har kommunen fått medhold fullt ut. Hovedregelen er da at A skal dekke kommunens sakskostnader, jf. tvisteloven § 20-2 første ledd. Saken har imidlertid vært av velferdsmessig betydning for A, og det er svært ulikt styrkeforhold mellom henne og kommunen, jf. § 20-2 tredje ledd bokstav c. Saken har ført til avklaring av prinsipielle problemstillinger, og jeg finner etter dette alt i alt at tungtveiende grunner gjør det rimelig med unntak fra hovedregelen. Hver av partene må da dekke sine egne sakskostnader for samtlige instanser.
- (84) I saken om avvisning av påstanden om ugyldig oppsigelse, er jeg enig med A i at påstanden ikke skulle vært avvist på det grunnlaget som var anført fra kommunens side. Det er på det rene at dersom As anke over lagmannsrettens kjennelse hadde vært behandlet og avgjort særskilt før hovedsaken, så ville A hatt krav på erstatning for sine sakskostnader i anledning denne anken etter hovedregelen i tvisteloven § 20-2 første ledd. Løsningen bør etter mitt syn bli den samme der anken over kjennelsen nå må heves som følge av Høyesteretts avgjørelse av kommunens anke over lagmannsrettens dom, jf. tvisteloven § 20-4 bokstav b. Advokat Due har for dette spørsmålet oppgitt at hennes

salær for lagmannsretten utgjør kr 37 500 og kr 90 563 for Høyesterett, som inkluderer merverdiavgift. Oppgaven legges til grunn.

(85) Jeg stemmer for denne

DOM OG KJENNELSE:

I. Dom i sak nr. 2011/284:

1. X kommune frifinnes.
2. Sakskostnader tilkjennes ikke for noen instans.

II. Kjennelse i sak nr. 2011/285:

1. Saken heves.
2. I sakskostnader for lagmannsretten og Høyesterett betaler X kommune til A 128 063 – etthundreogtjueåttetusenogsekstire – kroner innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av denne kjennelsen.

- (86) Dommer **Bårdsen:** Jeg er i det vesentlige og i resultatet enig med førstvoterende.
- (87) Dommer **Normann:** Likeså.
- (88) Dommer **Bull:** Likeså.
- (89) Dommer **Matningsdal:** Likeså.

(90) Etter stemmegivningen avsa Høyesterett denne

D O M O G K J E N N E L S E :

I. Dom i sak nr. 2011/284:

1. X kommune frifinnes.
2. Sakskostnader tilkjennes ikke for noen instans.

II. Kjennelse i sak nr. 2011/285:

1. Saken heves.
2. I sakskostnader for lagmannsretten og Høyesterett betaler X kommune til A 128 063 – etthundreogtjueåttetusenogsekstire – kroner innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av denne kjennelsen.

Riktig utskrift bekreftes: