

# 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  
Advokatfirmaet Wiersholm  
Postboks 1400 Vika  
0115 Oslo

Ankemoøpart: 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 – etthundreogtittiretusensekshundreogsyttifem – kroner innen to uker fra forkynnelse av denne 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 trene 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. Farepotensialet ledet til at rektor en periode før hendelsen engasjerte vekter til å fotfølge eleven. Tiltaket var imidlertid skjult for ankende part ved at vekteren ble presentert som miljøarbeider.

Ankende part gjør gjeldende at svikten i arbeidsgiver plikt til å forebygge og forhindre skade på arbeidstakers liv og helse ved informasjon om voldsrisikoen på arbeidsplassen, utgjør brudd på arbeidsmiljøloven (aml.) § 4-1 (1) jf. § 4-3 (4) jf. § 3-2 (1) bokstav a, og forskrift om organisering og ledelse § 9-1. Svikten utløser ansvar for arbeidsgiver etter skl. § 3-5 (1) bokstav a. Organansvaret etter bestemmelsen omfatter svikt fra rektor. Det dreide seg om kjent risiko som materialiserte seg, og hvor enkle tilgjengelige handlingsalternativ for arbeidsgiver forelå. 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.<sup>1</sup> 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 mot vold og trusler.<sup>2</sup> Saken fra ankende part mot Oslo kommune har fått betydelig

---

<sup>1</sup> Faktisk utdrag for lagmannsretten, side 82, 508 og 765.

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

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.<sup>3</sup>

Lagmannsrettens dom betyr rettslig sett at hensynet til risikoelevs personvern går foran arbeidsgivers ansvar for ansattes liv og helse. Særlig i virksomheter med viktige samfunnsoppdrag er avveiningene mellom utførelsen av virksomhetens oppgaver og hensynet til de ansatte ofte vanskelig, som i virksomheter med ansvar for svake grupper som barn, brukere og pasienter. Det medfører en reell risiko for at hensynet til egne ansatte ikke i tilstrekkelig grad prioriteres og ivaretas, og tilsier at Høyesterett behandler arbeidsgivers ansvar i en slik situasjon.

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 er videre behov for avklaring av organansvarets utstrekning ved svikt i rektors utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner.

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.

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)<sup>4</sup> og av § 9-1 i tilhørende Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning av 6. desember 2011.<sup>5</sup> 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. Ansvaret gjelder for arbeidsgiver som juridisk person, og i tillegg for ledere på alle

---

<sup>3</sup> <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>

<sup>4</sup> "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."

<sup>5</sup> §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."

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 som nå omfattes av adgangen til å ilegge overtredelsesgebyr uavhengig av skyld, jf. § 18-10.

Hensynet til effektiv håndheving, respekt for regelverket og reelle sanksjoner ved brudd står sentralt etter arbeidsmiljøloven, jf. Rt-1995-218, 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 forfølgning av brudd på arbeidsmiljølovens regler er derfor et viktig supplement til offentligrettslige sanksjoner som straff og administrative reaksjoner fra Arbeidstilsynet, og bidrar til en mer effektiv håndheving av reglene.

### **3.2 Lagmannsretten har bygget på en uriktig forståelse av arbeidsmiljølovens sikkerhetsregler i vurderingen av ansvarsgrunlaget**

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 2. august 2016

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 arbeidsmiljøloven**

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. Det vises til at rektor forut for kvelningsangrepet på ankende part visste at eleven utgjorde en fare for elever og lærere, hadde et økende aggresjonsnivå, hadde opptrådt truende overfor lærere og truet elever med knivstikking. Rektor visste også at eleven ikke "taklet" autoritære lærere og måtte håndteres med varsomhet for å unngå å provosere ham. Det dreide seg om en stor og sterk elev på 18 år, som skoleledelsen mistenkte benyttet steroider og andre rusmidler, og som rektor i en periode forut for angrepet endog engasjerte vekter til å fotfølge. Det var et bevisst valg fra rektors side at det våren 2014 ikke ble satt inn vekter 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 Kommunen har feilaktig prioritert elevens personvern over hensynet til de ansattes sikkerhet**

Lagmannsretten har, så vel som tingretten, korrekt konkludert med at den lovfestede taushetsplikten etter forvaltningsloven § 13 jf. opplæringsloven § 15 ikke var til hinder for å informere skolens personale om at en elev utgjør en alvorlig sikkerhetsrisiko, jf. dommens side 13 og 14.

Arbeidsgiver/kommunen har på sin side feilaktig fastholdt at taushetsplikt og personvern hensyn var til hinder for informasjon til de ansatte. Denne feilen har medført at kommunen på uriktig grunnlag valgte å prioritere hensynet til elevens personvern over hensynet til de ansattes sikkerhet og derfor på feil grunnlag unnlot å informere øvrige ansatte på skolen, herunder ankende part, om voldseleven. Det er en gjennomgående risiko i arbeidslivet generelt og skolen spesielt at hensynet til informasjon til ansatte unnlates under henvisning til taushetsplikt. Kommunens standpunkt illustrerer behovet for Høyesteretts behandling av saken, for å motvirke at personvern feilprioriteres over ansattes sikkerhet.

Det vises her til innlegg etter tvisteloven § 15-8 fra Norsk Lektorlag, Lærernes Yrkesforbund i Delta og Utdanningsforbundet for lagmannsretten, hvor organisasjonene særlig har fremhevet behovet for rettens avklaring i skjæringsfeltet taushetsplikt og informasjonsplikt, og avveiningen mellom elevens rett til utdanning og lærerens rett til beskyttelse mot vold på arbeidssstedet.

### **3.7 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. Adekvanskravet 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 bokstav b.

### **3.8 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





Oslo kommune  
**Kommuneadvokaten**

Norges Høyesterett  
Postboks 8016 dep  
0030 Oslo

Oslo, 03.02.2020

Vår ref.:  
17/483 - 247 / TOH

**ANKETILSVAR**  
**TIL**  
**NORGES HØYESTERETT**

**Retts saksnummer:** 18-099032TVI-BORG

**Ankende part:** Clemens Saers  
Lillevannsveien 51 d  
0788 OSLO

**Prosessfullmektig:** Advokat Christel Søreide  
Advokatfirmaet Wiersholm  
Postboks 1400 Vika  
0115 OSLO

**Ankemotpart:** Oslo kommune v/ordføreren  
Rådhuset  
0037 OSLO

**Prosessfullmektig:** Kommuneadvokaten i Oslo  
v/advokat Toini Oulie-Hauge  
Rådhuset  
0037 OSLO

**Saken gjelder:** Krav om oppreisningserstatning. Anke over dom.

\* \* \* \*

---

**Kommuneadvokaten**

Postadresse: Rådhuset, 0037 OSLO

Telefon: 23 46 15 22

Kontoradresse: Olav Vs gate 4, 5. etg.

Org.nr.: 976 819 942

E-postadresse: postmottak@kao.oslo.kommune.no

Bankgiro: 1315 01 02264

## 1. Innledning

Jeg viser til anke datert 10. januar 2020 fra Clemens Saers. Ved rettens brev av 13. januar er kommunen gitt pålegg om å inngi tilsvar innen 21 dager, det vil si innen 3. februar 2020. Dette anketilsvaret er dermed inngitt innen fristen.

Spørsmålet i saken er om Clemens Saers skal tilkjennes oppreisningserstatning fra Oslo kommune, jf. skadeserstatningsloven § 3-5 etter at han i mai 2014 ble skadet av en elev mens han underviste ved en videregående skole i Oslo (Oslo Handelsgym). Saers er tilkjent yrkesskadeerstatning, erstatning for økonomisk tap og oppreisningserstatning fra eleven som skadet ham.

Som det også er presisert ved behandling av saken i de foregående rettsinstanser, er Oslo kommune enig med Saers og lærerorganisasjonene som har inngitt innlegg etter tvisteloven § 15-8, i at det er viktig at kommunens arbeidstakere sikres et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i tråd med arbeidsmiljølovens regler – og at disse kravene selvfølgelig gjelder for lærere.

Spørsmålet her er imidlertid om Saers har krav på oppreisningserstatning fordi noen som kan identifiseres med Oslo kommune som organ, har opptrådt *grovt uaktsomt*. Kommunen bestrider det.

Både Borgarting lagmannsrett og Oslo tingrett konstaterte at Oslo kommune ikke hadde opptrådt grovt uaktsomt. På det ene punkt der Borgarting lagmannsrett mener det er grunnlag for kritikk, skolens vurdering av taushetspliktens rekkevidde, tar lagmannsretten ikke stilling til om handlingene kan karakteriseres som uaktsomme. Dette fordi lagmannsretten etter omfattende bevisførsel finner det klart at det under ingen omstendighet var tale om grov uaktsomhet.

For å behandle anken, må Høyesterett ta stilling til de faktiske omstendigheter som er grunnlag for vurderingen av om Oslo kommune har opptrådt grovt uaktsomt. Det gjelder også spørsmålet om arbeidsgivers informasjon og opplæring i dette tilfelle utgjør brudd på arbeidsmiljøloven. Lagmannsrettens vurdering av spørsmålet bygger på de faktiske omstendigheter lagmannsretten har funnet bevist, se dommen på side 8-9. Lagmannsretten konkluderer med at det ikke er grunnlag for å konstatere svikt i skolens eller Utdanningsetatens generelle etterlevelse av kravene arbeidsmiljølovgivningen stiller til arbeidsgivers risiko- og sikkerhetsarbeid.

Etter kommunens syn er heller ikke de øvrige vilkår for oppreisningserstatning er oppfylt. Det foreligger ikke årsakssammenheng, og det skal ikke tilkjennes oppreisningserstatning to ganger for samme skade. Både tingretten og lagmannsretten har kommet til riktig resultat.

Dersom Høyesterett skulle gi samtykke til ankebehandling vil kommunen nedlegge påstand om at anken forkastes. Kommunens syn på de rettslige spørsmål søksmålet om oppreisningserstatning reiser, behandles kort under punkt 3. Der kommenteres også ankegrunnene nærmere.

Videre er etter kommunens syn ikke vilkårene i tvisteloven § 30-4 første ledd for å gi samtykke til ankebehandling oppfylt. På grunn av sakens konkrete faktum, kan kommunen vanskelig se at den er egnet for å avgjøre spørsmål av betydning utenfor den foreliggende saken eller som det som det av andre grunner er særlig viktig at avgjøres av Høyesterett. Dette begrunnes nærmere i punkt 2.

## 2. Samtykke til å fremme anken til behandling, tvisteloven § 30-4

Oslo kommune gjør gjeldende at det ikke bør gis samtykke til at saken fremmes til behandling i Høyesterett, jf. tvisteloven § 30-4 første ledd. Kommunen mener at saken verken reiser spørsmål av «betydning utenfor den foreliggende sak» eller reiser spørsmål det av andre grunner er særlig viktig at avgjøres av Høyesterett.

Både tingretten og lagmannsretten har konkludert med at det ikke har vært utvist grov uaktsomhet. Ingen av domstolene har vært i tvil. Kommunen peker for ordens skyld på at tingretten i sin sakskostnadsavgjørelse gir uttrykk for at avgjørelsen har bydd på en viss tvil (faktisk utdrag for lagmannsretten side 1158). Denne tvilen er imidlertid ikke å spore i rettens begrunnelse (side 1152 flg., se også kommunens anketilsvar til lagmannsretten på side 1181).

Saken gjelder krav om oppreisningserstatning. Grunnlag for kravet knytter seg til konkrete vurderinger – og anførte unnlater – gjort av skoleledelsen ved Oslo Handelsgym i tilknytning til en konkret elev og hvilken risiko han medførte.

Saken er grundig behandlet over henholdsvis fem dager i tingretten og fire dager i lagmannsretten. Det er ført en rekke dokumentbevis og henholdsvis 20 vitner i tingretten og 15 i lagmannsretten. Vitneførselen har blant annet belyst det arbeid som er gjort i Oslo kommune med å forebygge volds- og trusselhendelser, samt på Oslo Handelsgym det aktuelle skoleåret både hva gjelder forebyggende arbeid og vurderinger knyttet til den aktuelle eleven. Bevisførselen har dannet grunnlag for de utpreget konkrete vurderingene både tingretten og lagmannsretten har gjort. Som det fremgår under punkt 3, er det dessuten uenighet knyttet til sentrale deler av faktum, nærmere bestemt hvilket «farepotensial» skoleledelsen hadde grunnlag for å vurdere at eleven hadde. Saken er også av denne grunn lite egnet for en prinsipiell avklaring.

I denne situasjonen, hvor verken tingretten eller lagmannsretten har konkludert med at det er utvist *uaktsomhet* (kun grunnlag for kritikk), mener Oslo kommune at saken er lite egnet for en nærmere fastlegging av terskelen for *grov uaktsomhet*, slik ankende part gjør gjeldende i anken punkt 2, annet og tredje avsnitt.

Kommunen peker også på at det etter 2014, da voldshendelsen fant sted, er gjort endringer i relevante forskriftsbestemmelser som blant annet har regler med krav til informasjon om og opplæring ved arbeid som kan medføre fare for vold – forskrift om utførelse av arbeid (FOR-2011-12-06-1357). Forskriften er vedtatt i medhold av arbeidsmiljøloven og trådte i kraft 1. januar 2013. Det relevante kapittel 23A trådte imidlertid i kraft først 1. januar 2017. En eventuell vurdering i Høyesterett vil måtte ta utgangspunkt i kravene som gjaldt i 2014, og vil dermed ikke gi en avklaring av betydning utenfor den foreliggende sak når det gjelder spørsmålet om hvilken plikt kommunen som arbeidsgiver har til å gi informasjon og opplæring.

Når det særskilt gjelder *organansvarets utstrekning*, peker kommunen på at lagmannsrettens uttalelser er i tråd med rettskildene på området når det konkluderes med at det vil favne for vidt dersom rektor omfattes av dette ansvaret (side 19, de tre første avsnittene). En annen konklusjon når det gjelder organansvarets utstrekning enn den lagmannsretten gir uttrykk for, vil innebære en vesentlig utvidelse av organansvaret sammenlignet med tidligere. Saken er etter kommunens syn ikke et grensetilfelle og dermed heller ikke egnet til å klarlegge den nærmere utstrekning av organansvaret som vilkår for oppreisningserstatning.

Videre kan ankende part bare få medhold i sitt krav dersom Høyesterett skulle konkludere annerledes enn både tingrett og lagmannsrett når det gjelder spørsmålet om det foreligger grov uaktsomhet og organansvarets rekkevidde.

Kommunen peker også på at fordi både tingretten og lagmannsretten har vurdert at det ikke er utvist grov uaktsomhet, har ingen av instansene tatt stilling til om de øvrige vilkår for erstatning er oppfylt. Spørsmålene er prosedert for, men ikke vurdert av, tingretten og lagmannsretten. En nærmere redegjørelse for kommunens syn på de øvrige vilkår for erstatning fremgår av kommunens anketilsvar til Borgarting lagmannsrett (i lagmannsrettens faktiske utdrag side 1179-1180 jf. 1174). Det er etter kommunens syn uheldig om Høyesterett som – i realiteten – første instans skulle ta stilling til disse spørsmålene.

### **3. Kommunens syn på saken: Det er ikke grunnlag for kravet om oppreisningserstatning**

#### **3.1 Ansvarsgrunnlaget**

##### *3.1.1 Det er ikke utvist grov uaktsomhet*

Saken for domstolene er reist som et oppreisningserstatningssøksmål, og vurderingen må ta utgangspunkt i skadeserstatningsloven § 3-5 og vilkårene som følger av denne bestemmelsen. Dette gjelder uavhengig av hvilket livsområde man befinner seg på. Dette gjør Borgarting lagmannsrett på riktig måte, og ved at det på vanlig måte tas utgangspunkt i sentral Høyesterettspraksis og juridisk litteratur for å fastlegge rammene for vurderingen av om det foreligger grov uaktsomhet (side 7-8).

Etter Oslo kommunes syn må det gjøres en samlet vurdering av de handlinger og unnlaterelser som er anført at foreligger med utgangspunkt i en samlet vurdering av bevisene i saken for å avgjøre om det foreligger svikt, og om denne svikten utgjør et så markert avvik fra det forsvarlige at den kan karakteriseres som *grov uaktsomhet*. Lagmannsretten gjør dette, noe som kommer til uttrykk gjennom begrunnelsen i sin helhet, men også eksplisitt på side 18 i dommen, nest siste avsnitt, hvor det heter at «*Lagmannsretten mener at spørsmålet om grov uaktsomhet må vurderes ut fra (...) gjerningsmannens problematferd slik den er beskrevet gjennom den samlede bevisføringen, og ikke alene ut fra hvordan denne atferden er omtalt av skolen i enkelte ulike sammenhenger*».

Dommen er påanket i sin helhet, men slik at anken over rettsanvendelsen knyttet til ansvarsgrunnlaget etter skadeserstatningsloven § 3-5 første ledd bokstav a er begrenset «*til å gjelde spørsmålet om arbeidsgivers brudd på plikten til å gi informasjon og opplæring i håndtering av voldsriskoen på arbeidsplassen var grovt uaktsomt*». Kommunen forstår denne begrensningen slik at Saers ikke lenger gjør gjeldende at det foreligger grovt klanderverdige forsømmelser som følge av at rektor ikke innledet sak om bortvisning av eleven for resten av skoleåret eller at det ikke ble engasjert en vokter til å fotfølge eleven.

Saers' anførsler er i anken til Høyesterett detaljert i større grad enn tidligere, men kommunen oppfatter at han fortsatt gjør gjeldende at kommunen har sviktet i sitt arbeid med forebygging av risiko for vold og i håndteringen av den konkrete eleven ved at det ikke ble gitt informasjon bredere i lærerkollegiet. Lagmannsretten har vurdert begge disse anførselene.

Når det gjelder arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS), herunder forebygging av risiko for vold, vurderer lagmannsretten arbeidet både i Utdanningsetaten (Osloskolen) sentralt, som

ansvarlig overordnet etat, og på Oslo Handelsgym lokalt (side 8 flg.). Saers gjorde for lagmannsretten, som for Høyesterett, gjeldende at det forelå svikt i sentrale bestemmelser i arbeidsmiljøloven, herunder bestemmelsene som stiller krav til beskyttelse mot vold og trusler og til at arbeidstaker gjøres kjent med farer. Gjennom umiddelbar bevisførsel, som omfattet forklaring er fra leder i HMS-seksjonen i Utdanningsetaten, nåværende og tidligere rektor ved Oslo Handelsgym, øvrig ledende personell ved skolen samt dokumentbevis, ble det for lagmannsretten belyst at det før 2014 var utarbeidet systemer og rutiner og gjennomført en rekke ulike tiltak for å forebygge mot, og håndtere, volds- og trusselhendelser. Det vises til lagmannsrettens vurderinger.

Saers har fremlagt et nytt dokument for Høyesterett, som han mener dokumenterer at HMS-opplæring knyttet til vold og trusler først ble igangsatt etter 2014. Kommunen er ikke enig i at dokumentet viser dette. Dokumentet er utarbeidet av HMS-seksjonen som en redegjørelse til arbeidsmiljøutvalget i Utdanningsetaten, for arbeid gjort i en arbeidsgruppe nedsatt i 2013. Denne arbeidsgruppen skulle jobbe med spesifikke problemstillinger knyttet til forebygging og håndtering av vold og trusselhendelser mot ansatte. I arbeidsgruppen ble etatsens hovedverneombud på en mer direkte måte involvert i og kjent med forebyggingsarbeid som ble gjort i Utdanningsetaten, enn ellers. Dokumentet gir ikke en fullstendig oversikt over det arbeidet som er gjort i Utdanningsetaten i de foregående årene. Det har som nevnt over også i tidligere år vært gjort et systematisk arbeid for å forebygge og håndtere slike hendelser. Lagmannsrettens vurdering av at relevante tiltak var iverksatt også i årene før 2014 er korrekt.

Kommunen forstår Saers' anførsler under punkt 3.2 i anken slik at det gjøres gjeldende at det stilles strengere krav til informasjon om sikkerhetsarbeidet fordi det anføres å være stor/hyppig forekomst av vold i skolen. Kommunen bestrider ikke at det forekommer vold i skolen. Det er likevel misvisende når det søkes å gi et bilde av at vold og trusler «i lang tid» før 2014 var et økende problem. Av dokumentet Saers viser til (Analyse av vold og trusselhendelser mot elever og ansatte for 2013, lagmannsrettens dokumentutdrag side 82 og 83), fremgår det at antall registrerte hendelser varierer fra år til år, men at tallet er relativt stabilt. Som også lagmannsretten peker på, forekommer imidlertid vold primært på de lavere klassetrinn (ikke videregående skole).

Når det gjelder arbeidet lokalt på Oslo Handelsgym, må det legges til grunn at det ikke var en særlig høy forekomst av vold på skolen. Arbeidet som ble utført var innrettet mot at det er en mulig risiko for voldsutøvelse på skoler generelt – som i samfunnet for øvrig. Arbeidet besto blant annet i utarbeidelse av prosedyrer for risikovurderinger i gjeldende beredskapsplaner og risikovurderinger knyttet til elever både ved oppstart av skoleåret og løpende gjennom året, primært gjennom et såkalt ressursteam hvor ulike fagkompetanse var samlet. I tillegg hadde skolen ekstra ressurser det aktuelle året gjennom deltakelse i et prosjekt for psykisk helse i bydelen (se dommen side 9, første avsnitt). Lagmannsretten fant ikke svikt i HMS-arbeidet. Saers anfører nå at kommunen har sviktet fordi han ikke har mottatt opplæring knyttet til håndtering av voldelige elever (se anken punkt 3.2 annet avsnitt). Dette har ikke direkte belyst i de foregående rettsinstansene. Kommunen mener uansett at arbeidet med HMS må vurderes i sin helhet og at det arbeidet som ble gjort ved OHG, tilfredsstillende kravene i arbeidsmiljøloven med forskrifter slik disse var utformet i tiden før 2014.

Når det gjelder den konkrete håndteringen og vurderingene av eleven på Oslo Handelsgym, vurderer lagmannsretten først hvilke forhold det anses bevist at skoleledelsen kjente til om den skadevoldende eleven. Her slutter lagmannsretten seg til tingrettens vurdering av faktum (side 9

flg.), hvor det ut fra den skriftlige og muntlige bevisførselen redegjøres for elevens situasjon gjennom året, at eleven var tema i skolens ressursteam møter hvor de konkrete utfordringene knyttet til eleven ble vurdert, og hvor man løpende vurderte hvilke ulike tiltak som kunne settes inn for å hjelpe eleven, og også satte inn slike. Med utgangspunkt i disse faktiske forholdene gjør lagmannsretten en helhetlig vurdering av om skolens vurdering av eleven var forsvarlig og om det ble satt inn adekvate tiltak for å ivareta lærernes sikkerhet.

På dette punktet konkluderer lagmannsretten med at skolens håndtering kan kritiseres, ved at det var et behov for å informere alle lærerne. Kommunen er uenig i denne konkrete vurderingen av elevens «farepotensial» og hvilke forpliktelser dette utløste på skolens hånd, men mener at den rettslige og metodiske tilnærmingen er korrekt.

Kommunen mener at lagmannsretten senere i sin vurdering av forsvarligheten knyttet til skoleledelsens vurderinger gir uttrykk for et riktigere bilde av hvordan eleven, ut fra forholdene i det aktuelle skoleåret, fremsto for ledelsen (side 18, første hele avsnitt):

*«Etter lagmannsrettens vurdering fremsto det ikke som entydig hvor stort farepotensial gjerningsmannen hadde. Skolens ledelse var godt kjent med at han hadde problemer hjemme, brukte anabole steroider, hadde store lærevansker og betydelig atferdsproblemer på skolen. Men ingen av de episodene han hadde vært involvert i gjennom året var så alvorlige at han kunne anses å utgjøre en stor og umiddelbar sikkerhetsrisiko, heller ikke som følge av synbar rusatferd. Som tidligere nevnt, anser lagmannsretten det ikke sann-synliggjort at rektor eller øvrig ledelse var kjent med at han skulle ha tatt kvelertak på en medelev i november 2013. Men uansett mener lagmannsretten at denne episoden er for lite belyst til at den alene kan gi grunnlag for å si at gjerningsmannen utgjorde en stor sikkerhetsrisiko for andre elever, og enn mindre for lærerne ved skolen. Lagmannsretten vil i tilknytning til dette også peke på at både gjerningsmannens kontaktlærer Tom Arne Enstad og Marte Andersen, som var fast assistent i gjerningsmannens klasse i dette skoleåret, forklarte i retten at de ikke oppfattet gjerningsmannen som den mest voldelige av problem-elevene i klassen. Tvert om kunne han ofte være den som grep inn og avverget voldelig atferd og knuffing i guttegjengene. De var enige i at han var temperamentsfull og opp-farende, men de hadde ikke problemer med å håndtere ham. Enstad forklarte at han var overrasket over at det var nettopp ham fra denne guttegjengene som havnet i situasjonen med Saers.»*

Oppsummert mener kommunen at bevisførselen både for tingretten og lagmannsretten viste at skolen var oppmerksom på at eleven hadde utfordringer, men ikke at det for skoleledelsen var sannsynlig at han ville utøve vold.

Uansett hvilken vurdering man legger til grunn knyttet til elevens «farepotensiale» er det imidlertid etter kommunens syn riktig å la spørsmålet om forpliktelsene etter arbeidsmiljøloven med forskrifter er oppfylt være ett blant flere momenter som har betydning ved vurderingen av om det er utvist grov uaktsomhet. Dette har lagmannsretten gjort. Saers kan dermed ikke høres med at lagmannsretten ikke tar i betraktning kravene som stilles i arbeidsmiljøloven med forskrifter i sin vurdering av om det foreligger grov uaktsomhet (anken punkt 3.3 annet avsnitt). Lagmannsretten har ikke funnet slik svikt som Saers gjør gjeldende. Forpliktelsene etter arbeidsmiljøloven med forskrifter er tatt i betraktning som en del av lagmannsrettens vurdering, både innledningsvis under vurderingen av om det foreligger grov uaktsomhet i kommunens arbeid med HMS (side 8, tredje avsnitt, til side 9, annet avsnitt) og som ledd i den konkrete vurderingen av om skolens vurderinger representerer et avvik fra det forsvarlige (side 14, første

hele avsnitt, annen setning), samt nevnt uttrykkelig i den totalvurderingen lagmannsretten gjør avslutningsvis (side 17, fjerde avsnitt).

Det er videre ikke grunnlag for ankende parts anførsel om at terskelen er lagt for lavt for hva som anses tilstrekkelig til å oppfylle forpliktelsene i arbeidsmiljøloven med forskrifter (anken punkt 3.2) eller at lagmannsretten har anvendt feil aktsomhetsstandard (punkt 3.4). Lagmannsretten er bare av en annen oppfatning enn Saers når det gjelder vurderingen av faktiske forhold og subsumsjonen, og har etter en konkret og bred vurdering og konkludert med at det ikke er grunnlag for å konstatere svikt (dommen side 8-9).

Oslo kommune fastholder at det er gjort systematisk arbeid med å forbygge vold og risiko, og at man i dette konkrete tilfellet var oppmerksom på elevens forhold og gjorde forsvarlige vurderinger når det gjelder hvilke tiltak som var egnet overfor ham.

Når det gjelder Saers' anførsler om og lagmannsrettens vurdering av at det var grunnlag for å informere alle lærere om eleven, skal kommunen bemerke at opplysningene om eleven er undergitt taushetsplikt etter opplæringslova § 15-1 jf. forvaltningsloven §§ 13 flg., slik også lagmannsretten vurderer på side 13, siste avsnitt. Med taushetsplikten følger en forpliktelse til å sørge for at opplysningene ikke kommer ut. Overtredelse er straffsanksjonert, jf. dagjeldende straffeloven 1902 § 121. Dette er av betydning ved vurderingen av om det foreligger avvik fra forsvarlig handlemåte. Etter kommunens syn skal det mye til for å konstatere at en vurdering av *ikke* å gjøre unntak fra en lovbestemt taushetsplikt er grovt klanderverdig. Det er ikke uttrykkelig bestemt at bestemmelsene om taushetsplikt skal vike for opplysningsplikten i arbeidsmiljøloven, se forvaltningsloven § 13 f annet ledd.

Det er under enhver omstendighet ikke utvist grov uaktsomhet.

### 3.1.2 Organansvaret – ikke grunnlag for identifikasjon

Med utgangspunkt i begrepsbruken i anken, finner kommunen grunn til å understreke på nytt at oppreisningserstatningsansvaret er *personlig*, og at kommunen ikke kan idømmes ansvar i kraft av å være *arbeidsgiver* (se for eksempel angivelsen av hva saken gjelder på ankens side 1, i punkt 1, tredje avsnitt og punkt 2, første avsnitt. Dette er sentralt fordi skadeserstatningsloven § 3-5 etter sin ordlyd kun ilegger ansvar for «den som» påfører en annen skade. Etter sikker rett innebærer dette at man ikke svarer for *andres* handlinger – slik upersonlige rettssubjekter gjør etter *arbeidsgiveransvaret* i skadeserstatningsloven § 2-1. Ansvar er med andre ord bare aktuelt dersom de handlinger/unnlater det pretenderes at er skadevoldende vurderes å være utført av kommunen selv.

Etter Oslo kommunes syn, er det ikke rettslig grunnlag for å strekke organansvaret så langt at det omfatter feil begått av rektor. Organansvaret omfatter mer overordnet utøvelse av myndighet for den juridiske personen. Det vises til lagmannsrettens vurderinger på side 19 i dommen, som kommunen mener er korrekte.

Kommunen vil videre gjøre gjeldende at denne saken ikke synliggjør noe behov for å utvide organansvaret lenger enn det er grunnlag for etter ovennevnte rettskilder. Saers har fått oppreisningserstatning fra den direkte skadevolder – eleven. Som Saers dessuten peker på i anken, er det relevante sanksjoner i arbeidsmiljøloven for det tilfelle at det skulle konstateres

svikt etter disse bestemmelsene, herunder overtredelsesgebyr og straffansvar for den som utøver arbeidsgiverfunksjonen.

### 3.2 De øvrige vilkår for erstatningsansvar

Det er enighet om at Saers er påført en skade, slik at grunnvilkåret i skadeserstatningsloven § 3-5 første ledd bokstav a er oppfylt.

På grunn av resultatet – at det ikke er utvist den nødvendige grad av skyld – har verken tingretten eller lagmannsretten tatt stilling til om de øvrige vilkår for oppreisningserstatningsansvar er oppfylt. Kommunen fastholder de anførsler som er gjort gjeldende for lagmannsretten og viser til sluttinnlegget til lagmannsretten og gjengivelsen av anførslene i lagmannsrettens dom side 4-5. Verken kravet til årsakssammenheng eller grunnlaget for organansvar er til stede, og det skal ikke tilkjennes oppreisningserstatning to ganger for samme skade. Dersom Høyesterett skulle samtykke til behandling av saken i sin helhet, vil kommunen utdype dette nærmere.

### 4. Sakskostnader

Kommunen krever dekket sine sakskostnader for Høyesterett i medhold av tvisteloven kapittel 20.

Kommunens sakskostnader for Høyesterett utgjør p.t. 22 875 kroner (15 timer à 1 525 kroner), som i sin helhet er salær til prosessfullmektig for utarbeidelse av anketilsvaret.

### 5. Påstand

Oslo kommune skal legge ned slik

#### **påstand:**

Prinispalt: Anken nektes fremmet.

Subsidiært: Anken forkastes.

I begge tilfelle: Oslo kommune tilkjennes sakens kostnader for Høyesterett.

\* \* \* \*

Anketilsvaret er lastet opp i Aktørportalen.

**KOMMUNEADVOKATEN**  
**Oslo, 03.02.2020**

Toini Oulie-Hauge  
advokat

toini.oulie.hauge@kao.oslo.kommune.no



# PROSESSKRIV TIL HØYESTERETT

Oslo, 11. februar 2020

Borgarting lagmannsretts sak nr.: 18-099032TVI-BORG

Saksøker: Clemens Saers  
Lillevannsveien 51 d  
0788 Oslo

Prosessfullmektig: Advokat Christel Søreide  
Advokatfirmaet Wiersholm  
Postboks 1400 Vika  
0115 Oslo

Saksøkt: Oslo kommune v/ordfører  
Rådhuset  
0037 Oslo

Prosessfullmektig: Advokat Toini Oulie-Hauge  
Kommuneadvokaten i Oslo  
Rådhuset  
0037 Oslo

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

## 1. INNLEDNING

Det vises til anke av 10. januar 2020 fra Clemens Saers og Oslo kommunes anketilsvar av 3. februar 2020. Kommunens anførsler i anketilvarets punkt 2 om at saken ikke er egnet til behandling i Høyesterett kommenteres nedenfor.

## 2. KOMMUNENS ANFØRSLER OM SAMTYKKE ETTER TVISTELOVEN § 30-4

Kommunen gjør, ikke overraskende, gjeldende at saken ikke reiser spørsmål av prinsipiell betydning, og viser til resultatet i underinstansene. At tingrett og lagmannsrett har kommet til samme resultat er imidlertid ikke et egnet mål på sakens "*betydning utenfor den foreliggende sak*". Kommunen unnlater i denne forbindelse å nevne at Borgarting lagmannsrett i sin beslutning av 4. september 2018 om å ta anken til behandling la til grunn at saken reiser prinsipielle spørsmål, jf. faktisk utdrag for lagmannsretten side 1187:

*"Lagmannsretten tar ikke stilling til om kravet til ankegjensstandens verdi ikke er oppfylt, i det det uansett bør gis samtykke til at anken fremmes, jf. tvisteloven § 29-12 første ledd. Lagmannsretten har lagt vekt på saken karakter, herunder at den reiser enkelte prinsipielle spørsmål samt det behov Saers har for overprøving av tingrettens avgjørelse. Tingretten har vurdert at kommunen har opptrådt kritikkverdig og at Saers hadde "god grunn" til å få prøvd saken, jf. side 17 i dommen."*

For øvrig vises til ankens punkt 2.

Kommunen fremhever videre "*sakens konkrete faktum*", jf. anketilvarets side 2. Det er imidlertid ikke forhold ved sakens faktum som er av en annen eller mer komplisert karakter enn hva som er tilfellet i svært mange av de saker som behandles i Høyesterett. Tvert imot.

Det sentrale spørsmålet for Høyesterett er om kommunens brudd på arbeidsmiljølovens informasjonsplikt om fare og risiko i arbeidet utgjør grov uaktsomhet. Høyesterett må ta stilling til om det etter gjeldende rett kvalifiserer som grovt uaktsomt når arbeidsgiver, her skoleledelsen og rektor, bryter sentrale sikkerhetsregler i arbeidsmiljølovens til vern om arbeidstakers liv og helse i en situasjon hvor risikoen var kjent og enkle skadeforebyggende tiltak forelå. Dette er et prinsipielt rettsanvendelsesspørsmål, og de sentrale faktiske forhold langt på vei ubestridte eller tilstrekkelig redegjort for i lagmannsrettens gjengivelse av faktum. Det er enighet om at Saers ikke mottok noen informasjon om risikoen voldseleven utgjorde før skaden skjedde. Lagmannsretten har lagt til grunn at Saers burde fått konkret informasjon om voldseleven. Saers anførsel om at kommunen ikke har gitt de ansatte, herunder ham selv, opplæring i håndtering av voldsrisiko er heller ikke ny, jf. lagmannsrettens dom side 7: "*Det anføres at verken OGH eller Utdanningsetaten hadde oppfylt sine forpliktelser etter arbeidsmiljøloven med forskrifter til å gjennomføre HMS-regelverket knyttet til vold og trusler i skolen, herunder gi nødvendig opplæring til de ansatte.*" Saers er imidlertid på dette punkt uenig i lagmannsrettens bevisvurdering, som savner støtte i de tidsnære skriftlige bevisene.

Det er for øvrig oppsiktsvekkende at kommunen mener at saken ikke vil gi avklaring "*når det gjelder spørsmålet om hvilken plikt kommunen som arbeidsgiver har til å gi informasjon og opplæring*" under henvisning til den nye forskriftsbestemmelsen om vold fra 2017, jf. anketilvarets side 3. Arbeidsmiljølovens regler om risikoforebyggende informasjon og opplæring er de samme i 2014 som i dag, og omfatter utvilsomt plikt til å forebygge og forhindre skade som følge av vold på lik linje med annen fare for liv og helse i arbeidet, jf.

også Rt. 1993 s 17 på side 18 og ankens side 2. Av samme grunn vil Høyesteretts avgjørelse i nærværende sak også ha betydning for annen risiko og skade i arbeid enn vold. Plikten til å følge arbeidsmiljølovens sikkerhetsregler til vern om liv og helse er like tvingende viktig og graverende å bryte uavhengig av om reglene gjentas og detaljeres ytterligere i forskrifter, slik som kap. 23A i FOR-2011-12-06-1357.

Kommunen fremstiller det videre som om en dom i saken mot Oslo kommune vil være å tilkjenne oppreisningserstatning "*to ganger for samme skade*". Dersom kommunen skulle høres med at dette, i en situasjon hvor øvrige vilkår for ansvar er oppfylt, ville arbeidsgiver her fått en ubegrunnet fordel av at voldseleven i dette tilfellet ble domfelt først. Det er uansett rettslig feil at oppreisningserstatning tilkjent fra voldseleven stenger for å dømme kommunen etter skl. § 3-5. Tilføyelsen av annet ledd i skl. § 3-5 fra 1. juli 2017 utvidet adgangen til å idømme separat oppreisningsansvar for gjerningspersoner som volder skade i fellesskap. Regelen var imidlertid også før dette at det kan utmåles separat oppreisningsansvar ved separate krenkelser, som her. Det vises til Rt. 2013 s 224 og Prop 137 L (2016-2017) pkt. 4.4.

Kommunen viser avslutningsvis i punkt 2 i anketilsvaret til at underinstansene, som følge av disses vurdering av grov uaktsomhet, ikke har tatt stilling til de øvrige vilkår for erstatning, og at det vil være uheldig om Høyesterett som første instans tar stilling til disse spørsmålene. Ankende part peker på at både tingretten og lagmannsretten har vurdert og konkludert på de to sentrale spørsmålene for oppreisningsansvar i saken, terskelen for grov uaktsomhet og utstrekningen av organansvaret er vurdert. Vilkår om årssakssammenheng og utmåling av oppreisningserstatningens størrelse er ordinære erstatningsrettslige vilkår som Høyesterett har tatt stilling til en rekke ganger, som er prosedert for begge underinstanser, og som det ikke er særskilt betenkelig at Høyesterett behandler i en sak som denne.

Prosesskrivet er lastet opp i Aktørportalen

Oslo, 12. februar 2020

Christel Søreide  
Advokat