



HR-2025-1687-A

- ingen omplasseringsplikt ved avskjed

advokat Eirik Pleym-Johansen

Kort om bakgrunn

- Avskjed kjent urettmessig både i tingretten og i lagmannsretten.
- Lagmannsrettens dom:
«Forpliktelsene, slik de er formulert av Høyesterett (...), vil gjelde tilsvarende ved spørsmål om avskjed på grunn av arbeidstakers forhold, selv om selve avveiningene vil kunne bli noe annerledes ettersom det ved avskjed normalt vil være tale om et grovere pliktbrudd. Dette følger allerede av det som er nevnt tidligere, herunder henvisning til rettspraksis om at det skal foretas en ‘bredere helhetsvurdering hvor det tas hensyn til de ansattes og bedriftens forhold’ og at avskjeden ikke må ‘fremstå som en urimelig eller uforholdsmessig reaksjon’, jf. [Rt-2005-518](#)»

Henvisningsbeslutningen

«Anken over rettsanvendelsen fremmes til behandling i Høyesterett for så vidt gjelder spørsmålet om omplasseringsplikt i sak om avskjed. For øvrig tillates ikke anken fremmet.»



NORGES HØYESTERETT

Den 11. april 2025 ble det av Høyesteretts ankeutvalg med dommerne Webster, Ringnes og Sivertsen i

HR-2025-701-U, (sak nr. 25-021779SIV-HRET), sivil sak, anke over dom:

██████████ (advokat Frode Lauareid)

Arbeidsgiverforeningen Spekter (partshjelper) (advokat Margrethe Meder)

mot

██████████ (advokat Eirik Pleym-Johansen)

truffet slik

B E S L U T N I N G :

Generelt om dommen

- Kortfattet, noe som skyldes resultatet og måten Høyesterett kommer frem til dette på.
- Synd at Høyesterett ikke benyttet muligheten til en mer inngående behandling av selve avskjedsvurderingen, og da særlig rimelighets- og forholdmessighetsvurderingen.

Om rettsregelen

- Omplasseringsplikten, slik den er beskrevet i HR-2024-1188-A (Helsefagarbeiderdommen), gjelder ikke tilsvarende i avskjedssaker.
- Rettsregelen begrunnes med:
 1. Ved avskjed vil det være tale om alvorlige pliktbrudd som innebærer at arbeidsgiver ikke lenger kan ha tillit til arbeidstakeren.
 2. Ved avskjed vil arbeidsgiveren ha et berettiget behov for å kreve at arbeidstakeren fratrer umiddelbart og oppsigelse dermed ikke er en tilstrekkelig reaksjon.
 3. Ved avskjed vil dessuten sosiale hensyn få mindre vekt som følge av at arbeidstaker normalt vil være sterkt å bebreide.
- Situasjonen hvor tillitssvikten ikke gjør seg gjeldende utover nåværende stilling kommenteres ikke.

Om den konkrete vurderingen

- Høyesterett kommer til at lagmannsrettens dom må oppheves da rettsregelen fastslått i HR-2024-1188-A ikke gjelder tilsvarende i avskjedstilfellene.
- Høyesterett trekker ingen andre slutninger ut fra lagmannsrettens faktum.
 - Sml. HR-2024-1188-A avsnitt 61, jf. avsnittene 67-77 (særlig avsnittene 71 og 77).
- Kommenterer ikke arbeidstakerens delte stilling

Hva nå? Konkret

- Full ny prøving av saken, men med den avklaring om at omplasseringsplikten, slik den er fastsatt i HR-2024-1188-A, ikke gjelder tilsvarende i avskjedstilfellene.
- Hovedforhandling i Hålogaland lagmannsrett den 18. og 19. desember 2025.

Forts. hva nå?

Mer avskjedmat for Høyesterett?

- Spørsmålet om oppsigelsesalternativet er forsvarlig vurdert, omfattes av domstolskontrollen, jf. HR-2021-2389-A, avsnittene 43, jf. 66-68
 - Flere omklassifiseringssaker?
 - Sml. erfaringer fra svensk rett
 - Rettsregelen oppstilt i HR-2024-1188-A er p.t. lite håndgripelig
- Hvilken vekt skal sosiale hensyn ha ved avskjedsvurderingen?