



## ROMERIKE OG GLÅMDAL TINGRETT

### KJENNELSE

---

**Avsagt:** 22.04.2022 i Romerike og Glåmdal tingrett, Eidsvoll  
**Saksnr.:** 21-130216TVI-TROG/TEID  
**Dommer:** Tingrettsdommer Anja Bech  
**Saken gjelder:** Oppsigelse i prøvetid, erstatning

---

Deleepan Baskaran	Advokat Mette Stavnem Hovik
Eirik Lyngås Kjæraas	Advokat Mette Stavnem Hovik
Ingvild Dahl Lillestrand	Advokat Mette Stavnem Hovik
Chakrit Hongwiangjan Rachløw Isachsen	Advokat Mette Stavnem Hovik
Lars-Andre Hegerholm	Advokat Mette Stavnem Hovik
Vetle Gutterud Ellingsen	Advokat Mette Stavnem Hovik
Erlend Steen Schnell	Advokat Mette Stavnem Hovik

### **mot**

Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden	Advokat Karoline Findalen Myhre
--	---------------------------------

---

## KJENNELSE

Saken gjelder spørsmål om avvisning som følge av oversittet absolutt søksmålsfrist, jf. arbeidsmiljøloven § 17-4.

### *Kort om sakens faktiske bakgrunn*

Det redegjøres kun summarisk for sakens faktiske bakgrunn, da denne i det vesentlige er ubestridt og er ikke avgjørende for avvisningsspørsmålet.

Saksøkerne ble ansatt som piloter i SAS henholdsvis 18. og 19. desember 2019, uten at det er behov for å redegjøre for dette i større detalj. Den avtalte prøvetiden var seks måneder.

Saksøkerne ble permittert på grunn av koronapandemien fra mars 2020. En nedbemanningssprosess som følge av samme pandemi ble igangsatt april 2020. Drøftelser om masseoppsigelser ble avholdt 28. april 2020.

Den 19. mai 2020 mottok saksøkerne epost hvor SAS informerte om at prøvetiden som følge av permitteringen ble forlenget. Prøvetiden ville uten forlengelsen være utløpt 18. og 19. juni 2020.

Oppsigelsene ble gitt i månedsskiftet juni/juli 2020, uten at det er behov for å detaljere dette i større grad. Det ble avholdt forhandlingsmøte 3. september 2020. Uenigheten om forlengelsen/utløpet av prøvetiden var tema i forhandlingsmøtet.

Når det gjelder saksøkerne Kjæraas og Lillestrand ble disse ved oppsigelsen gitt 6 måneders oppsigelsestid. De mottok ny henvendelse 20. juli 2020 med rettet oppsigelsestid på 14 dager, i likhet med de øvrige saksøkerne.

Varsel om søksmål ble sendt 30. november 2020.

Stevning i saken kom inn 17. september 2021. Rettidig tilsvare forelå 16. november 2021, hvor det ble nedlagt påstand om avvisning av saken.

Retten besluttet å avgjøre avvisningsspørsmålet etter muntlig forhandling. Rettsmøtet ble avholdt 7. april 2022. I henhold til avtale holdt hver av advokatene hvert sitt innlegg med tillegg av replikk og duplikk. Bevisførsel for øvrig fremkommer av rettsboken.

### *Saksøker har grove trekk anført følgende:*

Søksmålsfristene i stillingsvernsaker etter arbeidsmiljøloven § 17-4 (1) kommer ikke til anvendelse fordi bestemmelsen etter sin ordlyd og sammenheng bare gjelder krav om ugyldig oppsigelse og erstatning for ugyldig oppsigelse, det vil si stillingsvernsakene.

Oppsigelsenes gyldighet er ikke bestridt i saken, og er heller ikke grunnlaget for kravet i saken. Dette er følgelig ikke en stillingsvernsak.

Grunnlaget for betalingskravene er tariffavtalen (SAS-NSF 2017-2020 § 18) og manglende adgang til å forlenge prøvetiden for alle saksøkerne. Kravet må kategoriseres som lønnskrav; et alminnelig krav på ytelse etter arbeidsavtalen (og lov/tariffavtale som utfyller arbeidsavtalen). Kravet er omtalt og kategorisert som krav på lønn i oppsigelsestiden, noe som fremgår av stevningen og den nedlagte påstanden, og kravet har aldri blitt omtalt som

noe annet. Formålet med søksmålsfristene i arbeidsmiljøloven treffer ikke i denne saken. Det er ikke noe i forarbeidene til loven som tilsier at krav på lønn er omfattet av de spesielle søksmålsfristene, det presiseres derimot at søksmålsfristene kun gjelder nettopp stillingsvernsakene. Reelle hensyn tilsier også saksøkernes oppfatning av spørsmålet er riktig.

Alternativt grunnlag for Eirik Lyngås Kjæraas og Ingvild Dahl Lillestrand er inngått avtale om oppsigelsestid på seks måneder med de to saksøkte og at påbudet om 6 måneder oppsigelsestid i oppsigelsene heller ikke kan trekkes tilbake.

*Saksøker nedla følgende påstand;*

1. Sak nr. 21-130216TVI-TROG/TEID fremmes.

*Saksøkte har i grove trekk anført følgende;*

SAS anfører at søksmålsfristen i arbeidsmiljøloven § 17-4 første ledd gjelder i saken, og følgelig at søksmålet må avvises som for sent fremsatt. Det er ikke uenighet mellom partene om at søksmålet er for sent fremsatt hvis søksmålsfristen i §17-4 gjelder i saken.

Søksmålsfristen i § 17-4 gjelder for erstatning som kreves i forbindelse med "tvist om oppsigelse". Saken mellom SAS og saksøkerne gjelder uenighet om oppsigelsene er meddelt innenfor eller utenfor prøvetid, og er følgelig en tvist om oppsigelse. Det følger videre av forarbeidene at søksmålsfristens anvendelsesområde er stillingsvernssaker. Riktig oppsigelsestid er en del av stillingsvernet.

Høyesteretts avgjørelser i HR-2021-2042-U og Rt-2009-723 viser at fristregelen i § 17-4 skal forstås i tråd med SAS' syn. Saksøkerne pretenderer å ha erstatningskrav for tap som de lider som følge av oppsigelsene. Kravene kan i alle tilfeller ikke ses uavhengig av oppsigelsene. Tenkers oppsigelsene bort, har ikke saksøkerne noe krav.

Saksøkerne pretenderer ikke å ha et krav som utelukkende bygger på arbeidsavtalen. Det er ikke avgjørende at saksøkerne kategoriserer kravet som et lønnskrav. Retten skal prøve hva slags krav som i realiteten gjøres gjeldende. Arbeidstakerne har ikke stilt sin arbeidskraft til disposisjon i perioden og kravet er dermed ikke et lønnskrav etter arbeidsavtalen eller tariffavtalen.

Det alternativet grunnlaget som saksøkerne Kjæraas og Lillestrand gjør gjeldende fører ikke til at saken stiller seg annerledes for de to.

Fristreglenes formål og generelle rimelighetsbetraktninger støtter ytterligere opp om at regelen skal forstås i tråd med ordlyden.

*Saksøkte har nedlagt følgende påstand;*

1. Saken avvises.
2. Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden tilkjennes sakens kostnader.

*Rettenes merknader*

Retten må ta stilling til om søksmålsfristen i arbeidsmiljøloven § 17-4 gjelder. Dersom det er tilfellet, er saken fremmet utenfor lovens frist. Søksmålsfristen er en absolutt prosessforutsetning, og saken skal avvises om fristen er oversittet.

Arbeidsmiljøloven § 17-4 gir regler om søksmålsfrister i tvister om oppsigelse, avskjed, suspensjon mv. Bestemmelsens første og annet 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.
- 2) Søksmålsfristen etter første ledd regnes fra forhandlingenes avslutning. Er forhandlinger ikke holdt, regnes fristen fra de tidspunkter som er nevnt i § 17-3 andre ledd.

Fristene er absolutte og gjelder uavhengig av om de forhold som påberopes som grunnlag for søksmålet, var kjent for arbeidstageren da søksmålsfristen løp, jf. HR -2021-2042-U.

Det er ubestridt at erstatningskrav som følge av selve oppsigelsen omfattes av fristreglene i arbeidsmiljøloven. Det er samtidig klart at fristreglene ikke er til hinder for å fremme et erstatningskrav som ikke følger av selve oppsigelsen, men har et annet selvstendig grunnlag enn ansettelsesforholdet, se Rt-2009-723 avsnitt 31 og HR-2021-2042-U avsnitt 24.

Spørsmålet i denne saken er altså om saksøkernes tap er lidt som følge av selve oppsigelsen.

Spørsmålet i den underliggende hovedsaken er om oppsigelsene er meddelt innenfor eller utenfor prøvetiden. Dette beror på om arbeidsgiver, SAS, hadde anledning til å forlenge prøvetiden som følge av permitteringer, jf. aml. § 15-6 fjerde ledd. Dette er igjen et spørsmål om arbeidstakerens fravær i permisjonstiden anses å være fravær som var forårsaket av arbeidsgiver.

Saksøkerne krever kompensert det økonomiske tapet de har lidt ved at de fikk lønn i oppsigelsestid på 14 dager, og ikke i 6 måneder, som de anfører å ha krav på. Påstanden i stevningen er utformet på følgende måte:

1. Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden ved styrets leder dømmes til å betale lønn til Delepan Bakseran, Eirik Lyngås Kjæraas, Ingvild Dahl Lillestrand, Isachsen, Lars-Andre Hegerholm, Philip Wassberg og Erlend Schnell i oppsigelsestid frem til oppsigelsestidens utløp 31. desember 2020 med tillegg av forsinkelsesrente etter forsinkelsesrenteloven, fra forfall til betaling skjer.
2. Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden ved styrets leder dømmes til å betale lønn til Vetle Ellingsen tilsvarende seks måneder oppsigelsestid med tillegg av forsinkelsesrente etter forsinkelsesrenteloven, fra forfall til betaling skjer.

Søksmålsfristen i loven § 17-4 gjelder stillingsvernsakene. Stillingsvern omfatter særlig reglene som beskytter arbeidstaker mot uberettiget oppsigelse og avskjed, men inkluderer også de omstendigheter oppsigelse og avskjed skjer under, herunder regler om oppsigelsesfrister og tvisteløsning, og at arbeidstaker beholder stillingen den tiden vedkommende har rett på stilling, og at arbeidstaker er sikret lønn i den tiden man har krav på stilling.

Hva saksøkerne har kalt, eller kategorisert kravet som, er ikke avgjørende. Det avgjørende er hvordan kravet rettslig må klassifiseres, og hvorvidt dette omfattes av søksmålsfristene.

Det er enighet om at arbeidsmiljøloven § 17-1 kommer til anvendelse på saken; søksmål om rettigheter etter arbeidsmiljøloven. Saksøker har påberopt seg aml. § 15-6 som rettslig grunnlag for sitt krav. Saksøkerne har også hatt forhandlingsmøte etter aml. § 17-3, hvoretter spørsmålet om forlenget prøvetid etter det opplyste var tema, og også bestridt.

Problemstillingen retten er bedt om å ta stilling til i den underliggende saken er hvorvidt arbeidsgiver etter arbeidsmiljølovens regler har forholdt seg korrekt hva gjelder prøvetidens lengde, gyldigheten av prøvetidsforlengelsen, herunder dermed spørsmålet om riktig oppsigelsestid og rett kompensasjon for riktig periode. Det er således et spørsmål om arbeidsforholdet skal opphøre to uker eller seks måneder etter oppsigelsen, altså tidspunktet for arbeidsforholdets opphør. Etter rettens oppfatning er dette kjernespørsmål ved vurderingen av om oppsigelsen og oppsigelsesprosessen kan sies å være riktig eller ikke, og hører under stillingsvernsakene. Dette gjelder selv om en oppsigelsestid på seks måneder i seg selv er hjemlet i tariffavtalen.

Saksøkernes krav er i realiteten ikke et krav på lønn for utført arbeid. Det er et krav om godtgjørelse for den korrekte og presise oppsigelsesperioden, etter arbeidsmiljølovens regler om fastsettelse og forlengelse av prøvetid, og derigjennom avtalt oppsigelsestid, etter en gjennomført oppsigelsesprosess. Det er oppsigelsestidens lengde som er grunnlaget for kravet, ikke utført arbeid. Dette gjelder uavhengig av at saksøkerne stilte sin arbeidskraft til disposisjon, og om det ble tilbudt eller utført arbeid i oppsigelsestiden eller ikke. Saksøkerne hadde ikke hatt noe krav om de ikke var oppsagt. Dersom arbeidsgiver har opptrådt riktig etter arbeidsmiljøloven § 15-6 om prøvetidsforlengelse, har saksøkerne heller ikke noe krav.

Det ble avholdt forhandlingsmøte om oppsigelsene, herunder om oppsigelsesperioden lengde, og saksøkerne hadde således også foranledning til å innrette seg etter søksmålsfrister, jf. aml. § 17-4 annet ledd.

Retten finner etter dette at kravet er som en følge av opphøret av arbeidsforholdet, og søksmålsfristene gjelder.

Når det gjelder saksøkerne Kjæraas og Lillestrand, ble disse ved oppsigelsene først meddelt oppsigelsesfrist på 6 måneder. Dette ble akseptert av Kjæraas ved epost 8. juli 2020. SAS sendte så den 20. juli 2020 ny epost og endret/presiserte oppsigelsesfristen til 14 dager, i likhet med de øvrige saksøkerne. Forhandlingsmøtet var som nevnt over, 3. september 2020. Spørsmålet er om Kjæraas, har inngått bindende avtale om en oppsigelsesfrist på 6 måneder, og om Lillestrand fikk et påbud om 6 måneders oppsigelsestid som ikke kunne trekkes tilbake, og om dette endrer deres rettslige stilling sammenlignet med de øvrige saksøkerne.

Retten kan ikke se at disse forholdene innebærer at søksmålsfristen ikke skal komme til anvendelse også overfor disse to saksøkerne. Også for disse er det et spørsmål om de har fått godtgjort for anført riktig oppsigelsesperiode, eller ikke. Spørsmålet henger sammen med oppsigelsene som ble gitt, og oppsigelsestiden arbeidsgiver har forholdt seg til, selv om det underliggende materielle spørsmålet ville kunne ha stillet seg annerledes for de to gruppene med saksøkere.

Etter dette blir saken å avvise.

#### *Saksomkostninger*

Saksøkte har vunnet saken, og har i utgangspunktet krav på å få sine omkostninger dekket, jf. tvisteloven § 20-2 første og annet ledd.

Saksøkte, ved advokat Myhre har fremmet krav på sakskostnader på samlet 110 250 kroner, uten mva.

Saksøker har anført at unntaksreglene i tvisteloven § 20-2 tredje ledd kommer til anvendelse.

Fra HR-2012-308-U hitsettes følgende som en oppsummering av det rettslige utgangspunktet:

Tvisteloven § 20-2 tredje ledd første punktum bestemmer at den tapende part helt eller delvis kan fritas fra sakskostnadsansvar «hvis tungtveiende grunner gjør det rimelig». Etter § 20-2 tredje ledd andre punktum bokstav c skal det ved vurderingen blant annet «legges særlig vekt på ... om saken er av velferdsmessig betydning og styrkeforholdet partene imellom tilsier slikt unntak». Det følger av denne bestemmelse at det ikke er tilstrekkelig for å bli fritatt for sakskostnadsansvar at saken har stor velferdsmessig betydning for den tapende part, og at det er stor forskjell på styrkeforholdet mellom partene, jf. Rt-2011-586. Den overordnede norm er at tungtveiende grunner gjør det rimelig å fritta fra ansvar. Dette innebærer at det for å fritta for omkostningsansvar etter § 20-2 tredje ledd bokstav c må komme noe i tillegg til velferdsmessig betydning og ulikt styrkeforhold – for eksempel at avgjørelsen har budt på tvil, at saken har prinsipiell interesse eller at den tapende part ellers har hatt god grunn til å få saken prøvd for domstolene.

Saksøkerne er arbeidstakere, likevel slik at det er deres arbeidstakerorganisasjon LO som prosederer saken. Saksøkte er representert ved NHO, som uavhengig av fagorganisering hos saksøkerne, må anses som den sterke part. Saken var av velferdsmessig betydning for arbeidstakerne.

Uansett har retten funnet å legge særlig vekt på at den tapende part hadde god grunn til å få saken prøvd for domstolen, og retten finner at saken har budt på noe tvil. Saken reiser også prinsipielle rettslige spørsmål, som naturlig må få sin avgjørelse i domstolen.

Etter dette har retten kommet til at hver av partene bærer egne omkostninger.

## SLUTNING

1. Sak nr. 21-130216TVI-TROG/TEID avvises.
2. Sakskostnader tilkjennes ikke.

Retten hevet

Anja Bech

Veiledning om anke i sivile saker vedlegges.

*Dokument i samsvar med original.  
Malin Skoglund  
førstekonsulent*

## Veiledning om anke i sivile saker

I sivile saker er det reglene i tvisteloven kapitler 29 og 30 som gjelder for anke. Reglene for anke over dommer, anke over kjennelser og anke over beslutninger er litt ulike. Nedenfor finner du mer informasjon og veiledning om reglene.

### Ankefrist og gebyr

Fristen for å anke er én måned fra den dagen avgjørelsen ble gjort kjent for deg, hvis ikke retten har fastsatt en annen frist. Disse periodene tas ikke med når fristen beregnes (rettsferie):

- fra og med siste lørdag før palmesøndag til og med annen påskedag
- fra og med 1. juli til og med 15. august
- fra og med 24. desember til og med 3. januar

Den som anker, må betale behandlingsgebyr. Du kan få mer informasjon om gebyret fra den domstolen som har behandlet saken.

### Hva må ankeerklæringen inneholde?

I ankeerklæringen må du nevne

- hvilken avgjørelse du anker
- hvilken domstol du anker til
- navn og adresse på parter, stedfortredere og prosessfullmektiger
- hva du mener er feil med den avgjørelsen som er tatt
- den faktiske og rettslige begrunnelsen for at det foreligger feil
- hvilke nye fakta, bevis eller rettslige begrunnelser du vil legge fram
- om anken gjelder hele avgjørelsen eller bare deler av den
- det kravet ankesaken gjelder, og hvilket resultat du krever
- grunnlaget for at retten kan behandle anken, dersom det har vært tvil om det
- hvordan du mener at anken skal behandles videre

### Hvis du vil anke en tingrettsdom til lagmannsretten

Dommer fra tingretten kan ankes til lagmannsretten. Du kan anke en dom hvis du mener det er

- feil i de faktiske forholdene som retten har beskrevet i dommen
- feil i rettsanvendelsen (at loven er tolket feil)
- feil i saksbehandlingen

Hvis du ønsker å anke, må du sende en skriftlig ankeerklæring til den tingretten som har behandlet saken. Hvis du fører saken selv uten advokat, kan du møte opp i tingretten og anke muntlig. Retten kan tillate at også prosessfullmektiger som ikke er advokater, anker muntlig.



Det er vanligvis en muntlig forhandling i lagmannsretten som avgjør en anke over en dom. I ankebehandlingen skal lagmannsretten konsentrere seg om de delene av tingrettens avgjørelse som er omtvistet, og som det er knyttet tvil til.

Lagmannsretten kan nekte å behandle en anke hvis den kommer til at det er klart at dommen fra tingretten ikke vil bli endret. I tillegg kan retten nekte å behandle noen krav eller ankegrunner, selv om resten av anken blir behandlet.

#### Retten til å anke er begrenset i saker som gjelder formuesverdi under 250 000 kroner

Hvis anken gjelder en formuesverdi under 250 000 kroner, kreves det samtykke fra lagmannsretten for at anken skal kunne bli behandlet.

Når lagmannsretten vurderer om den skal gi samtykke, legger den vekt på

- sakens karakter
- partenes behov for å få saken prøvd på nytt
- om det ser ut til å være svakheter ved den avgjørelsen som er anket, eller ved behandlingen av saken

#### **Hvis du vil anke en tingretts kjennelse eller beslutning til lagmannsretten**

En *kjennelse* kan du som hovedregel anke på grunn av

- feil i de faktiske forholdene som retten har beskrevet i kjennelsen
- feil i rettsanvendelsen (at loven er tolket feil)
- feil i saksbehandlingen

Kjennelser som gjelder saksbehandlingen, og som er tatt på bakgrunn av skjønn, kan bare ankes dersom du mener at skjønnsutøvelsen er uforsvarlig eller klart urimelig.

En *beslutning* kan du bare anke hvis du mener

- at retten ikke hadde rett til å ta denne typen avgjørelse på det lovgrunnlaget, eller
- at avgjørelsen åpenbart er uforsvarlig eller urimelig

Hvis tingretten har avsagt dom i saken, kan tingrettens avgjørelser om saksbehandlingen ikke ankes særskilt. Da kan dommen isteden ankes på grunnlag av feil i saksbehandlingen.

Kjennelser og beslutninger anker du til den tingretten som har avsagt avgjørelsen. Anken avgjøres normalt ved kjennelse etter skriftlig behandling i lagmannsretten.

#### **Hvis du vil anke lagmannsrettens avgjørelse til Høyesterett**

Høyesterett er ankeinstans for lagmannsrettens avgjørelser.

Anke til Høyesterett over *dommer* krever alltid samtykke fra Høyesteretts ankeutvalg. Samtykke gis bare når anken gjelder spørsmål som har betydning utover den aktuelle saken, eller det av andre grunner er særlig viktig å få saken behandlet av Høyesterett. Anke over dommer avgjøres normalt etter muntlig forhandling.

Høyesteretts ankeutvalg kan nekte å ta anker over *kjennelser* og *beslutninger* til behandling dersom anken ikke reiser spørsmål av betydning utover den aktuelle saken, og heller ikke andre hensyn taler for at anken bør prøves. Anken kan også nektes fremmet dersom den reiser omfattende bevisspørsmål.

Når en anke over kjennelser og beslutninger i tingretten er avgjort ved kjennelse i lagmannsretten, kan avgjørelsen som hovedregel ikke ankes videre til Høyesterett.

Anke over lagmannsrettens kjennelser og beslutninger avgjøres normalt etter skriftlig behandling i Høyesteretts ankeutvalg.