



## OSLO TINGRETT

### DOM

---

**Avsagt:** 07.06.2021 i Oslo tingrett,

**Saksnr.:** 20-170135TVI-TOSL/01  
20-182651TVI-OTIR/01

**Dommer:** Tingrettsdommer Siri Mariane Bjørn

**Saken gjelder:** Arbeidsgivers styringsrett, trekk i ansattes tips

---

Miroslav Bjelopetrovic  
Håkan Jesper Gustafsson  
Ajdar Kerim  
Stine Enga  
Karolina Jozefa Batkowska  
Julie Stuedahl Norderud  
Radoslav Guth  
Martin Siring Sørllø  
Karolina Anna Malyjurek  
Dilcia Eugenia De Olival Pereira  
Valenzuela  
Mærta Anneli Johansson  
Jan Tommy Henrik Gustafsson  
Hilje Stormo  
Simon Brandt

Advokat Lene Liknes Hansen  
Advokat Sigurd Øyvind Kambestad  
v/advokatfullmektig Grete Dieserud

### mot

Oslo Plaza Hotel AS

Advokat Kjell Ola Berg  
Rettslig medhjelper, advokat Helen  
Remman

---

---

Siri Brattås  
Jan Øyvind Carlsen  
Marius Gilen  
Kai Martin Jensen  
Björk Kanogwan Tonghtuan  
Karianne Cathalina Kornstad-Hansen  
Arnstein Mæots Kelli  
Aran Thoenburin  
May Britt Bjella Zamori

Advokat Håkon Angell  
Advokat Fredrik Wildhagen

**mot**

Hotel Bristol AS

Advokat Kjell Ola Berg  
Rettslig medhjelper, advokat Helen  
Remman

## DOM

Sakene gjelder rekkevidden av arbeidsgivers styringsrett over tips. Spørsmålet er om arbeidsgiverne Hotel Bristol AS og Oslo Plaza Hotel AS har rett til å foreta trekk i ansattes tips for å dekke utgifter til arbeidsgiveravgift og administrasjonskostnader knyttet til tipsen.

### **Sakens bakgrunn**

Bakgrunnen for tvisten er en lovendring som trådte i kraft 1. januar 2019, og som endret arbeidsgivers plikter knyttet til håndtering av tips de ansatte mottar under utøvelsen av sitt arbeid. Før lovendringen hadde ikke arbeidsgiver formelle plikter knyttet til tips mottatt av de ansatte. Tips var skattepliktig, men det var de ansattes eget ansvar å innberette mottatt tips til skattemyndighetene, og tipsen inngikk ikke i grunnlag for beregning av arbeidsgiveravgift. Unntak gjaldt for en begrenset innberetning for prosentlønnen serveringspersonale, men disse utgjør i dag en svært liten del av bransjen.

Fra 1. januar 2019 ble bokføringspliktige virksomheter pålagt til å holde oversikt over all tips som mottas, både elektronisk og i kontanter. Videre ble virksomhetene pålagt å innberette og foreta forskuddstrekk, samt betale arbeidsgiveravgift av tips som tilfaller de ansatte. Partene er enige om at disse endringene innebar nye plikter både av praktisk og økonomisk art for arbeidsgiverne, men er uenige om hvem som skal bære kostnadene knyttet til de nye reglene.

I forbindelse med regelendringene innhentet NHO Reiseliv i november 2019 en juridisk betenkning fra advokatfirmaet Wiersholm, og utarbeidet en veiledning til sine medlemmer for praktisk håndtering av de nye reglene. Blant annet på basis av denne veiledningen, innførte både Hotel Bristol og Oslo Plaza Hotel ordninger hvor det, før beregning av forskuddstrekk og utbetaling til de ansatte, ble gjort et prosentmessig fratrekk i tipsen til dekning av feriepengene, pensjonsinnskudd, arbeidsgiveravgift og administrasjonskostnader. Ved Hotel Bristol utgjør dette trekket til sammen 26,5% av den innkomne tipsen, hvorav trekket for arbeidsgiveravgift utgjør ca. 10,5%, og trekket for administrasjonskostnader 5%. Ved Oslo Plaza Hotel utgjorde trekket i henhold til skriftlige pålegg 50% den første tiden etter ikrafttredelsen av de nye reglene, men ble senere redusert til 40%. Kort tid før hovedforhandlingen er det opplyst at det faktiske trekket har vært noe lavere, og at trekk for arbeidsgiveravgift utgjør 11,12% og trekk for administrasjonskostnader 10% av innteksten. Trekkene innebærer at de ansattes inntekter fra tipsen blir tilsvarende redusert.

Beløp utbetalt i tips påvirkes dessuten av det nå foretas forskuddstrekk for skatt i tipsen og av at begge hotellene samtidig innførte nye rutiner for tipsfordeling, som innebar en større grad av likedeling av tipsen mellom de ansatte enn tidligere. Ved Oslo Plaza Hotel ble det også innført forbud mot å motta tips i kontanter. Disse endringene er ikke tema for saken,

men nevnes som en del av det faktiske bildet, som sammen med trekkene omtalt ovenfor har bidratt til at enkelte ansatte etter 1. januar 2019 har opplevd en betydelig nedgang i hva de fortløpende får utbetalt i tips.

24. november 2020 tok Miroslav Bjelopetrovic og 15 øvrige ansatte ved Oslo Plaza Hotel ut søksmål mot Oslo Plaza Hotel med påstand om at hotellets praksis med å beregne og trekke sosiale kostnader og administrasjonskostnader for de aktuelle ansatte var ulovlig. Videre ble det nedlagt påstand om at Oslo Plaza Hotel dømmes til å betale erstatning for økonomisk tap som følge av iverksettelsen av trekk i tips, utmålt etter rettens skjønn. I løpet av saksforberedelsen har to av saksøkerne trådt ut av saken, slik at antallet saksøkere knyttet til Oslo Plaza Hotel redusert til 14. Videre er de individuelle erstatningskravene tatt ut av påstanden, slik at det kun er bedt om at dom for at Oslo Plaza Hotel er erstatningsansvarlig. Innsigelsene mot trekk til feriepenger og pensjonsinnskudd er dessuten frafalt, slik at saken nå er redusert til å kun gjelde trekkene som foretas for arbeidsgiveravgift og administrasjonskostnader.

16. desember 2020 tok Siri Brattås og åtte øvrige ansatte ved Hotel Bristol, med partshjelp fra Fellesforbundet, ut søksmål mot Hotel Bristol med påstand om at hotellet ikke har rett til å foreta trekk for arbeidsgiveravgift og administrasjonskostnader i den tips de aktuelle ansatte mottar. Det ble videre lagt ned påstand om at hotellet er erstatningsansvarlig for de tap de ansatte er påført som en følge av trekket siden 1. januar 2019.

Oslo Plaza Hotel og Hotel Bristol innga tilsvar henholdsvis 16. desember 2020 og 15. januar 2021, begge med påstand om frifinnelse. Ved rettens beslutning av 6. april 2021 ble de to sakene forent til felles behandling etter tvisteloven § 15-6.

Hovedforhandling ble holdt 10. – 12. mai 2021 i Oslo tingrett. Prosessfullmektigene og representanter fra hver side møtte, og retten mottok forklaring fra seks parter og partsrepresentanter og fire vitner. I tillegg ble det ført dokumentbevis som fremgår av rettsboken.

**Saksøkerne i sak 20-182651TVI-OTIR/01, Siri Brattås m.fl. (ansatte ved Hotel Bristol AS), har i hovedtrekk anført:**

Hotel Bristol kan ikke gripe inn i de ansattes eiendomsrett til tips. Tips er en gave fra gjesten til de ansatte, og ikke til virksomheten. Det er rundt 80 års praksis for at servitører mottar tips i sitt arbeid, og tipsen har frem til 2019 alltid gått uavkortet til de ansatte. De ansatte har gjennom denne gaven fra gjestene fått eierskap til tipsen, og de ansattes eiendomsrett avskjærer bruk av styringsretten.

Lovendringene innført fra 2019 pålegger arbeidsgiver nye forpliktelser og kostnader til arbeidsgiveravgift, men gir ikke hjemmel for å velte disse kostnadene over på de ansatte.

Subsidiært anføres at styringsretten uansett ikke gir hjemmel til å trekke arbeidsgiveravgift og administrasjonsutgifter fra mottatt tips. Det er en lang tradisjon for at de ansatte kan beholde tipsen uten trekk fra arbeidsgiver, og trekket har for enkelte av saksøkerne stor økonomisk betydning. Hensynene som begrunnet styringsrett over tips i Theatercafe-dommen gjør seg ikke gjeldende i denne saken, ettersom det ikke har vært konflikter mellom de ansatte om tipsfordelingen. Fordeling av tips mellom de ansatte, som var tema i Theatercafe-saken, er dessuten noe vesensforskjellig fra trekk til fordel for arbeidsgiver selv. Trekk i ansattes ytelser til dekning av offentlige forpliktelser og administrasjonskostnader er noe helt nytt i norsk arbeidsliv. Det er langvarig og omfattende bransjepraksis for at de ansatte får beholde tipsen uten trekk fra arbeidsgiver. De ansattes berettigede forventninger til å beholde tipsen uten trekk må anses som beskyttet som avtalevilkår.

Rettspraksis fra Høyesterett om styringsretten dreier seg i stor grad om arbeidsledelse, og ikke om de ansattes kompensasjon. Også dommene som fastslår endringsadgang for pensjonsrettigheter er i liten grad sammenlignbare med trekket i tips, på grunn av det særlige regelverket og de særlige hensynene som gjør seg gjeldende for pensjonsordninger.

Tipsen har vært og er en fordel også for virksomhetene, ved at den bidrar til redusert lønnspress i en bransje med lave lønninger. Sett i lys av arbeidsgivernes fordel ved tipsordningen, er det ikke urimelig at arbeidsgiver skal betale arbeidsgiveravgift av den tips de ansatte mottar fra gjestene.

Subsidiært anføres at trekket for administrasjonskostnader er satt for høyt. Merkostnader ville uansett påløpt fra 1. januar 2019 på grunn av endring i bokføringsforskriften, og de videre kostnadene knyttet til innberetning og fordeling av tips er begrensede. Saksbehandlingen om gebyret har heller ikke vært i tråd med Hovedavtalen.

Videre kreves dom for at Hotel Bristol er erstatningsansvarlig for det økonomiske tapet de urettmessige trekkene har påført saksøkerne.

**Påstand:**

1. Hotel Bristol AS har ikke rett til å foreta trekk for dekning av arbeidsgiveravgift i den tips som saksøkerne mottar.
2. Hotel Bristol AS har ikke rett til å foreta trekk for dekning av administrasjonskostnader i den tips som saksøkerne mottar.
3. Hotel Bristol AS er erstatningsansvarlig for de tap saksøkerne har blitt påført som følge av iverksettelse av trekk i tips fra 1. januar 2019.
4. Saksøkerne tilkjennes sakskostnadene.

**Saksøkerne i sak 20-170135TVI-TOSL/01, Miroslav Bjelopetrovic m.fl. (ansatte ved Oslo Plaza Hotel AS), har i hovedtrekk anført:**

Saksøkerne ansatt ved Oslo Plaza Hotel slutter seg til det som er anført av de ansatte ved Hotel Bristol. Selv om praksis ved Oslo Plaza Hotel er kortere enn på Hotel Bristol på grunn av kortere driftstid, er dette en generell problemstilling som gjelder alle som mottar tips. Det er praksis og sedvane i bransjen for å motta tips, og det foreligger en felles beskyttet forventning om å kunne motta tips, også for ansatte ansatt etter 1. januar 2019. Det at ansatte har mottatt forskjellig mengde tips, kan ikke ha betydning for om det er rettmessig for arbeidsgiver å foreta trekk. Fordeling av tips har dessuten ikke vært et arbeidsmiljøproblem på Oslo Plaza Hotel.

Administrasjonskostnadene beregnet ved Oslo Plaza Hotel på 10% av innkomet tips er uansett for høye. Oslo Plaza Hotels trekk er høyere enn både Hotel Bristols trekk og NHO Reiselivs anbefaling, som begge er på 5%, og oversikten bak beregningen er ikke fornuftig forklart av arbeidsgiver. Det er også urimelig å beregne dette trekket som en prosentkostnad. Virksomhetens arbeid med håndteringen er det samme enten mottatt tipsbeløp er lavt eller høyt.

**Påstand:**

1. Oslo Plaza Hotel AS har ikke rett til å foreta trekk for dekning av arbeidsgiveravgift i den tips som saksøkerne mottar.
2. Oslo Plaza Hotel AS har ikke rett til å foreta trekk for dekning av administrasjonskostnader i den tips som saksøkerne mottar.
3. Oslo Plaza Hotel AS er erstatningsansvarlig for de tap saksøkerne har blitt påført som følge av iverksettelse av trekk i tips fra 1. januar 2019.
4. Saksøkerne tilkjennes sakskostnadene.

**De saksøkte, Bristol Hotel AS (sak 20-182651TVI-OTIR/01) og Oslo Plaza Hotel AS (sak 20-170135TVI-TOSL/01), har i hovedtrekk anført:**

De ansatte har ikke eiendomsrett til mottatt tips. Det følger av Theatercafe-dommen at arbeidsgiver har styringsrett over fordelingen av tips. Videre har alle saksøkerne akseptert inngrep i tipsen i form av trekk til feriepenge og pensjon. Ved Oslo Plaza Hotel er det også akseptert at de ikke lengre kan motta tips i form av kontanter. Dette harmonerer dårlig med at de ansatte samtidig skal ha eiendomsretten til tipsen.

En eventuell eiendomsrett er uansett ikke til hinder for styringsrett over tipsen. Hotel Bristol har tidligere utøvd styringsrett over fordelingen av tips på grunn av de psykososiale utfordringene tipsfordelingen har medført. Innenfor denne styringsretten kan man også trekke fra påløpt arbeidsgiveravgift og administrasjonskostnader knyttet til tipsen.

Rammene for styringsretten er vide, og det gjelder som et sikkert utgangspunkt også over goder mottatt fra tredjemann. Det er forutsatt i forarbeidene til lovendringen at arbeidsgiver kan velge å inntektsføre tipsen i virksomhetens inntekt.

Administrasjonskostnadene som Hotel Bristol og Oslo Plaza Hotel har lagt til grunn er fastsatt på forsvarlig grunnlag. Rettens adgang til å overprøve arbeidsgivers skjønn er begrenset.

Saksøkerne utgjør en sammensatt gruppe, og spørsmålet om styringsrettens grenser vil stille seg forskjellig for de ulike saksøkerne. Det er kun servitørene med lang ansettelsestid fra Hotel Bristol som kan vise til lang sedvane for å motta tips. Andre ansattgrupper har ikke mottatt tips i samme grad tidligere, og må da ha en mindre grad av beskyttelse mot endringer. To av saksøkerne ble dessuten ansatt etter 1. januar 2019, og kan uansett ikke ha noen beskyttet rett til andre vilkår enn de som gjaldt da de ble ansatt.

Samtlige av saksøkerne er omfattet av tariffavtaler. De er derfor sikret forsvarlige lønnsvilkår og jevnlig lønnsutvikling i tråd med tariffavtalene. De av saksøkerne med lengst sedvane for å motta tips, har dessuten allerede forholdsvis høye lønninger sammenlignet med ellers i bransjen.

Hvis retten kommer til at trekkene i tips var urettmessige, aksepterer begge de saksøkte erstatningsansvar for tap som følge av trekkene.

**Hotel Bristol AS' påstand:**

1. Saksøkte frifinnes.
2. Saksøker tilpliktes å betale saksøktes omkostninger.

**Oslo Plaza Hotels AS' påstand:**

1. Saksøkte frifinnes.
2. Saksøker tilpliktes å betale saksøktes omkostninger.

**Rettens vurdering**

1. Innledning og konklusjon

Retten har kommet til at de iverksatte trekkene ligger innenfor hva Hotel Bristol og Oslo Plaza Hotel kunne pålegge i kraft av styringsretten, og at de begge de saksøkte skal frifinnes.

Som nevnt innledningsvis, behandles sakene samlet på grunn av de felles problemstillingene sakene reiser. Det er enkelte forskjeller ved sedvane og historikk for tips for de to hotellene, og det er noen forskjeller i hvilken saksbehandlingen som ble

gjennomført før innføringen av de omstridte trekkene. Disse forskjellene vil berøres i drøftelsene nedenfor der det anses relevant. Med mindre noe annet fremgår av sammenhengen, bruker retten i det følgende begrepene «saksøkerne» slik at det omfatter samtlige saksøkere ved begge hotellene, og «de saksøkte» eller «hotellene» om Hotel Bristol og Oslo Plaza Hotel.

## 2. Ligger de omtvistede trekkene i tips innenfor arbeidsgivers styringsrett?

### 2.1 *Nærmere om partene og faktum*

På Hotel Bristol har det vært det drevet restaurant- og hoteldrift siden 1920. Hotellet er i dag en del av Thon Hotels-kjeden, og har 152 ansatte. Av de ni saksøkerne i søksmålet mot Hotel Bristol, arbeider syv som servitør og to som kokk. Ansettelsestid og avlønning varierer, og de to av saksøkerne som har lengst ansiennitet har jobbet ved hotellet siden henholdsvis 1983 og 1997.

Oslo Plaza Hotel startet virksomhet i 1990. Hotellet er eid av Lars Wenaas og er ikke del av en kjede, men samarbeider med Radisson-kjeden og bruker dette navnet i sin virksomhet. Hotellet hadde på tidspunktet for stevningen 120 ansatte, men dette er senere redusert på grunn av nedbemanning som følge av korona-pandemien. De 14 saksøkerne i søksmålet mot Oslo Plaza Hotel arbeider i forskjellige avdelinger ved hotellet tilknyttet serveringsstedene og resepsjonen, og ansettelsestid og avlønning varierer også her. To av saksøkerne ble ansatt etter 1. januar 2019.

Partene er i begge sakene enige om at det ikke er noen henvisning til eller regulering av saksøkernes rett til å motta tips, verken i tariffavtale eller i noen av de individuelle arbeidsavtalene. Det er også enighet om at det aldri tidligere har vært gjennomført trekk i tips til fordel for virksomheten.

### 2.2 *Spørsmålet om eiendomsrett til tipsen*

Saksøkerne har under hovedforhandlingen knyttet sin prinsipale argumentasjon til at de ansatte har eiendomsrett til tipsen som mottas, og at arbeidsgiver da per definisjon ikke kan ha styringsrett over tipsen. Det er fra saksøkernes side lagt stor vekt på at gjestenes gavehensikt gjennom tipsen er til de ansatte, og ikke til virksomheten. Det er anført at det skjer en overføring av eiendomsretten i det tipsen overleveres fra kunden, og at eiendomsretten etter dette ligger samlet hos den ansattgruppen som mottar tips.

Det er etter rettens syn flere aspekter ved håndteringen av tipsen som umiddelbart fremstår som vanskelig forenelige med anførselen om eiendomsrett. For eksempel er det ikke bestridt av saksøkerne at arbeidsgiver har styringsrett over hvordan tipsen fordeles mellom de ansatte, eller over praksisen om at både Hotel Bristol og Oslo Plaza Hotel – uten avtalegrunnlag – trekker fra tipsen til betaling av pensjonsinnskudd og avsetning til feriepenger. Videre er det slik at en «overlevering» av tipsen i praksis ofte skjer elektronisk, via bankbetaling til virksomhetens konto. Retten går imidlertid ikke nærmere



inn på dette, da retten mener anførselen om eiendomsrett uansett har begrenset betydning for det spørsmålet retten skal avgjøre i saken. Retten mener det på bakgrunn av Rt-2008-856 (Theatercafe-dommen) er klart at en eventuell eiendomsrett til tips ikke utelukker styringsrett. Spørsmålet må etter rettens syn avgjøres ut ifra en vurdering av styringsrettens rekkevidde og innholdet i de aktuelle påleggene det er snakk om.

### *2.3 Generelt om styringsretten*

Arbeidsgivers styringsrett defineres tradisjonelt som retten til å organisere, lede og fordele arbeidet, til å ansette og si opp arbeidstakere, og for øvrig treffe bestemmelser om arbeidsforholdet og virksomheten innenfor rammen av arbeidsforholdet. I HR-2016-2286-A (Rygge kommune) beskriver Høyesterett rammene for styringsretten slik (premiss 26):

Innenfor rammen av det arbeidsforholdet som er inngått, har arbeidsgiveren rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, jf. Rt-2000-1602, på side 1609 (Nøkk). Begrensninger i styringsretten kan følge av lov, tariffavtaler eller individuelle arbeidsavtaler, jf. Rt-2008-856 avsnitt 34 (Theatercafé). Ikke enhver individuell avtale begrenser styringsretten: Dersom ikke arbeidsgiveren har gitt særskilt avkall på styringsretten, kan arbeidsgiveren i kraft av styringsretten innenfor de rammer som følger av lovgivning og tariffavtale, endre avtalebestemmelser som ikke særpreger, definerer eller fremstår som vesentlige for arbeidsforholdet. Grensene for styringsretten vil blant annet bero på stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen, jf. Rt-2009-1465 avsnitt 41 (seinvakt).

Den «restkompetanse» som ikke er begrenset av de ovennevnte rammene utgjør da området for arbeidsgivers styringsrett.

Utgangspunktet lagt til grunn i rettspraksis er at arbeidsgiver har en vid styringsrett over forhold som påvirker virksomhetens økonomi, jf. bl.a. Rt-1997-1506 (apotekerdommen) og Fougner: Norsk arbeidsrett (1. utg. 2019) s 154. Samtidig er det også klart at arbeidsgiver ikke ensidig kan sette ned arbeidstakers lønn uten å gå veien om oppsigelse, se bl.a. Fougner s 155.

Spørsmål knyttet til arbeidsgivers styringsrett har vært behandlet av Høyesterett i flere saker de siste 20 årene. Disse avgjørelsene viser etter rettens syn at det gjelder en nokså omfattende styringsrett for arbeidsgiver, også knyttet til økonomiske goder for arbeidstakerne. I Rt-2008-856 (Theatercafe-dommen) som er nevnt ovenfor, ble arbeidsgiver ansett berettiget til å bestemme hvordan mottatt tips skulle fordeles mellom de ansatte, noe som medførte 35% nedgang i tipsinntekter for servitørene. Arbeidsgiver har videre i flere saker vært ansett å ha anledning til å endre pensjonsordninger, også der endringene har hatt til dels omfattende negative økonomiske konsekvenser for arbeidstakerne, jf. Rt-2002-1576, Rt-2008-1246, Rt-2010-412 og HR-2020-2202-A.

Det er begrenset med dommer som gjelder andre goder av økonomisk karakter enn pensjon, men i HR-2016-2286-A (Rygge kommune) ble det ansett å ligge innenfor styringsretten å ensidig avslutte et seniortiltak hvor arbeidstakerne fikk redusert arbeidstiden til 80% men beholdt 100% lønn. Det er også fremlagt eksempler på lagmannsrettsavgjørelser hvor det å endre økonomiske goder i form av bonusordninger er ansett å ligge innenfor arbeidsgivers styringsrett, jf. LB-2014-197322 og LB-2014-102965. I den førstnevnte lagmannsrettsdommen, LB-2014-197322, ble det heller ikke ansett å være til hinder for styringsrett at det i bransjen var vanlig at deler av avlønningen skjedde i form av bonusutbetalinger, og at bonusutbetalingene var betydelige i forhold til den ansattes fastlønn. Det skal imidlertid påpekes at det i alle disse sakene fantes en skriftlig regulering, som ble ansett å gi arbeidsgiver en rett til å endre ordningen.

#### *2.4 Spørsmålet om disponering av tips ligger innenfor styringsretten til Hotel Bristol og Oslo Plaza Hotel*

Selv om arbeidsgivers styringsrett i prinsippet kan strekke seg vidt, må det alltid gjøres en konkret vurdering i det enkelte arbeidsforhold av om lov, tariffavtaler eller individuelle arbeidsavtaler legger begrensninger på styringsretten. Som nevnt ovenfor, er partene enige i begge saker om at det i dette tilfellet ikke er noen henvisning til eller regulering av arbeidstakerens rett til å motta tips i lovgivningen eller i tariffavtale. Det er også enighet om at det ikke er noen uttrykkelig regulering av spørsmålet om tips i de enkelte saksøkernes individuelle arbeidsavtaler. Spørsmålet er om det etter en tolking og utfylling av arbeidsavtalen ligger hinder i arbeidsforholdet for at arbeidsgivers styringsrett omfatter tips. I HR-2016-2286-A (Rygge kommune) er dette formulert som et spørsmål om endringen vil innebære en endring av avtalebestemmelser som «særpreger, definerer eller fremstår som vesentlige for arbeidsforholdet». Det er særlig sedvanen ved at ansatte over lang tid har mottatt tips uten inngrep fra arbeidsgiver som er påberopt og som vil være aktuell som skranke.

Tips (tidligere også omtalt som «drikkepenger») har en lang historikk i restaurantbransjen, og utgjør en spesiell form for tillegg til lønnen i bransjen, i form av frivillige gaver fra gjester. Retten mener det er nærliggende å se tipsen som et forhold som særpreger i alle fall deler av serveringsbransjen, noe Høyesterett også fremhevet i Theatercafe-dommen avsnitt 41 der det uttales i tilknytning til regulering av gaver fra gjestene at «Forholdene er riktignok spesielle i restaurantbransjen».

Sedvanen for å motta tips og omfanget av mottatt tips er noe forskjellig ved de to hotellene. Bevisførselen viser også at tipsen varierer sterkt mellom de ulike gruppene ansatte. I denne saken er servitørene på Hotel Bristol de som har størst tips-inntekter, på anslagsvis 75 000 kroner per år for servitører i full stilling i 2019, og hvor konsekvensene av de omtvistede trekkene da utgjør ca. 11 600 kroner per år. Andre av saksøkerne mottar mindre beløp, og for tre av saksøkerne ved Oslo Hotel Plaza er innberettet tips for hele

2019 opplyst å utgjøre under 1000 kroner, slik at konsekvensene av trekkene for deres del da begrenser seg til noen få hundre kroner.

Hotel Bristol har vært lengre tid i drift, og de ansatte der har derfor en lengre tids tradisjon å bygge på enn de ansatte ved Oslo Plaza Hotel. Etter bevisførselen om omfanget av mottatt tips, legger retten til grunn at de av saksøkerne som er servitører ved Hotel Bristol gjennomgående har mottatt tips over lengre tid og i form av større beløp enn de andre saksøkerne. Sedvanen og arbeidstakernes berettigede forventninger står derfor sterkest for de av saksøkerne som har arbeidet lenge som servitører ved Hotel Bristol. Rettspraksis viser imidlertid at langvarig praksis ikke nødvendigvis er en beskyttet praksis.

I Theatercafe-dommen (Rt-2008-856) kom Høyesterett til at en praksis/sedvane for å motta og beholde betydelige beløp (i dommen anslått til mellom 150 000 og 200 000 kroner årlig per servitør årlig de siste årene før 2008) i tips udelt over omtrent 70 år, ikke var tilstrekkelig til at forventningen om å fortsatt motta slik tips var beskyttet som avtalevilkår. Det ble ved avveiningen særlig lagt vekt på den generelle adgangen som foreligger i mange andre arbeidsforhold til å regulere de ansattes mottak av gaver, og til utviklingen over tid i restaurantbransjen, der de fleste andre restauranter praktiserte deling av tips mellom grupper av ansatte.

Selv om det i vår sak er snakk om en annen type inngrep i tipsen enn den delingen Theatercafe-dommen omhandlet, er den økonomiske effekten hos ansatte den samme, enten trekk i tipsen betales til en kollega eller brukes til å dekke arbeidsgivers utgifter knyttet til behandling av og avgifter på tipsen. Både tipsen og den prosentmessige reduksjonen er dessuten lavere i vår sak enn hva som var tilfelle i Theatercafe-dommen, og fremstår da som mindre vesentlig for arbeidsforholdet enn hva som var tilfelle der. Etter bevisførselen, blant annet fremlagt undersøkelse fra NHO Reiseliv og partenes forklaringer, fremstår det også generelt å være er en samfunnsmessig utvikling de siste 10 årene i retning at det gis mindre tips.

Lovendringen fra 1. januar 2019 knyttet til arbeidsgivers plikter for behandling av tips, utgjør etter rettens syn også en klar og nokså vesentlig samfunnsmessig utvikling som er relevant for rammene for styringsretten, jf. sitatet fra HR-2016-2286-A og Rt-2009-1465 gjengitt ovenfor om hva som finnes «rimelig i lys av samfunnsutviklingen».

På bakgrunn av at praksis/sedvane om å beholde mottatt tips udelt over lang tid ikke ble ansett å være beskyttet en del av arbeidsavtalen i Theatercafe-dommen, utviklingen med generell nedgang i tips siden Theatercafe-dommen ble avsagt, og den endringen i arbeidsgivers ansvar knyttet til tips-håndtering som ble innført ved lovendringen fra 1. januar 2019, mener retten at heller ikke sedvanen for å motta tips hos servitørene med lang ansettelsestid ved Hotel Bristol er tilstrekkelig til at forventningen om tips kan anses beskyttet som en del av arbeidsavtalen. Forventningene kan dermed heller ikke anses

beskyttet som avtalevilkår for de øvrige saksøkerne, som har både har en kortere og mindre omfattende tipstradisjon enn servitørene ved Hotel Bristol.

Retten mener på denne bakgrunn at spørsmålet om disponering av tips i prinsippet ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett i arbeidsforholdet for samtlige av saksøkerne.

## *2.5 Ligger Hotel Bristols og Oslo Plaza Hotels utøvelse av styringsretten innenfor de allmenne saklighetsnormer som gjelder for styringsretten?*

### *2.5.1 Innledning*

Retten går deretter over til vurderingen av om den styringsrett som er utøvet i saken ligger innenfor de saklighetsnormer som gjelder for styringsretten. Det er lagt til grunn både i juridisk teori og i Høyesteretts praksis at styringsretten begrenses av mer allmenne saklighetsnormer. I Rt-2001-418 (Kårstø-dommen) er det uttalt:

Styringsretten begrenses imidlertid også av mer allmenne saklighetsnormer. Utøvelse av arbeidsgivers styringsrett stiller visse krav til saksbehandlingen, det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelse, som ikke må være vilkårlig, eller basert på utenforliggende hensyn.

Uttalelsen er fulgt opp også i senere høyesterettsavgjørelser. Samtidig er det også uttalt at domstolene ikke skal foreta noen generell overprøving av om arbeidsgivers beslutninger innenfor rammene av styringsretten er nødvendige eller optimale, men at spørsmålet er om endringene hviler på et forsvarlig grunnlag og ikke et misbruk av styringsretten, jf. Rt-2011-842 premiss 58 og Rt-2020-2202-A premiss 32.

I Theatercafe-dommen var begrunnelsen for innføring av tipsfordelingen hensynet til arbeidsmiljøet i virksomheten. Det er dokumentert i saken at tips tidligere også vært et diskusjonstema blant ansatte ved Hotel Bristol, og det er fremlagt dokumenter som viser at Hotel Bristol har utøvet styringsrett over fordelingen av tips mellom de ansatte, som har vært begrunnet i hensyn til arbeidsmiljøet. Noen slik begrunnelse er imidlertid ikke anført av verken Hotel Bristol eller Oslo Plaza Hotel for trekket det er snakk om i denne saken. Retten oppfatter at trekkene for begge hotellenes vedkommende utelukkende er begrunnet i de økonomiske og administrative konsekvensene av de nye reglene som trådte i kraft fra 2019.

Begge hotellenes iverksatte ordninger for trekk i tips baserer seg på veilederen utarbeidet av NHO Reiseliv i forbindelse med de nye reglene. Både satsene for trekk og saksbehandlingen før iverksettelsen av ordningen er imidlertid noe forskjellig for de to virksomhetene.

### *2.5.2 Saksbehandling*

For Oslo Plaza Hotel er det fremlagt protokoller fra drøftelsesmøter med de tillitsvalgte fra desember 2018, og det er enighet om at det ikke er noe å utsette på saksbehandlingen i

forkant av innføringen av de nye rutinene. Det er påpekt av saksøkerne at saksbehandlingen og varselet om iverksettelse var kort, men erkjent at dette er en naturlig følge av at reglene fra lovgivers side ble innført på svært kort varsel.

Hotel Bristol er en del av Thon-kjeden, og trekkene har her blitt iverksatt på basis av en felles rutine utarbeidet sentralt i Thon-kjeden. Det er erkjent fra Hotel Bristols side at det har vært en svikt at det ikke ble foretatt lokale drøftelser i forkant av innføringen, men anført at dette eventuelt må forfølges etter reglene i Hovedavtalen, og at eventuelle drøftelser uansett ikke ville medført et annet resultat. Retten mener at det etter bevisførselen heller ikke er dokumentert drøftelser med tillitsvalgte på sentralt nivå i Thon-kjeden. Etter bevisførselen er imidlertid retten enig med Hotel Bristol i at det ikke er forhold som tilsier at manglende drøftelser har påvirket resultatet, sett hen til innholdet i det nye regelverket, veilederen fra NHO Reiseliv og for så vidt også resultatet av de forhandlingene som ble gjennomført ved Oslo Plaza Hotel. Punktet er også tatt opp i samarbeidsmøte ved Hotel Bristol i etterkant av innføringen. Retten kan etter dette ikke se at manglende drøftelser før innføringen skal få betydning for gyldigheten av beslutningen, jf. også Rt-2002-1576 (Hakon) og Rt-2010-412 (Fokus Bank) avsnitt 59.

### *2.5.3 Beregninger og rettens konklusjon angående trekk for arbeidsgiveravgift*

Partene er enige om at de nye reglene har medført en ny og direkte kostnad for virksomhetene, ved at det nå må betales arbeidsgiveravgift av mottatt tips. I Oslo er denne avgiften på 14,1% av innberettet lønn, samt kostnader til feriepenger og pensjon. Med de trekkene som begge hotellene har innført i tipsen før beregning av netto tips til utbetaling, utgjør denne kostnaden i henhold til fremlagte beregninger da rundt av 11% av innkommet tips, nærmere bestemt 10,48% ved Hotel Bristol og 11,12% ved Oslo Plaza Hotel. Det er opplyst at forskjellen skyldes at Hotel Bristol, baserer seg på en gjennomsnittsberegning av arbeidsgiveravgiften for samtlige Thon-hoteller, hvorav en del ligger i områder med lavere satser eller fritak for arbeidsgiveravgift. Retten oppfatter at det er enighet om at ingen av disse trekkene overstiger virksomhetenes reelle merkostnader til arbeidsgiveravgift etter innføring av de nye reglene.

Retten mener den saksbehandlingen som er sannsynliggjort fra både Oslo Plaza Hotel og Hotel Bristol er tilstrekkelig, og at det foreligger et forsvarlig grunnlag for de avgjørelsene som er tatt. Virksomhetenes behov for økonomisk styring, den direkte sammenhengen mellom tipsbeløpene og arbeidsgiveravgiftens størrelse, samt den uforutsigbare forpliktelsen utenfor virksomhetens kontroll som virksomhetene pålegges ved arbeidsgiveravgiften på tipsbeløpet, tilsier etter rettens syn at det er saklig begrunnet å sette trekk for arbeidsgiveravgift som et vilkår for å motta tips. Det synes også forutsatt i forarbeidene til lovendringen, både i Skattedirektoratets høringsnotat og i Prop. 1 LS (2018-2019) side 89-90 at arbeidsgivere i kraft av styringsretten kan velge å føre tips inn i bedriftens virksomhetsinntekt, med mindre arbeidsavtalen eller andre privatrettslige forhold er til hinder. Selv om det ikke er denne løsningen som er valgt av hotellene i denne

saken, er dette etter rettens syn et moment som viser at lovgiver ikke har ansett virksomhetene fra å være prinsipielt avskåret fra å bruke tipsinntekter til dekning av virksomhetens kostnader.

Saksøkerne har anført at gjestens giverhensikt er til hinder for trekk, ettersom giverhensikten kun omfatter gave til de ansatte, og ikke til virksomheten. Retten mener dette synspunktet ikke er helt treffende. For det første mener retten fremgår av fremlagte undersøkelser om tips i saken at gjesten i mange tilfeller ikke har noen klar giverhensikt, men tipser for å overholde sosiale normer og forventninger. Dernest mener retten at synspunktet om giverhensikt også er vanskelig å legge vekt på, ettersom de fleste som tipser neppe er bevisst de avgiftskostnadene som tips etter de nye reglene innebærer. Selv om det legges til grunn at den gjennomsnittlige tipsende gjest ikke ønsker å gi noen gave til virksomheten gjennom tipsen, så er det heller ikke noen holdepunkter for at giverhensikten omfatter et ønske om å påføre virksomheten ekstra kostnader.

Rettens konklusjon er etter dette at de trekk for arbeidsgiveravgift som er innført av Hotel Bristol og Oslo Plaza Hotel ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett.

#### *2.5.4 Beregninger og rettens konklusjon angående trekk for administrasjonskostnader*

Hva gjelder administrasjonskostnadene, er partene uenige om hvor omfattende det ekstra arbeidet som ble pålagt virksomhetene med de nye reglene er. Hotellene har dessuten lagt til grunn forskjellige prosentsetter for trekkene for administrasjonskostnader. Oslo Plaza Hotel trekker 10% av mottatt tips i administrasjonskostnader, basert på beregnet ekstra timebruk hos eget personell og ekstern regnskapsfører knyttet til håndtering, fordeling og rapportering av tips. Hotel Bristol følger Thon-kjedens norm, hvor kostnadene er beregnet til 5% av mottatt tips.

Ut ifra de beregningene som er fremlagt og redegjort for i retten, fremstår ingen av anslagene etter rettens syn som urimelige eller uforholdsmessige. Retten mener det fremstår som sannsynlig at ingen av trekkene overstiger de reelle merkostnadene hotellene har fått til håndtering av tips etter de nye reglene. Den høyere prosentandelen hos Oslo Plaza Hotel synes dels å skyldes fraværet av Hotel Bristols stordrifts-fordeler som del av en kjede, og dels at tipsbeløpene på Oslo Plaza Hotel er mindre, slik at kostnader til medgått administrasjon da blir forholdsmessig større per mottatt krone i tips.

Selv om fremlagte beregninger over merkostnader til administrasjon av tipsen fremstår som fornuftige, er det etter rettens syn allikevel en prinsipiell forskjell på direkte kostnader til en offentlig avgift som kan knyttes til det spesifikt mottatte tipsbeløpet, og indirekte kostnader til administrativ tidsbruk som påløper ved oppfyllelse av offentlige rapporteringsplikter. Administrasjonskostnadene er dessuten en faktor som virksomheten kan forutsi og påvirke gjennom valg av løsninger for håndtering og fordeling av tipsen, i

motsetning til den prosentmessige arbeidsgiveravgiften, som henger direkte sammen med mottatte tipsbeløp. Terskelen for å anse trekk for administrasjonskostnader som saklig begrunnet, vil etter rettens syn derfor ligge noe høyere enn for trekk for arbeidsgiveravgift.

Som det fremgår i punkt 2.5.1 ovenfor, er det imidlertid lagt til grunn i rettspraksis at domstolene ikke skal foreta noen generell overprøving av om arbeidsgivers beslutninger innenfor rammene av styringsretten er nødvendige eller optimale, men kun av spørsmålet om de hviler på et forsvarlig grunnlag og ikke er et misbruk av styringsretten. Dette er en forholdsvis høy terskel, og retten ser ikke grunnlag for å kategorisere ordningen med trekk for administrasjonskostnader som et misbruk eller å være basert på utenforliggende hensyn. Forarbeidenes uttalelser vist til ovenfor om muligheten for å la tips inngå i virksomhetsinntekten innebærer også en løsning hvor tipsinntekter vil kunne brukes til dekning av administrasjonskostnader, og under noe tvil er retten kommet til at også trekkene for administrasjonskostnader ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett.

Retten har også kommet til at innsigelsen mot størrelsen på de aktuelle trekkene for administrasjonskostnader ikke kan føre frem.

Saksøkerne har anført at håndtering av større tipsbeløp i liten grad kan antas å medføre økte kostnader når systemet for rapportering og fordeling av tipsen alt er på plass, og at det således kan stilles spørsmål ved at administrasjonsgebyret er fastsatt som en prosentsats. Retten er for så vidt enig i dette. Samtidig antar retten at alternativet, som ville være en beregning med fratrekk av et fast eller varierende beløp per måned før det gjøres prosentmessige trekk for arbeidsgiveravgift og sosiale kostnader, vil innebære mindre grad av standardisering for hver utbetaling, og dermed et mer omfattende administrativt arbeid. Retten mener det må ligge innenfor arbeidsgivers styringsrett å fastsette et slikt trekk skjønnsmessig, så lenge totalen over tid ikke innebærer et jevnt overskudd til virksomheten. Retten kan heller ikke se at det er urimelig at ordningen innebærer at de ansatte som mottar mest tips da også dekker mer av administrasjonskostnadene enn kolleger som mottar mindre tips.

### 3. Sakskostnader

Hotel Bristol og Oslo Plaza Hotel har vunnet saken fullstendig. Etter hovedregelen i tvisteloven § 20-2 har de krav på å få erstattet sine sakskostnader, med mindre tungtveiende grunner gjør det rimelig at de helt eller delvis fritas for erstatningsansvar. Det skal ved vurderingen av fritak for erstatningsansvar etter tvisteloven § 20-2 (3) legges særlig vekt på:

- a) om det var god grunn til å få saken prøvd fordi den var tvilsom eller først ble bevismessig avklart etter saksanlegget,
- b) om den vinnende part kan bebreides at det kom til sak eller har avslått et rimelig forlikstilbud, eller
- c) om saken er av velferdsmessig betydning og styrkeforholdet partene imellom tilsier slikt fritak

Retten har funnet saken vanskelig. Saken reiser dessuten prinsipielle spørsmål om rekkevidden av arbeidsgivers styringsrett, og det har fra Hotel Bristols side vært svakheter i saksbehandlingen ved manglende drøftelser med de ansatte før påleggene ble satt i verk. Samlet sett mener retten mener saksøkerne fra Hotel Bristol har hatt god grunn til å få saken prøvd, og at det foreligger tungtveiende grunner for at saksøkerne fritas fra erstatningsansvaret.

Også for søksmålet mot Oslo Plaza Hotel tilsier rettens tvil og sakens prinsipielle karakter at det gis fritak for omkostningsansvaret. Det var for Oslo Hotel Plasas vedkommende ikke mangel på drøftelser før trekkene ble iverksatt, men det har under saksforberedelsen kommet frem at opprinnelige trekk var satt for høyt, noe som først ble korrigert kort tid før hovedforhandlingen, som beskrevet innledningsvis under sakens bakgrunn.

Deler av det opprinnelige søksmålet mot Oslo Plaza Hotel er frafalt underveis i saken, ved påstandsending i prosesskrift av 24. mars 2021. Slik saken har vært lagt opp, kan imidlertid ikke retten se at det opprinnelig mer omfattende kravet har medført merarbeid av betydning for saken. Retten er derfor kommet til, også sett hen til styrkeforskjellen mellom saksøkerne som ansatte og Oslo Hotel Plaza som arbeidsgiver, at også saksøkerne fra Oslo Plaza Hotel bør fritas fullt ut for erstatningsansvar for sakskostnader.

Grunner helligdager/ferieavvikling og øvrige gjøremål er dommen er ikke avsagt innen lovens frist. Prosessfullmektigene er orientert om forsinkelsen.



## DOMSSLUTNING

### I sak 20-170135TVI-TOSL/01:

1. Oslo Plaza Hotel AS frifinnes.
2. Sakskostnader idømmes ikke.

### I sak 20-182651TVI-OTIR/01:

1. Hotel Bristol AS frifinnes.
2. Sakskostnader idømmes ikke.

Retten hevet

Siri Mariane Bjørn

Veiledning om anke i sivile saker vedlegges.

*Dokument i samsvar med original.*

*Monica Sigveland*

*saksbehandler*

## 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 250 000 kroner

Hvis anken gjelder en formuesverdi under 250 000 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.

## 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 250 000 kroner

Hvis anken gjelder en formuesverdi under 250 000 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.