

## LE-1992-973

---

<b>INSTANS:</b>	Eidsivating lagmannsrett - Kjennelse
<b>DATO:</b>	1992-04-27
<b>DOKNR/PUBLISERT:</b>	LE-1992-973
<b>STIKKORD:</b>	Arbeidsforhold Arbeidsmiljøloven § 61, § 61 A
<b>SAMMENDRAG:</b>	Herredsretten avviste erstatningskrav som følge av urettmessig avskjed fra arbeidsretten, under henvisning til at det representerte et "krav som står i innbyrdes sammenheng med hovedkravet", jfr arbeidsmiljøloven § 61 A første ledd 2. pkt. og derfor kunne avvises på diskresjonært grunnlag etter samme ledds 3. pkt. Lagmannsretten fant at slikt erstatningskrav utgjorde selve "hovedkravet" for søksmål etter aml. kap. XII, og kunne derfor ikke avvises etter nevnte bestemmelse.
<b>SAKSGANG:</b>	- Hedmarken herredsrett Nr. 117 1988A førsteinstans - Eidsivating lagmannsrett LE-1992-973 K
<b>PARTER:</b>	Den kjærende part: Syed Abbas (Prosessfullmektig: Advokat Per Danielsen, Oslo). Kjæremotpart: 1. 3 S Fast Food AS, v/ styrets formann 2. Max Produkter AS 3. Max Produkter AS, dets konkursbo (Prosessfullmektig for kjæremot nr. 3: Advokat Arne Ovlien, Kongsvinger).
<b>FORFATTER:</b>	1. Lagdommer Hans Petter Lundgaard, formann 2. Lagdommer Gunvald Gussgard 3. Lagdommer Hilde Wiesener Haga

---

Det ble avsagt slik kjennelse :

Syed Abbas ble i 1987 permittert fra sin stilling som daglig leder i 3 S Fast Food AS, og meddelt at han heller ikke kunne regne med å bli gjeninnsatt. Han reiste arbeidsrettsak mot selskapet og dets angivelige rettsetterfølger, Max Produkter AS, for Hedmarken herredsrett med krav om at "avskjeden" skulle kjennes ugyldig og at han skulle gjeninnsettes og tilstås erstatning etter arbeidsmiljøloven § 66 femte ledd. Etter at stevning var uttatt gikk Max Produkter AS konkurs, og saksøker trakk konkursboet inn som part etter tvistemålsloven § 103 annet ledd. I brev av 4. november 1991 reiste herredsretten spørsmål om hensiktsmessigheten av å fortsette en så vidt gammel sak etter konkurs, og saksøker frafalt påstanden om gjeninnsettelse. Han fastholdt imidlertid erstatningskravet og mente han fortsatt hadde faktisk og rettslig interesse av å få fastslått at avskjeden var urettmessig. Den 4. februar 1992 tok Hedmarken herredsrett ex officio opp spørsmålet om å avvise erstatningskravet i kjennelse med slik slutning:

Saksøkers begjæring om behandling av erstatningskrav begrenset opp til en million kroner avvises fra arbeidsretten.

Begrunnelsen var at herredsretten mente erstatningskravet bare kunne behandles sammen med oppsigelsen (avskjedssaken) hvis det "ikke vil være til vesentlig ulempe for behandlingen av oppsigelsessaken", jf arbeidsmiljøloven § 61 A første ledd annet punktum. Den fant at behandling ville være til slik ulempe, bl.a. fordi det var "tvilsomt om det lar seg gjøre å tilveiebringe tilfredsstillende bevisførsel i det hele tatt", og fordi anførlene i saken var "sterkt motstridende og uoversiktlige".

Advokat Per Danielsen har på vegne av Syed Abbas rettidig påkjært avgjørelsen til Eidsivating lagmannsrett, til tross for herredsrettens standpunkt om at den ikke kan angripes ved rettsmidler, jf arbeidsmiljøloven § 61 A første ledds siste punktum.

Den kjærende part har nedlagt slik påstand:

Hedmarken herredsretts kjennelse av 4. februar 1992 i sak nr. 91-10640 A oppheves. Erstatningskravet hjemvises til fortsatt behandling for herredsretten.

Til støtte for dette anføres:

Herredsretten har begått feil både ved saksbehandlingen, bevisbedømmelsen og lovanvendelsen. Kjennelsen er avsagt uten at partene hadde fremmet krav om avvisning og uten at de fikk anledning til å uttale seg. Dette kan ha hatt betydning for utfallet, idet saksøker kunne imøtegå betraktningen om utilfredsstillende bevisførsel. Eventuell mangelfull bevisførsel kunne for øvrig ikke gå ut over ham, da det er kjæremotpartene som har bevisbyrden for avskjedens rettmessighet. Videre er det uriktig lovforståelse når herredsretten har sett erstatningskravet som et "krav som står i innbyrdes sammenheng med hovedkravet" i relasjon til arbeidsmiljøloven § 61 A første ledd. Etter den kjærende parts oppfatning er erstatningskravet selve hovedkravet i søksmål etter arbeidsmiljøloven kap. XII, og herredsretten hadde da ikke anledning til å avvise det på diskresjonært grunnlag.

Kjæremotpart nr. 1 og 2 har i tilsvar av 3. april 1992 henholdt seg til herredsretten så vel i resultat som i begrunnelse. De mener for øvrig at ethvert krav fra den kjærende part nå er foreldet, og at han ikke lenger har rettslig interesse i å fortsette saken. 3 S Fast Food AS er insolvent og avventer bare skifterettens begjæring om tvangsoppløsning.

Max produkter AS' konkursbo har v/ bobestyrer advokat Arne Ovlien nedlagt slik påstand:

Prinsipalt:

Kjæremålet avvises.

Subsidiært:

Herredsrettens kjennelse stadfestes.

Atter subsidiært:

Avvisningsspørsmålet hjemvises til fortsatt behandling i herredsretten.

Til støtte for dette anføres:

Boet er enig med herredsretten i at avskjedsspørsmålet er søksmålets hovedkrav, og erstatningskravet bare et "krav som står i innbyrdes sammenheng" med dette, jf arbeidsmiljøloven § 61 A første ledd. Herredsretten kunne derfor avvise behandlingen av erstatningskravet, og da en slik avgjørelse ikke kan angripes ved rettsmidler, må kjæremålet avvises, jf nevnte ledds siste punktum. Avgjørelsen er for øvrig materielt riktig, idet behandling av erstatningskravet utvilsomt ville være til "vesentlig ulempe" for behandlingen av avskjedsspørsmålet. Max Produkter AS ble først stiftet etter avskjedigelsen, og de som tidligere representerte 3 S Fast Food AS har ikke lenger interesse for saken. Konkursboet kan heller ikke se hvordan den kjærende part har rettslig interesse i fortsatt behandling når opprinnelig arbeidsgiver er under avvikling og etterfølgeren er gått konkurs uten å kunne gi dividende til uprioriterte fordringshavere. Endelig kan boet ikke se at herredsretten har begått saksbehandlingsfeil - og i hvert fall ikke slike som kan ha hatt betydning for utfallet.

Lagmannsretten må si seg enig med den kjærende part i at herredsrettens avgjørelse bygger på uriktig lovforståelse, og at erstatningskravet ikke er noe underordnet "krav som står i innbyrdes sammenheng med hovedkravet", jf arbeidsmiljøloven § 61 A første ledds annet punktum. Krav på erstatning som følge av urettmessig avskjed (oppsigelse) utgjør det helt sentrale krav en arbeidstaker kan fremme nettopp etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kap. XII. Kravet er særskilt hjemlet i § 66 annet ledd og § 66 femte ledd og kan enten fremmes alene eller i kombinasjon med krav om gjeninnsettelse eller fastsettelsesdom for at avskjed kjennes ugyldig. Hvis arbeidstaker bare fremmer et erstatningskrav, gjelder særskilt søksmålsfrist på 6 måneder, jf arbeidsmiljøloven § 61 nr. 3. Lovens § 61 A første ledds 2. punkt sikter således mot helt annerledes "utenforliggende" krav og motkrav, som bør kunne tas med under pådømmelsen etter mønster av regelen i tvistemålsloven § 326 om kumulasjon av ulike krav i saker med sakkyndige domsmenn.

Lagmannsretten er da også enig med den kjærende part i at herredsretten ikke har hjemmel i arbeidsmiljøloven § 61 A til å avvise erstatningskravet på diskresjonært grunnlag. Bestemmelsen i første ledds tredje punktum om at slik avgjørelse ikke kan angripes ved rettsmidler kommer følgelig heller ikke til anvendelse, og konkursboets påstand om avvisning av kjæremålet fører ikke frem.

Etter dette finner lagmannsretten at den kjærende parts erstatningskrav må bli å fremme for Hedmarken herredsrett etter arbeidsmiljøloven prosessuelle regler.

Lagmannsretten har da ikke tatt standpunkt til spørsmålet om den kjærende part fortsatt har tilstrekkelig rettslig interesse i forhold til hver av de 3 saksøkte.

Saksomkostninger er ikke påstått særskilt i forbindelse med kjæremålet, og tilkjennes heller ikke.

Kjennelsen er enstemmig.

Slutning :

Erstatningskravet fremmes for Hedmarken herredsrett etter arbeidsmiljølovens regler.