



Agder lagmannsrett - LA-2015-153867

Instans	Agder lagmannsrett - Dom
Dato	2016-04-12
Publisert	LA-2015-153867
Stikkord	Arbeidsrett. Avskjed. Erstatning. Arbeidsmiljøloven § 15-14 og § 15-12 annet ledd.
Sammendrag	Krav om erstatning i arbeidsforhold hvor spørsmålet var om arbeidstaker hadde sagt opp arbeidsforholdet selv eller om han var urettmessig avskjediget. Som tingretten kom lagmannsretten til at arbeidstakers adferd ikke med rimelighet kunne forstås som egenoppsigelse. Erstatningsutmåling.
Saksgang	Larvik tingrett TLARV-2015-18438 - Agder lagmannsrett LA-2015-153867 (15-153867ASD-ALAG).
Parter	X AS (advokat Jan-Erik Grundtvig Sverre v/advokatfullmektig Ane Bergo) mot A (advokat Andreas Ringstad).
Forfatter	Lagdommer Odd Douzette. Lagdommer Hanne Helle Arnesen. Ekstraordinær lagdommer Jens Kristian Elstad. Meddommere: HR and System Manager Unn Asker Olsen. Org. arbeider Marit Olsen.

Innholdsfortegnelse

Agder lagmannsrett - LA-2015-153867	1
Innholdsfortegnelse	2
X AS har nedlagt slik påstand:	4
A har nedlagt slik påstand:	5
Lagmannsrettens vurdering:	6

Saken gjelder krav om erstatning etter avsluttet arbeidsforhold hvor spørsmålet er om arbeidstaker sa opp stilingen selv eller om han ble urettmessig avskjediget. Foreligger det avskjed er det også spørsmål om fastsettelse av erstatning.

Fra tingrettens redegjørelse om sakens bakgrunn som det for lagmannsretten er enighet om, inntas følgende opplysninger om partene:

«Saksøker, A, ble ansatt som lagermedarbeider hos saksøkte, X AS, 7. desember 2011. Jobben bestod i hovedsak av lagerarbeid i form av pakking og sending av innkomne bestillinger, samt noe kundekontakt og vedlikeholdsarbeid. Før A startet i X hadde han for det meste jobbet med mekanikk og vedlikehold, frem til han ble sykemeldt i 2010. Etter ett års sykemelding ble han utplassert på Y AS som del av en omskolering i regi av iFokus i Larvik. Han ble sagt opp fra sin stilling i Y som følge av oppdragsmangel, og fikk da jobb i X.

X er et lite firma som ble startet av B i 1981, som selger maskiner og materiell til trykkeri-, skilt- og reklamebransjen. X omsetter for rundt 20–22 millioner kroner i året, og har gått med underskudd de siste 4–5 årene. Den siste tiden har firmaet opplevd en økt omsetning som følge av tyngre satsning på firmaets nettside. B er firmaets daglige leder.»

Fredag 14. november 2014 kom A på arbeid ca kl. 08.00. Han skulle pakke en ordre for utsendelse kl. 08.30. Det var da bestilt biltransport ut til kunden. Under oppstarten av arbeidet oppstod det en opphetet verbal krangel mellom A og B som endte med at A forlot arbeidsplassen litt før 08.30. Partene har ulike oppfatninger av hvem som startet krangelen, og til dels hva som nærmere ble sagt mellom dem. Lagmannsretten kommer tilbake til dette senere.

Etter at A forlot arbeidsplassen reiste han direkte til lege. Han ble fra samme dag 100 % sykemeldt frem til 5. desember 2014 på grunn av psykiske reaksjoner som følge av hendelsen.

B har forklart at han ringte A kort tid etter at han hadde gått fra jobben, men oppnådde ikke kontakt. A har bestridt at han ble oppringt. Det er imidlertid på det rene at B denne dagen kl. 08.42 sendte en e-post til A hvor følgende gjengis:

«Hei A,

Viser til fantegåing i dag: dette er det samme som å si opp sin stiling i X AS.

Det er ikke lett å ta en ny mann inn på lager på «sparket» og du setter firmaet i en vanskelig situasjon.

Jeg er til å snakke med og det går an å komme til enighet. Hvis ikke, forventer jeg å få et skriftlig brev av deg hvor du sier opp din stilling i X AS.»

I følge A leste han e-posten først senere på dagen etter at han hadde kommet hjem fra legen. Han svarte ikke på meldingen, men reiste innom arbeidsplassen på formiddagen dagen etter - lørdagen - og la sykemeldingen på kontoret til B. A visste at B samtidig oppholdt seg et annet sted i bygget, men tok ikke kontakt med ham. B fant sykemeldingen senere på dagen.

Mandag 17. november returnerte B sykemeldingen pr. post til A sammen med en «Sluttattest» hvor følgende gjengis:

«Det bekreftes hermed at A, født 0.0.1955, har vært ansatt som lagermedarbeider i X AS siden 7. desember 2011. Arbeidstiden 08:00-16:00. 37,5 timer i uken.

Sluttet etter eget ønske den 14 november 2014»

A mottok dokumentene dagen etter. Fredag 21. november skrev han en e-post til B med følgende innhold:

«Hei.

Viser til sluttattest. Som du vet stemmer det ikke at jeg har sagt opp. Får jeg lønn ut oppsigelsestiden eller regner du meg som avskjediget ?»

Kort tid senere samme dag svarte B i e-post følgende:

«Hei A,

Avskjedigelse ?

Du sa opp selv da du gikk ut døren Det kan du takke temperamenten din for. Du fikk følgende beskjed: går du ut nå, så er det det samme som at du sier opp din stilling her og at det er ingen vei tilbake.

Du var absolutt ikke til å snakke med og jeg sendte mail til deg noen minutter senere kl. 08:42 i håp om at du kom på bedre tanker. Se vedlegg. Mailen er også sendt som vanlig brev den 14.11 i slutten av dagen.

Du har en del mat i kjøleskapet og noe klær som bes hentet ved anledning. Noe du kunne ha hentet da du snek deg inn lørdag den 15.11. ?

Vennligst returner nøkkelen snarest.»

I begynnelsen av desember meldte arbeidsgiver A ut av arbeidstakerregisteret med virkning fra den 13. november, og utbetalte A sluttoppgjør.

X betalte ikke sykepengene til A, og A fikk problemer med å få utbetalt sykepengene fra NAV fordi han var utmeldt fra arbeidstakerregisteret. Sykepengene fikk han først utbetalt rett før jul, antagelig 18. desember.

A kontaktet sin advokat som 8. desember 2014 sendte X prosessvarsel og krav om erstatning for urettmessig avskjedigelse.

X daværende advokat sendte 17. desember svar hvor X fremholdt at selskapet ikke hadde avskjediget A og at man var « ... åpen for at han kan fortsette i stillingen». Dette ble gjentatt i brev 9. januar 2015 hvor det bes om svar fra A innen 14 dager. A har ikke ønsket noen dialog om inntreden i stillingen. X har senere ansatt ny medarbeider i As sted.

Larvik tingrett avsa 4. august 2015 dom i saken med slik domsslutning:

- «1. X AS dømmes til å betale 255.000 - tohundreogfemtifemtusen - kroner i skadeserstatning til A innen 2 - to - uker fra forkynning av denne dom, med tillegg av forsinkelsesrente jf. forsinkelsesrenteloven § 3 fra forfall og frem til betaling skjer.
2. X AS dømmes til å betale 60.000 - sekstitusen - kroner i oppreisningserstatning til A innen 2 - to - uker fra forkynning av denne dom, med tillegg av forsinkelsesrente jf. forsinkelsesrenteloven § 3 fra forfall og frem til betaling skjer.
3. X AS dømmes til å erstatte As saksomkostninger med 92.768,75 - nittitotusensjuhundreogsekstiåtte 75/100 - kroner inklusiv merverdiavgift innen 2 - to - uker fra forkynning av denne dom, med tillegg av forsinkelsesrente jf. forsinkelsesrenteloven § 3 fra forfall og frem til betaling skjer.»

X har anket dommen. Anken retter seg mot bevisvurderingen og rettsanvendelsen. A har inngitt tilsvaret og imøtegått anken. Ankeforhandling ble holdt i tinghuset i Skien 30. mars 2016. Det ble her ført slike bevis som fremgår av rettsboken.

X AS har nedlagt slik påstand:

1. X AS frifinnes.
2. X AS tilkjennes omkostninger for tingretten og lagmannsretten.

Grunnlaget for påstanden sammenfattes slik:

Det er ikke grunnlag for arbeidstakers erstatningskrav etter arbeidsmiljøloven § 15-12 annet ledd, jf. § 15-14 fjerde ledd. A har selv sagt opp sin stilling, og han har ikke trukket oppsigelsen tilbake.

Arbeidsavtaler kan av arbeidstaker sies opp muntlig eller ved konkludent adferd. Det må foretas en helhetsvurdering av As opptreden på arbeidsplassen den 14. november 2014 og hans etterfølgende handlinger. Det avgjørende er om arbeidsgiver ut fra dette hadde rimelig grunn til å tro at A hadde avsluttet arbeidsforholdet.

Bs forklaring om hendelsen den 14. november må legges til grunn fordi denne gir den mest troverdige fremstillingen. Det var ikke uvanlig at A og B hadde opphetede diskusjoner. As sinnereaksjon denne dagen står ikke i forhold til Bs påpekning av feil A hadde gjort, og As reaksjon var kraftigere enn vanlig.

Da A forlot arbeidsplassen, ga han ingen begrunnelse for hvorfor han gikk. Det er enighet mellom partene at B sa til ham at dersom han forlot arbeidet ble det oppfattet som at han sa opp sin stilling.

Etter at A hadde gått, forsøkte B å ringe ham, men uten å oppnå kontakt. A hadde gjort seg utilgjengelig. I e-posten B sendte A kort tid senere, uttrykte B at de kunne komme til en løsning. E-posten må forstås slik at A

tilbys å fortsette i stillingen. Ved denne e-posten prøvde B å avklare situasjonen. Han ga samtidig klart til kjenne at arbeidsgiver var avhengig av As arbeidsinnsats, og at As fravær skapte store problemer for avviklingen av arbeidet. B ønsket derfor ikke å avslutte arbeidsforholdet.

Samtidig fremgår klart at arbeidsgiver oppfattet det slik at A selv sa opp. A har da en aktivitetsplikt for å bringe arbeidsgiver ut av sin gode tro. Når A ikke gir noe svar, har arbeidsgiver rimelig grunn til å tro at A har avsluttet arbeidsforholdet.

Hverken den senere innleveringen av sykemeldingen og den unormale måten dette ble gjort på, eller As e-post 21. november, kan i helhetsvurderingen som skal foretas være egnet til å endre arbeidsgivers forståelse av at A har sagt opp. Det måtte i så fall forventes en langt tydeligere beskjed fra A dersom arbeidsgiver skulle kunne tolke hans opptreden annerledes. Arbeidstakers lojalitetsplikt tilsier at han skulle svart på e-posten 14. november og brakt klarhet i situasjonen.

Det er derfor en naturlig handling at B sendte sykemeldingen i retur. Han anså seg på dette tidspunktet ikke lenger som arbeidsgiver for A. Dersom A mener at arbeidsgiver har misforstått ham, måtte A ha reagert raskere da han mottok sluttattest og sykemeldingen den 18. november. As e-post 21. november er i så måte ikke tilstrekkelig. Det fremgår heller ikke av e-posten hvorfor A mener at arbeidsgiver har misforstått.

Hvis A ikke hadde sagt opp selv, ville det vært naturlig at A krevde å komme tilbake på jobb når sykemeldingsperioden løp ut 5. desember 2014. Det vises til Borgarting lagmannsretts dom LB-2009-201313. Arbeidsgiver har ikke mottatt ytterligere sykemeldinger. A har heller ikke protestert på mottatt sluttoppgjør.

Dersom lagmannsretten kommer til at A ikke har sagt opp selv, aksepteres at A må anses som urettmessig avskjediget. Han har imidlertid ikke hatt noe tap som kan kreves dekket etter arbeidsmiljøloven § 15-12 annet ledd. Arbeidsgiver har både hatt forhandlingsvilje og fremsatt tilbud om gjeninntreden. Det vises til Agder lagmannsretts avgjørelse NAD-1987-260. Tilbudet om gjeninntreden kom allerede i mailen samme dag, den 14. november, og senere i brev 17. desember 2014 og 9. januar 2015. A svarte imidlertid kun med å kreve økonomisk kompensasjon. Det var ikke grunn for A til å la være å komme tilbake i stillingen. Han har forklart at han trivdes godt på arbeidsplassen. Det var ikke et dårlig arbeidsmiljø der, slik A søker å gi inntrykk av nå.

Sykepenger skal gå til fradrag i det økonomiske tapet. A kan da ikke sees å ha hatt tap frem til tilbud om inntreden ble gitt.

A har dessuten ikke gjort nok for å begrense tapet. Han burde i større grad bidratt til å avklare den situasjonen som oppstod mellom partene, og han har ikke søkt nye jobber.

Det er heller ikke grunnlag for oppreisingserstatning når A var medansvarlig for den situasjonen som oppstod og slik forholdet senere utviklet seg. Det vises til Eidsivating lagmannsretts avgjørelse LE-2009-102574.

A har nedlagt slik påstand:

1. Anken forkastes.
2. X AS dømmes til å betale A sakens omkostninger for tingretten og lagmannsretten.

Grunnlaget for påstanden sammenfattes slik:

A er enig med den ankende parts redegjørelse for det rettslige utgangspunktet ved vurderingen av om det foreligger egenoppsigelse eller avskjed. Det avgjørende blir da en helhetsvurdering av hendelsen den 14. november og etterfølgende opptreden fra partene.

Det er ingen grunn til å tillegge forklaringen fra B størst vekt. Det er enighet om at det oppstod en opphetet diskusjon mellom dem hvor begge snakket hardt til hverandre. Det er også enighet om hva som ble sagt fra B da A forlot arbeidsplassen.

Ved vurderingen av hvordan arbeidsgiver oppfattet dette, må det legges betydelig vekt på sykemeldingen som A leverte dagen etter, og hans avkrefte i e-post 21. november om at han hadde sagt opp. Det er i så fall kun tidsmomentet som tilsier at disse forhold ikke skal virke avklarende. Ut fra belastningen situasjonen på arbeidsplassen var for A, er det forståelig at han ikke handlet tidligere eller leverte sykemeldingen personlig til B.

Det var ikke noe A sa i diskusjonen med B som tilsa at A sa opp sin stilling. Det at A forlot arbeidsplassen etter en opphetet diskusjon, kan heller ikke tolkes som en oppsigelse.

E-posten fra B 14. november kan ikke forstås som noe tilbud om å komme tilbake. Det vises til den skarpe ordlyden i skrevet.

B etterspør her skriftlig oppsigelse. Når han ikke fikk det, men dagen etter mottok sykemelding, måtte han forstå at A ikke hadde sagt opp sitt arbeid. Arbeidsgiver hadde plikt til å avklare situasjonen dersom han var usikker på om arbeidstaker hadde sagt opp. Det vises til Eidsivating lagmannsretts sak LE-2006-104406. Det stilles høye krav for å kunne legge til grunn at arbeidstaker har sagt opp stillingen. Det vises til Hålogaland lagmannsretts sak LH-2011-68334.

Bs reaksjon da han mottok sykemeldingen er helt sentral. Det er på dette tidspunkt det anføres at A ble avskjediget ved at sykemeldingen ble sendt i retur sammen med sluttattest, og A senere ble meldt ut av arbeidstakerregisteret og tilsendt sluttoppgjør.

Selv om A trivdes på arbeidet, og det var takhøyde for at det ble slengt bemerkninger, har arbeidsgiver her gått et skritt lenger ved de etterfølgende forhold. Det var derfor ikke mulig for A å kunne gå tilbake til arbeidet. Han har heller ikke hatt noen plikt til det. Arbeidsgiver må anses bundet av avskjedigelsen. Det vises til Agder lagmannsretts dom i sak NAD-1987-260. Første tilbud om gjeninntreden kom først etter at A hadde fremsatt krav om kompensasjon for urettmessig avskjed.

Tilbudet om gjeninntreden kan heller ikke få betydning for erstatningsutmålingen etter arbeidsmiljøloven § 15-12 annet ledd. A mener tingretten har foretatt en riktig erstatningsutmåling. Pr. i dag har A vært uten arbeid i ca 5 måneder etter utløpt sykepengeperiode. Med hans bakgrunn, alder og den pågående arbeidstvisten, er det vanskelig for ham å begrense tapet. Han er i dialog med NAV og han har vist interesse for å komme tilbake i arbeid.

A anfører at tingrettens fastsettelse av oppreisningserstatningen er korrekt.

Lagmannsrettens vurdering:

Saken reiser spørsmål om det foreligger urettmessig avskjed som gir grunnlag for erstatning etter arbeidsmiljøloven § 15-4 fjerde ledd, jf. § 15-2 annet ledd, og i så fall hvilken erstatning som skal fastsettes.

Det avgjørende ved vurderingen av om det foreligger erstatningsgrunnlag, er om A etter eget ønske sluttet i X. Dersom han ikke selv sa opp stillingen, er partene enige om at han ble urettmessig avskjediget.

Etter arbeidsmiljøloven § 15-4 (1) skal oppsigelse skje skriftlig, men for arbeidstakeren er skriftlighetskravet en ordensregel. Det vises til Fougner m.fl.: Arbeidsmiljøloven med kommentarer, 2. utgave, side 776. Det foreligger ingen skriftlig oppsigelse fra A. Når arbeidsgiver til tross for dette mener at arbeidstaker selv har sagt opp stillingen, har arbeidsgiver bevisbyrden for det. Det vises til fremstillingen hos Dege «Arbeidsgivers styringsrett», bind II kap 19.1.2 der det fremgår:

«Hvis en arbeidsgiver påstår at arbeidstaker har sagt opp sin stilling, er det arbeidsgiver som har bevisbyrden for dette. Hvis arbeidstaker påstår seg oppsagt eller avskjediget, har han/hun bevisbyrden. Lovens ordning ved oppsigelse er krav til skriftlighet ... Høyesteretts kjæremålsutvalg, Rt-1989-1270 gir tilslutning til Friberg (4 utgave) note 2 til aml § 57 (6 utgave s 380):

Undertiden kan det oppstå tvil om det foreligger en oppsigelse/avskjed fra arbeidsgivers side eller om arbeidstaker selv har sagt opp ved at han har forlatt arbeidsstedet og ikke senere møtt frem. Slike situasjoner har ofte forbindelse med en affektbetont ordveksling mellom partene eller misforståelser. Spørsmålet må vurderes konkret og det vil ha betydning hvem som er nærmest til å avklare det. Det bør i tvilstilfelle tas hensyn til at arbeidstakeren ikke bør tape sitt lovvern slik at han kan få prøvet om det er saklig grunn for oppsigelsen eller eventuelt om det foreligger avskjedgrunn.»

Spørsmålet om A selv har avsluttet arbeidsforholdet, må avgjøres på avtalerettslig grunnlag, og ut fra en helhetsvurdering av utsagn og partenes opptreden for øvrig. Det avgjørende er om arbeidsgiver med rimelighet kan forstå arbeidstakeren slik at han har ment å avslutte arbeidsforholdet. Dersom arbeidsgiver overfor arbeidstakeren gir til kjenne at han forstår arbeidstakeren slik at han har sagt opp sin stilling, vil arbeidstaker kunne ha plikt til å si i fra innen rimelig tid dersom han skal unngå å bli bundet av arbeidsgivers forståelse av situasjonen. Nærmere om vurderingen i en situasjon som den foreliggende, vises til Dege, Den individuelle Arbeidsrett, Del 1, 2009, s. 522 hvor det heter:

«For begge parter gjelder det at oppsigelse/heving av en arbeidskontrakt i utgangspunktet skal gjøres skriftlig. Dette bør begge parter ha kjennskap til, i alle fall arbeidsgiver. Derfor bør den annen part være

varsom før vedkommende legger til grunn konkludent adferd som endelig virkning og avslutning i et arbeidsforhold. Dette gjelder særskilt hvis denne skjer i forbindelse med en opphetet diskusjon e.l.

Ubestemte uttalelser i sinne bør normalt ikke legges til grunn som gyldig oppsigelse eller avskjed med mindre de er fulgt opp med øyeblikkelig fratreden. Men også her er det en angrefrist. Når retten skal tolke den foreliggende situasjonen, bør utgangspunktet være hvordan saksforholdet og motpartens atferd fortøner seg for den annen part, og om den etterfølgende atferden er i samsvar med den forutgående handlingen.

Hvis det for eksempel har vært en spent situasjon mellom partene må utsagn tolkes med varsomhet.»

Partene er enige om at de fra tid til annen hadde verbale «sammenstøt» på arbeidsplassen. Vitnene C og D, som tidligere var ansatt i X, har beskrevet B som en person med et oppfarende gemytt. D har vist til Bs sydlandske temperament hvor han fort kunne bli sint, men det gikk også fort over. Lagmannsretten har etter dette ikke grunn til å tvile på As forklaring om at krangelen den 14. november startet med en ergerlig bemerkning fra B da A spurte ham hvor ordreseddelen for den forsendelsen A skulle pakke, lå. Det var da allerede oppstått et visst tidspress for å få varene klare til transport med innleid varebil. Bs ergrelse tiltok da han ble klar over at A hadde bidratt til at varer var blitt lagret slik at pakkingen ville ta noe lengre tid. A tok igjen mot B, og det utviklet seg til et kraftig munnhuggeri mellom dem. Begge var sinte og sa harde ord til hverandre.

Partene er uenige om hva som konkret ble sagt, uten at det for lagmannsretten er grunn til å vurdere dette nærmere ut over å fastslå at det ikke er ført bevis for at A skal ha gitt uttrykk for at han ville avslutte arbeidsforholdet sitt.

A har forklart at han ikke klarte å utføre arbeidet under den opphetede diskusjonen, og at han til slutt «mistet oversikten», følte situasjonen uhåndterbar og at han bare måtte komme seg bort. Da han forlot arbeidsplassen registrerte han at B ropte etter ham at «[d]ersom du går ut døra nå er det det samme som å si opp.» A forlot arbeidet uten å svare. Han sa heller ikke noe om hvorfor han gikk.

Som nevnt hadde det også tidligere vært episoder med krangel mellom A og B, men lagmannsretten legger til grunn at hendelsen denne gangen klart var mer alvorlig enn de tidligere hendelsene.

At A forlot arbeidsplassen etter den opphetede krangelen, kan etter lagmannsrettens syn ikke med rimelighet tolkes slik at A mente å avslutte arbeidsforholdet. Det vises til det som ovenfor er fremholdt om at man bør være forsiktig med å trekke en slik konklusjon av en reaksjon på en opphetet hendelse. Dette gjelder selv om B ropte etter A da han gikk at han mente A dermed sa opp stillingen sin. Innleveringen av sykemeldingen dagen etter, samt As e-post 21. november som svar på den mottatte sluttattest og den returnerte sykemeldingen, tilsa etter lagmannsrettens syn at B klart burde forstått at A ikke hadde ment å si opp arbeidet sitt. A har uansett ved nevnte tiltak, og innen rimelig tid, klart brakt B ut av en eventuelt aktsom god tro om at A mente å avslutte arbeidsforholdet. Lagmannsretten kan ikke se at det har noen betydning hvordan sykemeldingen ble overlevert arbeidsgiver.

Noe ytterligere aktivitet fra As side for å vise at han ikke mente å si opp, kunne etter lagmannsrettens mening ikke kreves. Dersom arbeidsgiver fortsatt hadde behov for avklaring, lå denne plikten da hos ham. Og en slik plikt har arbeidsgiver åpenbart ikke overholdt.

A anses etter dette ikke for å ha avsluttet arbeidsforholdet selv. Partene er som nevnt enige om at det da foreligger urettmessig avskjed. Ved slik avskjed har arbeidstaker krav på erstatning etter arbeidsmiljøloven § 15-14 fjerde ledd, jf. § 15-12 annet ledd. Erstatningen skal fastsettes til det beløp retten finner rimelig under hensyntagen til økonomisk tap, arbeidsgivers og arbeidstakers forhold og omstendighetene for øvrig.

A var sykemeldt ut hele sykepengeperioden på ett år. Tingretten har ved fastsettelsen av lønnstapet tatt utgangspunkt i at A ville være arbeidsledig i 12 måneder før han etter dette klarte å få nytt arbeid. Fra et slikt utgangspunkt avkortet tingretten lønnstapet med tre måneder med den begrunnelse at A kunne « ... ha opptrådt annerledes for å bidra til å forhindre at situasjonen eskalerte som den gjorde,..»

Erstatning for lønnstap må bli skjønnsmessig. A har en tapsbegrensningsplikt ved aktivt å forsøke å skaffe seg nytt inntektsgivende arbeid. Det er A som må sannsynliggjøre tapet, og han har bevisbyrden for at han har gjort hva som i så måte med rimelighet kan forventes. I mangel av andre opplysninger må lagmannsretten legge til grunn at A var fullt arbeidsfør etter utløpet av sykepengeperioden. A har etter dette likevel til nå vært uten arbeid i ca fem måneder. Han har da mottatt arbeidsavklaringspenger som ikke kommer til fradrag i erstatningen, jf. Rt.-2012-1879.

A har i liten grad kunnet redegjøre for hva han har gjort for å skaffe seg nytt arbeid. Han har opplyst at han har «fulgt med på» utlyste stillinger, men han har ikke funnet aktuelle jobber. Hans forklaring etterlater tvil om han i tilstrekkelig grad har vært så aktiv som det må kunne kreves. Han har forklart at han har «et opplegg» med NAV, men uten at innholdet i dette er nærmere opplyst. Han kunne, slik lagmannsretten vurderer det, ha fremlagt en uttalelse fra NAV om hvilke muligheter det i dagens arbeidsmarked er for ham å få arbeid, og hvilke tiltak som i så måte var igangsatt i forhold til ham. Ut fra As relativt høye alder, 60 år, samt utdanning som biloppretter og erfaring slik redegjort for innledningsvis, vil det riktignok måtte forventes å gå en del tid før han igjen kommer i arbeid. Hvor lang tid som kan forventes er usikkert. As manglende opplysninger om sin situasjon tilsier at denne usikkerheten må gå ut over ham. Lagmannsretten legger til grunn at A innen ni måneder etter utløpet av sykepengeperioden, ville klart å komme i nytt arbeid som dekker lønnstapet. Inntekten i X er i følge skriv 11. desember 2014 fra NAV opplyst å utgjøre 27 917 kroner pr. mnd. Dette er ikke bestridt. Lagmannsretten fastsetter etter dette skjønsmessig erstatningen for lønnstap til 250 000 kroner.

Det er gjort gjeldende at tapet kunne vært unngått om A hadde tatt i mot tilbudet om gjeninntreden i stillingen. Et slikt tilbud ble etter lagmannsrettens syn først fremsatt av arbeidsgiver etter at avskjedigelsen var et faktum, og i svaret på prosessvarsel med krav om erstatning. På dette tidspunkt var forholdet mellom partene ytterligere blitt tilspisset etter hendelsen den 14. november. Selv om det også hadde vært mindre sammenstøt på arbeidsplassen tidligere, var hendelsen den 14. november dessuten klart mer alvorlig og uforsonlig. Bs etterfølgende opptreden med å returnere sykemelding med sluttattest, utskrivelse av A fra arbeidsgiverregisteret og utbetaling av sluttoppgjør, samt krav om innlevering av nøkkel, tilsier at konflikten hadde nådd et slikt nivå at det ikke med rimelighet kunne kreves at A skulle gjeninntre.

Det forelå heller ikke etter lagmannsrettens mening noen misforståelse fra Bs side om egenoppsigelse fra A, som kan få betydning for erstatningsfastsettelsen. I alle fall etter at A leverte sykemelding og hans påfølgende mail 21. november, fremgår det klart at A ikke mente å si opp sin stilling. At B likevel fortsatte å tillegge ham en slik mening er for lagmannsretten uforståelig.

I motsetning til tingretten finner lagmannsretten at det ikke bør gjøres fradrag i erstatningen for lønnstapet på grunn av As medvirkning til krangelen den 14. november. Det følger av Rt- 2001-1253 med henvisning til forarbeider, at lønnskravet i utgangspunktet dekkes fullt ut. As medvirkning anses ikke å ha vært stor.

Lagmannsretten mener tingretten i utgangspunktet har lagt til grunn et riktig nivå for oppreisningserstatningen på 60 000 kroner. Ved vurderingen vises til at A har vært utsatt for en urettmessig avskjed som har gjort det vanskelig for ham å komme tilbake til arbeidslivet igjen. Det er åpenbart at det ikke forelå noen feil fra As side som ga rimelig grunn for Bs reaksjoner. Forsendelsen den 14. november 2014 ble gjennomført uten ulempe for kunden, og As opptreden denne dagen kan ikke ha medført noe økonomisk tap av betydning for X.

Lagmannsretten finner likevel at oppreisningserstatningen bør avkortes noe ved at A den 14. november bidro til at konflikten denne dagen tiltok da han innlot seg på krangel med hissige ordveksling mot arbeidsgiver. Erstatningen reduseres til 40 000 kroner.

Når det gjelder sakskostnadskravet må A anses å ha vunnet saken for lagmannsretten i det vesentlige, jf. tvisteloven § 20-2 (2). Han har da krav på å få dekket sine nødvendige kostnader fullt ut. Lagmannsretten finner ikke at noen av unntaksreglene får anvendelse.

Adv. Ringstad har inngitt kostnadsoppgave på 67 519 kroner, hvorav salæret utgjør 52 325 kroner. Det er ikke reist innsigelser til kravet, som legges til grunn.

Lagmannsretten legger sitt resultat til grunn for vurderingen av sakskostnadskravet for tingretten, jf. tvisteloven § 20-9 (2). Også for tingretten skal A da ha tilkjent sine sakskostnader etter tvisteloven § 20-2 (2). Tingretten tilkjente sakskostnader med 92 768,75 kroner.

Ved fastsettelsen av kravets størrelse har tingretten tatt med rettsgebyr på 4 300 kroner. Saken var imidlertid gebyrfri etter rettsgebyrloven § 10 nr. 10. Istedenfor at tingretten retter dommen, er partene enige om at lagmannsretten utformer ny slutning for sakskostnadene for tingretten, hvor rettsgebyret er trukket ut. Beløpet som tilkjennes blir da 88 469 kroner.

For arbeidsgivers anke til lagmannsretten påløper rettsgebyr, jf. Rt- 2004-1661 avsnitt 24. Utgifter til meddommere blir å dekke av ankende part, jf. rettsgebyrloven § 2.

Dommen er enstemmig.

Domsslutning:

1. *X AS dømmes til innen 2 - to - uker fra forkynnelse av lagmannsrettens dom å betale A 250 000 - tohundreogfemtusen - kroner i erstatning for økonomisk tap og 40 000 - førtitusen - kroner i oppreisningserstatning med tillegg av lovens forsinkelsesrente fra forfall til betaling finner sted.*
2. *I sakskostnader for tingretten betaler X AS innen 2 - to - uker fra forkynnelse av tingrettens dom 88 469 - åttiåttetusenfirehundreogseksini - kroner til A.*
3. *I sakskostnader for lagmannsretten betaler X AS innen 2 - to - uker fra forkynnelse av lagmannsrettens dom 67 519 - sekstisjutusenfemhundreogfem - kroner til A.*