



## Høyesterett - dom - Rt-1984-1058

Instans	Høyesterett – dom
Dato	1984-10-01
Publisert	Rt-1984-1058
Stikkord	(Haslund) Arbeidsrett. Oppsigelse av skuespiller ved Nationalteatret ble kjent gyldig, jfr. arbeidsmiljøloven av 4. februar 1977 nr. 4, § 60 nr. 1. (Dissens 3-2).
Sammendrag	Enighet i Høyesterett om at avtaleforholdet ikke var slik at den personlige arbeidsavtale hindret oppsigelse. I tilknytning til arbeidsmiljøloven § 60 nr. 1 ble uttalt at domstolene kan prøve om oppsigelsen bygger på et riktig og fyldestgjørende faktisk grunnlag, om den begrunnelse som ligger til grunn bygger på relevante argumenter, og om vurderingen har tilstrekkelig bredde, således også om avveiningen omfattet de rimelighetshensyn som gjør seg gjeldende i forhold til arbeidstakeren. Også mindretallet var enig i dette rettslige utgangspunkt, men tillå det større vekt enn flertallet at skuespilleren hadde 9 års ansiennitet ved teatret. Uttalelser også om prøvetidsregelen i arbeidsmiljøloven § 63.
Saksgang	Dom 1. oktober 1984 i l.nr. 125/1984
Parter	Veslemøy Haslund (advokat Geir Høin – til prøve) mot Nationalteatret A/S (høyesterettsadvokat Annæus Schjødt).
Forfatter	Skåre, Philipson og Sandene. Mindretall: Aasland og Langvand.
Sist oppdatert	2019-03-04

---

**Innholdsfortegnelse**

<b>Høyesterett - dom - Rt-1984-1058.....</b>	<b>1</b>
<b>Innholdsfortegnelse .....</b>	<b>2</b>

*Dommer Skåre:* Den 12. februar 1979 traff styret for Nationalteatret, i samsvar med innstilling fra teatersjef Toralv Maurstad, vedtak om å si opp Veslemøy Haslund og sju andre skuespillere. Vedtaket ble truffet med seks mot en stemme. De åtte oppsagte skuespillere tok 6. april 1979 ut stevning ved Oslo byrett som lokal arbeidsrett, med påstand om at oppsigelsene skulle kjennes ugyldige.

Oppsigelsene ved Nationalteatret og et annet teater utløste streik blant landets skuespillere. Konflikten ble brakt inn for Arbeidsretten, hvor det ble inngått rettsforlik 26. mars 1979. I henhold til forliket skulle oppsigelsene ikke iverksettes, men de oppsagte skuespillere skulle – sammen med det øvrige ensemble – underkastes «en selvstendig og fornyet behandling og avgjørelse i samsvar med den ordning som partenes anbefalte forslag under årets meglings om en ny tariffavtale gir grunnlag for». Det ansettelses- og oppsigelsesråd som det her refereres til, avgav innstilling 3. november 1979. Teatersjefen – som også var medlem av rådet – fastholdt sin innstilling, og han hadde støtte av to av rådets øvrige fire medlemmer.

I januar 1980 innledet styret forhandlinger med blant annet skuespillerforeningene om en pakkeløsning. Opplegget bygde på at oppsigelsene skulle reduseres fra åtte til to, samtidig som det skulle ansettes seks nye skuespillere. Løsningen forutsatte økte tilskott fra staten og Oslo kommune, og det ble lagt til grunn at for å få dette til, måtte styret samle seg om denne løsningen. Da det ikke lyktes å oppnå enighet i styret, ble oppsigelsene av de åtte fastholdt ved styrevedtak 13. februar 1980 – et vedtak som ble truffet med fire mot tre stemmer.

Forhandlingene om en pakkeløsning som kunne bringe teateret ut av den konfliktsituasjon som var oppstått, fortsatte imidlertid utover våren og forsommeren 1980. I juni 1980 vedtok styret at spørsmålet om oppsigelser skulle gjøres til gjenstand for ny rådsbehandling. Rådet skulle foreta en «gjennomgåelse og vurdering av hele ensemblet og behovet for nyrekruttering på kort og lengre sikt, og fremmer forslag til fordelingen av de nye stillinger på tidligere oppsagte og nyansettelser».

Side 1059

Rådet avgav innstilling 1. oktober 1980. Rådet anbefalte enstemmig at oppsigelsene ble trukket tilbake for fire av de oppsagte. En av de øvrige åtte hadde på dette tidspunkt sagt opp stillingen. For tre skuespillere innstilte rådet på – også her enstemmig – at oppsigelsene skulle opprettholdes. En av de tre sa deretter opp stillingen. I styremøte 9. oktober 1980 sluttet styret seg mot en stemme til rådets innstilling, og fastholdt oppsigelsen av de resterende to skuespillere. En av disse fikk deretter annet arbeid ved teateret. Oppsigelsen fikk derfor bare virkning for en av skuespillerne – Veslemøy Haslund.

Den rettssaken som var anlagt ved Oslo byrett om gyldigheten av den første oppsigelse, ble deretter hevet for sju av saksøkernes vedkommende, men fortsatte for Veslemøy Haslund. Oslo byrett avsa 8. februar 1982 dom med slik domsslutning:

- «1. Nationalteatret v/styrets formann frifinnes.
2. Saksomkostninger tilkjennes ikke.»

Dommen ble avsagt under dissens, idet en av domsmennene stemte for at oppsigelsen skulle kjennes ugyldig.

Veslemøy Haslund påanket dommen til Eidsivating lagmannsrett, som 25. april 1983 avsa dom med slik domsslutning:

- «1. Oslo byretts dom av 8. februar 1982 stadfestes.
2. Saksomkostninger for lagmannsretten tilkjennes ikke.»

Også lagmannsrettens dom ble avsagt under dissens, idet en av fagdommerne og to legdommere stemte for at oppsigelsen skulle kjennes ugyldig.

Veslemøy Haslund har påanket lagmannsrettens dom til Høyesterett. Anken gjelder bevisbedømmelsen og lovanvendelsen.

Om saksforholdet for øvrig og partenes anførsler for de tidligere instanser viser jeg til byrettens og lagmannsrettens domsgrunner.

I anledning av ankesaken er partenes representanter og 22 vitner avhørt ved bevisopptak ved Oslo byrett. Ingen av disse vitner er nye for Høyesterett. Det er lagt fram en del nye dokumenter som etter min mening ikke har avgjørende betydning.

Lagmannsrettens flertall og den dissenterende fagdommer bygde avgjørelsen på arbeidsmiljøloven § 60 nr. 2. For Høyesterett er partene enige om at oppsigelsen ikke kan anses begrunnet i «driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak». Vurderingen av oppsigelsens gyldighet i forhold til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven må derfor foretas med utgangspunkt i § 60 nr. 1, som krever at oppsigelsen må være saklig begrunnet i «virksomhetens, arbeidsgiverens eller arbeidstakerens forhold».

Den ankende part – Veslemøy Haslund – har i det vesentlige anført:

Etter fast tradisjon er skuespillerne vernet mot oppsigelse på kunstnerisk grunnlag etter ansettelse i 10 år. Da skuespillerne fikk tariffestet at de etter 10, og senere etter 5 års ansettelse, gikk over fra årsengasjement til løpende kontrakt, regnet både skuespillerne og den daværende teatersjef ved Nationalteatret med at dette var en tariffesting av den foran nevnte tradisjonsregel. I en samtale med Veslemøy Haslund i 1976 bekreftet den

Side 1060

daværende teatersjef denne oppfatning, og hun fikk deretter et brev som bekreftet samtalen. Derved fikk hun en personlig avtale som gav henne beskyttelse mot oppsigelse på kunstnerisk grunnlag. Den omstendighet at Arbeidsretten senere kom til at tariffavtalen ikke kunne forstås på den nevnte måte, og at Nationalteatrets styre kanskje ikke delte teatersjefens oppfatning, kan ikke ha betydning for den inngåtte avtale. Teatersjefen måtte under enhver omstendighet vært legitimert til å binde teateret.

En skuespiller er under enhver omstendighet vernet mot usaklig oppsigelse, jfr. arbeidsmiljøloven § 60 nr. 1. Veslemøy Haslund mener for det første å kunne påpeke en rekke feil ved behandlingen av oppsigelsessaken.

Således fikk hun ikke anledning til å uttale seg før oppsigelsen kom, til tross for at teatersjefen hadde lovt samtaler med de skuespillere som skulle oppsies. Under enhver omstendighet var det uriktig og hensynsløs saksbehandling at forhåndsvarsel ikke ble gitt. Veslemøy Haslund kunne da fått anledning til å gjøre sine synspunkter kjent for teatersjefen, og ikke minst kunne hun fått anledning til å søke engasjement ved et annet teater. Dette er en så alvorlig feil at den alene må ha vært avgjørende for sakens utfall. Det var også en feil at tillitsmennene ikke fikk gjøre seg kjent med arbeidsbudsjetten, og derved fikk anledning til å imøtegå den argumentasjon for oppsigelser som hadde sitt grunnlag i teaterets økonomiske situasjon. Også dette var en alvorlig feil. Man må også merke seg at styret verken den 12. februar 1979 eller i de senere vedtak som fastholdt oppsigelsen, foretok en individuell vurdering av Veslemøy Haslund.

Det ble begått feil også ved oppfølgingen av forliket i Arbeidsretten. Teatersjefen forutsatte under den etterfølgende behandling at oppsigelsesspørsmålet gjaldt de åtte skuespillere – verken flere eller færre. Veslemøy Haslund fikk dessuten ingen roller som kunne vise hennes kunstneriske kvalifikasjoner. At hun skulle få slike roller, må anses forutsatt i forliket. Spilleplanen viser at det ville ha vært mulig å gi henne roller. Det er ikke grunnlag for å hevde at instruktørene ikke ville ha henne. Derimot kan hun ha vært lite tilgjengelig på grunn av arbeid for det oppsøkende teater.

Rådsmedlemmene synes å ha lagt til grunn at hun hadde spilt lite ved teateret. Dette er ikke riktig, særlig ikke hvis man tar i betraktning hennes innsats i forbindelse med det oppsøkende teater. Det kan virke som om rådsmedlemmene ikke har villet vurdere denne del av hennes virksomhet, og det er en feil. Det er heller ikke riktig når to rådsmedlemmer legger til grunn at hun har vært lite attraktiv for instruktørene. Utsagn fra sentrale norske instruktører viser dette. De medlemmer av rådet som har trukket inn dette, har bygd på feil faktisk grunnlag.

Det er også lagt til grunn en uriktig, ufullstendig og for streng norm ved vurderingen. Det var således ikke riktig å foreta en kvalitetsvurdering bare av de skuespillere som hadde vært mindre enn 10 år ved teateret. Rådsmedlemmene hadde heller ikke sondret klart mellom nyansettelser og oppsigelse. Det heter i den felles innstilling at tre av skuespillerne ikke har den «kunstneriske standard som en ansettelse ved Nationalteatret krever». Dette viser at rådet ikke har vært seg bevisst at det var tale om oppsigelse av skuespillere som allerede hadde ansettelse. Dette er en feil.

Side 1061

Det var ikke riktig å ha som forutsetning at alle scener innen teateret skulle beherskes, og at skuespillere som ikke har fått en udiskutabel plattform innen ensemblet ikke burde passere 10-årsgrensen. Etter arbeidsmiljøloven § 63 skal det ved prøvetidens utløp prøves om vedkommende er skikket. Rådsmedlemmenes utsagn om 10-årsgrensen innebærer at det innføres ytterligere prøvetid. Dessuten innebærer rådets synspunkt at det legges for liten vekt på hennes ansiennitet. I en protokoll fra 1982 i tilknytning til tarifforhandlingene aksepterte teatrenes forhandlere at etter 6 år ved et teater skulle en skuespiller være vernet mot oppsigelse på kunstnerisk grunnlag. Selv om protokollen har enkelte forutsetninger som ennå ikke er oppfylt, er det grunn til å legge vekt på den erkjennelse av ansiennitetens betydning som den gir uttrykk for.

Det fremgår ellers at rådets medlemmer har vurdert landets skuespillere med sikte på å kunne styrke teateret ved nyansettelser. Dette synes imidlertid å innebære at Veslemøy Haslund og de andre oppsagte ble holdt opp mot de skuespillere teateret kunne ønske seg. Dette måtte imidlertid føre til en for streng vurdering av Veslemøy Haslund.

Den ankende part er også uenig i selve den kunstneriske vurdering som er lagt til grunn for oppsigelsen. I denne forbindelse er vist til den omtale hun har fått av teaterkritikere, og utsagn om hennes dyktighet som er gitt ved bevisopptak av sentrale norske instruktører.

Etter den ankende parts mening må domstolene kunne overprøve det kunstneriske skjønn som her er utøvd. Allerede ordlyden i § 60 nr. 1 og forarbeidene til bestemmelsen gir holdepunkt for dette. Denne oppfatning har støtte også i lovens § 63. Både ordlyden og forarbeidene til sistnevnte bestemmelse gir uttrykk for at skjønnet kan prøves i saker som gjelder ikke-ansettelse etter endt prøvetid. Dette må få betydning for tolkingen av § 60 nr. 1. Også § 60 nr. 2 gir grunnlag for å hevde at dette må være riktig forståelse.

I saker som den foreliggende vil arbeidstakeren ikke få et reelt vern med mindre også teaterets skjønn kan prøves. Det finnes ingen norm for hva som er en god skuespiller, og de synspunkter en teatersjef og andre som uttaler seg legger til grunn i en oppsigelsessak, vil være subjektive og ha sammenheng med den oppfatning vedkommende har med hensyn til hva som er god skuespillerkunst. En teatersjef vil også legge vekt på de planer han har for teateret, og ha en negativ oppfatning av dem som ikke passer inn i disse planer.

Veslemøy Haslund hører ikke med til dem som spiller hovedroller. Hun tilhører et midtsjikt blant skuespillerne om hvem det kan være ulike oppfatninger. Som skuespiller ville hun ikke få et rimelig vern mot oppsigelse om ikke domstolene kan prøve om hun holder mål.

Fra teaterets side er anført at oppsigelsene var saklig begrunnet i teaterets forhold. Blant annet er i denne forbindelse anført at teateret var i en vanskelig økonomisk situasjon. Dette var ikke riktig – den ankende part mener at særlig 1979 var et rimelig godt år økonomisk. Det ser ikke ut til at teateret forutsatte innskrenkninger i de statlige og kommunale tilskott.

Teatersjefen trakk også permisjonsordningen inn i det PM som tok opp spørsmålet om oppsigelser. Teatersjefen fikk styrets tilslutning til at antallet av permisjoner var for stort. Dette førte til at samtlige tolv

Side 1062

permitterte ble kalt tilbake. Den ankende part har fremholdt at det derved oppstod et betydelig press på lønnsbudsjettet som igjen ble et motiv for oppsigelser. En mykere innstramming av permisjonsordningen ville ha stilt oppsigelsesspørsmålet i et annet lys. Det var for øvrig Toralv Maurstad som selv – før han tiltrådte – hadde samtykket til de permisjoner som ble gitt vinteren 1978.

Veslemøy Haslund har også pekt på at økte lønnskostnader kunne dekkes av andre budsjett. Riktignok kunne den kunstneriske handlefrist derved bli begrenset. Men man kan ikke bruke oppsigelse av skuespillere som et middel til å få en rimelig fordeling av driftsmidlene på lønn og produksjonsutgifter. Også reduksjon av den øvrige stab kunne ha vært overveid.

Også hensynet til alderssammensetningen ble påberopt i forbindelse med oppsigelsene – det ble anført at teateret hadde en overvekt av skuespillere i aldersgruppen 30-50 år. Dette kan imidlertid ikke telle vesentlig på bakgrunn av mulighetene for å engasjere unge skuespillere etter behov. Den ankende part har dessuten pekt på at to av de tre som først ble ansatt etter at teatersjef Maurstad tiltrådte, tilhørte nettopp den nevnte aldersgruppe.

Ved anvendelsen av arbeidsmiljøloven § 60 nr. 1 må også vurderes om oppsigelsen er rimelig. I den foreliggende sak må legges særlig vekt på at Veslemøy Haslund er eneforsørger og derfor ikke kan gå inn i engasjementer som forutsetter turnéplikt. Også hennes lange ansiennitet i norsk teater og film må telle. Dessuten må det ha betydning at hun er i en alder da det er vanskelig å oppnå engasjement ved et annet teater.

Den ankende part – Veslemøy Haslund – har nedlagt slik påstand:

- «1. Oppsigelsen av Veslemøy Haslund kjennes ugyldig.
2. Nationaltheatret A/S v/styrets formann betaler saksomkostninger for byretten til det offentlige, for lagmannsretten og Høyesterett dels til det offentlige, dels til Veslemøy Haslund.»

Ankemosparten – Nationaltheatret – har i det vesentlige anført:

Oppsigelsene hadde sin bakgrunn i teaterets økonomiske og kunstneriske situasjon.

Den økonomiske situasjon var preget av meget trange rammer. Lønnsbudsjettet var i 70-årene ca 80 prosent av det totale budsjett, og dette var en situasjon som gav dårlig økonomisk grunnlag for å finansiere oppsetninger i det antall og av den kvalitet som kreves av teateret. Teateret hadde i 70-årene regnet med inntekter utover det beløp som lå til grunn for tilskottet fra stat og kommune, og derfor drevet mer omfattende virksomhet enn den som var forutsatt i tilskottsordningen. I begynnelsen av 1979 var det dessuten tegn som tydet på at staten ville stramme inn i forhold til teateret. Også dette tilsa at praksis måtte endres.

Ved teatersjef Maurstads tiltreden ved teateret i august 1978 hadde hele tolv skuespillere permisjon, og noen permisjoner hadde vart meget lenge. Maurstad mente at permisjonspraksis måtte strammes inn. Med et så stort antall permisjoner kunne det nemlig oppstå økonomiske problemer dersom alle vendte tilbake samtidig. Dessuten var det rimelig at skuespillere som var engasjert ved Nationaltheatret spilte ved dette teater. Tilbakekallet av permisjonene hadde derfor en naturlig bakgrunn.

Side 1063

Oppsigelsene må dessuten ses i sammenheng med rekrutteringsproblemene. Skal teateret klare sin kunstneriske oppgave, må det til enhver tid ha et godt ensemble. Det kan oppstå situasjoner hvor ensemblet ikke har en tilfredsstillende sammensetning, og de økonomiske rammer ikke er tilstrekkelige til at det kan foretas nyansettelser. I slike tilfeller er det teatersjefen som har plikt til å ta opp spørsmålet om oppsigelser. Det må ligge den reservasjon i ansettelsen av enhver skuespiller at han kan risikere å bli vurdert i en slik sammenheng.

Veslemøy Haslund har ingen personlig arbeidsavtale som gir henne vern mot oppsigelse på kunstnerisk grunnlag. Den 10- og senere 5-årsregel som kom inn i tariffavtalen, innebar ikke noe mer enn at skuespillerne etter så lang ansettelse fikk en løpende arbeidsavtale, og derved vern etter arbeidervernloven § 43. Den omstendighet at Veslemøy Haslund og angivelig også den daværende teatersjef oppfattet situasjonen annerledes, kan ikke gi henne større rettigheter enn dem hun har etter tariffavtalen.

Når det gjelder innvendingene mot saksbehandlingen forut for vedtaket 12. februar 1979, anfører Nationaltheatret at noen personlig samtale med den enkelte før en eventuell oppsigelse ikke var lovt. De uttalelser fra teatersjefen som den ankende part refererer til i denne forbindelse, gjelder permisjonsordningen. I det klima som oppstod etter at tillitsmennene ble varslet om oppsigelsesforslaget, var det ikke grunnlag for personlige samtaler med den enkelte oppsagte.

Det var ingen feil at tillitsmennene ikke fikk uttale seg om den økonomiske bakgrunn for oppsigelsene. Noe arbeidsbudsjett for 1979 var ikke utarbeidet før oppsigelsene ble vedtatt, og noe grunnlag for en slik uttalelse forelå derfor ikke. Tillitsmennene bad ikke om utsettelse. Tillitsmennenes uttalelse om arbeidsbudsjettet kunne under enhver omstendighet ikke ha fått betydning for det vedtak som endelig ble truffet.

Rettsforliket i Arbeidsretten bygger ikke på noen forutsetning om at de oppsagte skulle prioriteres ved rolletildeling. Noen slik prioritering var faktisk ikke mulig innenfor den snevre tidsramme det her var tale om. Det er også feil å hevde at Veslemøy Haslund ble satt utenfor av teatersjef Maurstad. Det er en rekke personer ved teateret som har innflytelse på fordelingen av roller, herunder instruktørene og skuespillerrådet, og antallet roller viser at hun har vært lite attraktiv.

Styret skulle vurdere alle relevante forhold, og det er ingen tvil om at dette er gjort. Styret har således vært oppmerksom på Veslemøy Haslunds alder og de vanskeligheter hun kunne få med hensyn til engasjement ved andre teatre.

Ved den kunstneriske vurdering er det irrelevant at Veslemøy Haslund hadde lang erfaring før hun kom til Nationaltheatret, og det har ikke betydning for saken at hun kan vise til god presseomtale. Det var heller ingen feil av rådet å se bort fra hennes erfaring ved det oppsøkende teater. Dette var en kontroversiell teaterform.

På denne bakgrunn er det også riktig når det legges til grunn at hun hadde spilt lite. Rådets medlemmer vurderte henne ut fra det hun faktisk hadde prestert i de roller hun spilte.

Ved den kunstneriske vurdering måtte det være riktig å legge vekt på at hun nærmet seg 10-årsgrensen. Etter at hun eventuelt hadde passert

Side 1064

denne grense, kunne hun ikke sies opp på kunstnerisk grunnlag. Ved ansiennitetsberegningen må man for øvrig ha for øye at hun ikke fikk vanlig årskontrakt før i 1971, og at hun hadde ett års permisjon i 1976-77.

Det er ikke riktig at hun ved behandlingen i rådet ble sammenlignet med de beste teateret kunne tenke seg å engasjere. Rådet var utvilsomt klar over at det dreiet seg om en oppsigelse, og hun ble vurdert ut fra de absolutte mål man måtte oppstille.

Det kan ikke være feil å legge til grunn at hun – for å unngå oppsigelse – måtte ha skaffet seg en udiskutabel plattform i den tid hun hadde vært ved teateret. Det kan ikke være i strid med arbeidsmiljøloven § 63 at de kunstneriske kvalifikasjoner prøves også etter prøvetidens utløp, men forut for den 10-årsfrist som etter praksis gjelder for oppsigelse under henvisning til en kunstnerisk vurdering.

I saker om hvorvidt en oppsigelse er saklig begrunnet, kan domstolene bare prøve saksbehandlingen, om det er lagt til grunn riktig faktum og om det er tatt usaklige hensyn. Ankemotparten er enig i at domstolene i en viss utstrekning kan prøve om oppsigelsen er rimelig, men dette må betraktes som en del av saklighetsvurderingen.

Ved vurderingen må man på den ene side legge vekt på de hensyn fra teaterets side som tilsa at det ble foretatt oppsigelser. På den annen side må det tas hensyn til skuespillerens forhold. Det er ingen grunn til å betvile at styret og rådsmedlemmene var vel kjent med de problemer Veslemøy Haslund kan få på arbeidsmarkedet. Hun har for øvrig vært ved teateret i hele oppsigelsestiden og har hatt vanlig lønn.

Ved vurderingen kan man ikke legge vekt på forhandlingsprotokollen fra 1982. Protokollen representerer en pakkelse hvor skuespillerne på sin side aksepterer lengre prøvetid enn den skuespillerne har etter arbeidsmiljøloven. Protokollen forutsetter derfor at loven endres. Derfor vil det være galt i dag å legge vekt på den del av protokollen som gjelder oppsigelsesvernet.

Ankemotparten har lagt ned slik påstand:

«Lagmannsrettens dom stadfestes. Veslemøy Haslund dømmes til å betale Nationalteatret A/S saksomkostninger for samtlige retter.»

Jeg er kommet til samme resultat som lagmannsrettens flertall og vil bemerke:

Veslemøy Haslunds prinsipale anførsel om at hun hadde en personlig arbeidsavtale som gav henne sterkere vern mot oppsigelse enn fastsatt i arbeidsmiljøloven § 60 nr. 1, må ses i sammenheng med den utvikling som har funnet sted når det gjelder oppsigelsesvernet for skuespillere generelt.

Skuespillerne hadde før 1969 bare kontrakt for ett år om gangen, og de hadde derfor ingen beskyttelse etter § 43 i arbeidervernloven dersom kontrakten ikke ble fornyet. Det utviklet seg imidlertid praksis for at når skuespilleren hadde vært 10 år ved samme teater, skulle kontrakten fornyes uten noen kunstnerisk vurdering, dog slik at kontraktsforholdet kunne bringes til opphør ved klare tilfeller av kunstnerisk forfall.

Side 1065

Fra 1969 ble tariffestet en regel om at når kontrakten hadde vært forlenget gjennom 10 år ved ett og samme teater, gikk avtalen om helårs engasjement over til å være et «varig løpende kontraktsforhold». I tariffavtalen for 1974 til 1976 ble fastsatt at denne omdannelse av kontraktsforholdet skulle skje etter 5 år.

Blant skuespillere ble det antatt at denne 10- og senere 5-årsregel, innebar en tariffesting av den tidligere nevnte praksis om beskyttelse mot oppsigelse etter en kunstnerisk vurdering. Denne oppfatning fikk imidlertid ikke Arbeidsrettens tilslutning i kjennelse 6. september 1977. Arbeidsretten la til grunn at skuespillerne ved den nevnte tariffbestemmelse fikk den beskyttelse mot å bli oppsagt, som fulgte av arbeidervernloven § 43. Den omstendighet at det blant skuespillerne gjorde seg gjeldende en oppfatning om at de hadde fått tariffestet den tidligere nevnte praksis, kunne ikke gi avtalen et annet og mer omfattende innhold. Arbeidsretten viste i denne forbindelse til at det ikke var ført bevis for at teatrene hadde samme forståelse av tariffavtalen som skuespillerne.

Veslemøy Haslunds anførsel bygger på at i 1976 hadde hun og daværende teatersjef Brinchmann den oppfatning av tariffavtalen som Arbeidsretten forkastet i 1977. Jeg kan imidlertid ikke se at dette kan danne grunnlag for en personlig arbeidsavtale i samsvar med hennes oppfatning. Det brevet fra teatersjefen som hun henviser til, går bare ut på at hun hadde passert 5-årsgrensen, og inneholder for så vidt ikke noe annet enn en referanse til tariffavtalen. Jeg nevner også at det ikke er søkt ført bevis for at styret – som var ansettelsesmyndigheten ved teateret – delte teatersjefens oppfatning, og teatersjefen kunne utvilsomt ikke være legitimert til å inngå avtale om utvidet oppsigelsesvern.

Når det gjelder spørsmålet om oppsigelsen er ugyldig fordi den er i strid med saklighetskravet i arbeidsmiljøloven § 60 nr. 1, finner jeg innledningsvis grunn til å peke på at teateret er en meget særegen arbeidsplass. Spørsmålet om hva som skal kunne anses for å være saklig oppsigelse av en skuespiller må ses i sammenheng med teaterets oppgave, nemlig å skape kunstnerisk høyverdige teaterforestillinger, og med de tiltak som er nødvendige for å realisere dette mål eller denne oppgave. Samtidig gjelder imidlertid arbeidsmiljølovens bestemmelser om oppsigelsesvern også for skuespillere. Det er åpenbart at dette forhold får betydning for muligheten for å bruke oppsigelse som ledd i bestrebelsene på å realisere teaterets mål. Den avveining som her må foretas er ikke uten problemer.

I den første fase av saken, som endte med oppsigelsesvedtaket 12. februar 1979, synes begrunnelsen for å gå til oppsigelser å ha vært todelt. For det første ønsket teatersjefen med tilslutning fra styret å redusere lønnsbudsjettet som etter deres skjønn tok en uforholdsmessig stor del av det totale budsjett. En slik reduksjon ville gi større ressurser for oppsettinger. En annen målsetting var en gradvis foryngelse av ensemblet. Fra den ankende parts side er pekt på at behovet for yngre krefter kunne dekkes ved engasjementer. Dette ville imidlertid begrense den økonomiske mulighet for å engasjere blant annet gjesteinstruktører, og jeg har forståelse for at dette alternativ ikke ble overveid.

Disse overveielser var knyttet til en vurdering av teaterets generelle økonomiske stilling. Etter teatersjefens og styrets oppfatning var den så

Side 1066

kritisk at noe straks burde gjøres. Under prosedyren er det lagt fram et forholdsvis omfattende materiale for å belyse denne del av problemstillingen, og den ankende part hevder at situasjonen var langt bedre enn teateret søker å gi uttrykk for. Jeg finner ingen grunn til å gå i detalj om dette spørsmål. Slik jeg ser det, hadde teateret en trang økonomi, men det er vanskelig å se at det ved årsskiftet 1978-79 kunne registreres en forverring som tilsa øyeblikkelige tiltak.

Det er ellers et påfallende trekk ved denne fase av oppsigelsessaken, at samtidig som oppsigelsesspørsmålet ble tatt opp, ble permisjonspraksis strammet vesentlig inn. På denne tiden var tolv av teaterets 63 skuespillere permittert, og noen permisjoner hadde vart lenge. Dette ble ansett som en utglidning. På styremøte 8. februar 1979 opplyste teatersjefen at fire av de permitterte ønsket å komme tilbake. De øvrige ønsket fortsatt permisjon. «Situasjonen var imidlertid at de hadde hatt permisjon så lenge at han (teatersjefen) deretter måtte stille de permitterte skuespillere det spørsmål om hvordan de ville forholde seg om de fikk valget mellom å slutte og å komme tilbake. Det viste seg da at alle bortsett fra en av skuespillerne ønsket å komme tilbake.»

Den situasjon som ble skapt ved at permisjonene ble kalt tilbake, måtte med nødvendighet skape et betydelig press på lønnsbudsjettet, og det var ikke forutsatt at dette skulle søkes oppveid ved nye permisjoner i et tilsvarende omfang. Jeg kan ikke se at det fra teaterets side er gitt noen fyldestgjørende forklaring på hvorfor permisjonene – etter teaterets initiativ – ble brakt til opphør umiddelbart. Dette måtte lede til høyere lønnsutgifter, og derved ble spørsmålet om oppsigelser aksentuert.

Under den fortsatte behandling av oppsigelsessaken i 1980 ble lagt til grunn at de økonomiske og kunstneriske problemer ved teateret, og den konflikt oppsigelsessaken hadde skapt, skulle søkes løst ved økonomisk bistand fra stat og kommune. Den pakkøløsning som ble lagt fram av styret vinteren 1980, forutsatte at antallet oppsigelser ble redusert til to, samtidig som det ble ansatt seks nye skuespillere. Den reviderte pakkøløsning som ble presentert i juni 1980, forutsatte at antallet skuespillere ved teateret ble utvidet til 67. De nye stillinger ble i det nye opplegg forutsatt fordelt på «tidligere oppsagte og nyansettelser». Det ble i denne forbindelse ikke uttalt som en forutsetning at noen av oppsigelsene skulle opprettholdes. Det ble med andre ord forutsatt at de økonomiske rammer ville bli tilstrekkelige både for en utvidelse av ensemblet og for oppsettinger i det antall og den kvalitet som ble ansett ønskelig. Motivet for oppsigelse – eller for opprettholdelse av de tidligere oppsigelser – synes derfor å ha ligget i hensynet til en kvalitativ forbedring av ensemblet.



Den omstendighet at oppsigelsessaken var gjenstand for vurdering flere ganger og at sakens bakgrunn og teaterets motivering etterhånden endret seg, skaper en rekke problemer når det gjelder bedømmelsen av om oppsigelsen av Veslemøy Haslund var saklig begrunnet. Etter min mening må det riktige være å ta utgangspunkt i den saksbehandling, målsetting og begrunnelse som knytter seg til den definitive oppsigelse i oktober 1980. Samtidig må det imidlertid overveies om feil og mangler i de tidligere stadier av saken kan ha hatt innflytelse på det endelige resultat. Jeg finner det praktisk at jeg ut fra denne problemstilling først tar for meg de anførsler som gjelder mangler ved saksbehandlingen forut for vedtaket 12. februar 1979.

Side 1067

Jeg kan ikke se at teatersjefen i sine møter med skuespillerrådet våren 1978 lovt samtale med hver enkelt av de berørte skuespillere, før vedkommende eventuelt ble sagt opp. Det som er protokollert om dette, synes å knytte seg til permisjonsspørsmål. Imidlertid var det etter min mening i strid med god og hensynsfull saksbehandling at skuespillerne ikke fikk anledning til å uttale seg før teatersjefen la fram sitt forslag. Skuespillerne ville i så fall ha fått anledning til å legge fram sine personlige synspunkter. Dessuten ville de få anledning til å si opp selv, eventuelt etter å ha fått engasjement ved et annet teater. Derved ville de ha unngått den stemplingseffekt som oppsigelser utvilsomt har. Jeg nevner i denne forbindelse at oppsigelsessaken kunne ha vært utsatt noen uker uten at oppsigelsesfristen var blitt oversittet. Jeg viser også til det jeg har sagt om teaterets økonomi og permisjonsordningen. Presset på lønnsbudsjettet kunne ha vært lettet med en mer gradvis avvikling av de permisjoner som var gitt.

Jeg stiller meg altså kritisk til saksbehandlingen i denne forbindelse og til enkelte av de generelle premisser for oppsigelsessaken. Jeg må imidlertid legge til grunn at oppsigelsesspørsmålet ville ha blitt tatt opp uansett. Og med den grundige behandling saken fikk senere, og den endring som fant sted med hensyn til de generelle premisser, mener jeg at vi her ikke har med feil å gjøre som kan ha hatt betydning for det endelige resultat.

Den omstendighet at tillitsmennene ikke ble orientert om den vurdering av teaterets økonomiske situasjon som var en del av premissene for oppsigelsesvedtaket 12. februar 1979, kan etter min mening ikke ha betydning. Som jeg har sagt foran, er de forutsetninger vedrørende teaterets økonomi som ligger til grunn for det endelige vedtak, forskjellige fra de som ligger til grunn for det første vedtak. Den feil som her er påberopt, kan derfor ikke ha hatt betydning for den endelige resultat.

Før jeg går over på de spørsmål som etter mitt skjønn står mest sentralt i saken, skal jeg gå inn på de spørsmål som gjelder domstolenes prøvingsrett i saker om sakligheten av en oppsigelse.

Gjennom kravet om at en oppsigelse skal være saklig begrunnet, oppstiller § 60 nr. 1 en rettsregel som i første rekke retter seg til arbeidsgiveren, og som han er forpliktet til å etterleve.

Det er etter min mening domstolenes oppgave å prøve om regelen er riktig anvendt i det konkrete tilfellet. Dette innebærer at domstolene kan prøve om oppsigelsen bygger på et riktig og fyldestgjørende faktisk grunnlag, om den begrunnelse som ligger til grunn bygger på relevante argumenter, om vurderingen har tilstrekkelig bredde, således også om avveiningen omfattet de rimelighetshensyn som her gjør seg gjeldende i forhold til arbeidstakeren. Når det gjelder det sistnevnte moment, finner jeg grunn til å vise til Ot. prp. nr. 41 (1975-76), side 72, hvor det påpekes at rimelighetssynspunkter i forhold til den oppsagte etter hvert er kommet sterkere inn i bildet.

Det kan nok reises spørsmål om hvilken vekt en domstol bør legge på arbeidsgiverens vurdering av bedriftens behov for oppsigelse og arbeidstakerens kvalifikasjoner. Men dette er etter min mening mer et spørsmål om domstolenes praktiske muligheter for å prøve skjønnen enn et spørsmål om begrensning i selve prøvingsretten.

Side 1068

Ved gjennomgåelsen foran har jeg ikke gått inn på teori og rettspraksis som knytter seg til arbeidervernloven § 43. Dette har sammenheng med at arbeidsmiljøloven § 60 nr. 1 må tolkes ut fra de motiver som ligger til grunn for den nye loven. Jeg har allerede pekt på det som er sagt i Ot. prp. nr. 41 (1975-76) side 72 om betydningen av rimelighetsvurderinger. Samme sted pekes på målsettingsbestemmelsen i lovens § 1 nr. 1, og på at saklighetskriteriet må følge den sosiale utvikling i samfunnet ellers. Det sies videre at dette «derfor (er) et felt hvor domstolene må være varsomme med å legge særlig eldre rettspraksis som går i arbeidstakerens disfavør til grunn». Ytterligere finner jeg grunn til å peke på at både § 60 nr. 2 og § 63 etter min mening forutsetter en domstolsprøving på linje med den jeg har skissert foran, og det er naturlig å tolke § 60 nr. 1 også i lys av disse

bestemmelser. Når det gjelder § 63, har den nevnte forståelse støtte i motivuttalelsene i Innst.O.nr.90 (1976–1977) side 12 og i saksordførerenes uttalelser i Ot.forh. (1976-77) side 581-582.

Jeg skal så gjennomgå oppsigelsessaken med sikte på en vurdering av de uttalelser som ligger til grunn for oppsigelsen av Veslemøy Haslund. I tilknytning til dette vil jeg også behandle de anførsler om feil ved saksbehandlingen og om mangler ved det faktiske grunnlag som ikke er behandlet foran.

I teatersjefens PM av 26. januar 1979 trekkes opp følgende kriterier for de oppsigelser som det senere ble truffet vedtak om.

«Kriteriene ved oppsigelse må være skuespillernes ansiennitet, kunstneriske talent og utviklingsmuligheter og hvordan de passer inn i teaterets behov til ensemble for sine oppsetninger.

Legger man disse kriterier til grunn vil oppsigelsene måtte ramme

- a) yngre skuespillere med lav ansiennitet som ikke har overbevist
- b) skuespillere med noe lengre ansiennitet som ikke har vist kunstneriske utviklingsmuligheter og vanskelig kan brukes i teaterets oppsetninger.»

I den konkrete vurdering av Veslemøy Haslund uttalte teatersjefen at hun «ikke blir forløst på scenen» og at hun mangler «scenisk skapende fantasi». Han så «ingen kunstnerisk vekst eller fremtid for henne ved Nationaltheatret». Under behandlingen høsten 1979 i rådet for ansettelser og oppsigelser, etter forliket i Arbeidsretten, sluttet to av skuespillerrepresentantene seg til teatersjefens vurdering. Den ene av disse representantene presiserte at det må være et kriterium for ansettelse uten tidsbegrensning «at man behersker Hovedscenens krav til format og scenisk overslag til publikum». De to representanter for Norsk Skuespillerforbund fant ikke å ville avgi noen vurdering.

Under den nye behandling i rådet for ansettelser og oppsigelser høsten 1980 ble gitt en vurdering også fra skuespillerforbundets to representanter. I denne uttalelsen heter det om Veslemøy Haslund:

«Hun har i disse årene spilt forholdsvis lite, og det kunne vært ønskelig at hun hadde hatt en mer kontinuerlig scenisk bakgrunn de siste årene, før en kunstnerisk vurdering ble gitt.

Vi er klar over at sykdom og permisjoner har spilt inn her og at dette muligens har vanskeliggjort en positiv scenisk utvikling for henne.

Side 1069

Når vi allikevel finner å måtte gå inn på en kunstnerisk vurdering av henne, henger det sammen med flere faktorer.

Vi har inntrykk av, etter samtaler i Rådet, at mange instruktører som har arbeidet og som arbeider ved Nationaltheatret, finner det vanskelig å plassere henne i sine oppsetninger.

Vi mener også at gjennom de ting hun har spilt, har hun hatt muligheter for å markere seg sterkere på scenen enn tilfellet er.

Hun vil ved videre engasjement ved Nationaltheatret passere den såkalte 10-års grensen og således være utenfor rekkevidde av en eventuell kunstnerisk bedømmelse som måtte konkludere med at engasjementet bør opphøre.

Det har vist seg i Rådets gjennomgåelse av hele ensemblet at det finnes skuespillere der som ikke oppfyller kravene til kunstnerisk kvalitet og som ikke burde være ansatt ved teateret.

Dette er beklagelig sett fra Rådets side, da vår oppgave er å foreta en kunstnerisk vurdering for å høyne den kunstneriske standard i vårt ensemble.

Vi mener derfor at vi har en kunstnerisk forpliktelse til å påse at bare skuespillere som har opparbeidet seg en udiskutabel plattform innen ensemblet, får passere denne 10-års grensen.

Veslemøy Haslund har, etter vår vurdering, i de årene hun har vært ansatt ikke oppnådd en slik scenisk plattform innen ensemblet. Vi er derfor enige med resten av Rådet som mener at hun ikke bør fortsette på teateret som fast ansatt.

Vi vil, tross dette, få peke på at Veslemøy Haslund har gjort fine ting på Amfiscenen, f.eks. i «Jenteloven» og «To akter for fem kvinner». Videre at hun har vært en drivende kraft bak oppsøkende og gruppeteater.»

De tre øvrige medlemmer fastholdt sine tidligere vurderingen og erklærte seg «i det meste» enige i den uttalelse som er gjengitt foran. Rådet uttalte samlet blant annet at Veslemøy Haslund «ikke har den kunstneriske standard som en ansettelse ved Nationaltheatret krever».

Veslemøy Haslunds innvendinger mot disse vurderinger gjelder blant annet den avgrensning av problemstillingen som ligger i at hun er vurdert ut fra de særlige krav som Hovedscenen stiller. Som nevnt har et av medlemmene i rådet presisert vurderingstemaet slik, og jeg er enig med lagmannsretten i at dette vel også er lagt til grunn av de øvrige.

Den avgrensning av vurderingstemaet som her er nevnt, betyr at Veslemøy Haslunds innsats for det oppsøkende teater er tillagt begrenset vekt ved vurderingen. Veslemøy Haslund synes å ha vært sterkt engasjert i denne del av teaterets virksomhet, og dette kan ha gjort henne lite tilgjengelig for roller ved andre scener. Hun må imidlertid ha vært klar over at det oppsøkende teater var en meget omstridt teaterform, både politisk og kunstnerisk. Det kunne for så vidt neppe komme overraskende at hennes virksomhet i denne sammenheng ikke ble trukket direkte inn i den kunstneriske vurdering i oppsigelsessaken. Den vurderingsnorm som ble benyttet gir ellers uttrykk for at skuespillerne må være allsidige og generelt anvendbare. Jeg finner det ikke urimelig at det stilles et slikt krav ved et teater av Nationaltheatrets karakter.

En annen anførsel fra Veslemøy Haslund gjelder at rådet ikke har hatt klart for seg at det dreier seg om en oppsigelse. Jeg kan imidlertid ikke se at denne innvending har noe for seg. Når rådet bruker ordet «ansettelse», er det rimelig å tolke det slik at det refereres til hennes status, det vil si at

**Side 1070**

den gjelder spørsmålet om fortsatt å være ansatt. Jeg kan heller ikke se annet enn at Veslemøy Haslund er blitt vurdert ut fra synspunkter som gjelder hennes standard uten avveining mot skuespillere som rådet kunne tenke seg burde ta hennes plass.

Endelig har den ankende part anført at det var feil av rådet ikke å legge vekt på hennes ansiennitet. Når det gjelder dette spørsmål, peker jeg først på at allerede de retningslinjer teatersjefen trakk opp i PM 26. januar 1979, gir uttrykk for at ansiennitetssynspunkter måtte ha begrenset vekt. I den uttalelse fra to rådsmedlemmer som er gjengitt foran, er dette spørsmål satt på spissen: Den omstendighet at hun nærmet seg 10 års ansiennitet er benyttet som en del av argumentasjonen for at ansettelsesforholdet burde bringes til opphør.

Den vurdering man her står overfor, er etter min mening ikke uproblematisk. Arbeidstakerens ansiennitet tillegges generelt betydelig vekt ved vurderingen av om han kan oppsies. Fra teaterets synsvinkel gjelder imidlertid saken spørsmålet om kunstnerisk standard, og om fornyelse og vitalitet. Skuespillerne må etter min mening være innforstått med at de går inn i et yrke hvor det vanskelig kan legges til grunn at teateret innenfor en vanlig ramme for prøvetid skal ha gjort seg opp en mening om skuespillerens kunstneriske standard. Tvert imot vil hensynet til å gi en skuespiller vekstmuligheter tilsi at teateret får rommelig tid før det tar standpunkt til oppsigelse på kunstnerisk grunnlag.

Jeg har i denne forbindelse ikke funnet å kunne legge vekt på den protokolltilførsel som fremkom etter forhandlingene i 1982 mellom Norsk Skuespillerforbund og Forhandlingsutvalget for teatrene, og som begge parter har henvist til. Etter protokollens ordlyd ville Veslemøy Haslund ha vært beskyttet mot oppsigelse på kunstnerisk grunnlag. Jeg peker imidlertid på at protokollen ikke tar direkte standpunkt til de overgangsproblemer som kan oppstå når det innføres utvidet oppsigelsesvern. Jeg viser også til anførselen fra ankemotparten om at bestemmelsen om oppsigelsesvern ble knyttet til en pakkeløsning hvor skuespillerne skulle gi avkall på den beskyttelse som ligger i arbeidsmiljøloven § 63 om begrenning av prøvetiden til seks måneder. Og siden det her dessuten dreier seg om en forhandlingsløsning på sikt, kan protokollen ikke få betydning for spørsmålet om ansiennitetens betydning.

Jeg kan ellers ikke se at den ankende part har kunnet påvise feil ved avgjøringsgrunnlaget når rådet legger til grunn at mange instruktører har funnet det vanskelig å plassere henne i oppsetninger. Det synes heller ikke å foreligge noen slik feil når det legges til grunn at hun har spilt forholdsvis lite. Jeg viser i denne forbindelse til at rådets vurderinger i hvert fall i hovedsak er basert på de krav Hovedscenen stiller, og da synes karakteristikken riktig. Jeg tilføyer at det etter min mening ikke er gjort noen feil ved at hun ikke fikk tildelt noen roller etter forliket i Arbeidsretten i 1979, og derved ikke fikk et utvidet prøvningsgrunnlag. Det kan ikke utledes av forlikets ordlyd at hun og de øvrige oppsagte skulle ha prioritet ved tildeling av roller, og de tidsrammer som forliket fastsatte gjorde det vanskelig å innfortolke en slik forutsetning.

Endelig har den ankende part hevdet at rådets vurdering er for snever, for streng og uskjønnsom. Hun har dokumentert den til dels meget rosende kritikk hun har fått ved andre teatre, og for roller ved Amfiscenen

Side 1071

og Torshov-teateret. Det er også dokumentert uttalelser fra instruktører og skuespillerkolleger. Disse vurderinger er imidlertid i det vesentlige knyttet til hennes innsats ved andre scener enn Hovedscenen. I oppsigelsessaken er hun imidlertid vurdert i forhold til de krav Hovedscenen stiller, og som nevnt foran mener jeg dette er et forsvarlig utgangspunkt. Saken gjelder for så vidt ikke hennes evner som skuespiller generelt.

Noen av de uttrykk som rådsmedlemmene har benyttet – dels i sine skriftlige uttalelser og dels ved vitneavhør – er av slik karakter at en domstol ikke har muligheter for reell overprøving. Dette gjelder uttrykk som «scenisk skapende fantasi», «scenisk overslag» og «opparbeidet seg en udiskutabel plattform innen ensemblet». Den omstendighet at andre er uenige i denne karakteristik, gir meg ikke grunnlag for å si at disse rådsmedlemmene brukte kriterier som var irrelevante eller er for strenge.

I en avsluttende vurdering finner jeg grunn til å peke på at oppsigelsene bygger på uttalelsen fra et råd hvor skuespillerne var representert med fire medlemmer. Bruken av et slikt råd gir generelt garanti for at også arbeidstakerens forhold blir forsvarlig vurdert. Den innstilling som kom fra rådet var enstemmig, og som jeg har sagt foran, finner jeg ingen feil ved saksbehandlingen eller avgjøringsgrunnlaget som kan ha hatt betydning, og heller ingen mangler eller svakheter av vekt ved selve vurderingen. På denne bakgrunn finner jeg ikke å kunne legge avgjørende vekt på at Veslemøy Haslund er enslig forsørger og at hun derfor og på grunn av sin alder vil ha vanskeligheter med hensyn til nytt engasjement. Selv om også disse momenter trekkes inn, mener jeg at oppsigelsen må bedømmes som saklig.

Anken har etter dette ikke ført fram. Saken har imidlertid reist vanskelige og prinsipielle spørsmål. Saksomkostninger bør derfor ikke tilkjennes.

Jeg stemmer for denne

*dom:*

*Lagmannsrettens dom stadfestes.*

*Saksomkostninger tilkjennes ikke.*

*Dommer Aasland:* Jeg er kommet til et annet resultat enn førstvoterende.

Jeg er enig med førstvoterende i at Veslemøy Haslunds prinsipale anførsel om at hennes personlige arbeidsavtale med Nationalteatret var til hinder for å si henne opp på kunstnerisk grunnlag, ikke kan føre frem. Videre er jeg i det vesentlige enig i det førstvoterende uttaler om saksbehandlingen i oppsigelsessaken, og likeledes i hans generelle syn på de retningslinjer som må gjelde når domstolene prøver en oppsigelse overensstemmende med arbeidsmiljøloven § 60 nr. 1. Mitt syn avviker fra førstvoterendes når det gjelder vurderingen av den avveining Nationalteatret som arbeidsgiver har foretatt i denne saken.

Veslemøy Haslund hadde, da det første oppsigelsesvedtaket ble truffet 12. februar 1979, vært sammenhengende knyttet til Nationalteatret i ca 9 1/2 år. De to første årene arbeidet hun riktignok på tremånederskontrakter som ble fornyet etter hvert, men fra 1971 fikk hun vanlige

Side 1072

ettårskontrakter som i 1976 gikk over til løpende kontrakt. At hun i sesongen 1976-77 hadde et års permisjon, legger jeg ikke vekt på i denne sammenheng.

Den vesentlige begrunnelse som er gitt for oppsigelsen er, slik førstvoterende har gjort nærmere rede for, at Veslemøy Haslund ikke har den kunstneriske standard som en ansettelse ved Nationalteatret krever. Det er ikke anført at det har vært noe å utsette på hennes forhold ved teateret, og heller ikke at det har skjedd noe forfall i hennes kunstneriske prestasjoner. Etter min oppfatning innbyr det i utgangspunktet til betydelige motforestillinger når en arbeidstaker etter 9 1/2 års tjeneste ved samme arbeidsplass blir sagt opp med en begrunnelse som utelukkende retter seg mot hennes alminnelige kvalifikasjoner for stillingen, uten at det er inntruffet noe spesielt. Jeg anser det rimelig klart at en oppsigelse på et slikt grunnlag under tilsvarende omstendigheter iallfall i de aller fleste arbeidsforhold ville måtte anses for å støtte an mot oppsigelsesvernet i arbeidsmiljøloven § 60 nr. 1.

Spørsmålet for meg er derfor om særskilte hensyn som knytter seg til skuespilleres oppsigelsesvern generelt eller til Veslemøy Haslunds arbeidsforhold ved Nationalteatret spesielt, kan gi grunnlag for en annen vurdering i denne sak.

Jeg er selvsagt enig med førstvoterende i at teateret er en meget særegen arbeidsplass, og i at spørsmålet om hva som gir saklig grunnlag for å gå til oppsigelse av en skuespiller, må ses på bakgrunn av teaterets ansvar for å holde et høyt kunstnerisk nivå. På den annen side må det fremheves, slik også førstvoterende gjør det, at arbeidsmiljølovens regler om oppsigelsesvern gjelder også for skuespillere. Det lar seg da etter min mening vanskelig gjøre å praktisere reglene ut fra en norm som markert skiller seg fra den som gjelder i andre arbeidsforhold. Iallfall må en forskjell i praktiseringen ikke gå lenger enn det er klart behov for på grunnlag av de spesielle forhold ved teatrene.

Det er nok riktig, som førstvoterende gir uttrykk for, at teateret kan ha behov for rommelig tid før det tar standpunkt til oppsigelse av en skuespiller på kunstnerisk grunnlag. Imidlertid er det også sterke hensyn som taler for at den skuespiller som har vært knyttet til teateret i mange år, bør være beskyttet mot slik oppsigelse, iallfall såfremt det ikke foreligger direkte kunstnerisk forfall. Foruten de sosiale og menneskelige hensyn som gjør seg gjeldende ved enhver oppsigelse av en arbeidstaker, kan det også pekes på forhold som gir skuespillere et særskilt behov for beskyttelse. Således må det antas at en skuespiller som blir oppsagt etter å ha gjort tjeneste ved et teater i en årrekke, vil ha vanskeligere enn de fleste andre arbeidstakere for å finne annet passende arbeid. Videre vil adgangen til oppsigelse på kunstnerisk grunnlag stille skuespilleren i en særlig utsatt stilling ved at vurderingen av kunstnerisk standard vil kunne bero på et noe subjektivt preget skjønn. Vurderingen vil derfor kunne endres med den skiftende kunstneriske ledelse ved teateret.

Med utgangspunkt i arbeidsmiljølovens regler om oppsigelsesvern, og ut fra en avveining av slike forhold som jeg her har nevnt, kan jeg ikke anse det tvilsomt at en skuespiller etter lengre tids ansettelse ved samme teater må anses beskyttet mot oppsigelse som begrunnes med mangelfull kunstnerisk standard, iallfall når det ikke dreier seg om en helt markert

Side 1073

svikt. Dette er da også i prinsippet i overensstemmelse med den praksis som synes å ha utviklet seg ved teatrene, hvor det siden lenge før arbeidsmiljøloven har vært operert med en 10-årsgrense. Jeg kan imidlertid ikke se at det er tilstrekkelig grunn til å holde seg til denne grensen ved anvendelsen av oppsigelsesvernet etter arbeidsmiljøloven. Det er i denne sammenheng ikke uten interesse at arbeidsmiljøloven § 63, som bygger på en tilføyelse foretatt i 1975 til den tidligere regelen i arbeidervernloven § 43 nr. 1, fastsetter en tidsgrense på 6 måneder for ansettelse på prøve. Selv om dette bare har indirekte betydning for vurderingstemaet i arbeidsmiljøloven § 60 nr. 1, og selv om 6 måneder åpenbart er for kort tid til å vurdere en skuespillers kvalifikasjoner, finner jeg det rimelig å se bestemmelsen i § 63 som uttrykk for en utvikling i retning av et nokså restriktivt lovgiversyn på hvor lenge arbeidsgiveren kan gå til oppsigelse ut fra en ren kvalifikasjonsvurdering.

Jeg finner ellers grunn til å nevne at det under forhandlinger i 1982 mellom Norsk Skuespillerforbund og Forhandlingsutvalget for teatrene ble gjort en protokolltilførsel om «ansettelses- og oppsigelsesproblematikken ved teatrene». Det fremgår her blant annet at Forhandlingsutvalget for teatrene har foreslått at en skuespiller som har vært ansatt ved samme teater sammenhengende i 6 år, ikke skal sies opp på kunstnerisk grunnlag med mindre det over lengre tid foreligger «en påfallende sterk negativ kunstnerisk utvikling». Norsk Skuespillerforbund foreslo en tidsgrense på 5 år. Jeg er enig med førstvoterende i at denne protokollen ikke har direkte betydning for hvilken vekt ansienniteten har i vår sak, men jeg ser protokollen som uttrykk for at det ikke av hensyn til de særskilte forhold ved teatrene kan være nødvendig å operere med en 10-årsgrense. I Sverige gjelder, etter hva som er opplyst, en grense på 3 år.

Jeg kan heller ikke se at det er anført forhold spesielt vedrørende Veslemøy Haslund som innebærer at hun bør kunne sies opp etter en kunstnerisk vurdering etter å ha vært knyttet så lenge til Nationalteatret. Tvert imot stiller jeg meg noe tvilende til at hun så vidt ensidig synes vurdert med hovedscenens krav for øye, og til at hennes innsats i det oppsøkende teater synes å være tillagt liten vekt. Men slik jeg ellers ser på saken, finner jeg ikke grunn til å gå nærmere inn på disse forhold.

Jeg stemmer således for at oppsigelsen kjennes ugyldig. Selv om jeg anser saken tvilsom, antar jeg at et slikt resultat også tilsier at Veslemøy Haslund og det offentlige tilkjennes saksomkostninger for alle instanser.

Da jeg etter rådslagningen vet at jeg er i mindretall, former jeg ikke konklusjon.

*Dommer Langvand:* Jeg er i det vesentlige og i resultatet enig med annenvoterende, dommer Aasland.

*Dommer Philipson:* Jeg er i det vesentlige og i resultatet enig med førstvoterende, dommer Skåre.

*Dommer Sandene:* Likeså.

*Etter stemmegivningen avsa Høyesterett dom overensstemmende med førstvoterendes konklusjon.*

*Av lagmannsrettens dom (lagdommerne Sverre Bjørnsen, Trond Dolva og ekstraordinær lagdommer Christian Bull med domsmenn): ---*

Side 1074

Partene har i den foreliggende sak forskjellig syn på omfanget av domstolenes prøvelsesrett, særlig for så vidt gjelder den kunstneriske vurdering som oppsigelsen bygger på. Selv om spørsmålet om domstolenes prøvelsesrett er sentralt for innholdet av oppsigelsesvernet, er det ennå ikke fullt avklart i praksis, og oppfatningene i teorien er også delte, se Evju/Jakhelln, *Arbeidsrettslige emner*, 294 flg. med henvisninger og Friberg, *Arbeidsmiljøloven*, 2. utg. 1980 329 flg.

Stillingen i rettspraksis synes å være at selv om domstolenes prøvelsesrett generelt er omfattende, har domstolene ennå ikke gått så langt som til full prøving av selve skjønnet. Som påpekt av den ankende part er det formuleringer i arbeidsmiljøloven av 1977 som synes å støtte oppfatningen om full prøvelsesrett over skjønnet. Dette gjelder arbeidsmiljøloven § 63 om oppsigelsesvern i avtaler med bestemt prøvetid, som går ut på at «Arbeidsgiveren skal ... godtgjøre hva oppsigelsen bygger på, slik at domstolene kan etterprøve arbeidsgiverens vurdering». Bakgrunnen for reglene i arbeidsmiljøloven § 63 var ønsket om å styrke prøveansattes stilling, idet disse etter tidligere ordning bare hadde et begrenset vern. Lagmannsretten antar at meningen ved formuleringen av arbeidsmiljøloven § 63 var å bringe rettsikkerheten for prøveansatte opp på linje med den som hovedbestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 60 gir uttrykk for. Selv om forholdet til prøvelsesretten etter arbeidsmiljøloven § 60 ikke uttrykkelig drøftes i Innst.O.nr.90 (1976–1977), hvor kommunal- og miljøvernkomitéen utformet den nye formulering av arbeidsmiljøloven § 63, antar man på denne bakgrunn at arbeidsmiljøloven § 63 ikke i seg selv er et argument for at prøvelsesretten etter arbeidsmiljøloven § 60 er utvidet i forhold til tidligere. Heller ikke formuleringen av arbeidsmiljøloven § 60 nr. 2 annet punktum som gir anvisning på en avveining mellom virksomhetens behov og ulempe for arbeidstakeren, avgjør spørsmålet utvetydig.

Spørsmålet om omfanget av domstolenes prøvelsesrett er et generelt spørsmål som har betydning i oppsigelsessaker av forskjellig art og på forskjellige områder. I den foreliggende sak står den kunstneriske vurdering av den oppsagte sentralt. I andre saker vil det kunne være annen spesialkunnskap som kan være påkrevet, men det kan også være forholdsvis enkle forhold hvor behovet for spesialkunnskap ikke gjør seg særlig gjeldende. Lagmannsretten antar at det kan være tilfeller hvor den praktiske betydning av prøvelsesretten nærmer seg full overprøving, bortsett fra at arbeidsgiveren bør ha et visst område hvor domstolene ikke setter til side hans vurderinger, selv om de i noen grad avviker fra domstolenes egne. For så vidt gjelder saker som den foreliggende, finner *lagmannsrettens flertall, dommerne Bjørnsen, Dolva, Bull, Mollnes og Prydz*, ikke å kunne gå inn i selve den kunstneriske vurdering som er foretatt. Dette gjelder både i forhold til arbeidsmiljøloven § 60 nr. 1 og 2. Den reelle garanti som domstolsbehandlingen kan gi i saker av denne art, ligger etter flertallets mening særlig i kontrollen med det faktiske grunnlag, saksbehandlingen, de normer som benyttes, og at det ikke er tatt usaklige hensyn. Dette innebærer i og for seg ikke at det er irrelevant å føre bevis for andre kunstneriske vurderinger, idet disse etter omstendighetene kan vise at det ikke er foretatt et forsvarlig skjønn m.v. Flertallet viser til at den kunstneriske vurdering i den foreliggende sak i tillegg til den som ble foretatt at teatersjef Maurstad i forbindelse med oppsigelsen i februar 1979, har vært gjenstand for en omfattende behandling og etterprøving i ansettelses- og oppsigelsesrådet i to omganger høsten 1979 og 1980 av de personer som etter reglene skulle foreta disse vurderinger og hvorav to medlemmer er oppnevnt av den organisasjon som Veslemøy Haslund tilhører. Det er ført en rekke vitner med betydelig saklig kompetanse og med kjennskap til forskjellige

Side 1075

sider av Veslemøy Haslunds kunstneriske praksis, som har avgitt meget positive vurderinger av Veslemøy Haslunds kunstneriske standard. Forholdet understreker vanskeligheten med å finne et mest mulig objektivt

grunnlag for kunstnerisk vurdering. Det er likevel ikke framkommet forhold som tyder på at det ikke er utvist et forsvarlig skjønn fra teaterets side.

*Lagmannsrettens mindretall – dommerne Bettum og Disch* – viser til at det kunstneriske skjønn som oppsigelsen hviler på i det konkrete tilfelle vil være helt avgjørende for en arbeidstakers framtid i yrket. De mener at det er nødvendig for at domstolsbehandlingen skal gi en reell garanti at prøvelsesretten også omfatter dette skjønn.

Som nevnt innledningsvis er både arbeidsmiljøloven § 60 nr. 1 og 2 påberopt i saken. § 60 nr. 1 er den generelle regelen om vern mot usaklig oppsigelse, mens nr. 2 er en særregel ved «driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak». Det er nr. 2 som går lengst i beskyttelse av arbeidstakeren, idet det – i tillegg til kravet om at oppsigelsen skal være saklig etter vanlige kriterier – etter nr. 2 annet punktum «skal foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker». Men selv om § 60 nr. 1 ikke generelt legger opp til en interesseavveining mellom virksomhetens og arbeidstakerens interesse, er det på det rene at det også etter denne regel er slik at urimelighet kan tas i betraktning, nemlig som et moment ved saklighetsvurderingen, se Friberg, *Arbeidsmiljøloven*, 2. utg. 327 og Evju/Jakhelln, *Arbeidsrettslige emner* 245-6.

Det kan være spørsmål om det er § 60 nr. 1 eller 2 som skal anvendes i den foreliggende sak. Dommerne Bettum og Disch viser til det syn de har gitt uttrykk for ovenfor, nemlig at oppsigelsen ikke kan begrunnes i teaterets vanskelige økonomiske situasjon og behovet for omlegging av permisjonsordningen, og finner at oppsigelsen da ikke kan sies å skyldes «driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak», slik at de mener at det er § 60 nr. 1 som skal anvendes. Ved den samlede vurdering etter arbeidsmiljøloven § 60 nr. 1 finner disse to dommerne at oppsigelsen må settes til side som usaklig, idet de henviser til merknadene ovenfor. I tillegg kommer de tungtveiende hensyn av sosial art som nevnes nedenfor.

Dommerne Bjørnsen, Dolva, Bull, Mollnes og Prydz antar at det er arbeidsmiljøloven § 60 nr. 2 som kommer til anvendelse. Situasjonen ved oppsigelsen av de åtte skuespillerne i februar 1979 må sees som et rasjonaliseringstiltak. Situasjonen kan sies å være noe annerledes i oktober 1980, da situasjonen var den at man tok sikte på å utvide det faste skuespillerensemble til 67. Denne utvikling bør imidlertid ikke føre til et mindre vern for arbeidstakeren. Lagdommer Bjørnsen som mener at oppsigelsen for øvrig er saklig begrunnet, finner at oppsigelsen vil medføre slike skadevirkninger for Veslemøy Haslund at den interesseavveining som alm. § 60 nr. 2 gir anvisning på, bør føre til at oppsigelsen bør settes til side. Han legger da vekt på at arbeidsmarkedet for kvinnelige skuespillere i Veslemøy Haslunds aldersgruppe er meget vanskelig, og at hun som eneforsørger neppe kan søke seg til regienteatre, slik at oppsigelsen, dersom den blir stående, trolig vil føre til at hun ikke lenger vil være i stand til å utøve sitt yrke. I tillegg kommer Veslemøy Haslunds forholdsvis lange ansiennitet ved Nationalteatret og i norsk teater i det hele, foruten at den protokolltilførsel som partene har kommet fram til ved de siste tarifforhandlinger – selv om den ikke er gjennomført – gir uttrykk for en utvikling som bør kunne tas i betraktning. Disse momenter er så tungtveiende at de etter denne dommers mening må slå igjennom overfor de argumenter

Side 1076

Nationalteatret har anført for oppsigelsen. Selv om retten ikke har satt til side det kunstneriske skjønn som oppsigelsen er basert på, må det likevel kunne legges til grunn at Veslemøy Haslund vil kunne gjøre en innsats ved deler av Nationalteatrets virksomhet.

Det er således et mindretall på tre dommere – dommerne Bjørnsen, Bettum og Disch – som finner at oppsigelsen av Veslemøy Haslund er ugyldig.

Lagmannsrettens flertall – dommerne Dolva, Bull, Mollnes og Prydz – er etter en helhetsvurdering blitt stående ved at oppsigelsen er gyldig. De finner at oppsigelsen ikke kan settes til side som usaklig og at de sosiale følger av oppsigelsen som er nevnt ovenfor, ikke kan tillegges slik vekt ved interesseavveiningen at de kan tillegges avgjørende betydning. Selv om arbeidsmarkedet for kvinnelige skuespillere i Veslemøy Haslunds alder er vanskelig, kan det ikke legges til grunn at hun varig vil være uten muligheter til å fortsette i sitt yrke. – –