

ANKE TIL HØYESTERETT

Oslo, 10. januar 2020

Borgarting lagmannsretts sak nr.: 18-099032ASD-BORG/03

Ankende part:

Clemens Saers
Lillevannsveien 51d
0788 Oslo

Prosessfullmektig:

Advokat Christel Søreide (til prøve)
Advokatfirmaet Wiersholm
Postboks 1400 Vika
0115 Oslo

Ankemothpart:

Oslo kommune v/ordfører
Rådhuset
0037 Oslo

Prosessfullmektig:

Advokat Toini Oulie-Hauge
Kommuneadvokaten i Oslo
Rådhuset
0037 Oslo

Saken gjelder: Arbeidsgivers ansvar etter skadeserstatningsloven § 3-5 første ledd bokstav a (organansvar) ved skade på arbeidstaker under arbeid

1. INNLEDNING

Borgarting lagmannsrett avsa 2. desember 2019 dom med slik domsslutning:

1. Anken forkastes.
2. I sakskostnader for lagmannsretten betaler Clemens Saers til Oslo kommune 193 675 – etthundreogtittretusensekshundreogsyttifem – kroner innen to uker fra forkynnelse av dommen.

Undertegnede melder seg som ny prosessfullmektig for Clemens Saers. Lagmannsrettens dom ble forkynt for tidligere prosessfullmektig 2. desember 2019 og ankefristen utløper 13. januar 2019, jf. dl. § 140 annet ledd. På vegne av Saers inngis rettidig anke.

Lagmannsrettens dom påankes i sin helhet, dog slik at anken over rettsanvendelsen knyttet til ansvarsgrunnlaget etter skadeserstatningslovens (skl.) § 3-5 første ledd bokstav a begrenses til spørsmålet om arbeidsgivers brudd på plikten til å gi informasjon og opplæring i håndtering av voldsrisikoen på arbeidsplassen var grovt uaktsomt.

Saken dreier seg om Oslo kommunes ansvar etter at en lærer ved Oslo Handelsgymnasium ble utsatt for et potensielt dødelig angrep fra en 18 år gammel elev som forsøkte å trenge seg inn i klasserommet hvor læreren (heretter "ankende part") underviste i mai 2014. Eleven er senere straffedømt for handlingen. Ankende part har fått konstatert varige mén og er tilkjent yrkesskadeerstatning samt oppreisning med 30 000 kroner fra gjerningsmannen/eleven.

Ankende part hadde i forkant av hendelsen verken fått generell opplæring i håndtering av voldsrisiko, eller konkret informasjon om elevens farepotensiale og hvordan eleven burde håndteres. Dette til tross for at risiko for trusler og vold fra elever i Oslo-skolen var en godt kjent risiko for arbeidsgiver, og til tross for at arbeidsgiver hadde konkludert med at den konkrete eleven var farlig for elever og lærere ved skolen. [REDACTED]

Ankende part gjør gjeldende at svikten i arbeidsgivers plikt til å forebygge og forhindre skade på arbeidstakers liv og helse ved informasjon om voldsrisikoen på arbeidsplassen, utgjør brudd på sentrale sikkerhetsregler i arbeidsmiljøloven (aml.) § 4-1 (1) jf. § 4-3 (4) jf. § 3-2 (1) bokstav a, og forskrift om organisering og ledelse § 9-1. Det dreide seg om kjent risiko som materialiserte seg, og hvor enkelt tilgjengelige handlingsalternativ for arbeidsgiver forelå. Svikten utløser ansvar for arbeidsgiver etter skl. § 3-5 (1) bokstav a. Organansvaret etter bestemmelsen omfatter svikt fra rektor. Svikten fra arbeidsgiver var avgjørende for utfallet av risikohendelsen. Å få konstatert at ansvaret for skaden ligger hos arbeidsgiver er derfor av stor betydning for ankende part.

2. SAKENS BETYDNING UTENFOR FORELIGGENDE SAK

Høyesterett har ikke tidligere behandlet arbeidsgivers ansvar etter skl. § 3-5 ved skade på arbeidstaker som følge av vold på arbeidsplassen.

Vold og trusler i skolen er et alvorlig og økende problem, og utgjør en kjent risiko for skoleansattes sikkerhet og helse.¹ Saken gjelder svikt ved skoleledelsens plikt til å forebygge og forhindre vold mot egne ansatte i 2014. Slik svikt har høy aktualitet. Arbeidstilsynet har i 2019 publisert nedslående resultater etter tilsyn med 93 skoler, og fant omfattende mangler ved skolenes arbeid for å sikre ansatte

¹ Faktisk utdrag for lagmannsretten, side 82, 508 og 765.

mot vold og trusler.² Saken fra ankende part mot Oslo kommune har fått betydelig medieomtale og har resultert i et omfattende engasjement fra lærere over hele landet. Lagmannsrettens dom har skapt utrygghet og arbeidsgivers ansvar for ansattes trygghet på jobb oppleves å ha liten realitet for lærere.³

Lagmannsretten har lagt til grunn at manglende informasjon til skolens lærere om voldseleven var kritikkverdig, men ikke grovt uaktsomt. Hensynet til rettsavklaring tilsier at Høyesteretts tar stilling til terskelen for grov uaktsomhet etter skl. § 3-5 ved brudd på arbeidsgivers plikt til informasjon og opplæring i håndtering av voldsrisiko etter arbeidsmiljøloven. Det vises også til innlegg etter tvisteloven § 15-8 fra Norsk Lektorlag, Lærernes Yrkesforbund i Delta og Utdanningsforbundet for lagmannsretten (dommens side 5-6), hvor organisasjonene særlig har fremhevet behovet for avklaring av informasjonsplikten i skjæringsfeltet mot taushetsplikt om elevers personlige forhold. Det er videre behov for avklaring av organansvarets utstrekning ved svikt i rektorers utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner.

Hensynet til effektiv håndheving, respekt for regelverket og reelle sanksjoner ved brudd står sentralt etter arbeidsmiljøloven, og brudd på arbeidsmiljølovens sikkerhetsregler må håndheves *"med nødvendig strenghet for å best mulig unngå ulykker i arbeidslivet (...) det gjelder ikke minst en plikt som den som påhviler arbeidsgiveren til å sørge for at arbeidstakerne er kjent med ulykkes og helsefarer og at de får den nødvendige opplæring og instruksjon"*, jf. Rt-1993-17 side 18. De samme preventive og pønale hensyn ligger bak oppreisningsansvaret etter skl. § 3-5. Skaden på ankende part ble ikke gjort til gjenstand for konkret oppfølging fra Arbeidstilsynet. Ressursmessige forhold medfører at offentligrettslige sanksjoner aldri vil kunne dekke alle kvalifiserende skader i arbeidsforhold. Privatrettslig forfølging av brudd på arbeidsmiljølovens regler er et viktig supplement til offentligrettslige sanksjoner som straff og administrative reaksjoner fra Arbeidstilsynet, og bidrar til en mer effektiv håndheving av reglene.

Behandling over 2 rettsdager i Høyesterett anses tilstrekkelig. Sentrale deler av lagmannsrettens faktumbeskrivelse kan legges til grunn, dette gjelder lagmannsrettens beskrivelse av hendelsen, dommens side 7, og beskrivelsen av voldseleven, dommens side 9-12.

3. ANKENDE PARTS ANFØRSLER

3.1 Innledende bemerkninger – arbeidsgivers ansvar for ansattes sikkerhet

Arbeidsgivers ansvar for å aktivt motvirke skade på ansatte under arbeid er arbeidsgivers mest grunnleggende forpliktelse etter arbeidsmiljøloven. Forebyggingsansvaret kommer til uttrykk i en rekke bestemmelser, herunder i aml. § 4-1 (1) om at arbeidsgiver skal sikre den ansatte et arbeidsmiljø som er *"fullt forsvarlig"*, og § 3-1 om krav til systematisk sikkerhetsarbeid, herunder ved internkontroll, risikovurdering og opplæring. Det dreier seg om materiellrettslige handleplikter for arbeidsgiver for å forebygge og forhindre at ansatte utsettes for risiko gjennom aktivt og systematisk arbeid.

Arbeidsgivers plikt til å sette inn forebyggende tiltak er særlig sterk der det foreligger risiko for ansattes liv og helse, slik som vold og trusler i arbeidssammenheng, jf. aml. § 4-3 (4) om at *"Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre."* At arbeidsgiver plikter å sette inn de forebyggende tiltak som er *"mulig"* ut fra situasjonen, er et uttrykk for den høye sikkerhets- og trygghetsstandard som gjelder i norsk arbeidsliv.

² Faktisk utdrag for lagmannsretten, side 777: Arbeidstilsynet: *Skolene må jobbe bedre med å forebygge vold og trusler*, 20. mars 2019

³ <https://www.dagsavisen.no/debatt/det-handler-om-barns-sikkerhet-1.1643979>

<https://www.nettavisen.no/nyheter/voldsutsatt-laerer-tapte-ankesak-mot-oslo-kommune---vurderer-anke-til-hoyesterett/3423892406.html>

Arbeidsgivers plikt til å gi den ansatte konkret informasjon om risiko og farer i arbeidet og konkret opplæring i å forhindre og håndtere risiko fremgår eksplisitt av aml. § 3-2 (1) bokstav a)⁴ og av § 9-1 i tilhørende Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning av 6. desember 2011.⁵ Informasjons- og opplæringsplikten står følgelig sentralt i det forebyggende vernearbeidet, jf. Ot.prp.nr. 3 (1975-76) s 109 til den tidligere arbeidervernloven av 1977, hvor informasjonsplikten første gang ble lovfestet i tidligere lovs § 14. Ansvarer gjelder for arbeidsgiver som juridisk person, og i tillegg for ledere på alle nivå, jf. aml. § 2-3 (3), jf. Ot.prp.nr 49 (2004-2005) s 307. Det følger av samme proposisjon, side 95 at *"Forebyggingsaspektet er selve grunntanken bak arbeidsmiljøreguleringen."*

Forskrift om utførelse av arbeid § 23A-3, i kraft 1. januar 2017, inneholder ytterligere konkretisering av plikten til å informere om fare for vold og trusler, men innebærer ingen realitetsendring.

Ankende part gjør gjeldende at det foreligger brudd på aml. § 4-1 (1) jf. § 4-3 (4), jf. § 3-1 (2) bokstav c, jf. § 3-2 (1) bokstav a, og forskrift om organisering og ledelse § 9-1. Det dreier seg om brudd som etter arbeidsmiljøloven er straffesanksjonert ved uaktsom overtredelse, jf. §§ 19-1 og § 19-2, og omfattes av adgangen til å ilegge overtredelsesgebyr uavhengig av skyld, jf. § 18-10.

3.2 Lagmannsretten har bygget på en uriktig forståelse av arbeidsmiljølovens sikkerhetsregler i vurderingen av ansvarsgrunnlaget

Lagmannsretten har feilaktig konkludert med at det ikke var *"grunnlag for å konstatere svikt verken i skolens eller Utdanningsetatens generelle etterlevelse av kravene i arbeidsmiljølovgivningen til arbeidsgivers risiko- og sikkerhetsarbeid."*, jf. dommens side 8-9 og 17. Lagmannsretten har lagt terskelen for lavt for hva som anses tilstrekkelig for å oppfylle plikten til forebyggende risiko- og sikkerhetsarbeid ved fare og risiko i arbeidssituasjonen, jf. aml. § 4-1, jf. § 4-3 (4), jf. § 3-1 bokstav c og § 3-2 (1) bokstav a, jf. forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 9-1. Feilen har medført at lagmannsretten uriktig har konkludert med at det ikke forelå svikt i skolens eller utdanningsetatens HMS-arbeid under henvisning til at det var tilgjengelige HMS-kurs for *"ledere i skoleverket, verneombud og andre"*, og innrapporteringsplikt ved *"alvorlige voldshendelser"*, jf. dommens side 8-9. Plikten til å aktivt forebygge og forhindre skade på ansatte ved informasjon og opplæring om potensiell risiko i arbeidet er imidlertid konkret og reell, og gjelder overfor den enkelte lærer.

Vold og trusler var i lang tid før hendelsen i 2014 et kjent og økende problem i Oslo-skolen, jf bl.a. faktisk utdrag for lagmannsretten s 82. Det dreier seg om risiko med stort skadepotensiale, især ved vold fra elever i videregående skole. Ankende part hadde likevel ikke mottatt noen generell informasjon eller opplæring i håndtering av trusler eller elevvold fra arbeidsgiver forut for skaden. Det er ikke korrekt at kommunens lærere fikk opplæring i håndtering av vold og trusler før mai 2014. Det er feil i lagmannsrettens bevisvurdering på dette punkt, jf. dommens side 8. Lagmannsretten bygget på muntlig forklaring i retten fra leder av HMS-seksjonen i Utdanningsetaten, i strid med øvrige forklaringer i retten og uten støtte i tidsnære bevis, og har uriktig lagt til grunn at det i HMS-opplæringen til skoleledere og verneombud inngikk opplæring i håndtering av vold og trusler. Det fremgår blant annet av notat fra Arbeidsmiljøutvalget i Utdanningsetaten fra 2016 at slik opplæring først ble igangsatt etter angrepet på ankende part i 2014. Som nytt bevis for Høyesterett fremlegges:

Bilag 1: SB-4/16 "Arbeidet med vold og trusselhendelser" av 8. februar 2016

⁴ "For å ivareta sikkerheten på arbeidsplassen skal arbeidsgiver sørge for: a) at arbeidstaker gjøres kjent med ulykkes- og helsefarer som kan være forbundet med arbeidet, og at arbeidstaker får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig."

⁵ §9-1: "Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakerne og deres representanter får løpende informasjon om risikofaktorer i tilknytning til arbeidet og hvordan disse kan unngås."

Ankende part gjør gjeldende at informasjons- og opplæringsplikten etter ovennevnte bestemmelser medførte at Utdanningsetaten som følge av kjent risiko for trusler og elevvold forsømte sin plikt til å gi lærerne generell informasjon og opplæring i håndtering av elevvold.

3.3 Lagmannsretten har unnlatt å ta stilling til om rektors konkrete svikt utgjør brudd på arbeidsmiljølovens sikkerhetsregler

Lagmannsretten har korrekt lagt til grunn at arbeidsgiver skulle informert og gitt opplæring til alle lærerne ved Oslo Handelsgymnasium om håndtering av den aktuelle voldseleven. Det vises til dommens side 13 ("*det var et sikkerhetsmessig behov for å informere alle lærerne på skolen om ham*") og "*ekstra viktig at også skolens øvrige lærere fikk vite om hans aggresjonsproblemer og hvordan man best skulle håndtere ham*", side 14 ("*informasjon [...] var nødvendig å gi til de medlemmene av lærerkollegiet som ikke allerede var kjent med dette [...] Lagmannsretten mener videre at det var kritikkverdig av ledelsen skolen – først og fremst rektor – at det ikke ble gjort.*") og side 17 ("*Lagmannsretten har funnet det kritikkverdig at rektor ikke informerte alle skolens lærere senest i mars/april 2014 om det farepotensialet gjerningsmannen utgjorde*"). Lagmannsretten legger videre til grunn som sannsynlig at det ville endret hendelsesforløpet om ankende part hadde hatt informasjon om elevens farepotensial og hvordan eleven burde håndteres. Det forelå følgelig betydelig skaderisiko og god mulighet for skadeforebyggelse ved enkle tiltak.

Selv om lagmannsretten har konstatert svikt, har lagmannsretten grepet saken feil an og unnlatt å ta stilling til om rektors bevisste unnlattelse representerer brudd på arbeidsmiljøloven med forskrifter. Rettsanvendelsesfeilen kommer til uttrykk allerede innledningsvis i lagmannsrettens dom, side 6 første avsnitt under lagmannsrettens vurdering, hvor lagmannsretten hopper over spørsmålet om kommunen har brutt arbeidsmiljøloven og isteden oppstiller arbeidsgivers ansvar for lærernes sikkerhet etter arbeidsmiljøloven som et annet spørsmål enn vurderingen etter skl § 3-5 (organansvaret). Det er feil. Arbeidsmiljølovens regler er den standard arbeidsgivers svikt må vurderes på grunnlag av når kjent risiko materialiserer seg og resulterer i skade på arbeidstaker under arbeid.

Heller ikke etter å ha konstatert kritikkverdig unnlattelse fra rektors side, jf. dommens side 13 og 17, berører lagmannsretten spørsmålet om svikten representerer brudd på arbeidsmiljølovens regler. Det foreligger følgelig rettsanvendelsesfeil når lagmannsrettens ved vurderingen av om arbeidsgivers unnlattelse var grovt uaktsom ikke tok stilling til om rektors svikt var brudd på arbeidsgivers særskilte handleplikter til beskyttelse av ansattes liv og helse i aml. § 4-1 jf. § 4-3 (4) jf. § 3-2 (1) bokstav a, og forskrift om organisering og ledelse § 9-1.

3.4 Lagmannsretten har ikke anvendt arbeidsmiljølovens strenge aktsomhetsnorm ved brudd på bestemmelser til vern om liv og helse

Lagmannsretten har videre anvendt feil aktsomhetsstandard for vurderingen av om informasjonssvikten var grovt uaktsom, og har unnlatt å ta utgangspunkt i det høye krav til aktsomhet som gjelder for arbeidsgivers overholdelse av arbeidsmiljølovens regler til vern om liv og helse.

Terskelen for grov uaktsomhet vil i tråd med alminnelige erstatningsrettslige utgangspunkter variere avhengig av det aktuelle livsområde. Overtredelse av sentrale regler på området må normalt bedømmes som grovt uaktsomt, jf. Rt-1924-486 (elevatorfører). I særdeleshet gjelder dette der det foreligger risiko for alvorlig personskade. Disse utgangspunkter for vurderingen av grov uaktsomhet har bred forankring i rettspraksis og juridisk teori, men er fraværende i lagmannsrettens skyldvurdering. Tvert imot synes lagmannsretten å ha lagt til grunn det motsatte. Lagmannsretten begrunner sin vurdering av at svikten ikke var grovt uaktsom i at det for skolens ledelse ikke fremsto "*som entydig hvor stor farepotensial gjerningsmannen hadde.*" (side 18). Det er imidlertid klart i strid med arbeidsmiljøloven å knytte de klare handlepliktene i aml. § 4-3 (4) jf. § 3-2 (1) bokstav a til om risiko for skade på ansatte fremstår "entydig".

Ankende part gjør gjeldende at arbeidsgivers brudd på arbeidsmiljølovens sentrale sikkerhetsregler til vern om liv og helse som det klare utgangspunkt må anses grovt uaktsomt etter skl. § 3-5, og i særdeleshet hvor det foreligger risiko som kan lede til alvorlig skade og død, som her.

Det følger av aml. § 19-1 (2) om straffansvar for arbeidsgiver eller den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten at overtredelser som "har eller kunne ha medført alvorlig fare for liv eller helse" er å anse som særlig skjerpende omstendigheter som utvider strafferammen til inntil 3 års fengsel. Det følger videre av bestemmelsens tredje ledd at:

"For overtredelse som har eller kunne ha medført alvorlig fare for liv eller helse, kan innehaver av virksomhet, arbeidsgiver eller den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten straffes etter denne paragraf, med mindre vedkommende i enhver henseende har opptrådt fullt forsvarlig med hensyn til sine plikter etter loven eller bestemmelser i medhold av loven."

Av forarbeidene til bestemmelsen, jf. Ot.prp.nr. 3 (1975-1976) s 87 fremgår:

"Arbeidsgiverens aktsomhetsplikt er således vesentlig strengere enn etter arbeidervernloven, idet arbeidsgiveren ved slike overtredelser kan straffes "med mindre han i enhver henseende har opptrådt fullt forsvarlig med hensyn til sine plikter etter loven". Med denne formuleringen kommer den skjerpede aktsomhetsnormen klart frem, idet en handling ikke behøver å være fullt forsvarlig, selv om man i alminnelighet ikke uten videre vil stemple den som strafferettslig uaktsom."

Oslo kommune og rektors brudd på arbeidsmiljølovens sikkerhetsregler førte til alvorlig fare for liv og helse, og materialiserte seg i varig skade på arbeidstaker. Den skjerpede aktsomhetsnorm ved brudd på arbeidsmiljølovens sikkerhetsregler til vern om ansattes liv og helse skulle vært lagt til grunn. Muligheten for en voldsepisode overfor de ansatte ved Oslo Handelsgymnasium, med påfølgende risiko for psykisk og fysisk skade, var åpenbar. [REDACTED]

[REDACTED] Det var et bevisst valg fra rektors side at det våren 2014 ikke ble satt inn vektor på nytt eller tatt skritt for utvisning resten av skoleåret. Dette skjerpet informasjonsplikten overfor de ansatte. Det foreligger kvalifisert skyld etter skl. § 3-5 første ledd bokstav a fra rektors side.

Når lagmannsretten har ansett mangelen på informasjon om voldseleven som kritikkverdig, men ikke grovt uaktsomt, er dette derfor i strid med den sikkerhets- og trygghetsstandard som følger av arbeidsmiljølovens egne regler, og som må legges til grunn for vurdering av bruddet. Det gir mindre rom for skjønsmessig vurdering av sviktens klanderverdighet enn hva lagmannsretten har lagt til grunn.

3.5 Organansvaret – kommunen identifiseres med rektors svikt

Lagmannsretten har korrekt lagt til grunn at det var rektors ansvar å sørge for informasjon til alle ansatte ved Oslo Handelsgymnasium om voldseleven. Ankende part gjør gjeldende at rektor omfattes av det ulovfestede organansvaret etter skl. § 3-5. Kommunen identifiseres med rektors svikt i utøvelse av sentrale arbeidsgiverfunksjoner etter skl. § 3-5.

Plikten til å sørge for konkrete tiltak for å beskytte egne ansatte mot risiko knyttet til enkeltelever tilligger rektor. Rektor er den som utøver de konkrete arbeidsgiverfunksjoner for de ansatte ved den enkelte skole, og er å anse som "den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten" etter arbeidsmiljølovens § 1-8 (2). Rektor er pliktsubjekt etter arbeidsmiljølovens bestemmelser, jf. § 2-1, ansvarssubjekt etter § 2-3 (3), og pådrar kommunen straffeansvar som arbeidsgiver etter aml. § 19 (1) og (2) og er selv subjekt

for straff etter aml. § 19-1 (3). Ansvar etter arbeidsmiljøloven ligger følgelig hos kommunen som arbeidsgiver når rektor svikter i å påse at hensynet til ansattes sikkerhet og helse blir ivaretatt.

Rektor er videre ansvars- og pliktsubjekt etter opplæringslova, jf. § 9-1, og utøver den øverste myndighet ved den enkelte skole. Rektor er i så henseende "*pedagogisk, fagleg og administrativ leiar i skolen*" og har "*eit sjølvstendig ansvar for dei plikter og mål for verksemda som i lov og forskrift er lagde direkte til skolen*", jf. Ot.prp.nr. 57 (2004-2005) punkt 9.4. Rektors informasjonsansvar ved vold og trusler fulgte også av kommunens eget regelverk. Hensynet til konsistens og sammenheng i regelverket tilsier samsvar mellom organansvaret og arbeidsmiljølovens arbeidsgiverbegrep i saker om skade på ansatte grunnet brudd på arbeidsmiljøloven.

Utstrekning av organansvaret til rektor ved den enkelte skole ved slik svikt er i tråd med den funksjonelle tilnærming til organansvaret som følger av Rt-1995-209 og Rt-2012-1062. Det dreier seg om svikt i lederfunksjoner og svikt fra den som utøver øverste myndighet innen kommunen på det aktuelle feltet.

Utstrekning av organansvaret til rektors svikt i å beskytte egne ansatte mot skade i arbeidet er videre i tråd med de erstatningsrettslige hensyn regelen om organansvar bygger på. Det er på den enkelte skole de mest alvorlige feil med fare for liv og helse kan skje. Dersom organansvaret ikke utstrekkes til svikt fra rektor i å beskytte egne ansatte mot vold og trusler, vil konsekvensen være at kommunen som arbeidsgiver alltid går fri hvor ansatte skades på jobb som følge av svikt "lokalt" på den enkelte skole og ikke på generelt plan. Det er ikke ønskelig at skadede ansatte skal være henvist til personlig søksmål når det konstateres feil ved rektors utøvelse av arbeidsgivers ansvar for arbeidsmiljø og sikkerhet. Det er et meget stort antall rektorer i landet som leder virksomheter på størrelse med mellomstore bedrifter i norsk sammenheng. Det tilsier at Høyesterett tar stilling til organansvarets utstrekning i skolen.

3.6 Øvrige vilkår for oppreisningsansvar er oppfylt

Det er ikke bestridt i saken at grunnvilkåret i skl. § 3-5 (1) bokstav a) om skade er oppfylt, jf. lagmannsrettens dom side 7, første avsnitt. Adekvanskrevet er oppfylt. At en aggressiv elev i videregående skole kan utøve alvorlig vold mot ansatte var både generelt og i den konkrete saken påregnelig.

Det er tilstrekkelig årsakssammenheng mellom kommunens svikt og skaden ankende part ble påført. Mangelen på informasjon ledet til sviktende situasjonsforståelse hos ankende part som ville vært avverget ved konkret informasjon om at eleven var farlig, og informasjon om å ikke opptre aktivt grensesettende. Det gjøres gjeldende at det fysiske forsøket på å hindre gjerningsmannen i å komme inn i klasserommet må anses utløsende for kvelertaket mot ankende part, og at informasjon om den aktuelle voldseleven ville medført at Saers ville unngått å utsette seg for det aktuelle angrepet. Hendelsen ville fått et annet utfall.

At gjerningsmannen er idømt oppreisningsansvar for å ha skadet ankende part i det aktuelle angrepet er ikke til hinder for at kommunen ilegges ansvar for ikke-økonomisk skade i saken. Det foreligger ulike og separate krenkelser, jf. skl. § 3-5 annet ledd.

3.7 Utmåling av oppreisningsansvaret – normering i tråd med størrelsen på overtredelsesgebyr etter arbeidsmiljølovens kap. 18

Ankende part gjør gjeldende at det ved utmåling av oppreisningserstatningens størrelse må ses hen til størrelsen på overtredelsesgebyr ved brudd på arbeidsmiljølovens sikkerhetsbestemmelser etter arbeidsmiljølovens § 18-10. Etter Arbeidstilsynets praksis er det ilagt gebyrer i størrelsesorden 50 000 til 600 000. Det gjøres gjeldende at oppreisningskravet bør settes til 250 000 i lys av at overtredelsen medførte fare for alvorlig skade eller død, og at arbeidstaker er påført varige mén.

Hensynet til konsekvens og sammenheng i sanksjoner for brudd på de samme regler, taler imot at en handling objektivt sett skal anses mindre grov i relasjon til arbeidsgivers ansvar overfor en skadet arbeidstaker etter skl. § 3-5 enn ved offentlig forfølgning fra Arbeidstilsynets side.

4. PÅSTAND

Ankende part vil for Høyesterett nedlegge følgende påstand:

- (1) Oslo kommune dømmes til å betale til Clemens Saers oppreisningserstatning fastsatt etter rettens skjønn, med tillegg av lovens forsinkelsesrente fra forfall til betaling skjer.
- (2) Clemens Saers tilkjennes sakskostnader for alle instanser.

Ankeerklæringen er lastet opp i Aktørportalen.

Oslo, 10. januar 2020

Christel Søreide
Advokat