



# NORGES HØYESTERETT

Den 19. oktober 2021 ble det av Høyesteretts ankeutvalg med justitiarius Øie og dommerne Høgetveit Berg og Thyness i

**HR-2021-2042-U, (sak nr. 21-129365SIV-HRET), sivil sak, anke over dom:**

A (advokat Kjetil Drolsum Sandnes)

mot

X kommune (advokat Øyvind Gjelstad)

avsagt slik

## K J E N N E L S E :

- (1) Saken gjelder spørsmål om søksmålsfristen i arbeidsmiljøloven § 17-4 kommer til anvendelse for krav om gjeninntredelse og krav om erstatning.
- (2) A ble i 1990 ansatt som brannmann i beredskapsavdelingen i X kommune. I 2012 aksepterte han tilbud om fast stilling som alarmsentraloperatør ved 110-sentralen i kommunen, og ga uttrykk for at han ikke ønsket seg tilbake til beredskapsavdelingen. Bakgrunnen for overgangen til ny stilling var at han ikke lenger oppfylte de nødvendige helsekravene til røykdykkere. I 2013 aksepterte han stilling som vaktleder ved 110-sentralen.
- (3) I stillingen som brannmann hadde A en tariffestet rett til å gå av med pensjon ved fylte 60 år. Da A aksepterte den nye stillingen ved 110-sentralen, praktiserte kommunen særaldersgrensen på 60 år også ved denne avdelingen. Da pensjonsalderen for A våren 2018 ble et tema, la kommunen imidlertid til grunn at aldersgrensen for de ansatte ved 110-sentralen var 70 år, fordi særaldersgrense på 60 år forutsatte at stillingen hadde som hovedfunksjon å delta i utrykningstjenesten.
- (4) Partene er nå enige om at aldersgrensen på 110-sentralen er 70 år, og at det er tariffstridig å praktisere en særaldersgrense på 60 år.
- (5) Den 20. januar 2020 tok A ut stevning for Aust-Agder tingrett, med krav om fastsettelsesdom for at det for ham gjelder en særaldersgrense på 60 år med rett til å gå av ved fylte 57 år. Subsidiært krevde A å tre tilbake i stillingen som brannformann og uansett fastsettelsesdom for rett til erstatning som følge av at særaldersgrensen ikke kunne gjøres gjeldende.
- (6) Aust-Agder tingrett avsa 8. oktober 2020 dom med slik domsslutning:

- «1. X kommune frifinnes.
2. Sakskostnader idømmes ikke.»
- (7) A anket til lagmannsretten. Kravet om fastsettelsesdom for særaldersgrense på 60 år med rett til å gå av ved fylte 57 år ble imidlertid ikke videreført.
- (8) Kommunen gjorde nå gjeldende at saken for lagmannsretten måtte avvises fordi søksmålsfristen i arbeidsmiljøloven § 17-4 kom til anvendelse.
- (9) Agder lagmannsrett avsa 9. juni 2021 dom med slik slutning:
- «1. Anken forkastes.
2. Sakskostnader idømmes ikke for noen instans.»
- (10) Lagmannsretten var enig med kommunen i at søksmålsfristen i arbeidsmiljøloven § 17-4 kom til anvendelse for kravet om å tre tilbake i stilling som brannformann, og at søksmålsfristen var oversittet. Lagmannsretten ga i premissene uttrykk for at denne delen av saken måtte avvises. Lagmannsretten fremmet erstatningskravet, men kom som tingretten til at dette kravet ikke kunne føre frem.
- (11) A har anket avgjørelsen til Høyesterett. Anken gjelder rettsanvendelsen. Til den delen av avgjørelsen som gjelder avvisning, anføres det at søksmålsfristen i arbeidsmiljøloven § 17-4 ikke får anvendelse. Det vises særlig til at det ikke er treffende å se As opptreden i forbindelse med stillingsoverføringen som en «egenoppsigelse». A hadde heller ikke foranledning til å gå til sak på et tidligere tidspunkt.
- (12) *X kommune* har i tilsvar anført at lagmannsretten korrekt har lagt til grunn at søksmålsfristen kommer til anvendelse. Arbeidsrettslig må As opptreden i forbindelse med at han ikke ønsket å tre tilbake i beredskapsavdelingen betraktes som en «egenoppsigelse». A hadde foranledning til å gå til sak innenfor søksmålsfristen, da han enkelt kunne ha fått rede på om det var i tråd med tariffavtalen å praktisere en særaldersgrense på 60 år for de ansatte i 110-sentralen.
- (13) *Høyesteretts ankeutvalg* bemerker at lagmannsrettens avgjørelse om å avvise As krav om gjeninntreden som brannformann skulle ha vært truffet som kjennelse, jf. tvisteloven § 19-1 andre ledd bokstav a. Anken over avvisningsavgjørelsen behandles følgelig som en anke over kjennelse, jf. tvisteloven § 19-1 fjerde ledd, og utvalget har her full kompetanse. Dette følger både av at avgjørelsen er truffet av lagmannsretten som første instans, og av at avvisningsgrunnen er at søksmålsfristen i arbeidsmiljøloven § 17-4 første ledd er oversittet, jf. tvisteloven § 30-6 bokstav a.
- (14) Lagmannsretten kom til at søksmålsfristen ikke fikk anvendelse for As krav om erstatning. Utvalget bemerker i den forbindelse at overholdelse av søksmålsfristen er en absolutt prosessforutsetning. Dersom søksmålsfristen kommer til anvendelse for erstatningskravet, og fristen er oversittet, skal også denne delen av saken avvises. Dette skal retten gjøre av eget tiltak, jf. Rt-2009-723 avsnitt 42.
- (15) Ankeutvalget er kommet til at saken må avvises i sin helhet.

- (16) A har gått til søksmål mot X kommune med krav om å få fastslått rett til å tre tilbake i stilling som brannformann med stillingskode 7003 og rett til erstatning for det tap han lider som følge av at den forutsatte særaldersgrensen ikke kan gjøres gjeldende fra fylte 57 år.
- (17) Arbeidsmiljøloven § 17-4 gir regler om søksmålsfrister i tvister om oppsigelse, avskjed, suspensjon mv. Bestemmelsens første ledd lyder som følger:
- «(1) Ved tvist om oppsigelse, avskjed, brudd på lovens regler om fortrinnsrett eller om det har foreligget ulovlig midlertidig ansettelse, innleie, eller suspensjon, er søksmålsfristen åtte uker. Dersom arbeidstaker bare krever erstatning, er søksmålsfristen seks måneder. Partene kan i den enkelte sak bli enige om en lengre søksmålsfrist.»
- (18) A ble i 1990 ansatt som brannmann i beredskapsavdelingen i X kommune. I 2012 aksepterte han tilbud om fast stilling som alarmsentraloperatør ved 110-sentralen i kommunen og ga uttrykk for at han ikke ønsket seg tilbake til beredskapsavdelingen.
- (19) Høyesterett har i avgjørelsen i Rt-2009-723 avsnitt 30 lagt til grunn at fristreglene i § 17-4 kommer til anvendelse uavhengig av om det er arbeidsgiveren eller arbeidstageren som har gått til oppsigelse. Dette gjelder også saker hvor arbeidstageren anfører å ha sagt opp etter press fra arbeidsgiveren. Det følger naturlig av dette at også opphør av et arbeidsforhold ved gjensidig avtale omfattes av fristreglene.
- (20) Det fremstår i saken her ikke som tvilsomt at As ansettelse som brannmann i X kommune opphørte i 2012, samtidig som han ble ansatt i en annen stilling som alarmsentraloperatør. Det foreligger da en oppsigelse fra stillingen som brannmann. Fristreglene i arbeidsmiljøloven kommer dermed til anvendelse uten at det er nødvendig å ta stilling til om rettsgrunnlaget for As fratreden mest treffende kan beskrives som en oppsigelse fra hans side eller en avtale mellom partene.
- (21) Når dette er situasjonen, er søksmålsfristene i arbeidsmiljøloven § 17-4 for lengst utløpt. Fristene er absolutte og gjelder uavhengig av om de forhold som påberopes som grunnlag for søksmålet, var kjent for arbeidstageren da søksmålsfristen løp. Det er følgelig ikke nødvendig for utvalget å ta stilling til om A har hatt foranledning til å gå til søksmål tidligere.
- (22) Lagmannsretten fremmet erstatningskravet under henvisning til at A gjennom hele prosessen for domstolene har gjort gjeldende at X kommune som arbeidsgiver har opptrådt erstatningsbetingende uaktsomt, og at kravet ikke omfattes av fristreglene i arbeidsmiljøloven fordi det ikke er basert på arbeidsmiljøloven, men skadeserstatningsloven. Lagmannsretten viste også til at erstatningskravet ikke sprang ut av oppsigelsen, men bygget på at den løpende arbeidsavtalens bestemmelser om pensjonsalder ikke kunne gjøres gjeldende på grunn av strid med arbeidstvistloven § 6. I anken til Høyesterett har imidlertid A presisert at erstatningsgrunnlaget i saken er at kommunen villedet A til å miste en særaldersgrense han tariffrettslig var berettiget til.
- (23) Utvalget finner at søksmålsfristen kommer til anvendelse også på erstatningskravet. I avgjørelsen i Rt-2009-723 anførte arbeidstageren at hans erstatningskrav baserte seg på andre avtalemessige forpliktelser enn ansettelsesforholdet, og at slike krav faller utenfor fristreglenes anvendelsesområde. Om dette sies følgende i avsnitt 31 i avgjørelsen:
- «Spørsmålet blir etter dette hva som er tvistetemaet i den foreliggende sak, og nærmere bestemt hva As erstatningskrav relaterer seg til. A har anført at sakens kjerne er at han

krever erstatning på grunn av løftebrudd. Saken er imidlertid inntil nå verken pretendert å gjelde løftebrudd eller i realiteten prosedert eller behandlet som en slik sak. Tvistetemaet har hele tiden vært hvorvidt As arbeidsgiver har gjort seg skyldig i erstatningsbetingende forhold i forbindelse med at A sa opp sin stilling, og utgangspunkt har vært tatt i arbeidsmiljølovens regler, ikke avtalerettslige forpliktelser. Riktignok er det i ulike prosesskriv og anførsler noen enkeltbemerkninger om løftebrudd, men dette har bare inngått som ett av flere elementer ved vurderingen av arbeidsgiverens forhold.»

- (24) Utvalget forstår dette slik at det ble lagt til grunn at fristreglene ikke ville være til hinder for å fremme et krav som ikke følger av selve oppsigelsen, men har et annet selvstendig rettsgrunnlag enn ansettelsesforholdet. Et eksempel kan være et tilbud om en annen stilling, slik som tilbudet om ansettelse som alarmsentraloperatør i saken her. Hvis arbeidstageren har fratrudd i tillit til et slikt løfte, og dette så blir misligholdt, vil arbeidstageren kunne håndheve sitt krav på ansettelse i den tilbudte stillingen. I saken her gjelder imidlertid As krav tap han lider som følge av selve oppsigelsen. Et slikt krav omfattes av fristreglene i arbeidsmiljøloven.
- (25) Saken må etter dette avvises.
- (26) Lagmannsretten tilkjente ikke sakskostnader for underinstansene. Utvalget ser ikke grunn til å fravike dette og tilkjenner etter omstendighetene heller ikke sakskostnader for Høyesterett.
- (27) Kjennelsen er enstemmig.

#### S L U T N I N G

1. Lagmannsrettens dom oppheves, og saken avvises fra domstolene.
2. Sakskostnader tilkjennes ikke for noen instans.

Borgar Høgetveit Berg  
(sign.)

Toril Marie Øie  
(sign.)

Erik Thyness  
(sign.)