



NEDRE ROMERIKE TINGRETT

KJENNELSE

Avsagt: 01.11.2018 i Nedre Romerike tingrett, Lillestrøm
Sak nr.: 18-149783TVI-NERO
Dømmer: Kst tingrettsdommer Marius Sandvig
Saken gjelder: Begjæring om arbeidstakernes fratreden

Elkjøp Norge AS

Advokat Nicolay Skarning

mot

[Redacted names]

Advokat Alexander Salvatore Cascio
Advokat Alexander Salvatore Cascio
Advokat Alexander Salvatore Cascio
Advokat Alexander Salvatore Cascio
Advokat Alexander Salvatore Cascio
Advokat Alexander Salvatore Cascio
Advokat Alexander Salvatore Cascio
Advokat Alexander Salvatore Cascio
Advokat Alexander Salvatore Cascio
Advokat Alexander Salvatore Cascio
Advokat Alexander Salvatore Cascio
Advokat Alexander Salvatore Cascio
Advokat Alexander Salvatore Cascio
Advokat Alexander Salvatore Cascio
Advokat Alexander Salvatore Cascio
Advokat Alexander Salvatore Cascio
Advokat Alexander Salvatore Cascio

KJENNELSE

Saken gjelder om de saksøkte skal fratre sine stillinger under tvist om arbeidsforholdene er lovlig brakt til opphør, jf. arbeidsmiljøloven § 15-11 andre ledd.

Når det gjelder [REDACTED], så er begjæringen mot ham trukket. Da begjæringen er trukket for hans vedkommende, heves den del av saken som gjelder ham.

Sakens bakgrunn

Siden 2016 har Elkjøp Norge AS, gjennom Elkjøp Distribusjon, som er en underenhet til Elkjøp Norge AS, drevet hjemtransport med egne ansatte av varer til kunder. Elkjøp Norge AS har hatt 45 ansatte tilknyttet Elkjøp Distribusjon, hvorav 35 har vært sjåfører og de øvrige har jobbet på transittlageret.

Elkjøp Distribusjon har stått for omkring 20 % av leveransene på Østlandet. De øvrige 80 % av leveransene har blitt kjørt ut av eksterne transportfirma.

I 2017 gikk Elkjøp Distribusjon ca. 4,8 millioner kroner i underskudd.

Våren 2018 fremmet Norsk Transportarbeiderforbund, på vegne av 39 av de ansatte, krav om at Grossistoverenskomsten skulle gjelde. Elkjøp ønsket ikke dette, og foreslo andre tariffavtaler. Arbeidstakerne streiket en uke og Elkjøp mente de drev rettsstridig boikott. Elkjøp begjære midlertidig forføyning og Oslo byfogdembete fant i kjennelse av 27. juni 2018 sannsynliggjort at Norsk Transportarbeiderforbund drev rettsstridig boikott, jf. boikottloven § 1 og § 2b, og at Elkjøp hadde krav på at boikotten umiddelbart opphørte, jf. boikottloven § 3 tredje ledd.

Partene inngikk etter dette avtale om Grossistoverenskomsten.

Tariffavtalen medførte en gjennomsnittlig økning i årlig grunnlønn for de ansatte med kr. 98 500,-, og økte skifttillegg på kr. 85 457,-.

Elkjøp har besluttet å avvikle virksomheten med distribusjon med egne ansatte. De har sagt opp alle de 45 ansatte.

15 av de ansatte har bestridt oppsigelsene og varslet at de vil ta ut søksmål. De krever å få stå i stillingene inntil rettskraftig dom foreligger.

Elkjøp Norge AS begjærer fratreden fra og med 1. november 2018.

Elkjøp gjør gjeldende

Lovens hovedregel er at arbeidstaker kan kreve å stå i stillingen inntil rettskraftig dom foreligger. Det følger like fullt av arbeidsmiljøloven § 15-11 (2) at arbeidsgiver kan begjære arbeidstakers fratreden "*dersom retten finner det urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling.*" Ved en nedleggelse, som i denne sak, vil retten til å stå i stilling normalt anses som urimelig.

Forutsetningen for at spørsmålet om fratreden skal komme på spissen, er at det foreligger stillinger å stå i. Virksomheten Elkjøp Distribusjon nedlegges. Ved nedleggelse av virksomhet, som er tilfellet i vår sak, synes rettspraksis å ha lagt til grunn at retten ikke gjelder. Det vises til blant annet til Rt. 1992 s 776, Rt 1997 s 1941 og Rt 2005 s 646. Ved vedtakelsen av ny arbeidsmiljølov i 2005, ble bestemmelsen gitt en tilføyelse, for å understreke at begjæring om fratreden "*gjelder også ved hel eller delvis nedleggelse av virksomheten*". Arbeidsgiver plikter derfor alltid å inngi begjæring hvis fratreden er ønsket. Utover dette, er rettstilstanden ved nedleggelse som beskrevet over, uendret. Nedleggelsesaspektet er av fremtredende betydning.

I de saker som ikke er helt klare, må det gjøres en konkret rimelighetsvurdering av om det er grunnlag for å fastsette fratreden. Vurderingstemaene i rimelighetsvurderingen fremgår av Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), pkt. 19.4.2. Det mest sentrale vurderingsmoment er det sannsynlige utfall av oppsigelsessaken. I nedleggelsestilfellene skal nedleggelsesaspektet veie tungt i arbeidsgivers favør av fratreden, selv om det i prinsippet skal gjøres en konkret avveining. Det anføres at den materielle terskelen for fratreden ikke ligger så høyt som det de saksøkte anfører.

Basert på de prinsipp Høyesterett har fremhevet i de nevnte avgjørelsene, anfører Elkjøp at retten til å stå i stillingen som et utgangspunkt må vike allerede som følge av at virksomheten skal nedlegges. Stillingene er besluttet nedlagt med virkning fra 1. november 2018. Oppgavene tas da over av Bring, Mavi samt andre interne arbeidsprosesser/stillinger.

Det er ikke tale om å opprettholde stillingene et annet sted. De saksøkte ble ansatt nettopp med sikte på å gjennomføre et avgrenset prosjekt knyttet til transport, hvor førerkort klasse B var eneste påkrevde kvalifikasjon. De er ikke i besittelse av kvalifikasjoner som kan nyttiggjøres andre steder etter utløp av oppsigelsestid, såsom i varehus eller liknende.

Elkjøp anfører at prinsippet knesatt gjennom Høyesteretts praksis medfører at domstolen kan fastslå fratreden uten en forutgående og konkret avveining av partenes interesser.

Subsidiært anføres at en konkret interesseavveining mellom partenes interesser tilsier at det foreligger en klar interesseovervekt for fratreden.

Nedleggelse av dagens virksomhet og bortfall av stillingene er vektige momenter som tilsier at de ansatte må fratres under sakens gang. Det er svært sannsynlig at oppsigelsene vil bli opprettholdt som gyldige ved senere domstolsbehandling. Slik kravene om å stå i stilling og varslene om søksmål har blitt presentert, bærer kravene mer preg av å være en kollektiv aksjon med det formål å forsinke effektiviseringsprosesser samt å heve lønn, enn å være et uttrykk for reell uenighet om grunnlaget for endringene/oppsigelsene.

Opprettholdelse av arbeidsforholdene frem til rettskraftig dom foreligger, vil medføre vesentlige vanskeligheter for Elkjøp. Det er tale om å opprettholde et stort antall ansettelser. I tillegg vil et mindretalls krav om å stå i stillingene i praksis være et langvarig hinder for implementering av en rekke saklige, lovlige, unngåelige og kostnadsbesparende prosesser, samtidig som et flertall av de ansatte har akseptert og åpnet opp for endringene.

At de ansatte vil rammes hardt ved kjennelse for fratreden, innebærer i realiteten ikke annet enn hva som må antas å være det normale, nemlig at de ansatte må fratres ved oppsigelsestidens utløp.

Det er også relevant å legge vekt på om fortsettelsesretten bidrar til konflikter eller andre miljømessige belastninger som går ut over andre arbeidstakere. Det er tiltakende problemene på arbeidsplassen knyttet til kvaliteten i leveransene. Disse underbygger at det er urimelig at arbeidsforholdene opprettholdes under sakens behandling. Det er også gnisningene mellom ansatte, om deltakelse i NTFs aksjon. Ansatt som har valgt en annen løsning enn søksmål har vært utsatt for grove trusler og beskyldninger. I den grad de saksøkte får fortsette etter utløp av oppsigelsestiden, vil dette medføre åpenbar risiko for ytterligere konfrontasjoner med dem som aksepterte tilbudet om å fratres 31. desember 2018. Samlet sett har arbeidsmiljøet blitt en trussel mot seg selv, og den fallende kvaliteten i leveransene er ødeleggende for Elkjøps leveranser og renommé.

Elkjøp er ikke kjent med forhold av nevneverdig betydning som skulle vippe rimelighetsvurderingen i favør av de saksøkte, som alle har takket nei til tilbud som er fremforhandlet av de tillitsvalgte og som ville sikret de ansatte utover oppsigelsestiden. Elkjøp har vurdert om det foreligger virksomhetsoverdragelse i noen henseende, og kommet til at dette ikke er tilfellet. Ikke en eneste innsatsfaktor i noen av arbeidsprosessene overføres.

Arbeidsgiver har på saklig grunnlag fattet beslutning om ikke lenger å prøve ut transport i egen regi, og derved å avslutte prøveprosjektet. Beslutningen om å returnere til modellen som gjelder for resten av Elkjøp, tilligger arbeidsgiver, i kraft av styringsretten.

Oppsigelsene som fulgte i kjølvannet av den etterfølgende overtalligheten, er saklige. Oppdragene settes ikke ut til "*selvstendige oppdragstakere*", og oppsigelsene er ikke berørt

av § 15-7 (3). Oppdragene er i sin helhet satt ut til selvstendige virksomheter/aktører innen transport og logistisk. Disse er ikke "*selvstendige oppdragstakere*".

Arbeidsgiver har gjennomført en solid saksbehandling, og har ikke forgått seg mot plikten til å tilby annet passende arbeid. Slike tilbud forutsetter at arbeidsbehovet og stillingene finnes, noe som ikke var tilfellet. Oppsigelsene er ikke i strid med arbeidsmiljøloven. § 15-7 (2).

Det foreligger ikke virksomhetsoverdragelse. I motsetning til hva de saksøkte har anført, er nær ingen av innsatsfaktorene i virksomheten overført. Oppsigelsene er derfor heller ikke i strid med arbeidsmiljøloven. § 16-4. Det vises til at omfanget av utsettingen så godt som fullt ut varetas av Bring, og at tjenestene fra Bring ikke skal utføres i "*de samme lokaler*", ei heller "*ved hjelp av samme infrastruktur på lageret som tidligere*", og ellers ikke i særlig grad ved innsatsfaktorer "*som Elkjøp stiller til rådighet for kontraktøren(e)*." Det overføres heller ikke andre aktiva, så som biler, og heller ikke ansatte. At kundekretsen isolert sett er som før, spiller ingen rolle i denne forbindelse.

Ettersom den aktuelle virksomheten i tillegg nedlegges med nåværende driftsfaktorer, er det urimelig at de saksøkte skal stå i stillingene inntil rettskraftig dom foreligger.

Alle ansatte har blitt forespurt om hvor de ville være interessert i å ta annet passende arbeid. På tidspunktet for oppsigelse fantes det ikke "*annet passende arbeid*" å tilby de ansatte. Opplysninger om at det på landsbasis fantes 50 udekkede stillinger på dette tidspunktet i "*Elkjøp-systemet*", er ikke det samme som at det fantes 50 stillinger som det var mulig å tilby i Elkjøp Norge AS. Faktum er at 45 av stillingene var stillinger hos franchisetakere, ikke i Elkjøp Norge AS.

Det er ikke grunnlag for en antakelse om at de ansatte er sagt opp uten vurderinger av annet passende arbeid. Da flere stillinger – etter oppsigelse – dukket opp, har de oppsagte blitt tilbudt stillinger de er kvalifisert for mm., etter ansiennitet.

Det anføres at det vil være urimelig at arbeidsforholdene opprettholdes under sakens behandling.

Elkjøp har lagt ned slik påstand:

1. [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED] fratrer sine stillinger ved oppsigelsestidens utløp den 31. oktober 2018.

2. Elkjøp Norge AS tilkjennes erstatning for sakskostnader forbundet med fratredelsesbegjæringen.

De saksøkte gjør gjeldende

Det anføres at begjæringen om fratreden ikke skal tas til følge. Særlig ved oppsigelser begrunnet i virksomhetens forhold, som her, er muligheten for å begjære fratreden en snever unntaksregel, hvor det kreves sterke grunner på arbeidsgivers hånd. I dette tilfellet er det snakk om en stor bedrift med solid økonomi og gode sysselsettingsmuligheter, en nedbemanning av rene lønnsomhetsgrunner uten noen prekær økonomisk situasjon, og det foreligger vektige innvendinger mot oppsigelsesgrunlaget.

Fratreden vil ramme de saksøkte hardt, både økonomisk og velferdsmessig, og dersom det besluttes fratreden nå, vil dette ikke kunne omgjøres senere; heller ikke dersom oppsigelsene skulle bli kjent ugyldig. Arbeidsgiver kan på sin side fremsette flere begjæring om fratreden senere i saksgangen, dersom denne ikke tas til følge nå. Det foreligger således ikke grunnlag for å fravike hovedregelen om de saksøktes rett til å fortsette i sine stillinger.

I denne saken er det ikke snakk om en nedleggelse av virksomheten, slik motparten hevder. Den aktuelle distribusjonsaktiviteten er en del av virksomheten i rettssubjektet Elkjøp Norge AS, som er de saksøktes arbeidsgiver. Selskapet skal ikke nedlegge sin virksomhet. Det er kun snakk om en ordinær rasjonaliseringsbeslutning, ved at man ønsker å bruke kontraktører fremfor egne ansatte til å utføre deler av lagerhåndteringen og transportoppdrag.

Det oppstår ingen snarvei til fratreden gjennom å isolere en del av selskapet og kalle det nedleggelse.

Det følger klart av forarbeidene at det som hovedregel ikke skal avsies kjennelse for fratreden i tilfeller der oppsigelsen skyldes virksomhetens forhold, som her. Det vises til forarbeidene til Ot.prp. nr. 41 (1975-76) side 75.

I rettspraksis har det vært åpnet for å kunne avsi kjennelse om fratreden etter en urimelighetsvurdering også i visse situasjoner der oppsigelsen skyldes virksomhetens forhold, men den høye terskelen gjelder like fullt.

Den klare hovedregelen er at arbeidstaker skal ha rett til å stå i stilling. Unntak fra dette skal bare skje unntaksvis, der det etter en streng vurdering foreligger sterke grunner, som tilsier at dette ville være urimelig for arbeidsgiver, og arbeidstaker heller ikke rammes spesielt hardt.

Selv i situasjoner der hele eller selvstendige deler av virksomheten (f.eks. en hel filial) nedlegges, er hovedregelen at arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i stillingen. I den eldre rettspraksis som motparten viser til var det opprinnelig lagt til grunn at det i "*de helt klare tilfeller*" var mulig å gjøre unntak fra retten til å stå i stilling uten kjennelse fra domstolene. Dette ble det uttrykkelig tatt avstand fra gjennom presiseringen i et nytt tredje punktum i arbeidsmiljøloven. § 15-11 (2), som trådte i kraft 1. januar 2010. Avsies det kjennelse om at arbeidstakerne må fratres uten at det er foretatt en interesseavveining av alle relevante momenter, slik motparten tar til orde for i begjæringen, vil det lede til opphevelse, jf. ankeutvalgets avgjørelser i HR-2016-1665-U og HR-2016-2053-U.

Vurdering av hvorvidt det er urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling, beror på en totalvurdering av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser og behov. Relevante hensyn er blant annet det sannsynlige utfall av oppsigelsessaken, arbeidsgivers sysselsettingsmuligheter, arbeidsgivers saksbehandling forut for oppsigelsen, om det er oppnådd enighet med de tillitsvalgte, den økonomiske belastningen for partene. Gjennomgående viser rettspraksis at i de tilfeller hvor arbeidsgiver får medhold i en begjæring om fratreden og oppsigelsen skyldes virksomhetens forhold, er dette begrunnet med en meget vanskelig økonomisk situasjon i bedriften, som nødvendiggjør en rask rasjonaliseringsgevinst.

Motsetningsforhold som ofte oppstår mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i forbindelse med en oppsigelsestvist, gir ikke grunnlag for fratreden.

Høyesterett har også slått fast at det ikke kan legges vekt på at de som bestrider oppsigelsen vil kunne komme bedre ut enn de som ikke har tatt til motmæle.

Ansattes rett til å fortsette i stillingene inntil det foreligger en rettskraftig avgjørelse om oppsigelsens gyldighet er en sentral del av arbeidstakeres stillingsvern etter arbeidsmiljøloven, og fratreden kan kun skje unntaksvis.

Etter de saksøktes syn fremkommer det ikke særegne forhold i begjæringen som tilsier at hovedregelen skal fravikes. Det påpekes stort sett forhold som vil være til stede ved enhver rasjonaliseringsbeslutning som leder til oppsigelse.

Det foreligger ingen prekær økonomisk situasjon i Elkjøp Norge AS, som tilsier at lovens hovedregel skal fravikes. Elkjøps overskudd før skatt i 2017 var på over 98 millioner kroner, og i 2016 var overskuddet på over 229 millioner kroner. Tilsvarende tall for morselskapet Elkjøp Nordic AS viser et overskudd i 2017 på over 1,4 milliarder kroner, og i 2016 på 579 millioner kroner. Konsernsjefens avlønning i 2017 var på drøye 13 millioner.

Elkjøp er en stor virksomhet med solid økonomi, og med gode muligheter for å sysselsette de saksøkte under den rettslige prøvingen av oppsigelsenes saklighet.

Bakgrunnen for selskapets beslutning om å gå til oppsigelser var at de ansatte fremmet krav om lønn i henhold til gjeldende bransjetariffavtale. Arbeidsgiver ville ikke etterkomme dette, og de ansatte gikk til streik for å fremme sitt krav. Streikeretten er en fundamental rettighet beskyttet av EMK art. 11. Selskapet etterkom til slutt kravet om tariffavtale for å avblåse streiken, men sier nå opp de aktuelle ansatte. Elkjøp skriver i begjæringen at man foreslo andre tariffavtaler enn Grossistavtalen, men det er ikke slik at arbeidsgiver kan velge seg den tariffavtalen som har lavest lønnsbetingelser. Et viktig formål med et organisert arbeidsliv og bransjetariffavtaler er at bedrifter i samme bransje skal konkurrere på like vilkår. Dermed unngås det at det skapes press på de ansattes lønns- og arbeidsvilkår. I dette tilfellet er Grossistavtalen den gjeldende avtalen for bransjen. Elkjøp har imidlertid ikke ønsket å lønne de ansatte iht. bransjestandard, men vil istedenfor benytte selvstendige oppdragstakere som er billigere og som ikke har vern etter arbeidsmiljøloven. Oppsigelsene er således ikke gjennomført etter enighet med de tillitsvalgte, men tvert imot som en reaksjon på de ansattes krav om tariffavtale.

De saksøktes arbeid er ikke falt bort. Det skal fortsatt utføres, men av lønnsomhetsgrunner dels av andre ansatte og dels av kontraktører. Terminalen skal fortsatt driftes på vanlig måte. Så lenge de saksøkte står i stilling kan Elkjøp la være å kjøpe transporttjenester fra kontraktørene. Elkjøp kunne ha søkt å komme til enighet med de oppsagte om en ordning om hvordan arbeidskraften kan benyttes imens de står i stilling. Det er ikke gjort. De saksøkte er for øvrig fortsatt innstilt på en slik dialog, gjennom de tillitsvalgte.

Det er på det rene at en kjennelse om fratreden vil ramme de saksøkte hardt, både økonomisk og velferdsmessig. De vil stå uten inntekt i løpet av kort tid, og mister også kontakten med arbeidet og kollegene, før det er avklart om det forelå lovlig oppsigelsesgrunnlag. Dette er sentrale hensyn som begrunner retten til å stå i stilling. De saksøkte er i all hovedsak ufaglærte og i en sårbar situasjon. For eksempel forsørger ██████████ sin stesønn, da samboer er uten jobb, og ██████████ forsørger sin kone, som nylig har kommet til Norge og er uten jobb.

Slik saken er opplyst kan retten ikke bygge på at det er klart sannsynlig at hovedsaken vil ende med at oppsigelsene blir stående. Tvert imot foreligger det vektige innvendinger mot oppsigelsesgrunnlaget. Det sannsynlige utfallet av hovedsaken taler derfor heller ikke for at begjæringen skal tas til følge.

Elkjøp argumenterer med at et flertall av de ansatte har akseptert oppsigelsene. Det følger imidlertid av rettspraksis at det ikke kan tillegges vekt at de ansatte som bestrider oppsigelsen kan komme i en bedre posisjon enn de som lar være. Heller ikke dette støtter at begjæringen tas til følge.

Elkjøp viser også til arbeidsmiljøproblemer, som argument for å ta begjæringen til følge. Det er ikke tvil om at Elkjøps oppreden i saken, gjennom å motsette seg å betale bransjelønn for arbeidet og deretter si opp alle de ansatte som streiket, har økt konfliktnivået. Det motsetningsforhold som kan oppstå mellom partene i forbindelse med tvisten, kan ikke gi grunnlag for fratreden.

Det anføres at oppsigelsene er i strid med arbeidsmiljøloven § 15-7 tredje ledd.

Elkjøp setter ut bedriftens lagerhåndtering og utkjøring på oppdrag til eksterne kontraktører, som Bring, Mavi og KH Transport. Mavi benytter kun selvstendige oppdragstakere, til å utføre oppdragene. Det vises til at selskapet kun er registrert med ti ansatte, på tross av at de står for rundt 80.000 hjemleveringer i året. De ansatte er bare administrativt personell (daglig leder, regnskapsfører, kontormedarbeidere osv.). De som faktisk utfører arbeidet for Elkjøp er selvstendige oppdragstakere, uten rettigheter etter arbeidsmiljøloven.

KH Transport er et enkeltpersonforetak registrert på innehaveren [REDACTED]

Det er heller ikke noe i saken som tilsier at Elkjøp oppfyller det svært snevre unntaket om at oppsigelsene er helt nødvendige for å unngå konkurs e.l.

Oppsigelsen er også i strid med arbeidsmiljøloven § 15-7 andre ledd.

En oppsigelse vil ikke være saklig dersom bedriften har annen ledig stilling eller udekket arbeidskraftbehov.

Tilbud om omplassering er en del av den saksbehandling som skal skje *før* en oppsigelse besluttet.

Større virksomheter må også ta i betraktning arbeidskraftbehov som kan dukke opp fremover, i et rimelig tidsperspektiv, jf. Rt. 2008 s. 749.

I drøftingene om masseoppsigelse med de tillitsvalgte ble det uttalt fra arbeidsgiver at det finnes et 50-talls ledig stillinger i Elkjøp-systemet.

De oppsagte har imidlertid ikke blitt vurdert opp mot noen ledige stillinger, men ble sagt opp *en bloc* uten nærmere vurdering. Arbeidsgiver erkjenner her at det finnes ledige stillinger i virksomheten, men gir arbeidstakeren selv ansvaret for å finne og søke på stillinger. Deretter meddeler de oppsigelse av arbeidstakeren samme dag. Dette er i strid med arbeidsgivers aktivitets- og tilbudsplikt etter arbeidsmiljøloven. § 15-7 (2).

Heller ikke der de oppsagte har søkt på aktuelle stillinger kommer de reelt sett i betraktning. ██████████ søkte blant annet på stilling som selger ved Elkjøp Phonehouse Sandvika og Bærums Verk, men fikk avslag. Formodentlig har Elkjøp ansatt en utenforstående til stillingen, på tross av at man har overtallige i virksomheten. Dette er stillinger som saksøkerne klart ville vært kvalifisert til, med samme omfang opplæring som en nytilsatt vil ha behov for.

Oppsigelsene er også i strid med arbeidsmiljøloven § 16-4

Outsourcingen av lagerhåndteringen og transportoppdragene er å anse som en virksomhetsoverdragelse etter arbeidsmiljøloven § 16-1. Aktiviteten videreføres som før, men skal utføres av andre. Driften videreføres også i de samme lokaler og ved hjelp av samme infrastruktur på lageret som tidligere, som Elkjøp stiller til rådighet for kontraktørene. Kundekretsen er også den samme som tidligere. Saksforholdet har således mange paralleller til Høyesteretts sak i Rt. 2015 s. 718.

At spørsmålet om fratreden behandles før hovedsaken, må få betydning for utfallet. Retten må kreve et betydelig sikrere faktisk og rettslig grunnlag for å fravike lovens hovedregel enn for å følge den.

Dersom retten beslutter fratreden etter unntaksregelen, kan dette *ikke* omgjøres senere i prosessen. En kjennelse hvor begjæringen om fratreden tas til følge er endelig, og har store konsekvenser for arbeidstaker. Det må derfor utvises varsomhet med å beslutte fratreden så tidlig i saksforløpet. *Arbeidsgiver* står derimot fritt til å fremme flere begjæringer om fratreden underveis i saken. Dersom Elkjøp ikke får medhold i den foreliggende begjæringen vil selskapet derfor kunne fremme en ny begjæring senere.

Dersom retten beslutter fratreden må det fastsettes en frist, som etter forarbeidene ikke bør være kortere enn 14 dager, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 240.

Saksøkerne har lagt ned slik påstand:

1. Begjæringen om fratreden tas ikke til følge.
2. Elkjøp Norge AS erstatter de saksøktes sakskostnader.

Retten vurdering

Etter arbeidsmiljøloven § 15-11 kan arbeidstaker fortsette i stillingen om søksmål reises innen åtte uker fra oppsigelsen, med mindre retten bestemmer at arbeidstaker skal fratre. Bestemmelsen lyder som følger:

«Dersom søksmål reises innen de frister som følger av § 17-4, kan arbeidstaker fortsette i stillingen. Etter krav fra arbeidsgiver kan retten likevel bestemme at arbeidstaker skal fratred under sakens behandling dersom retten finner det urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling. Dette gjelder også ved hel eller delvis nedleggelse av virksomheten. Retten fastsetter samtidig fristen for arbeidstakers fratreden.»

Om retten til å stå i stillingen gjelder ved nedleggelse:

Elkjøp anfører prinsipielt at virksomheten som sådan legges ned, at det da ikke lengre finnes noen stillinger og at det følger av Høyesteretts praksis, blant annet Rt. 1992 s 776, Rt 1997 s 1941 og Rt 2005 s 646, at retten til å stå i stillingen ikke gjelder. Elkjøp anfører at prinsippet knesatt gjennom Høyesteretts praksis medfører at domstolen kan fastslå fratreden uten en forutgående og konkret avveining av partenes interesser.

Saksøkerne anfører at selv i situasjoner der hele eller selvstendige deler av virksomheten (f.eks. en hel filial) nedlegges er hovedregelen at arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i stillingen. Saksøkerne anfører at det må foretas en interesseavveining, og viser til ankeutvalgets avgjørelser i HR-2016-1665-U og HR-2016-2053-U.

Høyesterett uttaler i Rt 2005 side 646, som gjaldt den tidligere arbeidsmiljøloven, i avsnitt 21 at:

«For at bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 61 nr. 4 - om rett til å stå i stillingen - skal kunne komme til anvendelse må stillingen fremdeles bestå. Den må således ikke være bortfalt, jf. Rt-1992-776 og Rt-1997-1941. I disse dommene er det fremhevet at retten til å stå i stillingen bare vil falle bort uten en avgjørelse av domstolene i «de helt klare tilfelle». Selv om arbeidstakeren ikke kan tilbys noen form for beskjefligelse, er utgangspunktet således at arbeidsgiveren må fremsette krav om fratreden etter arbeidsmiljøloven § 61 nr. 4.»

Som det fremgår over, gjelder arbeidsmiljøloven § 15-11 også ved nedleggelse. Den tidligere arbeidsmiljøloven § 61 nr. 4 inneholdt ikke tilsvarende. Når loven nå er presisert til også å omfatte tilfellene med nedleggelse, legger retten til grunn at kompetansen til å bestemme fratreden ligger hos retten i alle tilfellene, og at vurderingen må baseres på om det er «urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling.» Retten finner derfor at retten til å stå i stillingen også gjelder ved nedleggelse, og at fratreden bare kan fastslås etter en konkret avveining av partenes interesser.

Interesseavveiningen:

Det retten skal vurdere er således om det er «urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling.»

Elkjøp anfører at en konkret interesseavveining mellom partenes interesser tilsier at det foreligger en klar interesseovervekt for fratreden.

Saksøkerne bestrider det og anfører at rimelighetsvurderingen tilsier at de saksøkte skal få stå i sine stillinger.

De saksøkte anfører at det følger av forarbeidene at det som hovedregel ikke skal avsies kjennelse for fratreden i tilfeller der oppsigelsen skyldes virksomhetens forhold, som her. De saksøkte viser til Ot.prp. nr. 41 (1975-76) side 75. Det fremgår der blant annet at:

"Retten kan bare avsi slik kjennelse dersom arbeidsgiveren krever det og dersom retten finner det urimelig at arbeidsforholdet fortsetter. Det må understrekes at hovedregelen er at arbeidstakeren skal ha rett til å fortsette i stillingen. At retten bestemmer noe annet må således bare skje unntaksvis.

[...]

Skyldes [...] oppsigelsen forhold ved bedriften, som f.eks. rasjonalisering, driftsinnskrenkning o. l., bør retten ikke avsi kjennelse for at arbeidstakeren skal fratre."

Etter rettens syn gir ikke uttalelsene uttrykk for nåværende rettstilstand. Retten viser til at det fremgår av forarbeidene til den nye arbeidsmiljøloven, Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) pkt 19.4.2, at:

«Departementet forstår flertallet i Arbeidslivslovutvalget dit hen at noe av kritikken mot bestemmelsen knytter seg til at domstolen i for stor grad har lagt vekt på forarbeidenes uttalelse om at det bare unntaksvis skal avsies fratredelseskjennelse i saker der oppsigelsen skyldes virksomhetens forhold. Etter departementets oppfatning har imidlertid rettspraksis modifisert den sontring forarbeidene la opp til. Det vises til at Høyesterett har gitt arbeidsgiver medhold i begjæring om fratredelse også i tilfeller der oppsigelsen skyldes virksomhetens forhold dersom grunnene er sterke nok. Etter departementets syn gir rettspraksis uttrykk for en urimelighetsnorm som ivaretar hensynet til at hovedregelen er at arbeidstakere har rett til å stå i stillingen mens saken verserer for domstolene.»

Etter rettens syn er det naturlig at om oppsigelsen skyldes forhold på arbeidstakers side, for eksempel disiplinære forhold, så taler det mot at arbeidstakeren skal stå i stillingen, og motsatt, om det ikke er noe å utsette på arbeidstakeren, så taler det med styrke for at han skal stå i stillingen. I Borgarting lagmannsretts kjennelse LB-2013-10518, var lagmannsretten enig med tingretten i at når oppsigelsen skyldes virksomhetens forhold, skal det krav til urimelighet som oppstilles i arbeidsmiljøloven § 15-11 andre ledd forstås strengt. Retten legger dette til grunn.

Oppsigelsene gjelder omlegging av driften, og skyldes således forhold på arbeidsgivers side. Dette taler for at de ansatte skal få stå i stillingene.

Dersom oppsigelsene kjennes ugyldige, vil det være mer rimelig at arbeidstakerne får stå i stillingene til dommen er rettskraftig, enn der de uansett vil miste jobben. Retten vurderer derfor sannsynlig utfall i hovedsaken.

Elkjøp har ikke funnet det formålstjenlig å fortsette å kjøre ut varer i egen regi. De saksøkte anfører at oppsigelsene er i strid med arbeidsmiljøloven § 15-7 tredje ledd. Det fremgår av bestemmelsen at:

«En oppsigelse som skyldes at arbeidsgiver setter ut eller tar sikte på å sette ut virksomhetens drift på oppdrag ved bruk av selvstendige oppdragstakere, er ikke saklig med mindre det er nødvendig av hensyn til virksomhetens fortsatte drift.»

Å sette bort uttransport er ikke nødvendig av hensyn til virksomhetens fortsatte drift. Spørsmålet er om uttransporten settes ut «på oppdrag ved bruk av selvstendige oppdragstakere.»

Det fremgår av forarbeidene til den nye arbeidsmiljøloven, Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) pkt 18.2.4, at:

«For det første mener departementet at det er behov for å presisere nærmere hva som menes med formuleringen i dagens bestemmelse «setter ut [...] på oppdrag». Det vises til at forarbeidene på dette punktet er noe uklare, samt manglende samsvar mellom ordlyden og forarbeidene. Departementet mener i likhet med utvalget at regelen først og fremst bør gjelde i tilfeller der arbeidsgiver benytter tidligere arbeidstaker(e) som selvstendig(e) oppdragstakere, og således ikke ved enhver form for utsetting av virksomhet.

Departementet legger til grunn at bestemmelsen primært bør ta sikte på å forhindre den situasjon at arbeidstakerne sies opp med tilbud om å komme tilbake som selvstendige. På denne bakgrunn foreslår departementet at det i første punktum i forslaget til § 15-7 tredje ledd tas inn en presisering om at regelen bare skal omfatte oppsigelser som skyldes utskilling av virksomhetens drift der oppdraget settes ut til personer som er «selvstendige oppdragstakere».

Forslaget innebærer at bestemmelsen begrenses til å gjelde tilfeller der det skjer en erstatning av arbeidstakere i form av personer som er selvstendige. Begrepet retter seg mot personer som er selvstendige næringsdrivende (uten egne ansatte) eller andre selvstendige oppdragstakere. Regelen får ikke anvendelse der en virksomhet skiller ut en del av driften, og kjøper inn igjen samme type tjeneste fra andre virksomheter med egne ansatte eller leier inn arbeidskraft. Hvorvidt en oppsigelse vil være rettslig holdbar i en slik situasjon vil bero på en saklighetsvurdering.»

Det er på det rene at forholdet ikke rammes av det bestemmelsen først og fremst er ment å gjelde; tilfelle der arbeidsgiver benytter tidligere arbeidstakere som selvstendige oppdragstakere.

De saksøkte viser til at Elkjøp setter ut bedriftens lagerhåndtering og utkjøring på oppdrag til eksterne kontraktører, som Bring, Mavi og KH Transport. Det er vist til at Mavi bare benytter selvstendige oppdragstakere og at KH Transport er et enkeltpersonforetak, registrert på innehaveren Mohammad Iqbal.

Retten finner ikke grunn for å vurdere om noen av de nevnte er organisert slik at de omfattes av arbeidsmiljøloven § 15-7 tredje ledd, da retten finner det lite sannsynlig at Elkjøp vil benytte transportfirmaer som kan tenkes å omfattes av bestemmelsen.

De saksøkte anfører videre at oppsigelsene er i strid med arbeidsmiljøloven § 15-7 andre ledd. Det følger av bestemmelsen at:

«Skyldes oppsigelsen driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, er den ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har et annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstaker. Ved avgjørelse av om en oppsigelse har saklig grunn i driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker.»

Elkjøp anfører at det ikke var noen ledige stillinger som passet for de saksøkte. De saksøkte viser til at de under forhandlingene fikk opplyst at det finnes 50 udekkede stillinger i Elkjøp på landsbasis. Elkjøp anfører til det igjen at 45 av stillingene var hos franchisetakere, og ikke i Elkjøp Norge AS. Ved vurderingen av om det finnes andre ledige stillinger, vil nødvendigvis forklaringene fra Elkjøp stå sentralt, og basert på Elkjøps opplysninger, finner retten det mest sannsynlig at det ikke er andre ledige stillinger.

Endelig anfører de saksøkte at oppsigelsene er i strid med arbeidsmiljøloven § 16-4. Bestemmelsen er som følger:

«1) Overdragelse av virksomhet til annen arbeidsgiver er ikke i seg selv grunn for oppsigelse eller avskjed fra tidligere eller ny arbeidsgiver.

(2) Dersom arbeidsavtale eller arbeidsforhold opphører fordi skifte av arbeidsgiver medfører vesentlige endringer i arbeidsvilkårene til skade for arbeidstaker, anses opphøret som en følge av arbeidsgivers forhold.

(3) Ved tvister etter denne paragraf gjelder bestemmelsene i §§ 15-11 og 15-12 tilsvarende, med unntak av § 15-12 første ledd siste punktum. Bestemmelsene i kapittel 17 gjelder tilsvarende så langt de passer.»

De saksøkte anfører at outsourcingen av lagerhåndteringen og transportoppdragene er å anse som en virksomhetsoverdragelse. Elkjøp bestrider dette.

Det følger av arbeidsmiljøloven § 16-1 at:

«Dette kapittel kommer til anvendelse ved overdragelse av en virksomhet eller del av virksomhet til en annen arbeidsgiver. Med overdragelse menes overføring av en selvstendig enhet som beholder sin identitet etter overføringen.»

I Rt 2015 s 718 uttalte førstevoterende i avsnitt 60 og 61 at:

«Bestemmelsene i lovens kapittel 16 gjennomfører EU-direktiv 2001/23/EF. De må derfor anvendes i samsvar med direktivet, slik dette er blitt tolket av EU-domstolen og EFTA-domstolen.

*Etter EU-domstolens praksis stilles det opp tre vilkår for at det skal foreligge en virksomhetsoverdragelse. Disse er angitt i Songa Services-dommen avsnitt 61:
«For det første må overføringen gjelde en selvstendig økonomisk enhet.
For det andre kreves at virksomheten er overført til ny innehaver på grunnlag av kontrakt eller ved sammenslåing av virksomheter.
For det tredje er det et vilkår at den videreførte virksomheten i det vesentlige er den samme som før overføringen, slik at dens identitet er bevart.»*

Etter rettens syn er det ikke tvilsomt at Elkjøp Distribusjon utgjør en selvstendig økonomisk enhet. Retten viser til at også Elkjøp har betraktet Elkjøp Distribusjon som en egen virksomhet. Retten legger også til grunn at virksomheten skal overføres. Retten viser til at formålet med nedleggelsen nettopp er at andre skal utføre oppgavene. Når det gjelder identitetsvilkåret, så anfører de saksøkte at driften videreføres i de samme lokaler, ved hjelp av samme infrastruktur på lageret som tidligere, som Elkjøp stiller til rådighet for kontraktørene, og at kundekretsen er den samme.

Elkjøp anfører at ingen av innsatsfaktorene i virksomheten overføres. Elkjøp viser videre til at omfanget av utsettingen så godt som fullt ut varetas av Bring og at tjenestene fra Bring ikke skal utføres i de samme lokaler, eller ved hjelp av samme infrastruktur på lageret og ellers ikke i særlig grad ved innsatsfaktorer som Elkjøp stiller til rådighet for kontraktørene.

Retten legger til grunn at hverken biler, trucker, hyller eller særlig andre innsatsfaktorer overføres til de nye transportørene. Dette taler mot at identitetens anses bevart.

Når det gjelder kjøkken, legger retten til grunn at det som tidligere ble tatt imot ved og deretter hjemtransportert fra Elkjøps lager, nå skal tas imot ved og hjemtransporteres fra Brings terminaler, av Bring. For så vidt gjelder denne delen, kan retten ikke se at de nye transportørene overtar annet enn selve arbeidsoppgavene.

Videre har Elkjøp opplyst at returvarer heretter skal behandles av Elkjøp Outlet, og ikke lengre skal behandles av lageransatte ved Elkjøp distribusjon. Disse varene skal således ikke lengre innom det tidligere lageret.

Etter en totalvurdering finner retten det sannsynlig at oppsigelsene ikke er i strid med arbeidsmiljøloven § 16-4.

Retten har etter dette funnet det sannsynlig at oppsigelsene er gyldige.

Elkjøp anfører at opprettholdelse av arbeidsforholdene til rettskraftig dom foreligger, vil medføre vesentlige vanskeligheter for Elkjøp. Elkjøp anfører at når 2/3 av arbeidsstokken fratrer sine arbeidsoppgaver ved oppsigelsestidens utløp den 1. november, så er det et stort problem at 1/3 skal bli værende for å utføre oppgaver som er kontrahert ut. Elkjøp anfører at det vil gi urimelige utfordringer ikke å kunne iverksette en samlet utsetting.

De saksøkte anfører at deres arbeid ikke er falt bort, og at så lenge de saksøkte står i stilling, kan Elkjøp la være å kjøpe transporttjenester fra kontraktørene.

Retten antar at det er ønskelig for Elkjøp å avvikle all egen distribusjon samlet. På den annen side, har Elkjøp hele tiden kjøpt 80 % av utkjøringstjenestene allerede, slik at retten legger til grunn at det til en viss grad er praktisk mulig både å drive utkjøring med egne ansatte og å kjøpe tjenester.

Hensynet til de ansatte tilsier at de skal få stå i arbeidet. De vil imidlertid sannsynligvis ha rett til dagpenger, slik at retten legger til grunn at de sikres økonomisk, om de ikke skulle få annen stilling.

De saksøkte anfører at de er avskåret fra å kreve å stå i stillingene på nytt, om retten skulle komme til at de må fratre, men at Elkjøp kan fremme ny begjæring om fratreden om de ikke skulle få medhold i denne begjæringen. Dette er et hensyn som tilsier at de saksøkte skal få stå i stillingene.

Oslo byfogdembete la i kjennelse av 26. juni i år til grunn at Norsk Transportarbeiderforbund drev ulovlig blokade. Det fremgår blant annet av kjennelsen at:

«Slik saken er opplyst i begjæringen, herunder med bilde- og videobevis, legger retten til grunn at det som sannsynligvis er medlemmer at Norsk Transportarbeiderforbund, uten

forhåndsvarsel, fysisk sperrer og hindrer adkomst til og fra Elkjøps eiendom ved å stille opp sine privatbiler i kjøreveien og som sperre utenfor porten, samt ved å kreve å inspisere biler — også alminnelige privatbiler — som kjører til og fra lagerområdet. De streikende ansatte som utfører boikotten står for kun 20-30% av det totale antallet kjøreoppdrag, mens boikotten rammer 100% av kjøreoppdragene.»

At Oslo byfogdembete i kjennelse om midlertidig forføyning har lagt til grunn at de ansatte har drevet ulovlig boikottaksjon mot arbeidsgiver, er et hensyn som tilsier at det er mindre rimelig at de ansatte skal stå i stillingene.

Videre anfører Elkjøp at i tiden etter de kollektive og individuelle drøftelsene, har det kommet oppsiktsvekkende mange negative tilbakemeldinger fra annet hold internt i Elkjøp, fra eksterne samarbeidspartnere og fra kunder om mangelfulle leveranser. På bakgrunn av fremlagte e-poster, og at Oslo byfogdembete har lagt til grunn at det har vært en ulovlig blokada, så er det etter rettens syn fare for at de saksøkte vil kunne komme til å opptre illojalt overfor arbeidsgiver, om de fortsetter å stå i stillingene.

Etter en totalvurdering, der det særlig er lagt vekt på at retten har kommet til at det er fare for illojal opptreden, er retten kommet til at det er urimelig, også hensyntatt det strenge kravet til urimelighet, at arbeidsforholdene opprettholdes under sakens behandling, og retten tar begjæringen til følge.

Fristen for arbeidstakernes fratreden settes til 16. november 2018.

Saksomkostninger

Elkjøp har fått medhold og har vunnet saken, og har krav på full erstatning for sine saksomkostnader fra motparten, jf. tvisteloven § 20-2 andre ledd, jf. første ledd.

Retten kan ikke se at tungtveiende grunner gjør det rimelig at de saksøkte helt eller delvis skal fritas for erstatningsansvar, jf. tvisteloven § 20-2 tredje ledd.

Advokat Skarning har på vegne av Elkjøp krevd kr. 96 000,- i erstatning for 32 timers arbeid til en gjennomsnittlig timepris av kr. 96 000,-. Retten legger til grunn at kravet er fremsatt slik at det tilfredstiller kravene til oppgave over saksomkostnader, jf. tvisteloven § 20-5 fjerde, jf. tredje ledd.

Retten tar omkostningskravet til følge.

SLUTNING

1. Den del av saken som gjelder [REDACTED] heves.
2. [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED] fratrer sine stillinger senest 16. november 2018.
3. [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED] dømmes in solidum til innen 2 –to- uker fra forkynningen av kjennelsen å erstatte Elkjøp Norge AS' saksomkostninger med 96 000 –nittisekstusen- kroner.

Marius Sandvig

Veiledning om anke i sivile saker

I sivile saker er det reglene i tvisteloven kapitler 29 og 30 som gjelder for anke. Reglene for anke over dommer, anke over kjennelser og anke over beslutninger er litt ulike. Nedenfor finner du mer informasjon og veiledning om reglene.

Ankefrist og gebyr

Fristen for å anke er én måned fra den dagen avgjørelsen ble gjort kjent for deg, hvis ikke retten har fastsatt en annen frist. Disse periodene tas ikke med når fristen beregnes (rettsferie):

- fra og med siste lørdag før palmesøndag til og med annen påskedag
- fra og med 1. juli til og med 15. august
- fra og med 24. desember til og med 3. januar

Den som anker, må betale behandlingsgebyr. Du kan få mer informasjon om gebyret fra den domstolen som har behandlet saken.

Hva må ankeerklæringen inneholde?

I ankeerklæringen må du nevne

- hvilken avgjørelse du anker
- hvilken domstol du anker til
- navn og adresse på parter, stedfortredere og prosessfullmektiger
- hva du mener er feil med den avgjørelsen som er tatt
- den faktiske og rettslige begrunnelsen for at det foreligger feil
- hvilke nye fakta, bevis eller rettslige begrunnelser du vil legge fram
- om anken gjelder hele avgjørelsen eller bare deler av den
- det kravet ankesaken gjelder, og hvilket resultat du krever
- grunnlaget for at retten kan behandle anken, dersom det har vært tvil om det
- hvordan du mener at anken skal behandles videre

Hvis du vil anke en tingrettsdom til lagmannsretten

Dommer fra tingretten kan ankes til lagmannsretten. Du kan anke en dom hvis du mener det er

- feil i de faktiske forholdene som retten har beskrevet i dommen
- feil i rettsanvendelsen (at loven er tolket feil)
- feil i saksbehandlingen

Hvis du ønsker å anke, må du sende en skriftlig ankeerklæring til den tingretten som har behandlet saken. Hvis du fører saken selv uten advokat, kan du møte opp i tingretten og anke muntlig. Retten kan tillate at også prosessfullmektiger som ikke er advokater, anker muntlig.

Det er vanligvis en muntlig forhandling i lagmannsretten som avgjør en anke over en dom. I ankebehandlingen skal lagmannsretten konsentrere seg om de delene av tingrettens avgjørelse som er omtvistet, og som det er knyttet tvil til.

Lagmannsretten kan nekte å behandle en anke hvis den kommer til at det er klart at dommen fra tingretten ikke vil bli endret. I tillegg kan retten nekte å behandle noen krav eller ankegrunner, selv om resten av anken blir behandlet.

Retten til å anke er begrenset i saker som gjelder formuesverdi under 125 000 kroner

Hvis anken gjelder en formuesverdi under 125 000 kroner, kreves det samtykke fra lagmannsretten for at anken skal kunne bli behandlet.

Når lagmannsretten vurderer om den skal gi samtykke, legger den vekt på

- sakens karakter
- partenes behov for å få saken prøvd på nytt
- om det ser ut til å være svakheter ved den avgjørelsen som er anket, eller ved behandlingen av saken

Hvis du vil anke en tingretts kjennelse eller beslutning til lagmannsretten

En *kjennelse* kan du som hovedregel anke på grunn av

- feil i de faktiske forholdene som retten har beskrevet i kjennelsen
- feil i rettsanvendelsen (at loven er tolket feil)
- feil i saksbehandlingen

Kjennelser som gjelder saksbehandlingen, og som er tatt på bakgrunn av skjønn, kan bare ankes dersom du mener at skjønnsutøvelsen er uforsvarlig eller klart urimelig.

En *beslutning* kan du bare anke hvis du mener

- at retten ikke hadde rett til å ta denne typen avgjørelse på det lovgrunnlaget, eller
- at avgjørelsen åpenbart er uforsvarlig eller urimelig

Hvis tingretten har avsagt dom i saken, kan tingrettens avgjørelser om saksbehandlingen ikke ankes særskilt. Da kan dommen isteden ankes på grunnlag av feil i saksbehandlingen.

Kjennelser og beslutninger anker du til den tingretten som har avsagt avgjørelsen. Anken avgjøres normalt ved kjennelse etter skriftlig behandling i lagmannsretten.

Hvis du vil anke lagmannsrettens avgjørelse til Høyesterett

Høyesterett er ankeinstans for lagmannsrettens avgjørelser.

Anke til Høyesterett over *dommer* krever alltid samtykke fra Høyesteretts ankeutvalg. Samtykke gis bare når anken gjelder spørsmål som har betydning utover den aktuelle saken, eller det av andre grunner er særlig viktig å få saken behandlet av Høyesterett. Anke over dommer avgjøres normalt etter muntlig forhandling.

Høyesteretts ankeutvalg kan nekte å ta anker over *kjennelser* og *beslutninger* til behandling.

Hvis de blir tatt til behandling, er det som regel hvis spørsmålet har betydning utover den aktuelle saken, hvis andre hensyn taler for at anken bør prøves, eller hvis saken reiser omfattende bevisspørsmål.

Når en anke over kjennelser og beslutninger i tingretten er avgjort ved kjennelse i lagmannsretten, kan avgjørelsen som hovedregel ikke ankes videre til Høyesterett.

Anke over lagmannsrettens kjennelser og beslutninger avgjøres normalt etter skriftlig behandling i Høyesteretts ankeutvalg.