



Borgarting lagmannsrett - Dom - LB-2020-80851

Instans	Borgarting lagmannsrett – Dom
Dato	2020-11-26
Publisert	LB-2020-80851
Stikkord	Arbeidsrett. Oppsigelse. Avskjed. Arbeidstakers forhold. Erstatning. Arbeidsmiljøloven § 15-14.
Sammendrag	I likhet med tingretten kom lagmannsrettens flertall til at det verken var grunnlag for avskjed, oppsigelse eller fratreden for buss-sjåfør som over en kort strekning og situasjonsbestemt hadde snakket med arbeidsgivers representant i håndholdt mobiltelefon i noen få sekunder. Han ble tilkjent erstatning for økonomisk tap og oppreisning med 20 000 kroner. Dissens 4 – 1.
Saksgang	Oslo tingrett TOSLO-2019-146161 – Borgarting lagmannsrett LB-2020-80851 (20-080851ASD-BORG/01).Anket til Høyesterett, jf. Borgarting lagmannsrett.
Parter	Vy Buss AS (advokat Simen Smeby Lium) mot A (advokat Yvonne Pedersen).
Forfatter	Lagdommer Carl August Heilmann, lagdommer Hedda Remen og lagdommer Halvor Aas.
Sist oppdatert	2021-01-15

Innholdsfortegnelse

Borgarting lagmannsrett - Dom - LB-2020-80851	1
Innholdsfortegnelse	2
Sakens bakgrunn	3
Vy Buss AS' anførsler i hovedtrekk.....	4
As anførsler i hovedtrekk	5
Lagmannsrettens bemerkninger	7
 Innledning	7
 Hendelsen 1. august 2019.....	7
 VyBuss AS' holdning til bruk av håndholdt telefon under kjøring og As kunnskap	8
 Tidligere hendelser	8
 Oppsummering.....	10
 Avskjed.....	10
 Oppsigelse	11
 Opphør av arbeidsforholdet.....	12
 Konklusjon.....	12
 Erstatning	12
 Oppreisning	13
 Sakskostnader.....	13

Saken gjelder gyldigheten av avskjed i arbeidsforhold.

Oslo tingrett avsa 3. april 2020 dom med slik slutning:

1. Avskjeden av A kjennes ugyldig både som avskjed og oppsigelse.
2. A frifinnes for krav om opphørsdom.
3. Vy Buss AS dømmes til å betale A erstatning på 68 933 – sekstiåttetusennihundrettitre – kroner med tillegg av forsinkelsesrente etter forsinkelsesrenteloven fra forfall til betaling skjer.
4. A tilkjennes sakskostnader med 195 277 – etthundreogtiffemtusentohundreogsyttisju – kroner.

Vy Buss AS har anket dommen til Borgarting lagmannsrett. Ankeforhandling ble holdt 10. – 12. november 2020 i Borgarting lagmannsretts leide lokaler i Hotell Scandic Edderkoppen. Partene møtte sammen med sine prosessfullmektiger og avga forklaring. Det ble avhørt sju vitner. Vitnene B og C fulgte forhandlingene i sin helhet. Om bevisføringen for øvrig vises til rettsboka.

Sakens bakgrunn

Partene er enige i hovedtrekkene i tingrettens følgende beskrivelse av sakens bakgrunn (med enkelte rettelser (*korr*) uten særskilt betydning for saken):

Vy Buss AS (heretter Vy Buss eller arbeidsgiver) er et heleid datterselskap av Vygruppen AS. Vy Buss var tidligere Nettbuss AS, og Vygruppen var tidligere NSB AS.

Selskapet består av selskapsstaber og driftsavdelinger organisert i seks (*korr: fem*) regioner i Norge, herunder blant annet region Sør hvor avdeling Drammen inngår. Avdeling Drammen har totalt 273 (*korr: 300 (2020)*) sjåfører hvorav 213 (*korr: 250 (2020)*) er ansatt på heltid. Selskapets hovedvirksomhet består i rutekjøring på oppdrag fra offentlige anbudsgivere.

A er født 0.0.1966 og er 53 år gammel. Han er gift og har to barn på 17 år og 21 år. A ble ansatt som bussjåfør i Nettbuss AS den 16. april 2012 i 100 % stilling. Ansettelsesforholdet ble overdratt til Vy Buss etter en virksomhetsoverdragelse, og A har kjørt buss i region Sør, avdeling Drammen.

Hendelsen som førte til avskjeden fant sted 1. august 2019. A hadde problemer med bakkdøren på bussen, og han var i telefonisk kontakt med hjelpepersonell hos Vy Buss. På dette tidspunktet stod bussen på bussholdeplassen «Sykehuset» i Haugs (*korr: Hauges*) gate i Drammen. As nærmeste overordnede og avdelingsleder i Drammen, B, var på vei hjem fra jobb denne ettermiddagen. Han kom kjørende langs Haugs gate i Drammen da han reagerte på at bussen sto delvis på holdeplassen og delvis i kjørefeltet som ledet inn til holdeplassen. Bussen hadde ikke på nødblink og blinket heller ikke inn eller ut, og påkalte derfor Bs oppmerksomhet. B senket farten, og i det han kjørte forbi bussen observerte han at A snakket i en håndholdt mobiltelefon. B parkerte derfor ved bensinstasjonen på motsatt side av bussholdeplassen for å observere og filme den videre utviklingen av situasjonen. Det fremgår av videoen fra hendelsen at A kjørte ut i veibanen fra bussholdeplassen og langs Haugs gate mens han fremdeles holdt telefonen opp mot øret. A jobbet skiftet ut denne dagen, og den påfølgende dagen ble han innkalt til drøftelsesmøte som ble avholdt tirsdag 6. august 2019. Vy Buss fritok A fra sin arbeidsplikt 2. august 2019, men samme dag ble A sykemeldt.

I drøftelsesmøte møtte A sammen med tillitsvalgt i Vy Drammen, D. På arbeidsgiversiden møtte avdelingsleder for Drammen B og HR-sjef E. Videoen som B tok av den aktuelle hendelsen ble fremvist i drøftelsesmøte. A viste til at han var kjent med forbudet mot å snakke i håndholdt mobiltelefon, men at han ikke visste at dette også gjaldt for samtaler med driftssentralen. A viste også til at det var mye stress denne dagen og forsinkelser som følge av problemene med bakkdøra. Partene har på enkelte punkter hatt ulik forståelse av protokollen fra drøftelsesmøte 6. august 2019, og den inntas i sin helhet her:

Bakgrunn for møtet er arbeidsgivers vurdering av A sitt arbeidsforhold i Vy buss AS. Det vises til innkalling til drøftemøte datert 2.8.19.

Arbeidsgiver uttaler:

Torsdag 1.8.19 fikk B se at sjåfør A kjørte buss samtidig som han snakket i håndholdt mobiltelefon.

Situasjonen ble filmet. Filmen vises i møtet. B ser at A kjører ut fra holdeplass mens han snakker i håndholdt mobiltelefon. Det er ingen tvil om dette. Det er bekreftet at A snakket med driftscentralen. At samtalen forgikk med driftscentralen har ikke noe å si for alvorligheten i saken. Dette er også kommunisert tydelig på kurs og på mail.

Det vises til protokoll fra drøftemøte 13.1.16 der liknende sak har vært tatt opp og der det gjøres klart at «dersom A ved fremtidig bruk av håndholdt mobiltelefon under kjøring vil hans ansettelsesforhold på nytt bli vurdert».

B sendte den 3.5.19 ut mail til alle i mai vedrørende mobilbruk. Mailen ble også hengt opp som oppslag. Her fremkommer det at bruk av håndholdt mobiltelefon kan medføre konsekvenser for arbeidsforholdet. Dette gjelder også om man snakker med driftscentralen. Det henger eget oppslag om mobilbruk på stasjonsingsstedet. Oppslaget er også delt ut til alle ansatte i posthyllene.

A deltok på kurs i høst for blant annet å lære hvordan følge opp kundeklager. På dette kurset ble det informert om at håndholdt mobil ikke under noen omstendighet må brukes under kjøring.

Arbeidstaker uttaler:

Det var mye stress denne dagen. Jeg snakket med driftscentralen i mobiltelefonen når jeg stod på holdeplassen fordi bakdøra ikke lukket seg. Døren ble ordnet. Jeg stod rolig ca 15. minutter. Når jeg begynte å kjøre ut av holdeplassen ringte driftscentralen. Jeg tok samtalen og fortalte at jeg var 16 minutter forsinket. Jeg avsluttet samtalen når jeg kjørte ut av holdeplassen, mens jeg var i trafikk. Det var ikke privat telefonsamtale.

Jeg vet at jeg ikke skal snakke i mobiltelefon når jeg kjører buss men jeg har ikke forstått at dette også omfattet å snakke med driftscentralen. Det var feil og jeg beklager så mye. Jeg er en voksen ansvarlig mann. Jeg var i ferd med å avslutte samtalen når jeg kjørte med håndholdt mobil. Jeg er nøye med ikke å bruke mobiltelefon når jeg kjører privat. Jeg liker egentlig ikke å snakke i mobiltelefonen.

Tillitsvalgte uttaler at A var i ferd med å avslutte mobiltelefonsamtalen etter at han kjørte ut fra holdeplassen. Det var avdelingsleder B som så situasjonen og filmet den.

Det som er fremkommet i møtet vil bli vurdert i etterkant av møtet. Avskjed vil bli vurdert. Beslutning vil foreligge 7.8.19 kl. 14.00. A vil komme til B på hans kontor for å hente beslutningen.

Protokollen ble signert av alle parter. A mottok beslutningen om avskjed den 7. august 2019 kl. 14:00.

A fremsatte krav om forhandlingsmøte umiddelbart etter å ha mottatt avskjeden. Forhandlingsmøtet ble avholdt den 12. august 2019 uten at A var til stede. En sentral tillitsvalgt i Fagforbundet, C, møtte på vegne av A da han var for nedbrutt til å delta selv. Partene kom ikke til enighet. A tok søksmål for Oslo tingrett den 3. oktober 2019 (...)

Om faktum for øvrig vises til lagmannsrettens bemerkninger nedenfor.

Vy Buss AS' anførsler i hovedtrekk

Lagmannsretten skal prøve arbeidsgivers begrunnelse på avskjedstidspunktet. Likevel kan det legges vekt på omstendigheter som ikke er særskilt angitt, men da bare så langt de er relevante for vurdering av begrunnelsen.

Ved bevisvurderingen gjelder alminnelig sannsynlighetsovervekt. Tidsnære bevis er av særskilt betydning.

Ved avskjed skal pliktbruddets art og omfang vurderes, og det skal foretas en bred rimelighets- og forholdsmessighetsvurdering. Jo grovere pliktbruddet er, jo mindre teller andre omstendigheter. Et pliktbrudd vil lettere anses grovt når det representerer et straffbart forhold, det er begått i tjeneste og det er et brudd på arbeidstakers kjerneforpliktelser. Terskelen er lavere når arbeidstaker tidligere har fått advarsel for tilsvarende overtredelse.

Å håndholde mobiltelefon under kjøring er i strid med lov og arbeidsgivers instruks. Det er en klar sammenheng mellom slik bruk og ulykker. Vy Buss AS har, blant annet av trafikksikkerhetshensyn, hatt fokus på dette. Høsten 2018 ble det ytterligere innskjerpet at bruk av håndholdt mobiltelefon under kjøring ikke var tillatt og at overtredelse kunne få betydning for arbeidsforholdet. Dette ble meddelt sjåførene på mange og forskjellige måter.

Under kjøringen 1. august 2019 brøt A forbudet til tross for tidligere tilsnakk i 2015 og advarsel i 2016. Kjøringen er dokumentert gjennom filming og As egen erkjennelse. Det oppsto blant annet en konkret trafikklfare idet bussen selv har et skadepotensiale, det var i et trafikkert område, det ble ikke brukt blinklys, As høyre hånd – som han holdt telefonen med – skjernet for utsikt gjennom sidespeilet, han skiftet fil, og det var passasjerer i bussen, As blikk var ikke fokusert mot trafikksituasjonen og han kjørte inn mot et lyskryss.

Hvem A snakket med og hva som var formålet med samtalen, er uten betydning. A hadde handlingsalternativ; han kunne ventet med å sette bussen i bevegelse til han hadde avsluttet telefonsamtalen.

As forsettlig lovbrudd og handling i strid med arbeidsgivers skjerpede reglement satt til å forhindre ulykker, utgjør et grovt pliktbrudd innenfor hans kjerneforpliktelse som bussjåfør. Forholdet gir grunnlag for avskjed. Han har brutt arbeidsgivers tillit til tross for tidligere advarsel og tilsnakk. Hans handling gir risiko for omdømmetap for busselskapet.

Et så alvorlig pliktbrudd gjør at det kreves mindre av forhold som er relevante i vurderingen av forholdsmessighet og rimelighet. Arbeidsgivers saksbehandling har vært korrekt og tilfredsstillende, og alle relevante momenter er vurdert og hensyntatt.

Omstendigheter som formålet med samtalen, at det kan ha vært et øyeblikks ubetenksomhet, at han var første dag på jobb etter fire måneders sykmelding, at bussen var en ny type for ham, at han ikke fant knappen for internkommunikasjon, at han var stresset på grunn av forsinkelser og at det eventuelt var driftssentralen som ringte ham, er alle irrelevante omstendigheter. Tingrettens vurdering av selskapets behandling av liknende tilfeller er feil, og uansett uten betydning idet alle slike hendelser må vurderes konkret. Uansett har selskapet, som en ansvarlig aktør i transportmarkedet, vurdert slike situasjoner konsekvent.

Avskjed som reaksjon er verken urimelig eller uforholdsmessig. Enhver avskjed vil ramme arbeidstaker hardt. Det kan i nærværende sak imidlertid ikke være avgjørende at A kommer i en vanskelig situasjon når pliktbruddet er så grovt.

Vedrørende oppsigelse som alternativ til avskjed, vil det samme grunnlag gjøre seg gjeldende. Terskelen for oppsigelse er imidlertid lavere, og må her subsidiært føre fram. En oppsigelse vil være saklig og ikke virke urimelig. Ved en oppsigelse ville A hatt to måneders oppsigelsestid.

A har ikke hatt noe økonomisk tap, da han har vært sykmeldt hele perioden. Det er ikke grunnlag for oppreisningserstatning.

Atter subsidiært kreves opphør av arbeidsforholdet. A har mistet enhver tillit, og kan ikke komme tilbake til jobb som sjåfør. Det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet skal fortsette, og lagmannsretten må fastsette en sluttdato.

Dersom A skulle få medhold av betydning, vil det ikke være grunnlag for å ilegge Vy Buss AS sakskostnader. Det må for tilfellet legges vekt på at A har avslått et rimelig forlikstilbud.

Det er nedlagt slik påstand:

Prinsipalt:

1. Vy Buss AS frifinnes.

Subsidiært:

2. As arbeidsforhold i Vy Buss opphører fra den dato retten fastsetter.

I begge tilfeller:

3. Vy Buss AS tilkjennes sakskostnader for tingretten og lagmannsretten.

As anførsler i hovedtrekk

Lagmannsretten kan prøve alle sider av saken. Det skal tas utgangspunkt i at arbeidsmiljøloven er en vernelov.

Det er arbeidsgivers uttrykte begrunnelse som er domstolens ramme for prøvingen. Retten skal da se bort fra andre mulige begrunnelser for sanksjonen. Her er begrunnelsen krystallklar, og ene og alene knyttet til

hendelsen 1. august 2019. Verken det som skjedde i 2015 eller 2016 har kommet til uttrykk, og disse forhold kan ikke trekkes inn i ettertid.

Det er situasjonen på sanksjonstidspunktet som skal prøves, og arbeidsgiver har bevisbyrden for at grunnlaget for sanksjonen foreligger.

Høyesterett har uttalt at terskelen for oppsigelse er høy. Den er enda høyere for avskjed. Dette setter også krav til saksbehandlingen. I dette tilfellet har Vy Buss AS verken klarlagt omstendighetene rundt hendelsen, eller utredet konsekvensene av avskjed/opsigelse for arbeidstaker.

As opptreden kvalifiserer ikke for avskjed, idet pliktbruddet ikke er grovt. Det vises blant annet til at en slik overtredelse strafferrettslig ikke er kraftig sanksjonert; boten er 1 700 kroner og førerkortet belastes med to prikker. Det foreligger klare unnskyldelige omstendigheter ved kjøringen, og samtalen A førte, var motivert av hensynet til arbeidsgiver.

Uansett er avskjed verken rimelig eller forholdsmessig. A utsettes for en urimelig forskjellsbehandling når det sammenliknes med mange andre tilfeller av tilsvarende karakter som Vy Buss AS har forholdt seg til. De har da blant annet nøydt seg med å gi advarsel. Når arbeidsgiver her samtidig har unnlatt nødvendige drøftinger og utredning, blir også grunnlaget for beslutningen utilstrekkelig, og konklusjonen blir feil. Vy Buss AS har blant annet ikke vektlagt at kjøringen var av kort varighet, kjørelengden var svært begrenset og årsaken til telefonsamtalen var forståelig. Videre var en del av årsaksbildet at A var ny på denne type buss, og at opplæringen var utilstrekkelig, herunder var han ikke gjort kjent med hvor knappen for internkommunikasjonen satt. Det bestrides at ikke A hadde tilstrekkelig oversikt over trafikkbildet. Trafikksituasjonen var ikke krevende, og den innebar ingen form for økt risiko.

I totalvurderingen ved valg av reaksjon har arbeidsgiver ikke tatt hensyn til As alder, omsorgsforpliktelser, helsesituasjon, manglende utdanning, språkvansker, manglende mulighet til å få annet arbeid m.v. Undersøkelser om dette har vært helt fraværende.

Tilfellet kvalifiserer heller ikke for oppsigelse, selv om kravene her er mindre strenge enn ved avskjed. Av de samme grunner som nevnt for avskjed, er en oppsigelse ikke saklig begrunnet. Den samlede vurdering er ikke gjort, og kan uansett ikke underbygge grunnlaget for en oppsigelse. En oppsigelse vil være urimelig.

Det er heller ikke grunnlag for en opphørsdom etter arbeidsmiljøloven § 15-14 tredje ledd. En avveining av partenes interesser gjør det ikke «åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter».

A har krav på erstatning. Han var sykemeldt fram til 8. april 2020. Fra da har han mottatt arbeidsavklaringspenger fra NAV. Disse er han pliktig til å tilbakebetale dersom han er berettiget til lønn i perioden. Hans gjennomsnittlige brutto månedslønn var 35 600 kroner, og tapet kreves erstattet fram til en eventuell dom i hans favør. I tillegg kreves feriepenger og oppreisningserstatning.

For sakskostnadsspørsmålet må det for tilfellet tas hensyn til styrkeforholdet mellom partene og det forlikstilbudet A framsatte, men som ble avvist av Vy Buss AS.

Det er nedlagt slik påstand:

I hovedsaken

1. Anken forkastes.
2. I tingrettens domsslutning pkt 3 gjøres den endring at erstatningsbeløpet for økonomisk tap økes etter rettens skjønn, oppad begrenset til økning av lønnstap påført fra og med april 2020 og frem til lagmannsrettens dom.
3. A tilkjennes sakskostnadene.

I krav om opphør:

1. Anken forkastes.
2. Til ankende parts subsidiære påstand: Vy Buss AS dømmes til å betale A erstatning etter rettens skjønn med tillegg av forsinkelsesrente etter forsinkelsesrenteloven fra forfall til betaling skjer.
3. A tilkjennes sakskostnadene.

Lagmannsrettens bemerkninger

Innledning

Lagmannsretten skal vurdere om avskjeden av A er rettmessig. Sanksjonen er hjemlet i arbeidsmiljøloven § 15-14 første ledd. Betingelsen for avskjed med øyeblikkelig fratreden er at det foreligger et grovt pliktbrudd. I tillegg skal det etter praksis gjøres en rimelighets- og forholdsmessighetsvurdering hvor både hensynet til arbeidstaker og arbeidsgiver tillegges vekt.

Dersom det ikke er grunnlag for avskjed, skal lagmannsretten vurdere om det er grunnlag for oppsigelse etter arbeidsmiljøloven § 15-14 tredje ledd. En oppsigelse må være saklig begrunnet i arbeidstakers forhold. Det forutsettes også her en samlet vurdering av rimelighet og forholdsmessighet, herunder skal det vurderes om det forelå alternative reaksjonsmåter.

Som ytterligere alternativ, dersom verken avskjed eller oppsigelse er en hjemlet reaksjon, skal lagmannsretten ta stilling til om arbeidsforholdet skal opphøre etter arbeidsmiljøloven § 15-14 tredje ledd. Dette kan besluttes av retten dersom det etter en samlet avveining av partenes interesser finnes åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter.

Dersom det ikke foreligger tilstrekkelig grunnlag for arbeidsforholdets opphør, skal det vurderes om det er grunnlag for kompensasjon for økonomiske tap og oppreisning.

Lagmannsretten kan prøve alle sider av saken, herunder det skjønn som ligger til grunn for arbeidsgivers vurderinger. Det er situasjonen på avskjedstidspunktet som skal prøves.

Hendelsen 1. august 2019

Den sentrale hendelsen i saken er kjøringen som fant sted 1. august 2019. Etter bevisføringen under ankeforhandlingen er den beskrivelsen som er gitt i tingrettens dom, og som er sitert ovenfor, dekkende også for lagmannsretten.

Etter det som er kommet fram under ankeforhandlingen, legges til grunn at kjøringen med håndholdt telefon varte noen få sekunder over en kort avstand. Bussen kjørte ut av busslomma og befant seg de nevnte sekundene i kjørebanelen før A avsluttet samtalen. A holdt telefonen i høyre hånd mot venstre øre. Lagmannsretten har ikke holdepunkter for at dette hindret As sikt i speilet, slik det er hevdet av arbeidsgiver. Filmopptaket gjort av B gir heller ikke grunnlag for anførselen om at A ikke rettet blikket i kjøreretningen med rett fokus på trafikksituasjonen, og at han ikke brukte retningsviseren da bussen forlot busslomma. A forklarte for lagmannsretten at han aktiviserte retningsviseren med spaken ved rattet med venstre hånd, og lagmannsretten kan ikke se at noe annet er sannsynliggjort. Videre legger lagmannsretten til grunn at A, når han kjørte bussen framover mot lyskrysset, hadde grønt lys. Bussen hadde lav fart, det var lyst og tørt og det var lite eller moderat ferdsel av andre kjøretøyer, syklist og fotgjengere. Selve trafikksituasjonen var oversiktlig, og det oppsto ingen farlige situasjoner.

Videre legger lagmannsretten til grunn at A ble stående i busslomma fordi han hadde problemer med å få lukket bakdøra på bussen. For å få hjelp var han i kontakt på telefon med vognkoordinator F i busselskapet. Ifølge Fs forklaring for lagmannsretten hadde de to én samtale med varighet på åtte til ni minutter hvor A ble orientert om reset-knappen for åpning og lukking av bakdøra. A fikk etter rådene lukket døra.

F forklarte videre at han hørte at A begynte å kjøre før samtalen ble avsluttet. A har på sin side forklart at han hadde to samtaler med busselskapet, den ene med F, den andre og siste for å varsle selskapet om forsinkelsen. Lagmannsretten legger om dette Fs forklaring til grunn. A må huske feil, noe som også samsvarer med at F bekreftet for lagmannsretten at en melding om en forsinkelse som den aktuelle verken var vanlig eller nødvendig. Til dette kommer at Fs forklaring er overensstemmende med hva som framgår av Bs film hvor man kan se at A avslutter samtalen kort tid etter at han har startet bussen og kjører ut i veibanen.

Det var under bevisføringen for lagmannsretten et tema at A var ukjent med hvor knappen for internkommunikasjon med busselskapet var. Det er på det rene at knappen satt på et annet sted i den el-drevne bussen han kjørte denne dagen enn det han var vant med fra bussene med fossilt drivstoff, og at A hadde liten erfaring med el-buss. Han har påberopt seg manglende opplæring som grunn til at han ikke visste hvor knappen

var. Etter lagmannsrettens syn kan han ikke høres med dette. Gjennom bevisføringen er det framkommet at A hadde hatt fått opplæring og at han hadde en viss, men tilstrekkelig erfaring som tilsier at må ha kjent til knappens plassering. Som erfaren sjåfør må det under enhver omstendighet i det minste kunne forutsettes at han hadde gjort seg kjent med hvordan han skulle nå buss-selskapet uten bruk av mobiltelefon. Dersom han ikke visste det, måtte han i alle fall ha sørget for å stoppe eller ikke igangsette bussen når han snakket i telefonen med for eksempel driftssentralen.

Det har videre vært anført at driftssentralen anroper sjåførene via deres mobiltelefoner. Lagmannsretten finner dette påfallende, men legger etter bevisføringen til grunn at arbeidsgiver har gitt klar instruks om at sjåføren ikke skal ta telefonen mens de kjører. Ved registrert anrop skal de ringe tilbake når bussen er stanset opp og forholdene tillater det.

VyBuss AS' holdning til bruk av håndholdt telefon under kjøring og As kunnskap

Det er for lagmannsretten gjennom framlagt forskning og statistikk som har sannsynliggjort at det er sammenheng mellom bruk av håndholdt mobiltelefon og ulykker. Slik bruk er også straffbar og klart i strid med den instruks som gjelder for sjåførene i Vy Buss AS. Selskapet innskjerpet dette høsten 2018. Det ble for lagmannsretten opplyst at innskjerpingen har medført nedgang i antall ulykker.

Videre legger lagmannsretten til grunn at Vy Buss AS har vært nøye med at selskapet i sin kommunikasjon om instruks, og innskjerpingen, har tatt høyde for at mange av selskapets sjåfører er fremmedspråklige. Instruks er gjort kjent på flere måter, herunder gjennom særskilt e-post, oppslag, kurs, direktesamtaler, sjåførhåndboka og oppfølging der det blir registrert overtredelse av instruks. Det er ingen tvil om at A kjente til instruks, og begrensede norsk-kunnskaper kan ikke ha vært til hinder for dette.

Etter bevisføringen er lagmannsretten heller ikke i tvil om at A kjente til konsekvensen av overtredelsen av forbudet og brudd på instruks. Det vises om dette blant annet til det oppslaget han har bekreftet å ha sett, Bs forklaring om at dette ble tydeliggjort på seminarer for alle sjåfører og hvor B registrerte at A deltok, samt til det som var tydeliggjort for A tidligere i arbeidsforholdet, jf. nedenfor.

As kunnskap bekreftes også av at han den 7. mars 2017 skrev under en «Brukererklæring» hvor det i punkt 4 heter:

Brudd på etiske retningslinjer. Lover, regler eller bestemmelser kan medføre disiplinær reaksjon, oppsigelse eller avskjed med anmeldelse til relevant myndighet.

Lagmannsretten finner det for øvrig påfallende at A har opplyst at han bare tre til fire ganger i året leser e-poster når han må ha vært kjent med at dette er en sentral kommunikasjonsform mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Lagmannsretten legger imidlertid under enhver omstendighet til grunn at A gjennom kommunikasjon med andre og/eller ledelsen var kjent med innholdet i Bs e-post til samtlige sjåfører 23. januar 2019 hvor det het:

Vær så snill IKKE bruk telefon under kjøring i det hele tatt og i alle fall ikke håndholdt. Du kan bli arbeidsledig for noe så dumt som en telefonsamtale eller sms, det er det ikke verd.

Tidligere hendelser

I ankesaken har det også vært fokus på tidligere forhold hvor A er blitt gjort oppmerksom på instruks om forbud mot håndholdt mobil og konsekvensene av dette. Forholdet har i seg selv også betydning idet hva som tidligere har funnet sted mellom partene vil kunne underbygge vurderingen av regelbruddets alvorlighet.

Sentralt om dette er hva som skjedde i 2016. Situasjonen er omtalt i drøftingsprotokoll fra 6. august 2019 (referert ovenfor). Her vises til protokollen fra drøftelsesmøte 13. januar 2016. Innkallingen til møtet i 2016 lyder:

Med bakgrunn i to skriftlige advarsler høsten 2015 og en ny hendelse i januar 2016 kalles du herved inn til drøftermøte etter Arbeidsmiljøloven § 15-1.

Dette betyr at arbeidsgiver ønsker å vurdere ditt ansettelsesforhold.

Konkret handler det om to skriftlige advarsler fra høsten 2015 samt at du den 11.01.2016 svingte ut fra holdeplass Olav Bergers vei mens du fremdeles blinket til høyre. Bilen som da var på siden av bussen greide å kaste seg over i venstre felt for å unngå kollisjon. Det ble da observert at du pratet i håndholdt mobiltelefon mens du kjørte bussen, du pratet videre i telefonen frem til Vårveien. Dette er alvorlige brudd både på interne retningslinjer og vegtrafikkloven.

I den forbindelse vises et til Arbeidsmiljøloven § 15-1 hvor det heter:

Før arbeidsgiver fatter beslutning om oppsigelse eller avskjed, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig, drøftes med arbeidstakeren og med arbeidstakerens tillitsvalgte, med mindre arbeidstakeren selv ikke ønsker det.

Med bakgrunn i ovennevnte innkalles du med dette til drøftingsmøte. 13.01.2016, kl 10.00 på mitt kontor. Du vil da få muligheten til å komme med dine synspunkter i saken. Du gis også anledning til å ha med tillitsvalgt eller en annen person du har tillit til.

Referatet fra møtet lyder som følger:

Bakgrunnen for møtet er arbeidsgivers vurdering av A sitt arbeidsforhold i Nettbuss AS. Det vises til innkalling til drøftingsmøte.

Mandag den 11.01.16 kjørte A leddbuss retning Åssiden, ved holdeplass Olav Bergers Vei blinket han til høyre og svingte ut i veien uten forvarsel. Bilen i høyre felt fikk kastet seg over i venstre felt for å unngå kollisjon. Føreren ser da at A prater i håndholdt mobiltelefon. Føreren av personbilen tuter og prøver å få kontakt uten at A reagerer. A prater i telefon så lenge føreren av personbil ser han (Krysset Vårveien). Det tas også med at A ble tilsnakket av sin teamleder for bruk av håndholdt telefon under kjøring i oktober 2015.

Arbeidstakers forklaring og syn på saken:

A sier at han ikke husker om han pratet i telefon på mandag, han sier han ikke liker å prate i telefonen men at han prater med driftssentralen. Han husker heller ikke at han ble tilsnakket for dette høsten 2015.

A sier han aldri mer han skal prate i håndholdt telefon mens han kjører buss eller betjener passasjerer. Dette gjelder uansett hvem som ringer. A er innforstått med at ved fremtid bruk av håndholdt telefon under kjøring vil hans ansettelsesforhold på nytt bli vurdert.

Så vel innkallingen som referatet er undertegnet av A. Lagmannsretten legger da til grunn at det som der framkommer er en korrekt gjengivelse. A kan da ikke høres med at *«han ikke husker at han pratet i telefonen på mandag»*, noe som etter lagmannsrettens syn også er påfallende ettersom det legges til grunn hva B forklarte om en tydelig henvendelse fra kilden, som var en svært sint bilist som identifiserte seg og ville bekrefte hendelsen om nødvendig. Det foreligger intet grunnlag for øvrig for å betvile den beskrivelse av situasjonen som framkommer av referatet. As forklaring om at han i møtet *benektet* hendelsen, kan da heller ikke legges til grunn.

B forklarte videre under ankeforhandlingen at også tilfellet i 2015 var basert på en ekstern melding. Ettersom denne ikke kunne dokumenteres ytterligere, og A sa at han ikke husket tilfellet, ble han ikke meddelt noen advarsel. Forholdet ble likevel tatt med i protokollen i 2016.

Lagmannsretten bemerker til dette at det da også for domstolen er vanskelig å legge til grunn at tilfellet fra 2015 skal anses dokumentert som grunnlag for reaksjoner i 2016 og 2019. For nærværende sak forholder lagmannsretten seg følgelig alene til det som skjedde i 2016 og 2019. Lagmannsretten går da heller ikke nærmere inn på andre advarsler eller andre omstendigheter som har vært påtalt i arbeidsforholdet, ettersom de verken er brukt som begrunnelse for avskjeden eller kan ses å danne noe selvstendig grunnlag i lagmannsrettens vurdering av om arbeidsforholdet skal opphøre.

For fullstendighetens skyld bemerker lagmannsretten at protokollen fra forhandlingsmøtet 12. august 2019 isolert sett kunne tyde på at det bare var tilfellet i 2019 som var grunnlag for reaksjonen. Her heter det:

Begrunnelsen for avskjeden er derfor hendelsen i seg selv, nemlig det å gjøre den vurderingen å kjøre ut av holdeplassen uten å avslutte telefonsamtalen som foregikk med håndholdt mobil. Dette gjelder selv om samtale var med driftssentralen, siden det tydelig er kommunisert både skriftlig og muntlig tidligere i ansettelsesforholdet.

Lagmannsretten mener imidlertid at sitatet må utfylles med det som utvetydig framkommer av innkallingen og referatet fra drøftingsmøtet, jf. ovenfor. Det er da ikke tvil om at arbeidsgiver begrunnet avskjeden med tilfellet i 2019 og det som var bakgrunnen for advarselen i 2016.

Oppsummering

Status pr 1. august 2019 kan etter bevisførselen oppsummeres slik:

A kan ikke høres med at han har hatt manglende kunnskap om det absolutte påbudet om ikke å bruke håndholdt mobiltelefon under kjøring. At han snakket med driftssentralen, er ingen unnskyldning; forbudet var formulert absolutt, og A har forstått at påbudet var begrunnet i hensynet til trafikksikkerheten. Det spiller i den sammenheng ingen rolle hvem han snakket med og årsaken til samtalen..

Kunnskap om konsekvensene av en overtredelse har nådd A både skriftlig og muntlig. Han visste at bruk av håndholdt telefon kunne medføre opphør av arbeidsforholdet. Dette må også langt på vei ses på som allmennkunnskap for en ansvarlig yrkesutøvende buss-sjåfør. Allerede innkallingen og referatet til drøftingsmøtet i 2016 viser As kunnskap om forbudet og konsekvensene av overtredelse. Han har også blitt advart og har, som det framkommer av referatet, forstått hva som ville kunne skje om han på nytt brøt forbudet.

Lagmannsretten ser heller ingen grunn til at ikke A skulle oppfatte det som skjedde i 2016 som en advarsel. Dette kommer klart og utvetydig til uttrykk i referatet. Det er ordlyden og den naturlige forståelse av innholdet som er avgjørende. At ordet «*advarsel*» ikke er brukt, er i denne sammenheng uten betydning.

Avskjed

De forhold som her er berørt, særlig hendelsen 1. august 2019, Vy Buss AS' kommuniserte og innskjerpede forbud mot håndholdt mobilbruk under kjøring, As kunnskap om forbudet og at han var ilagt en konsekvensorientert advarsel i 2016, er momenter i vurderingen om det foreligger et «*grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen*».

Etter lagmannsrettens syn er det ikke tvil om at A gjennom den beskrevne bruk av mobiltelefonen har gjort seg skyldig i et pliktbrudd som også er et brudd på arbeidsavtalen. Han var vel vitende om det eksisterende lovforbudet og arbeidsgivers instruks.

Etter en samlet og konkret vurdering konkluderer imidlertid lagmannsretten med at pliktbruddet ikke er «*grovt*» eller misligholdet «*vesentlig*». Ved den konkrete rettsanvendelsen er det tatt hensyn til at terskelen for avskjed er høy, og at dette har naturlig sammenheng med at umiddelbar fratreden representerer et betydelig inngrep overfor arbeidstakeren. Avskjed skal følgelig være noe arbeidsgiver bare unntaksvis kan gripe til, noe som reflekteres i kravet om grovhet og vesentlighet.

Lagmannsretten har ved sin vurdering lagt betydelig vekt på to forhold.

For det første framstår selve hendelsen som lite risikofylt. Det vises til det som er beskrevet ovenfor, og som er lagt til grunn av lagmannsretten. As kjøring ved anledningen 1. august 2019 skiller seg klart fra tilfeller hvor sjåføren bryter forbudet og instruksene med risiko for at det kan oppstå slike situasjoner som forbudet og instruksene er ment å forhindre. Det vises blant annet til kjøringens varighet, bussens hastighet, det samlede trafikkbildet, kjøreforholdene og den manglende sannsynligheten for at sjåføren hadde sin oppmerksomhet feilrettet.

For det andre var det over tre og et halvt år siden A mottok advarsel for tilsvarende forhold. Med dette legger lagmannsretten til grunn at han i den mellomliggende perioden forholdt seg til forbudet og arbeidsgivers instruks og følgelig ikke brukte håndholdt telefon mens han kjørte. Selv om en tidligere advarsel i seg selv er kvalifiserende for at overtredelsen anses som grov, legger lagmannsretten til grunn at tilfellet 1. august 2019 var situasjonsbestemt og sto i sammenheng med de tekniske utfordringene og at A var forsinket. Selv om han ikke kan høres med at han ikke trodde forbudet gjaldt for samtaler med driftsselskapet, gir situasjonen konkret vurdert et samlet inntrykk av i en viss grad av å kunne unnskyldes.

Grunnvilkåret om avskjed er med dette ikke oppfylt.

Det er for lagmannsretten etter dette ikke nødvendig å gå inn på helhetsvurderingen som skal gjøres ved bruk av avskjed som sanksjon. Retten kommer imidlertid tilbake til denne under vurderingen av oppsigelse som et alternativ.

Oppsigelse

For det tilfellet at det ikke er grunnlag for avskjed, er det fra arbeidsgiver gjort gjeldende at lagmannsretten må «bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre» ettersom «vilkårene for saklig oppsigelse er til stede», jf. arbeidsmiljøloven § 15-14, tredje ledd i. f.

Terskelen for kravet om saklighet ligger lavere enn det som fordres for bruk av avskjed som sanksjon. Terskelen er likevel høy, og arbeidsgiver «må kunne vise til gode grunner», jf. Rt-2011-1674, avsnitt 35.

Etter en samlet og konkret vurdering har lagmannsretten kommet til at Vy Buss AS hadde grunn til å si opp A. Det vises til drøftelsen ovenfor hvor lagmannsretten konkluderer med at det foreligger et pliktbrudd og et mislighold av arbeidsavtalen. Selv om lagmannsretten viker tilbake for å karakterisere pliktbruddet som grovt og misligholdet som vesentlig, representerer normbruddet i seg selv et forhold som gir grunnlag for en saklig oppsigelse. Dette gjelder særlig når A var kjent med forbudet, innskjerpingen høsten 2018 og begrunnelsen for arbeidsgivers instruks. Han var også tidligere advart, og var gjennom dette kjent med mulige konsekvenser dersom han ikke overholdt forbudet. Når Vy Buss AS har klare føringer for sine sjåfører begrunnet i trafikksikkerhet, må utgangspunktet være at selskapet som ansvarlig aktør i transportmarkedet kan iverksette tilpassede reaksjoner.

Det fordres imidlertid at arbeidsgiver undergir sanksjonsvurderingen en riktig saksbehandling og foretar en samlet og bred vurdering hvor den konkrete hendelsen vurderes i sammenheng med arbeidstakers situasjon og konsekvensene av en oppsigelse. Dette er avspeilet i et krav om at arbeidsgiver må veie begrunnelsen for oppsigelsen i en samlet rimelighets- og forholdsmessighetsvurdering.

Lagmannsretten har registrert at det ble gjennomført lovbestemt drøftingsmøte den 6. august og forhandlingsmøte den 12. august 2019. A møtte med en tillitsvalgt.

For den videre drøftingen har lagmannsretten delt seg i et flertall og et mindretall.

Flertallet, lagdommerne Heilmann, Remen og Aas og meddommer Markussen, bemerker at innholdet i protokollene i det alt vesentligste er konsentrert om hendelsen den 1. august. Etter bevisføringen for lagmannsretten legges det også til grunn at det var dette som var det sentrale temaet i møtene. Det er ikke spor i protokollen av at hensynet til A og konsekvensene av en avslutning av arbeidsforholdet for ham har vært drøftet, og flertallet kan ikke se at de opplysninger arbeidsgiver mente å ha hatt, er undergitt kontradiksjon og mulighet for oppfølging, klargjøring og utdyping fra A. Det er i denne sammenheng ikke tilstrekkelig at arbeidsgiver i forhandlingsmøtet stilte et åpent spørsmål til A om han hadde noe å tilføye. Også han må ha oppfattet situasjonen slik at det var hendelsen 1. august 2019 som mer eller mindre alene var teamet for diskusjonen.

Flertallet savner en tilstrekkelig bred konsekvensvurdering av den iverksatte sanksjonen. Når det ikke er innhentet nødvendig informasjon, vil det heller ikke være grunnlag for en helhetlig vurdering. Sanksjonen framstår da ikke som tilstrekkelig begrunnet. Dette blir også sentralt idet alternative handlemåter, som for eksempel en ny advarsel og kjøring uten tilgjengelig mobiltelefon, da ikke er vurdert.

Flertallet sitter etter ankeforhandlingen med et inntrykk av at Vy Buss AS hadde bestemt reaksjonen uavhengig av hva som måtte komme fram på de to møtene. Protokollen fra drøftelsesmøte 6. august bærer preg av dette. Her heter det: «Det som er fremkommet i møtet vil bli vurdert i etterkant av møtet. Avskjed vil bli vurdert. Beslutning vil foreligge 7.8.19 kl. 14.00. A vil komme til B på hans kontor for å hente beslutningen». Det er for flertallet vanskelig å forestille seg at A skulle komme til Bs kontor for å hente en beslutning om at han ikke ville bli avskjediget.

Bevisføringen for lagmannsretten har vist at Vy Buss AS, og særlig etter innskjerpingen høsten 2018, hadde nulltoleranse for bruk av håndholdt mobiltelefon under kjøring, og at avskjed som reaksjon for arbeidsgiver var uomgjengelig når A hadde en tidligere advarsel. Selv om Vy Buss AS' utgangspunkt er fortjenestefullt, synes selskapet, etter flertallets oppfatning, å ha mistet av syne at det uansett skal gjøres en helhetsvurdering.

Flertallet har for sin vurdering ikke behov for å gå inn i de mange enkelttilfellene som har vært framme i saken. Det er likevel registrert at Vy Buss AS i andre tilfelle har foretatt helhetsvurderinger som har gitt grunnlag for andre reaksjoner, så som advarsel.

Flertallets konklusjon er etter en samlet og konkret vurdering at avskjeden av A heller ikke står seg som oppsigelse.

Mindretallet, meddommer Hjelmås, finner at Vy Buss AS' saksbehandling har vært tilfredsstillende, og at den har gitt grunnlag for en tilstrekkelig bred vurdering av relevante forhold for både arbeidsgiver og arbeidstaker. A var kjent med forbudet og begrunnelsen for dette. Han var videre kjent med innskjerpelsen og konsekvensene av en overtredelse, og det er grunn til å legge betydelig vekt på at han tidligere var advart. Arbeidsgiver var kjent med As personlige forhold og konsekvensene for ham av at arbeidsforholdet opphørte. I en samlet vurdering, hvor også VY Buss AS' prioritering av trafiksikkerhet må tillegges vekt, er det imidlertid grunnlag for at disse personlige hensyn må vike.

Opphør av arbeidsforholdet

Etter arbeidsmiljøloven § 15-14 tredje ledd kan retten likevel i særlige tilfeller bestemme «*at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter*». Etter lagmannsrettens syn tilsier ordbruken at det for tilfellet eksempelvis kreves et kvalifisert og ikke reparabelt tillitsbrudd dersom bestemmelsen skal gis anvendelse.

Lagmannsrettens mindretall har ikke oppfordring til å ta standpunkt til denne problemstillingen.

Det er fra arbeidsgivers side anført som grunnlag for at arbeidsforholdet ikke kan fortsette, at arbeidsgiver ikke lenger har tillit til A som sjåfør. A har pekt på at han blant annet som følge av alder og språkproblemer ikke er i stand til å skaffe seg annen jobb. Han er villig til å underkaste seg strenge restriksjoner i arbeidet som buss-sjåfør.

Flertallet forstår at det er utfordrende for Vy Buss AS å forholde seg til As pliktbrudd. Dette gjelder særlig når forbudet mot bruk av håndholdt mobiltelefon under kjøring har vært framholdt som sentralt i deres arbeid for økt trafiksikkerhet. Samtidig er konsekvensene av arbeidsforholdets opphør for A så betydelige at det må fordres en bredere vurdering og en mer fleksibel holdning fra arbeidsgivers side. For flertallet ser det ut til at arbeidsgiver i for liten grad har vurdert at pliktbruddet framstår som mindre alvorlig, og det synes ikke å ha vært tatt med i vurderingen at det har gått over tre og et halvt år mellom advarselen i januar 2016 og hendelsen 1. august 2019. I dette lys framstår vurderingen om at A har mistet enhver nødvendig tillit, som unyansert. Sammenholdt med at Vy Buss AS gjennom den manglende samlede vurdering ikke har vurdert om en alternativ løsningsmodell kunne være mulig, kan flertallet ikke se at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter.

Konklusjon

Ankende part har etter flertallets syn verken fått medhold i sitt prinsipale, subsidiære eller atter subsidiære krav, og anken over tingrettens dom, slutningens punkt 1 og 2, forkastes.

Erstatning

Arbeidsmiljølovens § 15-14 fjerde ledd og § 15-12 andre ledd lyder.

(4) Arbeidstaker kan kreve erstatning dersom avskjeden er urettmessig. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 15-12 andre ledd.

(2) Arbeidstaker kan kreve erstatning dersom oppsigelsen er i strid med §§ 15-6 til 15-11. Erstatningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgivers og arbeidstakers forhold og omstendighetene for øvrig.

A har utvidet sitt krav på bakgrunn av forhold inntrådt etter tingrettens dom. Dette er det anledning til selv om ikke motparten samtykker, jf. tvisteloven § 29-4 tredje ledd og eksempelvis LA-2014-15802.

Også med hensyn til erstatning og oppreisning har lagmannsretten delt seg i et flertall og et mindretall.

Mindretallet, meddommer Hjelmås, finner ikke at det er grunnlag for verken erstatning eller oppreisning.

Flertallet finner at det foreligger grunnlag for erstatning. Selv om A kan bebreides for regelbruddet, legger flertallet til grunn at Vy Buss AS som arbeidsgiver burde handlet annerledes og gjennom det unngått en avskjed det ikke var grunnlag for. Når selskapet heller ikke har handlet adekvat med tanke på alternative løsninger, bør A settes i samme stilling som om han sto i arbeid. Dette innebærer at han skal holdes økonomisk skadesløs.

Flertallet legger til grunn at NAV har et refusjonskrav for utbetalte arbeidsavklaringspenger når Vy Buss AS' lønnsansvar opprettholdes. Dette gjelder fra det tidspunkt sykemeldingen opphørte den 8. april 2020. Om denne betraktningmåte vises til dommen inntatt i Rt-2012-1879. Feriepenger av beløpet vil være hjemlet i ferieloven, og lagmannsretten ser ikke behov for å avsi dom for dette. Tingretten har imidlertid avsagt dom for tidligere opptjente feriepenger med 28 933 kroner. Flertallet har ikke innvendinger mot grunnlaget og den beregning som fremkommer av tingrettens dom.

Det er dokumentert en gjennomsnitts brutto lønn pr måned med 35 600 kroner. Det er ikke framsatt innvendinger mot beløpet.

Flertallet legger til grunn at A har tapt lønn i åtte måneder, fram til 8. desember 2020. Ettersom A skal kompenseres for sitt økonomiske tap, beregnes dette følgelig til 35 600 kroner i åtte måneder. I tillegg kommer det av tingretten idømte beløp på 28 933 kroner. Forfallstidspunktet settes til 8. desember 2020. Beløpet settes avrundet og skjønnsmessig til 316 000 kroner og omfatter da også en skjønnsmessig beregnet kompensasjon for forsinket betaling.

Oppreisning

Når det gjelder kravet om oppreisning, finner flertallet at det skal gis en viss kompensasjon for den urettmessige avskjeden og den mangelfulle saksbehandlingen. Arbeidsgivers handlemåte har ført til en stigmatisering og merbelastning for A. I en samlet vurdering finner imidlertid flertallet at det må legges betydelig vekt på As eget forhold ettersom det var hans regelbrudd som har foranlediget hele saken.

Oppreisningsbeløpet fastsettes skjønnsmessig til 20 000 kroner.

Sakskostnader

Når det gjelder sakskostnader, har lagmannsretten delt seg i det tilsvarende flertall og mindretall.

Anken har ikke ført fram for de helt sentrale spørsmål om avskjed, oppsigelse og fratreden. Flertallet har justert oppreisningserstatningen, men i sum har A fått dom for et høyere beløp enn i tingretten.

Flertallet legger etter dette til grunn at A har vunnet saken. Tvisteloven § 20-2 første og andre ledd om at A har krav på å få dekket sine sakskostnader, kommer dermed som utgangspunkt til anvendelse. Flertallet skal legge sin avgjørelse til grunn for vurderingen av sakskostnadene for tingretten, jf tvisteloven § 20-9 andre ledd.

Flertallet har for begge instanser vurdert om det foreligger tungtveiende grunner som gjør det rimelig ikke å ilegge Vy Buss AS sakskostnader, jf unntaksregelen i § 20-2 tredje ledd.

Etter en samlet og konkret vurdering har flertallet kommet til at hver av partene må bære sine sakskostnader for tingretten, men at det ikke foreligger tilsvarende tungtveiende grunner for kostnadsdeling i ankeomgangen.

Ved vurderingen har flertallet lagt vekt på at Vy Buss AS hadde grunnlag for å få prøvd saken for tingretten. Dette har sammenheng med at As forklaring på en rekke punkter, da og fortsatt nå, har vært egnet til å tilsløre de faktiske omstendigheter. Det vises til hans forklaring om at han hadde to samtaler fra bussen, at han ikke kjente plasseringen av knappen for internkommunikasjon, at han ikke leste e-poster mer enn tre til fire ganger pr år og at han ikke kunne huske at han snakket i mobiltelefonen under hendelsen i 2016. For flertallet framstår forklaringene om dette som tilrettelagt.

Selv om disse omstendigheter likevel ikke har vært avgjørende for verken tingretten eller lagmannsrettens flertall, gir de i seg selv et visst grunnlag for å få saken i sin helhet belyst for domstolen. I forhold til dette får det i den samlede vurderingen av kostnadsansvaret ikke gjennomslag at Vy Buss AS kan bebreides for at

selskapet ikke foranlediget en bedre behandling hvor også alternative reaksjoner ble vurdert. Dette gjelder selv om handlemåten var berettiget begrunnet i en klar holdning til risikoen for konsekvenser av brudd på forbudet mot håndholdt telefon under kjøring. Det blir heller ikke avgjørende for vurderingen at Vy Buss AS under rettsmeklingen i tingretten avsto et tilbud fra A som kunne forhindre framtidig kjøring med håndholdt telefon.

Når anken har vært forgjeves, og saken langt på vei står i samme stilling som for tingretten, ser lagmannsretten ikke at det foreligger tungtveiende grunner for kostnadsdeling i ankeomgangen.

Mindretallet, meddommer Hjelmås, finner etter en samlet vurdering at det er grunnlag for at hver av partene bære sine kostnader for begge instanser.

Nødvendige kostnader skal dekkes. Advokat Pedersen har lagt fram en kostnadsoppgave på 188 250 kroner. Kravet bygger på et timeforbruk på 102,5 timer for prosessfullmektigen, fem timer for en advokatassistent. Til sammenlikning har advokat Lium framlagt en kostnadsoppgave for 112,5 timer på 331 875 kroner. Alle summer er uten merverdiavgift.

I tillegg til salærkostnaden kommer utgifter til vitner med 4 112 kroner.

Flertallet finner at advokat Pedersens sakskostnadsoppgave dekker nødvendige utgifter, og det har vært rimelig å pådra dem. Sakskostnadsoppgaven legges til grunn, jf tvisteloven § 20-5.

Dommen er avsagt under dissens.

DOMSSLUTNING

- 1. Anken over tingrettens dom, slutningens punkt 1 og 2, forkastes.*
- 2. Vy Buss AS dømmes til innen 8. desember 2020 å betale A 316 000 – trehundreogsekstentusen – kroner med tillegg av lovens forsinkelsesrente fra forfall til betaling skjer.*
- 3. Vy Buss AS dømmes til innen 8. desember 2020 å betale A oppreisningserstatning med 20 000 – tjuetusen – kroner med tillegg av lovens forsinkelsesrente fra forfall til betaling skjer.*
- 4. Hver av partene bærer sine sakskostnader for tingretten.*
- 5. I sakskostnader for lagmannsretten betaler Vy Buss AS innen to uker fra dommen er forkynt til A 192 362 – etthundreonittitotusentrehundreogsekstito – kroner.*