



7 JUL 2016

Dok 85

Advokat Elisabeth Bjelland  
SAFE  
Postboks 145  
  
4001 STAVANGER

Deres referanse

Vår referanse

Dato

15-187441TVI-JARE

06.07.2016

## Forkynning Safe - Cosl Offshore Management AS

Vedlagt følger bekreftet utskrift av Jæren tingretts dom av 05.07.2016.

Vi ber deg på vegne av din part vedta forkynning og straks fylle ut kvitteringen og sende den tilbake. Utskriften anses som hovedregel forkynt når den er kommet til advokatens kontor.

Vi ber deg anføre på skjemaet når utskriften er kommet til kontoret og, i tilfelle fravær, når advokaten tidligst har hatt anledning til å se den.

Jæren tingrett

Dagny Egeland  
saksbehandler



---

**Postadresse**

Postboks 92, 4302 Sandnes

**Sentralbord**

52 00 46 00

**Saksbehandler**

Gyro Sordal Eide

**Bankgiro****Organisasjonsnummer**

974734915

**Kontoradresse**

Olav V's plass 1, 4306 Sandnes

**Telefaks**

51 66 30 80

**Telefon****Ekspedisjonstid**

0800-1500

**Internett/E-post**

jaren.tingrett@domstol.no

Sendes tilbake til:

Jæren tingrett

Postboks 92, 4302 Sandnes

**Kvittering for mottak av forkynning  
15-187441TVI-JARE**

Forkynning av dom av 05.07.2016 vedtas.

Utskriften kom til mitt kontor den \_\_\_\_\_

Grunnet \_\_\_\_\_

kunne jeg tidligst se utskriften den \_\_\_\_\_

---

*Dato*

*Underskrift*  
Advokat Elisabeth Bjelland





7\_ JUL 2016

## JÆREN TINGRETT

### DOM

---

**Avsagt:** 05.07.2016 i Jæren tingrett, Sandnes

**Saksnr.:** 15-187441TVI-JARE

**Dommer:** Tingrettsdommer Geir Thowsen Tonning

**Meddommere:** Personalsjef Berit Evensen Grassdal  
Hov.tillitsv.N-Fagf Astrid Karin Sola

**Saken gjelder:** Utgangspunkt for oppsigelsesfrist (arbeidsmiljøloven - aml)

---

Gruppedeltakere i gruppesøksmål Advokat Elisabeth Bjelland

**mot**

Cosl Offshore Management AS Advokat Kristin Mørkedal



## DOM

Saken gjelder utgangspunktet for beregning av oppsigelsestiden ved masseoppsigelse i arbeidsforhold. Hovedspørsmålet i saken er når oppsigelsene er "kommet fram" når de er sendt både ved e-post som er mottatt før månedsskiftet og ved rekommandert brev som først er mottatt etter månedsskiftet.

### Tingrettens behandling av søksmålet

Stevning i gruppesøksmål innkom til retten den 25.11.2015. Stevningen ble tatt ut av fagforeningen SAFE og saken ble reist mot COSL Offshore Management AS (COSL) med påstand om at saksøkte skulle tilpliktes å utbetale en ekstra månedslønn til saksøkerne/gruppemedlemmer som alle er blitt oppsagt. I stevningen ble det krevd at saken skulle gå som gruppesøksmål. Rettidig tilsvaret med påstand om frifinnelse ble inngitt av advokat Kristin Mørkedal på vegne av saksøkte den 12.01.2016. I tilsvaret anførte bedriften at saken ikke burde gå som gruppesøksmål.

Retten avsa kjennelse om behandlingen som gruppesøksmål den 09.03.2016. Etter at det ble foretatt retting den 18.04.2016, lyder slutningen:

1. *Sak 15-187441TVI-JARE fremmes som gruppesøksmål etter tvisteloven § 35-6.*
2. *Rammen for gruppesøksmålet er krav på å få dekket økonomisk tap som følge av arbeidsgivers måte å beregne oppsigelsestiden på overfor de arbeidstakere i selskapet COSL Offshore Management AS som har fått oppsigelse av sitt arbeidsforhold ved e-post datert 30.06.2015, og hvor arbeidsgiver har beregnet oppsigelsestiden fra antatt mottakelse av e-post.*
3. *Som grupperepresentant oppnevnes Andre Sørheim.*
4. *Varsel om gruppesøksmål besørges av grupperepresentanten slik det er nærmere beskrevet i premissene.*
5. *Fristen for registrering som gruppemedlem er 20. april 2016.*

I planleggingsmøte den 17.03.2016 ble det drøftet å dele behandlingen av saken, og en mulig skriftlig behandling av de spørsmål som først og fremst gjelder forståelsen av bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven av 17. juni 2005 nr. 62 (AML). Samtidig ble fristen for påmelding til gruppesøksmålet utsatt til 20.05.2016.

Etter at partene hadde gitt sin tilslutning, traff retten den 22.04.2016 følgende beslutning:

*Retten beslutter deling av saken i medhold av tvisteloven § 16-1, første og annet ledd, slik at det skal forhandles særskilt og avsies særskilt dom vedrørende påstanden om at COSL Offshore Management AS tilpliktes å utbetale det økonomiske tapet hver enkelt saksøker er påført ved at oppsigelsestiden er beregnet fra 1. juli 2015. Under forutsetning av at saksøkerne får medhold, behandles og pådømmes deretter utmåling av tapet og krav på erstatning for ikke-økonomisk tap, særskilt.*



*Partene har ikke avtalt skriftlig behandling av noen del av saken, og denne behandlingsmåten er derfor ikke aktuell.*

Nytt planleggingsmøte ble avholdt den 02.05.2016. Hovedforhandling ble da berammet til 16.06.2016 i tinghuset i Sandnes.

Det har meldt seg 39 gruppedeltakere innen fristen:

Akseth, Pål Robert	Anthonsen, Jan Peter	Asheim, Stian
Aulesjord, Hans	Bolstad, Ole	Brandal, Helene Jensen
Breivik, Jørgen Ladsten	Brendø, Oddvar	Bringsverd, Thomas
Bruflat, Steffen Skar	Bøe, Roy Andre	Dalby, Bjørn Olav
Eriksen, Thor-Andre Brørvik	Forsland, Dan Krister	Hagalid, Ola Sundbø
Hansen, Leiv	Hatleskog, Dag Andre	Haugstad, Torbjørn
Heggebø, Jørgen Djuve	Hjelmfoss, Torgeir Ingebrigtsen	Hjordahl, Hans Egil
Hop, Alf Børge	Ingulfsvann, Hans Ole	Jensen, Sigve
Johannessen, Jan Steven	Kjersem, Sindre	Klovning, Jan Magne
Knardal, Nikolai	Kvalsund, Kenneth	Kvernevik, Hans-Rune
Larsen, Stian Grøtjorden	Lund, Glenn Macanan	Lundgren, Krister
Samland, Karsten	Sørheim, Andre	Terning, kim Pedersen
Urang, Christian	Virik, Bjørn	Warholm, Ronny

Hovedforhandling ble avholdt som berammet i tinghuset i Sandnes. Det ble gitt partsforklaring fra styreleder i COSL og avhørt 3 vitner. I tillegg ble det foretatt slik dokumentasjon som går fram av rettsboken.

### **Framstilling av saken**

Den 24.06.2015 kansellerte Statoil kontrakten med riggen COSL Pioneer. Forut for kanselleringen hadde kontrakten vært suspendert, men COSL beholdt arbeidstakerne i suspensjonsperioden i håp om at riggen ville komme i operasjon igjen.

Da riggen ble kansellert, besluttet COSL å gå til oppsigelser av ansatte som det ikke var arbeid til. De ansatte var innforstått med at kanselleringen gjorde det nødvendig med nedbemanning, og det var ikke omtvistet at oppsigelser var saklig begrunnet i den situasjonen som var oppstått.

Forut for kanselleringen og oppsigelsene hadde bedriften drøftinger med de respektive fagforeninger (IE, SAFE og DSO). Bakgrunnen var at bedriften vurderte masseoppsigelser "grunnet at Statoil mest sannsynlig vil fortsette suspensjonen, evt terminere kontrakten", jf. protokoll undertegnet 19.06.2015. Det ble varslet en reduksjon i bemanningen på opp til 250 personer, mens oppsigelsene som ble iverksatt omfattet 229 arbeidstakere. Av

protokollen fra forhandlingene går det fram at bedriften "beregner å gi eventuelle oppsigelser i løpet av juni 2015". Spørsmålet om drøftelser etter AML § 15-1 ble også diskutert. Om dette heter det i protokollen at "slike møter ikke nødvendigvis vil bli avholdt med alle, men at de ansatte vil bli oppfordret til å be om slikt møte dersom det foreligger ønske om det."

Samme dag som COSL mottok kanselleringen av kontrakten, ble det avholdt et allmøte i bedriften der ledelsen orienterte. Samtidig la bedriften ut informasjon på intranettet, og sendte ut et informasjonsskriv til de ansatte som ble berørt. I skrivet ble det orientert om at det ville bli iverksatt oppsigelser av et større antall ansatte, og at mottakeren var blant de "som vil bli berørt av dette".

Frist for å kreve AML § 15-1 møter, ble satt til 29.06.2015, og i alt 65 personer meldte seg. Det ble etablert 5 ulike grupper som deretter gjennomførte drøftelser med de arbeidstakere som meldte seg.

Den 30.06.2015 arbeidet bedriften med å kvalitetssikre listen over de som ble berørt av oppsigelsene. Bedriften utformet og skrev ut brev til hver av de arbeidstakere som skulle sies opp, og disse brevene ble sendt rekommandert samme ettermiddag. Fem personer hadde dessuten i oppgave å sende e-post til alle med vedlagt elektronisk utgave av oppsigelsesbrevet. Ved en feil fulgte vedlegget ikke med i noen få av e-postene. Noen av e-postene ble sendt med automatisk lesebekreftelse, mens andre ble sendt uten. I e-postene ble adressatene dessuten oppfordret til å bekrefte mottakelsen. Noen har bekreftet mottakelsen, og noen av disse har også bekreftet at de har lest innholdet. Bedriften holdt de tillitsvalgte orientert om framgangsmåten. E-postene ble sendt en gang i løpet av ettermiddagen, trolig etter vanlig arbeidstid, og bedriften benyttet mottakernes jobbmail.

Fagforeningen SAFE i COSL var uenige i framgangsmåten som bedriften hadde benyttet, og det ble opprettet en uenighetsprotokoll der det bl.a. heter at "oppsigelsene er sendt ut for seint til å gjelde fra 01.07.2015 det vises til AML 15.4 ledd, og oppsigelsen skal være skriftlig og den skal være mottatt rekommandert eller levert personlig". Bedriften viste til protokollen undertegnet 19.06.2015 fra de drøftingene som hadde funnet sted forut for oppsigelsene. Prosessvarsel ble deretter sendt fra advokat Bjelland i SAFE den 14.07.2015.

### **Saksøkernes påstandsgrunnlag**

Saksøkerne/grupped medlemmene har i det vesentligste anført at oppsigelsene skal ha virkning først fra 01.08.2015 fordi de først kom fram etter månedsskiftet juni/juli, jf. AML § 15-3.



Oppsigelsene omfattet i alt 229 ansatte, men saken gjelder bare de 39 som har meldt seg som gruppedlemmer innen fristen. Ingen av de som omfattes av saken har gjort gjeldende at oppsigelsene var usaklige eller ugyldige av andre grunner.

Selve oppsigelsesprosessen skjedde med stort hastverk og det er grunn til å bebreide arbeidsgiver for hastverket. Selv om det var kjent på forhånd at oppsigelser kunne komme, var det ikke kjent hvem som ville bli rammet, og det ble lagt opp til § 15-1 møter med en kort frist på bare 2 dager.

E-postene ble sendt om kvelden den 30.06.2015. Av dokumentene går det fram eksempler på sendetidspunkter til henholdsvis klokken 1624 og 1627, og retten kan bygge på at også de øvrige e-poster ble sendt etter arbeidstidens slutt.

Noen av arbeidstakerne leste e-posten samme dag som den ble sendt, mens andre ikke gjorde det. Og av de som leste e-posten sendte noen bekreftelse til arbeidsgiver, mens andre ikke gjorde det. En bekreftelse på at e-posten var mottatt er ingen aksept av at fristen for oppsigelsen skulle løpe på annen måte enn det som følger av loven, og det har ingen betydning for utfallet av saken om det er blitt sendt bekreftelse. SAFE reagerte raskt på at COSL beregnet oppsigelsesfristen fra 1. juli, og uenighetsprotokoll er datert allerede den 08.07.2015.

AML § 15-4 fastsetter hvorledes en oppsigelse skal gis, og oppsigelse ved e-post faller utenfor. Det betyr at oppsigelsesfristen skal beregnes fra 1. august, jf. AML § 15-3. Retten må ta utgangspunkt i ordlyden, og i AML § 15-4 heter det at oppsigelser "skal" gis til arbeidstaker personlig eller sendes rekommandert. Når det i AML § 15-4 annet ledds annet punktum heter at oppsigelsen skal anses for å ha funnet sted når den er kommet fram til arbeidstaker, peker dette tilbake på oppsigelsene nevnt i tredje ledd – altså oppsigelse som er overlevert eller sendt rekommandert.

I 2001 fremmet regjeringen Ot. prp. nr. 108 (2000-2001) for å fjerne hindringer for elektronisk kommunikasjon. Målet var å likestille elektronisk kommunikasjon med papirbasert kommunikasjon. I proposisjonen ble det gitt klart uttrykk for at Arbeidsmiljøloven av 4. februar 1977 (AML 77) § 57 som på det aktuelle punkt hadde samme ordlyd som AML § 15-4, hindret elektronisk kommunikasjon, og at regelen skulle bestå uendret. Dette betyr at lovgiver har gitt uttrykk for at oppsigelser ikke kan skje ved e-post.

Rettspraksis vedrørende forkynnelse av dommer gir veiledning. I flere dommer er det lagt til grunn at oversendelse av avgjørelse ved e-post ikke utgjorde forkynnelse, se Rt. 2011 side 1143, LG-2011-063254 og LH-2015-105195.



Også reelle hensyn taler for at det ikke bør være adgang for en arbeidsgiver å si opp arbeidstakere ved e-post. En oppsigelse er en handling som ofte medfører alvorlig konsekvenser for de som blir berørt, og denne type handlinger bør ikke kunne gjennomføres elektronisk uten klar hjemmel.

Saksøkerens påstand:

1. *For hver enkelt av saksøkerne/gruppedlemmene tilpliktes COSL Offshore Management AS å utbetale det økonomiske tapet de er påført ved at oppsigelsestiden er beregnet fra 1. juli 2015.*
2. *Saksøker/gruppedlemmene tilkjennes sakens omkostninger.*

### **Saksøktes påstandsgrunnlag**

Saksøkte har i det vesentligste anført at kravet i AML til at oppsigelser skal skje ved overlevering eller ved rekommandert brev er en ordensregel. Det er derfor ikke noe til hinder for at en arbeidsgiver gir oppsigelse ved e-post, og bruk av denne alternative framgangsmåten medfører bare at arbeidsgiver får bevisbyrden for at oppsigelsen er kommet fram og tidspunktet.

Statoils kansellering av kontrakten på COSL Pioneer gjorde det nødvendig med oppsigelser, og partene i arbeidslivet drøftet masseoppsigelser i møter som førte til enighet mellom bedriften og de tillitsvalgte. Det var behov for en rask prosess, og bedriften holdt både tillitsvalgte og de ansatte løpende orientert. Alle som ønsket det fikk gjennomført individuelle drøftinger etter AML § 15-1 før oppsigelsene ble sendt.

Saken reiser tre ulike rettslige spørsmål: Er skriftlighetskravet i AML § 15-4 første ledd oppfylt? Er det adgang til å bruke e-post? Når anses oppsigelsene kommet fram i et tilfelle som det foreliggende?

Etter rettspraksis er skriftlighetskravet oppfylt selv om det er benyttet elektronisk kommunikasjon, se Rt. 2008 side 55 (telefaks), Rt. 2011 side 688 (e-post), LB-2011-14823 (e-post i husleieforhold) og RG 2002 side 1193. Se også UNCITRALs modellov om elektronisk handel artikkel 5 og 6. Konklusjonen er at en oppsigelse som er skjedd ved e-post tilfredsstiller lovens skriftlighetskrav.

Sakens hovedspørsmål er om oppsigelse fra en arbeidsgiver kan gis ved e-post. Bestemmelsene om framgangsmåten i AML § 15-4 annet ledd, er de samme som i AML 77 § 57, og Ot.prp. 41 (1975-1976) utgjør del av forarbeidene til denne. I proposisjonen side 69 heter det at kravet til at oppsigelse skal leveres eller sendes rekommandert er en *ordensregel*. Dersom oversendelse skje på annen måte får arbeidsgiver riktignok

bevisbyrden for at den er kommet fram, men det er like fullt adgang til å bruke alternative måter å bringe oppsigelsen fram til arbeidstakeren. Juridisk teori støtter dette, jf. Fougner "Omstilling og Nedbemanning", 2. utgave, side 328.

Formålet med kravet til overlevering eller rekommandert brev, er å skape notoritet. Ved bruk av e-post sikres det tilstrekkelig bevis for hvorledes oversendelse og mottak skjer, slik at notoritetshensynet er ivaretatt.

Når det gjelder innholdet i Ot.prp. 108 (2000-2001), er det grunn til å tro at departementet tolket AML 77 § 57 for strengt. For øvrig lå det utenfor mandatet å endre regelen om at bestemmelsen var å anse som en ordensforskrift.

Sterke reelle hensyn taler for å godta e-post. Den digitale utviklingen har kommet mye lenger enn i 2000, og elektronisk kommunikasjon er nå foretrukket, jf. f. eks. prøveordningen med elektronisk samhandling i domstolene (gjennom "Aktørportalen"). AML må tolkes i lys av samfunnsutviklingen.

Oppsigelsene kom fram den 30. juni og de ansatte hadde adgang til å gjøre seg kjent med innholdet umiddelbart. En oppsigelse er et påbud, og påbud virker fra det tidspunkt det er kommet fram til mottakeren, se Ot.prp. 63 (1917). Det heter her at en erklæring aldri kan anses for å ha kommet fram på et senere tidspunkt enn "den virkelig er kommet til hans bevissthet". Tilsvarende synspunkter kommer fram i juridisk teori, se bl.a. Woxholt, "Avtalerett" 9. utgave side 72 og 77, og Hov/Høgeberg i "Alminnelig avtalerett", side 124 og 125.

Betydningen av at noen arbeidstakere eksplisitt har bekreftet at de har lest oppsigelsen, er at innholdet i oppsigelsen da "virkelig er kommet til hans bevissthet". Ifølge det som er gjengitt ovenfor, betyr det at påbudet (i.e. oppsigelsen) er kommet fram, og at oppsigelsen i alle fall for disse gjelder fra 1. juli.

Saksøktes påstand

1. *De saksøkte frifinnes.*
2. *Subsidiært: For det tilfellet at retten skulle komme til at oppsigelsene ikke anses å ha funnet sted ved mottak av e-post i innboksen, må saksøkte frifinnes i forhold til de som har bekreftet mottakelse av oppsigelsene før 1. juli 2015.*
3. *I begge tilfelle: De saksøkte tilkjennes saksomkostninger.*



## Rettens vurdering

Twistens kjerne er virkningstidspunktet for oppsigelsene som ble gitt av COSL den 30.06.2015. Den praktiske betydningen i normalttilfellet vil være at gruppemedlemmene har krav på en måneds ekstra lønn hvis oppsigelsene har virkning fra en dato i juli i stedet for i juni. Dette følger av bestemmelsen i AML § 15-3 fjerde ledd kombinert med bestemmelsen i AML § 15-4 annet ledds annet punktum; Oppsigelsesfristen løper fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted, og oppsigelsen skal anses for å ha funnet sted når den er kommet fram til arbeidstaker. Det avgjørende er altså hvorvidt oppsigelsene er kommet fram før eller etter månedsskiftet. De sentrale bestemmelser finnes altså i AML §§ 15-3 og 15-4. Disse kan ikke fravikes til ugunst for arbeidstakerne med mindre annet er særskilt fastsatt, jf. AML § 1-9

Retten legger til grunn som ubestridt at e-postene kunne åpnes fra adressatenes innboks i løpet av ettermiddagen samme dag som de ble sendt. Som nevnt var oppsigelsesbrevet ved en feil ikke vedlagt i noen få av e-postene. Retten nevner i den forbindelse at bedriften under hovedforhandlingen bekreftet at oppsigelsestiden i disse tilfellene løper fra 1. august.

Bestemmelsen i AML § 15-4 første ledd og annet ledds første punktum har krav til hvorledes oppsigelse i arbeidsforhold skal foretas. Bestemmelsene lyder:

- (1) *Oppsigelse skal skje skriftlig.*
- (2) *Oppsigelse fra arbeidsgivers side skal leveres til arbeidstaker personlig eller sendes i rekommandert brev til arbeidstakers oppgitte adresse.*

For å kunne konkludere med at oppsigelsene er *komet fram* før månedsskiftet, kan det anlegges to ulike synsmåter som begge knytter seg til at e-postene som ble sendt den 30.06.2015 kunne åpnes fra adressatenes innboks samme ettermiddag/kveld.

### 1. Skriftlighetskravet

Saksøkerne/gruppemedlemmene har ikke anført at det strider mot *skriftlighetskravet* å gi oppsigelse ved e-post. Retten må bygge på de påstandsgrunnlag som er påberopt, jf. tvisteloven § 11-2, og uten noen videre drøftelse bygger retten på at oppsigelse ved e-post ikke støter an mot regelen om skriftlighet i AML § 15-4 første ledd. For ordens skyld bemerker retten likevel at en del rettsavgjørelser støtter dette resultat, se f. eks. Rt. 2008 side 55 og LB-2011-14823, mens RG 2002 side 1193 som er omtalt i punkt 2 nedenfor, kan tas til inntekt for det motsatte resultat.

### 2. Oppsigelse ved e-post

Hvis arbeidsgiver hadde adgang til å bruke e-post for å si opp arbeidsforholdene, legger retten til grunn at oppsigelsene kom fram før månedsskiftet. Spørsmålet er om en



oppsigelse som er avgitt ved e-post, som er en annen måte enn det som er nevnt i AML § 15-4 annet ledd, har samme virkning som om den var levert til arbeidstaker personlig eller sendt rekommandert.

Følgene av formfeil er omhandlet i § 15-5 første ledd:

*Dersom arbeidsgivers oppsigelse ikke er gitt skriftlig eller ikke inneholder opplysninger som nevnt i § 15-4 og arbeidstaker går til søksmål innen 4 måneder etter at oppsigelsen fant sted, skal oppsigelsen kjennes ugyldig, med mindre særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig*

Den siterte bestemmelsen regulerer ikke følgene av at arbeidsgiver ikke har fulgt den framgangsmåte som loven foreskriver i form av overlevering eller bruk av rekommandert brev. For øvrig regulerer bestemmelsen spørsmålet om *ugyldighet*, som ikke er til behandling i den foreliggende sak.

Den viktigste rettskilden er lovens ordlyd, og ordlyden i § 15-4 framtrer som klar: Oppsigelsen *skal* leveres til arbeidstaker personlig, eller sendes rekommandert. Etter en normal forståelse betyr dette at loven ikke åpner for andre måter å si opp på. Retten mener at denne forståelsen av ordlyden må legges til grunn hvis det ikke foreligger rettskilder som med vekt tilsier andre løsninger.

COSL har anført at forarbeidene til bestemmelsen som nå finnes i § 15-4 viser at det ikke har vært meningen å avskjære muligheten for å gi en oppsigelse på annen måte enn ved overlevering eller rekommandert sending til arbeidstakeren.

Fram til AML 77 var det adgang til å si opp på andre måter, og bestemmelsene i Arbeidervernloven fra 7. desember 1956 nr. 2 forutsatte bl.a. at det var adgang til å si opp muntlig, dog slik at søksmålsfristen da ble forlenget. Bestemmelsen i § 15-4 er formulert på samme måte som § 57 i AML 77. I Ot. prp. 41 (1975-76) side 69 heter det om denne bestemmelsen:

*I paragrafens nr. 2 fastsettes regler om oppsigelsens avgivelse når det er arbeidsgiver som sier opp. Regelen om at oppsigelsen skal leveres til arbeidstakeren personlig eller sendes i rekommandert brev, må anses som en ordensregel. Dersom den skriftlige oppsigelsen er oversendt arbeidstakeren på annen måte, må imidlertid arbeidsgiveren ha bevisbyrden for at den er kommet fram til arbeidstakeren.*

Oppfatningen i forarbeidene om at en oppsigelse av et arbeidsforhold kan sendes på annen måte enn ved personlig overlevering eller rekommandert, synes imidlertid å være forlatt. Regjeringen fremmet i Ot. prp. nr. 108 (2000 – 2001) forslag til endringer i diverse lover for å fjerne hindringer for elektronisk kommunikasjon. Formålet med endringene var så langt som mulig, å likestille elektronisk og papirbasert kommunikasjon. Fra proposisjonen hitsettes:



**9.4 Regelverk som hindrer elektronisk kommunikasjon, men som ikke skal endres**  
Man har identifisert to bestemmelser som hindrer elektronisk kommunikasjon, men hvor departementet har funnet at det ikke er hensiktsmessig å åpne for slik kommunikasjon. Det gjelder lov 4. februar 1977 om arbeidsvern og arbeidsmiljø § 57 og lov 28. februar 1997 om folketrygd §4-8

**9.4.1 Lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø (arbeidsmiljøloven) § 57 nr 2**

*Etter § 57 nr 2 skal oppsigelse fra arbeidsgiverens side skje skriftlig, og leveres personlig til arbeidstaker eller sendes i rekommandert brev. Denne bestemmelsen åpner etter sin ordlyd ikke for at en oppsigelse kan skje elektronisk. Bestemmelsens formål er å sikre at oppsigelsen kommer frem til rette vedkommende og at det i ettertid skal kunne påvises når oppsigelsen ble mottatt. Vi legger til grunn at slik bekreftelse også vil kunne oppnås ved bruk av elektronisk kommunikasjon.*

*Kravet om personlig overlevering eller rekommandert sending har imidlertid også den funksjon at arbeidsgiver får tid og anledning til å tenke seg om før oppsigelse gis, noe som kan bidra til å forhindre overilte og lite gjennomtenkte oppsigelser. Etter departementets oppfatning er det grunn til å frykte at terskelen for å gi en ikke grundig nok gjennomtenkt oppsigelse vil kunne bli lavere dersom arbeidsgiver med et tastetrykk kunne sende oppsigelse til en ansatt per e-post. Det vises også til at en oppsigelse er et budskap som er av en meget "alvorsfylt" karakter på grunn av de konsekvenser dette vanligvis vil innebære for arbeidstakeren. Det å motta oppsigelse vil av den grunn kunne oppleves som en stor følelsesmessig belastning. Et budskap av denne art bør derfor av hensyn til arbeidstakeren gis i en form som er forenlig med alvoret i budskapet. Etter hvert som bruk av elektronisk kommunikasjon blir mer vanlig og kommunikasjonsformene utvikles, kan det tenkes at e-post eller lignende ordninger i større grad vil bli å anse som anvendelig også for formidling av denne typen budskap. Foreløpig anser departementet imidlertid ikke elektronisk kommunikasjon som egnet til formidling av oppsigelse av en arbeidstaker. Etter departementets mening er de ovennevnte hensynene så tungtveiende at kravet om personlig overlevering til arbeidstaker eller oversendelse ved rekommandert brev bør opprettholdes.*

Det veier tungt at departementet sier at bestemmelsen i AML 77 § 57 som altså tilsvarende AML § 15-4, annet ledd, "hindrer elektronisk kommunikasjon". Måten å ordlegge seg på samsvarer i alle fall dårlig med at bestemmelsens innhold skal oppfattes som en ordensforskrift.

I motsetning til situasjonen før AML 77, utelukker skriftlighetskravet nå muntlige oppsigelser. Ved siden av oppsigelse i vanlig brev, er det kommet til alternativer med bruk av elektroniske kommunikasjonsformer så som telefaks, e-post, SMS og sosiale medier. Til tross for at det altså er flere alternativer, er det ikke lagt fram rettspraksis som kaster særlig lys over betydningen av at et arbeidsforhold er forsøkt brakt til opphør på annen måte enn ved personlig overlevering eller i rekommandert brev. Dommen i RG 2002 side 1193 omhandler en sak der arbeidstakeren ble sagt opp formuriktig og hvor arbeidsgiver senere



rettet oppsigelsen ved en e-post. Lagmannsretten vurderte lovens skriftlighetskrav, og gikk ikke inn på den problemstilling som er reist i vår sak. Avgjørelsen har likevel en viss interesse, og retten gjengir derfor det aktuelle avsnittet i premissene:

*Etter lagmannsrettens oppfatning kan det reises spørsmål om kravet til skriftlighet etter arbeidsmiljøloven § 57 nr 1 første ledd i det hele tatt kan oppfylles gjennom en oversendelse som e-post. Lagmannsretten finner imidlertid ikke grunn til å ta noe endelig standpunkt til dette spørsmålet idet den er enig med tingretten i at det må legges til grunn at e-post meldingen ikke ble mottatt av A innen utgangen av juni måned.*

Oslo tingrett har i OTIR 15-157819 TVI, lagt til grunn at en avskjed som var sendt i vanlig brev ikke ble kjent ugyldig på grunn av formfeil, og retten synes (feilaktig) å ha lagt til grunn at brudd på kravet til framgangsmåte i AML § 15-4 gir grunnlag for *ugyldighet* og at denne ugyldighetsgrunnen ikke kom til anvendelse fordi det var tale om avskjed og ikke oppsigelse.

Retten er ikke kjent med at det foreligger undersøkelser som har kartlagt hvorledes partene i arbeidslivet har praktisert reglene om framgangsmåte i AML § 15-4. Retten har likevel et klart inntrykk av at vanlig praksis er at oppsigelser av arbeidsforhold bare gis ved personlig overlevering eller ved rekommandert brev. Riktignok forekommer det at arbeidsgiver parallelt bruker ulike kanaler for å få fram informasjon til ansatte om oppsigelsesprosesser, men da som et supplement til den framgangsmåte som loven foreskriver.

Hvis det er tilstrekkelig å sende oppsigelse av arbeidsforhold ved e-post, er det helt nødvendig å sende rekommandert brev i tillegg. Framgangsmåten som COSL benyttet bekrefter altså at selskapet trolig delte den oppfatning som retten mener er en gjengs oppfatning i arbeidslivet.

På ett rettsområde er det rikholdig rettspraksis, nemlig spørsmålet om bruk av elektronisk oversendelse av prosessdokumenter. Høyesterett har bygget på at en fristavbrytende prosesshandling er skjedd tidnok hvis prosessdokumentet er sendt elektronisk innen fristen, forutsatt at dokumentet deretter blir postlagt omgående, jf. Rt. 2010 side 688 som gjelder bruk av e-post. Praksisen forutsetter altså at det skjer en omgående etterfølgende postlegging, dvs. oppfyllelse av tvistelovens krav til framgangsmåte, og gir derved ingen veiledning for spørsmålet om e-post (alene) kan benyttes for å si opp et arbeidsforhold.

Et tilgrensende rettsområde kan gi noe mer veiledning. Høyesterett har også behandlet spørsmålet om når et dokument kan anses for å ha blitt forkynt for mottakeren. Rt. 2011 side 1143 gjaldt en sak der ankeutvalget fant at en anke over en dom ikke var satt fram for sent fordi elektronisk oversendelse ved e-post ikke utgjorde en forkynnelse av dommen. Utvalget sluttet seg til lagmannsrettens begrunnelse og Høyesterett siterte bl.a. følgende fra lagmannsrettens avgjørelse:



*Den oversendelse av dommen pr. epost som ble foretatt fredag 16.12.2010, var ikke i seg selv en forkynning av dommen. Oversendingen av et dokument som skal forkynnes må fremstå som en forkynning, ikke bare som en formløs meddelelse, jf Bøhn. Domstoloven, kommentarutgave side 542 med videre henvisning til rettspraksis.*

Juridisk teori går ikke stort lenger enn å gjengi forarbeidene til AML 77 § 57. Mest utførlig er Jakhelln og Aune i "Arbeidsrett.no" 2. utgave, side 825 – 826. Imidlertid synes disse å drøfte hvorvidt overlevering av dokumenter elektronisk oppfyller skriftlighetskravet, og ikke hvorvidt e-post kan benyttes.

De rettskilder som er gjennomgått, gir ikke noe entydig svar på om det er adgang til å si opp et arbeidsforhold ved e-post. Spørsmålet er om såkalte reelle hensyn tilsier at dette bør være mulig, og at slike hensyn skal tillegges avgjørende vekt ved fortolkningen av bestemmelsen i AML § 15-4. Langt på vei gis svaret gjennom den drøftelse som går fram av Ot. prp. nr. 108 (2000 – 2001), jf. det som er gjengitt fra proposisjonen ovenfor. De hensyn som taler for å godta elektronisk kommunikasjon ved oppsigelse av arbeidsforhold, ble den gang ikke vurdert å være tilstrekkelig tungtveiende. Selv om bruken av elektronisk kommunikasjon er mer utbredt i dag, og selv om det er en målsetning med fortsatt økt bruk av denne måte å kommunisere på, mener retten at utviklingen ikke er kommet til et punkt der det uten klar hjemmel bør aksepteres at oppsigelser av arbeidsforhold skjer elektronisk.

Etter en vurdering av de momenter som det er redegjort for, og under atskillig tvil, er retten kommet til at bedriften ikke hadde adgang til å si opp ansettelsesforholdene ved hjelp av e-post. Av dette følger at e-postene som COSL sendte den 30.06.2015 ikke er å anse som oppsigelse av arbeidsforholdet, og retten mener at e-postene mer er å betrakte som en meddelelse eller orientering om at oppsigelse ble sendt rekommandert samme dag, jf. avgjørelsen i Rt. 2011 side 1143 som er omhandlet foran.

### 3. "Kommet fram"

Som nevnt følger det av AML § 15-4 annet ledds annet punktum at en oppsigelse skal anses for å ha funnet sted når den er *kommet fram* til arbeidstaker. Ovenfor har retten konkludert med at arbeidsgiver ikke har adgang til å si opp sine arbeidstakere ved e-post alene. I den foreliggende sak er oppsigelsene imidlertid også sendt i rekommanderte brev. Anførselen fra bedriften er at kravene til framgangsmåte i § 15-4 er oppfylt ved at oppsigelsene er sendt rekommandert, og at spørsmålet om når oppsigelsene er kommet fram må løses etter alminnelige avtalerettslige regler. De alminnelige reglene går ifølge bedriften, ut på at et pålegg virker fra det tidspunkt det er kommet fram til mottakeren, og at dette tidspunkt er når e-posten mottas av de ansatte om ettermiddagen den 30.06.2015. I den forbindelse har bedriften vist til forarbeidene til AML 77 § 57, dvs. Ot. prp. 41 (1975-76) side 69, hvor departementet i sine merknader uttaler:



*Regelen om når oppsigelsen skal anses å ha funnet sted, er i samsvar med den hovedregel som ellers gjelder i avtaleretten.*

Videre har bedriften vist til forarbeidene til avtaleloven, hvor det i Ot. prp. nr. 63 for 1917 side 26 bl.a. heter:

*En erklæring kan nemlig selvfølgelig aldri ansees for at være kommet frem til tilbydereren paa et senere tidspunkt end den virkelig er kommet til hans bevissthet.*

En avtale består av et *tilbud* og en *aksept*. Uttalelsen i forarbeidene til avtaleloven i Ot. prp. nr. 63 for 1917 side 26, sikter spesifikt til *akseptens* påbudsvirkninger, og retten mener at uttalelsen ikke nødvendigvis har overføringsverdi når det gjelder påbudsvirkningene av en oppsigelse.

Retten peker først og fremst på ordlyden i § 15-4. Når det i annet ledd heter at oppsigelsen skal anses for å ha funnet sted når den er kommet fram til arbeidstaker, er den naturlige forståelse at dette peker tilbake til første ledd – nemlig oppsigelse som er skjedd ved overlevering til arbeidstakeren personlig eller ved rekommandert brev. Det oppstår neppe problemer med å finne ut når overlevering til en person har funnet sted. Bemerkningene i Ot. prp. 41 (1975-76) side 69 må derfor antas å omhandle tidspunktet for når et rekommandert brev anses for å ha kommet fram.

Uttalelsen i forarbeidene tar neppe sikte på å behandle spørsmålet om hvilket tidspunkt som skal legges til grunn når innholdet i oppsigelsen kommer fram på irregulær måte. Vanligvis oppfattes en rekommandert sending å være kommet fram når adressaten får melding fra postverket om sendingen med et rimelig tillegg som skal gjøre det mulig å hente sendingen på postkontoret. Retten peker for øvrig på at det framstår som lite naturlig å anse en oppsigelse i rekommandert brev for å ha kommet fram til adressaten endog før brevet er innlevert til posten. Foran har retten konkludert med at arbeidsgiver ikke kan si opp arbeidsforhold ved e-post. En oppsigelse som gis på denne måten er altså "irregulær", og om irregulær befordring av påbud uttaler Jo Hov i Avtalerett, 3. utgave, side 116:

*Men at et påbud er kommet frem dersom det er kommet til mottakerens bevissthet, holder ikke alltid stikk: Dersom f. eks. en aksept gjelder forretningsvirksomhet, kan det som nevnt lett tenkes at den ikke vil bli ansett for å være kommet tidsnok frem, dersom den kom til mottakerens kunnskap i hans hjem.*

Retten legger avgjørende vekt på at det er best i samsvar med en naturlig forståelse av lovens ordlyd å anse at en oppsigelse som er gitt i rekommandert brev er kommet fram når melding om sendingen er mottatt og adressaten har hatt rimelig tid til å hente den på postkontoret, uansett om innholdet i oppsigelsen er blitt kjent på et tidligere tidspunkt.

Konsekvensen av rettens syn er at oppsigelsene som COSL sendte den 30.06.2015 ikke kom fram før de rekommanderte brevene kom fram slik det er redegjort for, og dette må nødvendigvis ha skjedd etter månedsskiftet. Dette betyr at søksmålet fører fram, og retten avsier dom i samsvar med påstanden fra saksøkerne/gruppemedlemmene.

COSL har lagt ned en subsidiær påstand for det tilfellet at retten skulle komme til at oppsigelsene ikke anses å ha funnet sted ved mottak av e-post i innboksen. Det er da krevd at bedriften frifinnes i forhold til de som har bekreftet mottakelse av e-postene før 1. juli 2015. Rettens drøftelse ovenfor viser at denne subsidiære påstanden ikke kan føre fram.

#### 4. Sakskostnader

Saksøkerne/gruppemedlemmene har fått medhold i sin påstand, og etter tvisteloven § 20-2 har en part som har vunnet saken, krav på full erstatning for sine sakskostnader. Det kan gjøres unntak hvis "tungtveiende grunner gjør det rimelig". I rimelighetsvurderingen skal det bl.a. særlig legges vekt på om det var god grunn til å få saken prøvd fordi den var tvilsom. Dette unntaket tar sikte på både faktisk og rettslig tvil, se bl.a. Rt. 2011 side 271 hvor sakskostnader ikke ble tilkjent fordi saken ga grunnlag for rettsavklaring.

Retten har funnet avgjørelsen tvilsom, og det er et klart behov for rettsavklaring. Retten er derfor kommet til at hver av partene må dekke sine egne omkostninger.

#### 5. Prosessuelt

Dommen er enstemmig.

Dommen er ikke avsagt innen lovens frist. Grunnen er at det medgikk mye tid for å få avklart prosessform, og at det måtte settes en rimelig frist for å melde seg til gruppesøksmålet.



## DOMSSLUTNING

1. For hver enkelt av saksøkerne/gruppemedlemmene har COSL Offshore Management AS plikt til å dekke det økonomiske tapet de er påført ved at oppsigelsestiden er beregnet fra 1. juli 2015.
2. Hver av partene dekker sine egne saksomkostninger.

Retten hevet



Geir Thowsen Tønning

Berit Evensen Grassdal  
Berit Evensen Grassdal

Astrid Karin Sola  
Astrid Karin Sola

Rettledning om ankeadgangen i sivile saker vedlegges.

Rett kopi:  
Jæren tingrett



Dagny Egeland / Dem.

## Rettledning om ankeadgangen i sivile saker

Reglene i tvisteloven kapitler 29 og 30 om anke til lagmannsretten og Høyesterett regulerer den adgangen partene har til å få avgjørelser overprøvd av høyere domstol. Tvisteloven har noe ulike regler for anke over dommer, anke over kjennelser og anke over beslutninger.

Ankefristen er én måned fra den dagen avgjørelsen ble forkynt eller meddelt, hvis ikke noe annet er uttrykkelig bestemt av retten. Ankefristen avbrytes av rettsferien. Rettsferie er følgende: Rettsferiene varer fra og med siste lørdag før palmesøndag til og med annen påskedag, fra og med 1. juli til og med 15. august og fra og med 24. desember til og med 3. januar, jf. domstolloven § 140.

Den som anker må betale behandlingsgebyr. Den domstolen som har avsagt avgjørelsen kan gi nærmere opplysning om størrelsen på gebyret og hvordan det skal betales.

### Anke til lagmannsretten over dom i tingretten

Lagmannsretten er ankeinstans for tingrettens avgjørelser. En dom fra tingretten kan ankes på grunn av feil i bedømmelsen av faktiske forhold, rettsanvendelsen, eller den saksbehandlingen som ligger til grunn for avgjørelsen.

Tvisteloven oppstiller visse begrensninger i ankeadgangen. Anke over dom i sak om formuesverdi tas ikke under behandling uten samtykke fra lagmannsretten hvis verdien av ankegjensstanden er under 125 000 kroner. Ved vurderingen av om samtykke skal gis skal det blant annet tas hensyn til sakens karakter, partenes behov for overprøving, og om det synes å være svakheter ved den avgjørelsen som er anket eller ved behandlingen av saken.

I tillegg kan anke – uavhengig av verdien av ankegjensstanden – nektes fremmet når lagmannsretten finner det klart at anken ikke vil føre fram. Slik nekting kan begrenses til enkelte krav eller enkelte ankegrunner.

Anke framsettes ved skriftlig ankeerklæring til den tingretten som har avsagt avgjørelsen. Selvprosederende parter kan inngi anke muntlig ved personlig oppmøte i tingretten. Retten kan tillate at også prosessfullmektiger som ikke er advokater inngir muntlig anke.

I ankeerklæringen skal det særlig påpekes hva som bestrides i den avgjørelsen som ankes, og hva som i tilfelle er ny faktisk eller rettslig begrunnelse eller nye bevis.

Ankeerklæringen skal angi:

- ankedomstolen
- navn og adresse på parter, stedfortredere og prosessfullmektiger
- hvilken avgjørelse som ankes
- om anken gjelder hele avgjørelsen eller bare deler av den
- det krav ankesaken gjelder, og en påstand som angir det resultatet den ankende parten krever
- de feilene som gjøres gjeldende ved den avgjørelsen som ankes
- den faktiske og rettslige begrunnelse for at det foreligger feil
- de bevisene som vil bli ført
- grunnlaget for at retten kan behandle anken dersom det har vært tvil om det
- den ankende parts syn på den videre behandlingen av anken



Anke over dom avgjøres normalt ved dom etter muntlig forhandling i lagmannsretten. Ankebehandlingen skal konsentreres om de delene av tingrettens avgjørelse som er omtvistet og tvilsomme når saken står for lagmannsretten.

#### Anke til lagmannsretten over kjennelser og beslutninger i tingretten

Som hovedregel kan en *kjennelse* ankes på grunn av feil i bevisbedømmelsen, rettsanvendelsen eller saksbehandlingen. Men dersom kjennelsen gjelder en saksbehandlingsavgjørelse som etter loven skal treffes etter et skjønn over hensiktsmessig og forsvarlig behandling, kan avgjørelsen for den skjønnsmessige avveiningen bare angripes på det grunnlaget at avgjørelsen er uforsvarlig eller klart urimelig.

En *beslutning* kan bare ankes på det grunnlaget at retten har bygd på en uriktig generell lovforståelse av hvilke avgjørelser retten kan treffe etter den anvendte bestemmelsen, eller på at avgjørelsen er åpenbart uforsvarlig eller urimelig.

Kravene til innholdet i ankeerklæringen er som hovedregel som for anke over dommer.

Etter at tingretten har avgjort saken ved dom, kan tingrettens avgjørelser over saksbehandlingen ikke ankes særskilt. I et slikt tilfelle kan dommen isteden ankes på grunnlag av feil i saksbehandlingen.

Anke over kjennelser og beslutninger settes fram for den tingretten som har avsagt avgjørelsen. Anke over kjennelser og beslutninger avgjøres normalt ved kjennelse etter ren skriftlig behandling i lagmannsretten.

#### Anke til Høyesterett

Høyesterett er ankeinstans for lagmannsrettens avgjørelser.

Anke til Høyesterett over *dommer* krever alltid samtykke fra Høyesteretts ankeutvalg. Slikt samtykke skal bare gis når anken gjelder spørsmål som har betydning utenfor den foreliggende 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 til behandling anker over *kjennelser og beslutninger* dersom de ikke reiser spørsmål av betydning utenfor den foreliggende saken, og heller ikke andre hensyn taler for at anken bør prøves, eller den i det vesentlige 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 kjennelse og beslutninger avgjøres normalt etter skriftlig behandling i Høyesteretts ankeutvalg.