



## OSLO TINGRETT

### DOM OG KJENNELSE

---

**Avsagt:** 24. mars 2014 i Oslo tingrett,

**Saksnr.:** 13-144378TVI-OTIR/02

**Dommer:** Dommerfullmektig Anne Frøshaug

**Meddommere:** Organisasjonssekretær Steinar Burås  
Personalsjef Martin Stølevik

**Saken gjelder:** Tvist om midlertidig ansettelse. Krav om erstatning og gjeninntreden.

---

Petter Sommer

Advokat Knut Arne Skaslien

**mot**

Norsk Rikskringkasting AS

Advokat Camilla Steenbuch

## DOM OG KJENNELSE

Twisten gjelder om arbeidsforholdet mellom en ansatt journalist og arbeidsgiveren ble praktisert i strid med arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd om adgangen til midlertidig ansettelse. Videre er det fremmet krav om erstatning, og det er fremmet begjæring om gjeninntreden i stillingen.

### **Framstilling av saken**

Norsk rikskringkasting AS (NRK) er organisert i 5 divisjoner, herunder Distriktsdivisjonen og Marienlystdivisjonen. Under Marienlystdivisjonen ligger blant annet Sport og Nyhetsdivisjonen (før oktober 2013 under navnet "Nyheter"), som har kontorer på Marienlyst. De forskjellige avdelingene under Distriktsdivisjonen har kontorer rundt omkring i landet. Østlandssendingen, som dekker Oslo og Akershus, har kontor på Sagene.

Petter Sommer er 38 år. Han er utdannet journalist fra Høgskolen i Oslo. Sommer ble ferdig med journaliststudiene våren 2012. Tidligere har han jobbet som lydtekniker og regissør, og som lyddesigner. Han har fagbrev i lydteknikk.

Som en del av journalistutdanningen hadde Sommer praksisplass i Østlandssendingen. Praksisarbeidet varte i 2 måneder, fra 18. oktober til 22. desember 2010. Ved avslutning av praksisperioden ble Sommer tilbudt en stilling som journalist på tilkallingsbasis i nyhetsredaksjonen i Østlandssendingen. I ansettelsesavtalen er stillingen betegnet som "timebetalt tilkallingsvikar". Arbeidsavtalen var midlertidig, fra 23. desember 2010 til 30. juni 2011. I første kvartal i 2011 (fra januar til og med mars) jobbet Sommer tilsvarende en 24,9 % stilling.

Midt i avtaleperioden ble Sommer ansatt som journalist i et vikariat i 100 % stilling. Også denne stillingen var knyttet til nyhetsredaksjonen i Østlandssendingen. Vikariatet skulle opprinnelig ha varighet fra 1. april 2011 til 18. september 2011. Arbeidsavtalen ble senere forlenget ut året, men slik at stillingsprosenten da ble endret til 40 %.

Da vikariatet gikk ut, ble Sommer igjen ansatt i en stilling som tilkallingsvikar i Østlandssendingen. Ansettelsesavtalen var midlertidig fra 1. januar 2012 til 30. juni 2012. I perioden januar til juni 2012, jobbet Sommer tilsvarende 45,4 % av full stilling.

Sommer ble ansatt i et nytt vikariat i 100 % stilling fra 18. juni 2012. Vikariatet hadde opprinnelig en varighet på 2 måneder, men ble senere forlenget to ganger, til 30. juni 2013.

10. april 2013 ble Sommer meddelt muntlig av redaksjonssjef i Østlandssendingen Anne Ardem, at arbeidsforholdet ville bli avsluttet fra 1. juli. Han fikk beskjed om at det kom mange faste ansatte tilbake, og at det var få som skulle ut i nye permisjoner, slik at det ikke var behov for flere vikariater. Da han spurte om muligheten for å få nye

tilkallingsvikariater, fikk han beskjed om at hun ikke hadde behov for det. På Ardems oppfordring forhørte Sommer seg deretter med Bjørnar Brechan, nyhetssjef og redaksjonssjef for nyhetsredaksjonen i Østlandssendingen. Etter sommeren fikk han endelig tilbakemelding fra Brechan om at han ikke ville få ny kontrakt om tilkallingsvikariat.

Sommer reiste sak mot NRK ved stevning av 2. september 2013. NRK innga tilsvaer 26. september 2013 med påstand om frifinnelse. Etter utveksling av ytterligere prosesskriv, ble hovedforhandling avholdt 4. til 6. mars 2014. Saksøker møtte med sin prosessfullmektig, advokat Knut A. Skaslien. Saksøkte møtte ved partsrepresentant Karoline Høver-Hansen og prosessfullmektig advokat Camilla Steenbuch. Vedrørende bevisførselen vises til rettsboken.

### **Saksøkerens påstandsgrunnlag**

Sommer har vært ansatt i NRK siden oktober 2010. Han er utdannet som journalist og lydtekniker, og har fylt en rekke ulike journalistfunksjoner i NRK.

Sommer har dekket NRKs behov for arbeidskraft under omstendigheter som tilsier at han skulle vært fast ansatt. Han må bedømmes som fast ansatt allerede fra han tiltrådte som vikar i desember 2010. Han må senest bedømmes som fast ansatt da arbeidsforholdet ble avsluttet sommeren 2013.

Det følger av Høyesteretts lære utviklet bl.a. gjennom Statfjord-dommen i Rt-1989-1116 og ambulansedommen i Rt-2006-1158 at større virksomheter med et noenlunde jevnt og forutsigbart vikarbehov, skal dekke dette ved fast ansettelse. I slike tilfeller er ikke vilkårene for midlertidig ansettelse etter arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav b) oppfylt.

I vurderingen av hva som utgjør den relevante virksomheten i denne saken, må man i utgangspunktet se på hele NRK, ettersom NRK er ett rettssubjekt. Det imidlertid tilstrekkelig å avgrense vurderingen til Østlandssendingen samt Sport og Nyhetsdivisjonen. Mellom disse enhetene er det en betydelig flyt av arbeidskraft og produksjoner, og det er begrenset variasjon i typen arbeid. Det er ingen geografisk forskjell av betydning mellom arbeidsplassene.

I rettspraksis og teori har det vært regnet som en "større virksomhet" når det er mer enn 200 årsverk i den aktuelle arbeidstakerkategori. Østlandssendingen, Sport og Nyhetsdivisjonen hadde i snitt til sammen 482 journalistårsverk i 2013. Det må antas at Sommer er kompetent til å fylle en stor andel av disse årsverkene (aktuell arbeidstakerkategori). NRK har ikke vurdert dette spørsmålet, og må bære tvilsrisikoen.

Fraværet i Østlandssendingen, Sport og Nyhetsdivisjonen er gjennomgående høyt, på mellom 8,3 % (laveste i Sport) og 17,2 % fra 2011 til 2013. Gjennomsnittet ligger godt over grensen på 10-14 % som er brukt i rettspraksis og i teorien. NRK har således et stort, forutsigbart og varig behov for arbeidskraft. Dette behovet dekkes ved bruk av midlertidige ansatte. Det viser andelen midlertidige ansatte i antall årsverk i samme periode.

I vurderingen av NRKs vikarbruk, må det videre ses hen til kvalifikasjonene til vikarene, og ikke til stillingsinnehaveren. NRK bruker stort sett journalister som vikarer i de aktuelle stillingene i Østlandssendingen, Sport og Nyhetsdivisjonen, og de er som regel nyutdannede og uerfarne. Tilkallingsvikarer blir ofte ansatt rett etter en praksisperiode i studietiden. Disse gjør ordinært arbeid til erstatning for de faste ansatte.

Det følger av rettspraksis og teorien at arbeidsgiver i større virksomheter har en plikt til å organisere arbeidet på nye måter for å oppfylle lovens hovedregel om fast ansettelse. NRK har ikke oppfylt denne plikten. NRK fører en planmessig og strategisk policy for å undergrave og omgå lovens hovedregel om at behovet for arbeidskraft blir dekket av ansatte med stillingsvern. Det skjer ved en systematisk utskifting av midlertidige ansatte etter 2-3 år.

NRK kan ikke følge egne behov om variasjoner over tid i den ekspertisen de ser etter hos vikarene. Det er en del av arbeidstakerbeskyttelsen at det skal benyttes fast ansatte når det er et stort, påregnelig behov for arbeidskraft. Dette er hele poenget med stillingsvernet. Vikarene må være kvalifiserte, men det kan ikke kreves at man kun skal bruke de som er de aller beste til enhver tid.

Sommer er ansatt for å dekke NRKs forutsigbare og varige behov for arbeidskraft. Han har fast og over lengre tid fylt et generelt stort vikarbehov i NRK. Han har således klart tilstrekkelig tilknytning til arbeidsstedet. Det er liten sammenheng mellom NRKs behov for Sommers arbeidskraft og kontraktperiodene nedfelt i hans midlertidige arbeidsavtaler. Det foreligger derfor ingen grunn til å begrense ansettelsesforholdets varighet på den måte som er gjort. Det gjelder uansett om NRKs policy ved bruk av midlertidig ansatte anses å være lovlig. De objektive vilkårene etter grunnbemanningslæren er oppfylt og det gir Sommer rett til å anses som fast ansatt.

Det foreligger ansettelse i strid med arbeidsmiljøloven § 14-9. Det følger av arbeidsmiljøloven § 14-11 at retten da skal avsi dom for at det foreligger et fast arbeidsforhold.

Under enhver omstendighet må Sommer regnes som fast ansatt med rett til en arbeidsmengde som reflekterer NRKs faktiske bruk av vikarer til enhver tid. Sommer ble rekruttert til NRK som tilkallingsvikar. Når behovet for slik arbeidskraft er stort og varig, er det ikke rettsgyldig grunnlag for å avgrense arbeidsavtalene for arbeidstakere i denne

funksjonen til tidsavgrensede rammekontrakter, og Sommer må minimum bedømmes som fast ansatt for å fylle denne funksjonen i virksomheten.

Det er enighet om at Sommers arbeidsforhold utgjør 76 % av fast stilling hvis han er å regne som fast ansatt.

Det er ikke grunnlag for at arbeidsforholdet skal opphøre etter arbeidsmiljøloven § 14-11 første ledd andre punktum. Dette er en unntaksbestemmelse som tolkes strengt.

#### Erstatning

Arbeidsforholdet er rettsstridig bragt til opphør av NRK fra juli 2013. Sommer krever erstatning for det tap han er påført ved å bli fratatt inntekt fra en 76 % stilling i perioden 1. august 2013 til domsavsigelsen, jf. arbeidsmiljøloven § 14-11 annet ledd. Det skal ikke gjøres fradrag for inntekt i denne perioden, jf. Rt-2005-518.

#### Begjæring om gjeninntreden

Det begjæres midlertidig avgjørelse etter arbeidsmiljøloven § 15-11 om at Sommer får fortsette i stillingen til saken er rettskraftig avgjort. Det vises her til Rt-2005-1395.

#### **Saksøkerens påstand:**

##### I hovedsaken:

1. Petter Sommer er fast ansatt som journalist i Norsk rikskringkasting AS.
2. Petter Sommer sitt arbeidsforhold utgjør 76 % av full stilling.
3. Norsk rikskringkasting AS dømmes til å betale Petter Sommer erstatning fastsatt etter rettens skjønn.
4. Norsk rikskringkasting AS dømmes til å betale Petter Sommers saksomkostninger.

##### Påstand om midlertidig avgjørelse:

1. Norsk rikskringkasting AS pålegges, fra det tidspunkt retten fastsetter, å la Petter Sommer gjeninntre i 76 % stilling som journalist inntil hans krav i hovedtvisten er rettskraftig avgjort.
2. Norsk rikskringkasting AS dømmes til å betale Petter Sommers saksomkostninger.

#### **Saksøktes påstandsgrunnlag**

Petter Sommer har vært lovlig midlertidig ansatt i NRK, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav b). Han har hatt midlertidige kontrakter i NRK i ca 2 ½ år.

Vurderingen av hvorvidt Petter Sommer har vært lovlig midlertidig ansatt eller ikke, må foretas i forhold til sist inngått kontrakt datert 18. juni 2012 med forlengelse henholdsvis 1. august 2012 og 17. desember 2012.

Sommer har inngått tidsbegrensede tilkallingsvikarkontrakter og tidsbegrensede vikarkontrakter med Østlandssendingen fordi behovene har vært midlertidige. Grunnen til at Sommer ikke fikk forlenget sitt programledervikariat sommeren 2013 var at en fast ansatt i Østlandssendingen kom tilbake fra svangerskapspermisjon og overtok disse oppgavene. Sommer var en av flere som ikke fikk ny kontrakt på grunn av manglende ledige oppgaver innenfor hans kompetanseområde. Østlandssendingen har nå en overtallsbemanning.

NRK har lov til å bruke det rommet som arbeidsmiljøloven gir til å benytte midlertidige ansatte. Når en vikar har dekket arbeidskraft for en konkret navngitt person i en kortere periode enn 4 år, innebærer ikke det at det er et fast og varig behov for arbeidskraft. Utgangspunktet er at en person lovlig kan ha flere vikariater etter hverandre. Det er kun i "særlige tilfeller" at arbeidstaker vil få stillingsvern, jf. Statfjord-dommen.

I vurderingen av Sommers ansettelsesforhold, må det foretas en avgrensning av det relevante virksomhetsområdet. I Rt-1992-776 og Rt-2009-578 (Sykehuset Innlandet) ble virksomhetsområdet begrenset til en avgrenset del av virksomheten. Det anføres at vurderingen av Sommers arbeidsforhold må foretas i forhold til Østlandssendingen, og ikke større deler av NRK. Det er Østlandssendingen som har vært avtalepart i Sommers tidsbegrensede kontrakter. Sommer har bare arbeidet i Østlandssendingen, og han kunne ikke vært pålagt å jobbe i en annen divisjon i NRK.

Det påpekes her at NRK har forsøkt å bruke en sentral "bemanningspool" for vikarer. Erfaringen var at det var så lite mobilitet mellom avdelingene, at det var mest hensiktsmessig at overtallsbemanningen styres lokalt. I dommene fra Høyesterett har det ikke vært omhandlet så store enheter som de saksøker har utpekt, på ca 400 journalister, i tilknytning til slike ordninger. Det er dessuten forskjeller i den kompetansen som trengs i Nyhetsdivisjonen, Sport og Østlandssendingen. Det er langt flere seere i de riksdekkende programmene fra Nyhetsdivisjonen og Sport. Det vil også være problematisk hvis det går lang tid mellom hver vakt i en avdeling når vaktene er sendekritiske. Det er for øvrig lite utveksling av arbeidskraft mellom Marienlyst og distriktskontorene, selv om det er utveksling av stoff.

Selv om Sport og Nyhetsdivisjonen også tas med i vurderingen av Sommers arbeidsforhold, så er ikke vilkårene for å anse han som fast ansatt oppfylt.

I rettspraksis er det oppstilt et krav om den ansattes tilknytning til virksomheten. Sommer har ikke en slik tilknytning til arbeidsoppgavene i Sport og Nyhetsdivisjonen at han kan anses som fast ansatt. Det er andre vikarer som har større tilknytning til disse avdelingene.

Det er videre et krav for å kunne kreve fast ansettelse at det foreligger et fast, stabilt behov for vikarer i virksomheten, jf. Statfjord-dommen og ambulansedommen. De tallene det

opereres med i forhold til fravær og bruk av midlertidig arbeidskraft i disse dommene, kan imidlertid ikke overføres til NRK. Nevnte dommer gjaldt stillinger som kantinearbeider og ambulansesjåfør. Grunnbemanningen i NRK for journalister er tilfredsstillende sett hen til bredden av oppgaver til en journalist, og at NRK er en dynamisk mediebedrift. I Østlandssendingen, Nyheter og Sportsdivisjonen jobber journalister på forskjellige plattformer (radio, tv og nett), og i forskjellige funksjoner (regi, videojournalist, producer, reporter, programleder, vaksjef). Ingen midlertidig ansatt journalist er kvalifisert til å dekke opp denne bredden. Heller ikke fast ansatte. Det hentes inn vikarer etter den kompetanse som man trenger til enhver tid. Det får betydningen for volumet av NRKs midlertidige arbeidskraft. Det inngås rammeavtaler på 1 år med de midlertidige tilkallingsvikarene for at det skal kunne foretas en jevnlig kompetansevurdering i forhold til NRKs behov. Nå er det for eksempel stadig mer behov for kompetanse på nett.

Det er for øvrig ikke slik at alt fravær i NRK skyldes sykdom. En andel av de midlertidig ansatte benyttes for å dekke opp fravær når de fast ansatte er i prosjektstillinger. Videre er ikke fraværet jevnt fordelt utover året, jf. kravet om dette i ambulansedommen. Det er store variasjoner i bruken av midlertidig ansatte.

NRK har en god policy og rutiner for bruk av midlertidige ansatte. Grunnbemanningen er god, og det brukes midlertidige ansatte i den grad det er nødvendig. Det avholdes ukentlige bemanningsmøter for å få plassert ledig arbeidskraft, og det foretas jevnlig vurderinger av grunnbemanningen. Videre avholdes regelmessige møter med fagforeningene rundt disse temaene. De senere årene har det i flere omganger vært foretatt oppbemanninger. Blant annet oppbemannet Østlandssendingen med 4 årsverk i 2011. Det bemerkes at bruken av midlertidig ansatte er lavere enn andelen fravær til de faste ansatte.

Det er ingen systematisk utskifting av midlertidige ansatte etter ca 2 år, eller såkalt "lufting", slik saksøker har anført. Det er bevist at mange midlertidige ansatte har arbeidet lenger enn dette. Videre har de fleste som er blitt rekruttert de siste par årene til faste stillinger i NRK, hatt et midlertidig ansettelsesforhold i forkant. De enkeltsakene som er trukket frem fra 2009 til 2010 viser bare at enkelte ledere ikke har forstått arbeidsmiljølovens bestemmelser.

#### Krav om fortrinnsrett

Det fremgår av arbeidsmiljøloven § 14-2 annet ledd at fortrinnsretten ikke gjelder for vikarer. Tilbudsplikten som fremgår av arbeidsmiljøloven § 15-7 annet ledd kommer heller ikke til anvendelse. Konsekvensen er at Østlandssendingen kan inngå kontrakter med den de mener er best kvalifisert.

Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 13-1 tredje ledd, jf. § 13-2 første ledd om forbud mot diskriminering av midlertidig ansatte kommer ikke til anvendelse i denne saken.

Kunngjøring av stillinger i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-1 gjelder i forhold til fast ansatte. Manglende kunngjøring har uansett ikke fått noen betydning i forhold til Petter Sommer.

#### Erstatning

Sommer har ikke krav på erstatning etter arbeidsmiljøloven § 14-11 annet ledd da NRK ikke har opptrådt klanderverdig. Uansett må Sommers inntekter komme til fradrag i en eventuell erstatning.

#### Subsidiær anførsel:

Dersom retten skulle komme til at Petter Sommer har krav på stillingsvern, må arbeidsforholdet opphøre fra det tidspunktet retten bestemmer, jf. arbeidsmiljøloven § 14-11 første ledd. Det vises til at NRK-ledelsen har besluttet at antallet ansatte må reduseres med 100 årsverk i løpet av 2014. Det innebærer redusert bruk av vikarer.

#### Vedrørende begjæring om gjeninntreden

I henhold til arbeidsmiljøloven § 15-11 tredje ledd første setning er hovedregelen at Sommer ikke kan gjeninntre i stillingen. Unntaksvilkårene er ikke oppfylt. Innholdet i en eventuell stilling ville fortsatt vært et vikariat, og det er ingen ledige vikariater Sommer kan få nå.

#### **Saksøktes påstand:**

##### Prinsipalt:

Norsk rikskringkasting AS frifinnes.

##### Subsidiært:

Petter Sommer sitt arbeidsforhold opphører fra det tidspunktet retten bestemmer.

##### Atter subsidiært:

- 1 Petter Sommer sitt arbeidsforhold utgjør 76 % av full stilling.
- 2 Begjæringen tas ikke til følge.

##### I alle tilfeller:

Petter Sommer tilpliktet til å betale sakskostnader til Norsk rikskringkasting AS.

#### **Rettens vurdering**

Hovedspørsmålet i saken er om Sommer har vært lovlig midlertidig ansatt i NRK.

Den klare hovedregelen etter arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd, er at arbeidstaker skal ansettes fast for et ubestemt tidsrom. I samme bestemmelse er det angitt i hvilke tilfeller der det likevel kan avtales midlertidig ansettelse. Bestemmelsen lyder som følger:

Arbeidstaker skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås:



- a) når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten,
  - b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat),
  - c) for praksisarbeid,
- [..]

I denne saken er det særlig bestemmelsen i § 14-9 første ledd bokstav b) som er relevant. Dersom Sommer har vært midlertidig ansatt i strid med vilkårene i § 14-9 første ledd, skal han anses som fast ansatt, jf. § 14-11 første ledd.

I henhold til § 14-9 femte ledd skal en arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter bestemmelsens første ledd bokstav a og b, anses som fast ansatt. Sommer har ikke vært ansatt i NRK i fire år, og denne bestemmelsen kommer således ikke til anvendelse.

Saksøker har anført at han har krav på fast ansettelse i medhold av den ulovfestede læren om arbeidstakers rett til fast ansettelse ved dekning av varig arbeidskraftbehov, også kalt grunnbemanningslæren. Denne læren ble etablert av Høyesterett i Statfjord-dommen i Rt-1989-1116 og videreutviklet i ambulansesaken i Rt-2006-1158 og Sykehuset Innlandet i Rt-2009-578. Grunnbemanningslæren har betydning ved siden av fireårsregelen fordi den kan gi grunnlag for fast ansettelse før fire år er gått, jf. Høyesteretts uttalelse om det i Sykehuset Innlandet-dommen. Læren kan anses som en presisering av lovens vilkår for midlertidig ansettelse etter § 14-9 første ledd bokstav b).

Det følger av grunnbemanningslæren at det i visse, særlige tilfeller går en grense for hva som kan avtales av fortløpende vikariater uten at arbeidstakeren nyter godt av det stillingsvern som er knyttet til fast ansettelse. Det vises her til Høyesteretts uttalelse i Statfjord-dommen:

"Når det gjelder situasjonen hvor en person har det ene vikariat etter det andre, bemerker jeg at det i utgangspunktet ikke kan være noe til hinder for at en bedrift nytter samme vikar gang på gang. Lovens bestemmelser og formål sett i sammenheng kan imidlertid i visse, særlige tilfeller sette grenser for hva som lovlig kan avtales av fortløpende vikariater uten at arbeidstakeren nyter godt av et stillingsvern."

I den juridiske teorien er det utledet tre punkter som oppsummerer grunnbemanningslæren, og som er basert på Høyesteretts praksis. Det vises blant annet til Jan Fougner "Læren om fast ansettelse ved varig behov", Arbeidsrett vol 6 av 2009. De tre punktene er som følger:

- Det må foreligge et fast, stabilt behov for vikarer. Her er antall ansatte og størrelsen på fraværet sentralt.
- Hvis arbeidskraftbehovet uten vesentlig ulempe kan dekkes ved å øke grunnbemanningen, skal dette gjøres.

- Det må være tilstrekkelig tilknytning mellom vikaren som krever fast ansettelse og virksomheten.

Retten har oppfattet partene slik at det ikke er noen vesentlig uenighet mellom dem om hovedtrekkene i denne ulovfestede læren. Det er hovedsakelig den konkrete anvendelsen som partene tvistes om.

I det følgende vil retten gå nærmere inn på hva som ligger i de enkelte punktene i grunnbemanningslæren, og ut i fra dette foreta en konkret vurdering av den foreliggende saken. Først er det imidlertid nødvendig å ta stilling til hvilken del av arbeidsgivers virksomhet som skal vurderes, dvs. hva som er det relevante virksomhetsområdet.

#### Det relevante virksomhetsområdet

Saksøker har anført at det i utgangspunktet er hele NRK som ett rettssubjekt som skal vurderes. Saksøker har imidlertid valgt å avgrense det relevante virksomhetsområdet til å omfatte Østlandssendingen, samt Nyheter/Nyhetsdivisjonen og Sport. Saksøkte har på sin side anført at det kun er Østlandssendingen som utgjør det relevante virksomhetsområdet.

Det fremgår av forarbeidene til arbeidsmiljøloven, NOU 2004:5 punkt 10.4.1, at virksomhetsbegrepet som hovedregel er sammenfallende med det rettssubjektet som er arbeidsgiver etter arbeidsmiljølovens bestemmelser. Videre fremgår det som følger:

"En fortolkning av virksomhetsbegrepet som innebærer at det skal forstås snevrere enn arbeidsgivers samlede virksomhet må i henhold til dette ha et særskilt grunnlag."

Dette utgangspunktet vil ikke være direkte overførbart til vurderingene etter den ulovfestede grunnbemanningslæren. I rettspraksis og i juridisk teori er det imidlertid gitt uttrykk for et tilsvarende standpunkt.

Hålogaland lagmannsrett tok stilling til spørsmålet i LH-2011-97866. I den saken kom lagmannsretten til at alle Bodøs 28 barnehager var del av det relevante virksomhetsområdet, og ikke bare de to barnehagene den midlertidig ansatte hadde jobbet i. Det ble ikke ansett nødvendig for resultatet å ta stilling til om hele oppvekst- og kultursektoren i kommunen skulle tas i betraktning, slik det var anført fra den midlertidige ansattes side. I ambulansedommen var det spørsmål om situasjonen skulle vurderes ut i fra den enkelte brannstasjon, eller et større område. Arbeidstakeren hadde inngått avtale med Akershus Fylkeskommune, der ambulansetjenesten var organisert i fire regioner, som igjen var delt i to til fire stasjoner. Høyesterett konkluderte med at det ikke var riktig å foreta vurderingene ut i fra situasjonen på den enkelte stasjon, og viste til at "*det måtte være fullt mulig å knytte en vikarordning til et større område.*" Det ble ikke ansett nødvendig å ta stilling til om den relevante delen av virksomheten var den enkelte regionen eller et større område. Retten viser videre til Tron Dalheim "Midlertidig ansettelse – tilkallingsvikarer,

ekstrahjelper mv." i Arbeidsrett vol 3 nr 4 2006 og Kjetil Edvardsen "Retten til fast ansettelse" i Arbeidsrett vol 9 nr 2 2012, der det er det lagt til grunn at det i utgangspunktet er hele arbeidsgivers virksomhet som skal vurderes.

Saksøkte har anført at Høyesterett aksepterte å knytte vurderingen opp mot en mindre enhet av sykehuset i Sykehuset Innlandet-dommen. Retten bemerker at partene i den saken var enige om at vurderingen skulle knyttes opp mot et begrenset område. Det fremgår ikke i dommen at Høyesterett tok stilling til dette spørsmålet.

Etter rettens vurdering må det være riktig at det i utgangspunktet er arbeidsgivers samlede virksomhet som skal vurderes, og at det må begrunnes særskilt dersom vurderingen skal foretas ut fra mindre enheter. Spørsmålet i foreliggende sak er således om det er tilstrekkelig grunn til å begrense den relevante virksomheten til å bare omfatte Østlandssendingen i vurderingen av arbeidsforholdet til Sommer.

Retten legger til grunn at det må det være fullt mulig å ha en vikarordning som både er knyttet til Østlandssendingen, Nyhetsdivisjonen og Sport. Dette var et sentralt moment i Høyesteretts avgjørelse i ambulansedommen. Retten påpeker at NRK tidligere har forsøkt å ha en sentral "bemanningspool" med faste ansatte vikarer for Nyheter og distriktskontorene, for ca 3 år siden. Dette skal ha blitt iverksatt for å ha lik praksis og behandling av vikarene, ved at personalansvaret skulle ligge på ett sted. Retten viser her til forklaringen til Karoline Høver-Hansen, personal- og organisasjonssjef for Marienlystdivisjonen. Ifølge Høver-Hansen ble ordningen avvirket fordi man mente den ikke var hensiktsmessig, ettersom vikarene uansett ble værende samme sted i lang tid, der de bygget opp en sjangerkompetanse. Det synes således som om bemanningspoolen ble avvirket fordi vikarene i praksis ble knyttet til de enkelte avdelingene, og således ikke ble brukt på tvers av avdelingene. Det antas at vikarene da også fikk tilstrekkelig arbeid i de enkelte avdelingene.

Det har ikke kommet frem noe som skulle tilsi at ordningen med bemanningspoolen ikke fungerte, ved at vikarene ikke hadde kompetanse til å ta vakter i flere avdelinger el. Høver-Hansen uttalte videre at det ikke er noe administrativt i veien for å ha en deltidstilling knyttet opp mot Marienlyst og Østlandssendingen. Retten bemerker at den lille geografiske avstanden mellom kontoret til Østlandssendingen på Sagene og avdelingene på Marienlyst, ikke kan være av betydning. Det kan heller ikke være av avgjørende betydning at det er upraktisk for arbeidsgiver å se flere enheter under ett, jf. her Tron Dalheim "Midlertidig ansettelse – tilkallingsvikarer, ekstrahjelper mv." s 24.

Videre vektlegges at det i en viss grad brukes samme vikarer ved de forskjellige avdelingene. Også en slik praktisering av vikarordningen ble vektlagt av Høyesterett i ambulansedommen. Sommer har blant annet forklart at det ofte gikk ut mailer til alle vikarene, på tvers av avdelingene, om de kunne ta enkelte helgevakter. Flere vitner har også forklart at ansatte "lånes ut", mellom Marienlyst og Østlandssendingen, og at vikarer

ofte har jobbet begge steder. Det vises her til Daniel Bjur, som var tilkallingsvikar med ansettelse på Marienlyst fra 2010 til 2011. Han forklarte at han også jobbet litt for Østlandssendingen "på låns". Fra 2012 jobbet han som tilkallingsvikar på kontrakt med Østlandssendingen. Vitnet Kristoffer Hovde Andersen jobbet som tilkallingsvikar i Nyheter frem til november 2011, da han gradvis skal ha gått over til å jobbe fast i Østlandssendingen. Han forklarte at han jobbet begge steder i en kort periode. Einar Kosaka har forklart at han har jobbet delvis med vakter i Østlandssendingen og andre redaksjoner, men at han kun hadde kontrakt med Marienlyst, der han arbeidet mest. Det er ikke kommet frem noe som skulle tilsi at disse vitnene ikke er representative for hvordan vikarer og tilkallingsvikarer brukes generelt ved Marienlyst og Østlandssendingen.

Retten bemerker videre at det i praksis foregår en vidtgående utveksling av stoff mellom redaksjonene. Det bekreftet Anne Ardem, redaksjonssjef i Østlandssendingen og Otto Haug, distriktsredaktør i Østlandssendingen. Sommer forklarte videre at han ofte fikk forespørsel fra andre programmer og redaksjoner om å rapportere direkte for dem når han jobbet med en sak for Østlandssendingen. Bjørnar Brechan, nyhetssjef og redaksjonssjef for nyhetsredaksjonen i Østlandssendingen, beskrev også en slik praksis, og han sa for øvrig at journalistene er like flinke og har den samme grunnkompetansen i Østlandssendingen og i resten av NRK.

Det kan etter rettens vurdering ikke tillegges avgjørende vekt at det anses som en fordel at vikarene kjenner den redaksjonen de skal jobbe i og arbeidsmåtene der. Det kan heller ikke være avgjørende at det i utgangspunktet er forskjellig spisskompetanse de ansatte skal ha ved de forskjellige redaksjonene, slik Otto Haug ga uttrykk for. Ifølge Haug skal de som jobber i Østlandssendingen ha kompetanse om forholdene i Oslo og Akershus, mens de som jobber i Nyhetsdivisjonen skal ha kompetanse om hele landet og resten av verden. Retten forstår det videre slik at de som jobber i Sport, skal ha kompetanse innenfor sitt område.

Etter rettens vurdering må den faktiske utvekslingen av vikarer og stoff, samt NRKs mulighet til å ha en felles bemanningspool for vikarer, tillegges avgjørende vekt. Den faktiske utvekslingen av vikarer og stoff tilsier også at arbeidet som utføres av journalistene, og særlig vikarene og tilkallingsvikarene, i stor grad er av samme type i redaksjonene i Nyhetsdivisjonen og i Østlandssendingen. Det har vært mindre belyst i hvilken grad det foregår utveksling av vikarer til Sport. Retten legger til grunn at forholdene i Sport ikke skiller seg vesentlig fra forholdene i Østlandssendingen og Nyhetsdivisjonen. Det synes forøvrig ikke å være noe administrativt i veien for at en bemanningspool omfatter Sport. Samlet sett tilsier disse forholdene at det relevante virksomhetsområdet bør omfatte Nyheter/Nyhetsdivisjonen og Sport i tillegg til Østlandssendingen.

Retten kan ikke se at Sommers ansettelsesavtaler eller arbeidsforholdet for øvrig er egnet til å endre denne vurderingen. Riktignok fremgår det av ansettelsesavtalene til Sommer at

stillingen er lagt til Østlandssendingen, og at arbeidsplassens adresse "for tiden" er Østlandssendingen. Det synes imidlertid ikke å være riktig, slik det har vært anført fra saksøktens side, at Sommer aldri kunne vært pålagt å jobbe i en annen divisjon. Det fremgår i hvert fall av den siste vikaravtalen av 18. mai 2011 at han kunne vært flyttet til en annen divisjon, ved denne klausulen:

Når forholdene gjør det nødvendig, har arbeidsgiver rett til å sette arbeidstakeren til et annet arbeid eller en annen stilling. Tilsvarende har arbeidsgiveren også rett til å flytte arbeidstakeren til en annen avdeling/divisjon enn nevnt ovenfor.

Videre ble Sommer, på linje med andre vikarer, av og til tilbudt å ta enkelte vakter på Marienlyst, noe han valgte å la være. Det var for øvrig NRK som var avtalepart i ansettelsesavtalene, og ikke Østlandssendingen. Det fremgår innledningsvis i avtalene, samt ved signaturen, der Østlandssendingen, har signert "for Norsk rikskringkasting AS".

Etter en totalvurdering finner retten at den relevante virksomheten som Sommers arbeidsforhold skal vurderes opp imot, ikke kan begrenses til Østlandssendingen. Det relevante virksomhetsområdet omfatter også Nyheter/Nyhetsdivisjonen og Sport under Marienlystdivisjonen.

#### Et fast, stabilt behov for vikarer

Spørsmålet er dernest om det var et fast, stabilt behov for vikarer i de aktuelle avdelingene da Sommer jobbet i NRK. Her spiller både størrelsen på fraværet inn, og antallet ansatte i den aktuelle arbeidstakerkategori.

I ambulansedommen ga Høyesterett uttrykk for at det "*normalt er for noe større bedrifter med noenlunde jevnt og forutsigbart behov for vikarer*" at den ulovfestede grunnbemanningen får anvendelse. I den saken var det opprinnelig 140 årsverk, og til slutt 260 årsverk i den aktuelle arbeidstakerkategori. Høyesterett tok som nevnt ikke stilling til om det var nødvendig å ta utgangspunkt i en enkelt region, som da ville dekket en andel av disse årsverkene, eller et større område. I Statfjord-dommen var det 320 stillinger, og senere 210 stillinger i den aktuelle arbeidstakerkategori. I begge disse dommene konkluderte Høyesterett med at den midlertidige ansatte hadde fylt et stabilt og påregnelig stort vikarbehov for bedriften, og som ga grunnlag for fast ansettelse.

Et spørsmål i vår sak er hvor mange ansatte det var i den aktuelle arbeidstakerkategorien i NRKs avdelinger Østlandssendingen, Nyheter og Sport.

NRK har utarbeidet en oversikt over antall ansatte, angitt i årsverk, i stillingsgruppen journalist i de aktuelle avdelingene for årene 2011 til 2013. Oversikten viser antall årsverk for hver måned, og det er utregnet et gjennomsnitt for hvert år. De ansatte er inndelt i én stillingstype for fast ansatte og tre forskjellige typer midlertidige stillinger. Retten

bemerket at utregningen av årlig gjennomsnitt synes å være noe unøyaktig. Tallene er imidlertid omforente, og retten kan for øvrig ikke se at avvikene får utslagsgivende betydning for saken. Retten legger således til grunn de utregningene som fremgår i oversikten. Ifølge oversikten hadde Østlandssendingen, Nyheter og Sport til sammen et gjennomsnitt på 414 årsverk ansatt i stillingsgruppen journalist i 2013. Retten har da sett bort fra økningen i antall ansatte etter opprettelsen av den nye Nyhetsdivisjonen fra oktober. I 2012 var det i gjennomsnitt 395,1 årsverk i stillingen journalist i de tre avdelingene, og i 2011 var det 368,3 årsverk. Det er ikke oppgitt tall for tidligere år, men det legges til grunn at tallene for de tre siste årene er representative for hvordan situasjonen har vært før.

Det er enighet mellom partene om at Sommer ikke har kompetanse til å fylle alle journaliststillingene i de tre avdelingene. Det er fordi stillingsgruppen omfatter flere typer funksjoner, herunder oppgaver som produsent, programleder, regi, vaksjef og vaktleder. Mange journalister er også spesialisert på enkelte områder. Det er uklart hvor stor andel av årsverkene for journalister som Sommer har kompetanse til å fylle i de tre aktuelle avdelingene. Det må derfor foretas et skjønnsmessig overslag over hva som utgjør den aktuelle arbeidstakerkategori for Sommer.

Retten vektlegger i denne vurderingen at Sommer etter det opplyste er en allsidig journalist. Ifølge Sommer har han jobbet som programleder på radio og en del på tv, og han har hatt såkalte video-vakter da man må bruke kamera selv og redigere. Som programleder var han researcher, han hadde hovedintervju og han la opp til debatter, samt han hadde ansvar for trafikkbildet. Han hadde også enkelte nettvakter. Sommer skal ha fått gode tilbakemeldinger på sitt arbeid og sin allsidighet. Retten viser her til Sommers forklaring, som støttes av vaksjef Simon Skjelbostad Yset. Ifølge Bjørnar Brechan er Sommer en god journalist på radio og tv, men ikke like sterk på nett som enkelte av de andre ansatte. Retten forstår det slik at han er kompetent til å ha nettvakter, men at andre er flinkere til å skrive gode nettartikler, og å utvikle disse over tid. Retten legger etter dette til grunn at Sommer er en allsidig journalist som kan fylle flere funksjoner, noen bedre enn andre. I mangel av andre holdepunkter legges videre til grunn at han er kompetent til å fylle ca 50 % av journaliststillingene i de tre aktuelle avdelingene. Det utgjør 207 årsverk i 2013, 197,6 årsverk i 2012 og 184,2 årsverk i 2011, som da er et omtrentlig anslag over årsverkene i Sommers arbeidstakerkategori i Østlandssendingen, Nyheter og Sport.

Høyesterett har ikke satt en nedre grense for hvor stor en bedrift må være, eller hvor mange det må være i den aktuelle arbeidstakerkategori, for at det skal anses som en "noe større bedrift", der en vikarordning kan være ulovlig. Retten legger til grunn at 207 årsverk for 2013, som er tilfellet i foreliggende sak, uansett er tilstrekkelig stort. Det gjelder også når det sees hen til tallene for 2012 og 2011. Retten viser også her til Dalheims uttalelse om betydningen av bedriftens størrelse i "Midlertidig ansettelse – tilkallingsvikarer, ekstrarhjelp mv.":

"Uttalelsen fra Høyesterett om at "det normalt" er for større bedrifter at en vikarordning kan være ulovlig henspeiler etter min oppfatning på at det er disse bedrifter som statistisk sett vil kunne ha et stabilt fravær over tid. Det er etter min oppfatning dette som blir avgjørende, og ikke bedriftens størrelse i seg selv."

Denne uttalelsen har også støtte i Edwardsen "Retten til fast ansettelse", og retten mener det må være et riktig standpunkt.

Neste vurderingstema er størrelsen på fraværet i den aktuelle arbeidstakerkategorien, og om fraværet har medført et fast, stabilt behov for vikarer.

NRK har utarbeidet en oversikt som viser fraværet blant de fast ansatte journalistene, angitt i prosent. Ifølge oversikten var fraværet i Østlandssendingen på 13,8 % av årsverkene i 2011, 16,6 % av årsverkene i 2012 og 17 % av årsverkene i 2013. I Nyhetene utgjorde fraværet 17,2 % av årsverkene i 2011, 12,8 % av årsverkene i 2012 og 11,6 % av årsverkene i 2013. I Sporten var fraværet 8,9 % av årsverkene i 2011, 9 % av årsverkene i 2012 og 8,3 % av årsverkene i 2013. Når det sees hen til antall faste ansatte i de tre avdelingene, angitt i årsverk, legges det til grunn at fraværet i snitt har ligget på mellom ca 12 % og 15 % samlet sett. Fraværet er således noe høyere enn det som ble lagt til grunn i Statfjord-dommen, der det var en fraværsprosent på mellom 10 % og 14 %. Retten legger til grunn at tallene er representative for de 50 % av stillingene som anses å være Sommers arbeidstakerkategori.

Når fraværet angis i antall årsverk, gir det til sammen 42,1 årsverk i 2013 (26,8 i Nyheter, 5,4 i Sport og 9,9 i Østlandssendingen), 43 årsverk i 2012 (27,7 i Nyheter, 5,9 i Sport og 9,4 i Østlandssendingen), og 48,3 årsverk i 2011 (35,1 i Nyheter, 5,5 i Sport og 7,7 i Østlandssendingen). Tilstanden fremstår ut i fra disse tallene som rimelig stabil når de aktuelle avdelingene vurderes under ett, og påregnelig over tid for NRK.

Spørsmålet er dernest om fraværet har medført et fast, stabilt behov for vikarer.

I NRKs oversikt over stillingsgruppen journalist i de tre aktuelle avdelingene, er de ansatte fordelt på stillingskategoriene "fast", "midl" (midlertidig), "vikar" og "m-time" (tilkallingsvikarer). De tre siste kategoriene er midlertidig ansatte. Det har vært reist spørsmål om kategorien "midl" skal tas med i beregningen av vikarbruken, ettersom det ofte brukes midlertidig ansatte i denne kategorien når faste ansatte er i prosjektstillinger. Etter rettens vurdering skal også disse stillingene tas med. Stillingen vil uansett være et vikariat etter arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav b), og som dekker en form for fravær fra stillingen for den faste ansatte. Årsaken til fraværet har ikke betydning i denne sammenheng. Det ble også lagt til grunn av Høyesterett i ambulansedommen, der det fremgår:

"Det er ikke opplyst hva fraværet skyldtes, men jeg kan ikke se at det har betydning, forutsatt at de er fordelt jevnt over året."

Etter rettens vurdering må det samme gjelde ved vurderingen av vikarbruken. Retten vil derfor behandle tallene for de forskjellige kategoriene av midlertidige ansatte samlet. Det bemerkes for øvrig at andelen midlertidig ansatte i kategorien "midl" er relativt lav, på mellom 0 % og 1,5 % av totalt antall årsverk, og neppe får utslagsgivende betydning for resultatet.

I henhold til NRKs oversikt, var det i gjennomsnitt 59,7 årsverk i midlertidige stillinger i de aktuelle avdelingene i 2013. De tilsvarende tallene for 2012 viser at det var i gjennomsnitt 57 midlertidige årsverk i de tre avdelingene. I 2011 var i gjennomsnitt 46,4 årsverk midlertidige. Bruken av midlertidig ansatte i antall årsverk for de tre avdelingene var dermed en hel del høyere enn sykefraværet i årene 2012 og 2013, og noe lavere enn sykefraværet i 2011.

Retten finner videre at det store behovet for ekstra arbeidskraft har vært fast og stabilt, også når man ser på vikarbruken hver måned. Riktignok er det betydelige svingninger i vikarbruken i enkelte måneder, slik det har vært anført fra NRKs side. Det gjelder særlig for sommermånedene juli og august, der vikarbruken samlet sett er langt høyere enn vanlig, samtidig som bruken av tilkallingsvikarer synes å være lavere disse månedene. Det er klart at NRK må ha et betydelig rom for å kunne bruke vikarer for å dekke opp om disse svingningene i sommermånedene og ellers. Etter rettens vurdering er det likevel et gjennomgående stort vikarbruk hver måned, og som må anses som fast og stabilt. For eksempel var bruken av midlertidige ansatte på til sammen 50,8 årsverk i de aktuelle avdelingene i juni 2013, som er den måneden der det var minst bruk av midlertidige ansatte det året. Det tilsier 13,2 % av summen av alle journalistårsverk.

Tallene viser etter rettens vurdering at det har vært et fast, stabilt behov for vikarer når de tre avdelingene vurderes samlet. Det gjelder også når Sommers arbeidstakerkategori begrenses til halvparten av journalistårsverkene.

#### Spørsmål om vesentlig ulempe ved å øke grunnbemanningen

Det neste vurderingstemaet er om NRKs behov for ekstra arbeidskraft i de aktuelle avdelingene uten vesentlig ulempe kan dekkes ved å øke grunnbemanningen.

Det er ikke administrative eller andre praktiske ulemper av særlig vekt som taler imot å ha en bemanningspool med fast ansatte vikarer knyttet til de tre aktuelle avdelingene. Det vises her til rettens vurdering av mulighetene til å ha en slik felles bemanningspool over, herunder bemerkningene til NRKs tidligere erfaringer med å ha en slik ordning.



Spørsmålet er om det er andre forhold som tilsier at det vil være en vesentlig ulempe for NRK å øke grunnbemanningen ved å ha faste ansatte vikarer.

Saksøkte har anført at NRK, som en dynamisk mediebedrift, har særlige behov for å kunne hente inn vikarer som kan dekke den kompetanse som man trenger til enhver tid. Det er vist til bredden av oppgaver til en journalist, og at ingen journalist er kvalifisert til å dekke opp denne bredden. NRK har anført at det innebærer et større behov for bruk av midlertidig ansatte enn i den type bedrifter som har vært vurdert av Høyesterett i Statfjorddommen og i Ambulansedommen.

Retten er enig i at en bedrift som NRK kan ha behov for et større slingringsmonn i bruken av vikarer enn andre bedrifter der de ansatte i større grad kan erstatte hverandres arbeidskraft. NRK skiller seg dermed fra arbeidsgiver i Statfjorddommen, der den aktuelle arbeidstakerkategorien var kantinedarbeidere, og i Ambulansesjåførdommen, der de var ambulansesjåfører. I NRK vil det i langt større grad være begrenset hva slags arbeidsoppgaver en vikar kan utføre som journalist, og hvem vedkommende kan vikariere for.

Samtidig fremstår det tydelig ut ifra bevisføringen om vikarbruken i NRK, at det i stor grad er ufaglærte studenter og nyutdannede journalister som får vikarstillinger. Det er for eksempel vanlig at praktikanter, som har vært i NRK i et par måneder som en del av studiet, får kontrakt som tilkallingsvikar når praktikantperioden er over. Videre er det mange på vikariater eller kontrakter som tilkallingsvikar, som har vært tilknyttet NRK i et år eller to, men som har lite arbeidserfaring som journalist utover det. Det har ikke kommet frem at det i særlig grad brukes mer erfarne, spesialiserte journalister for å dekke opp om fravær til de fast ansatte. Det tilsier etter rettens vurdering at NRK likevel ikke bør gis et betydelig større slingringsmonn enn andre bedrifter i omfanget av vikarbruken. Retten viser her til Edwardsen "Retten til fast ansettelse", der det fremheves at det er *"kvalifikasjonene til de midlertidig ansatte som faktisk benyttes som vikarer som er relevant, ikke kvalifikasjonene til stillings innehaveren"*. Retten støtter denne vurderingen.

Videre har det kommet frem at NRK ikke bare vektlegger vikarenes kompetanse ved vurderingen av om de skal gis nye vikariater. Retten sikter her til en praksis om å "luften" vikarer etter en viss periode for å unngå at de skal bli for lenge, og dermed få stillingsvern som fast ansatt. Det innebærer at de etter et par års arbeid på forskjellige midlertidige kontrakter, ikke får ny kontrakt.

Flere vitner har forklart at de har blitt "luftet" fra tidligere stillinger som midlertidige ansatte vikarer i NRK på denne måten. Retten viser til forklaringene til vitnene Daniel Bjur, Kristoffer Hovde Andersen, Einar Yohsuke Kosaka, Magnus Drabløs og Tuva Gaarder Nordlie. De hadde alle jobbet på forskjellige midlertidige kontrakter i NRK i 2-3 år da de ikke fikk ny kontrakt. Kontraktene deres ble avsluttet i perioden 2011 til 2013.

Noen skal ha fått signaler om å gjøre seg utilgjengelig for NRK en periode ved å ta annet arbeid, for å deretter kunne komme tilbake igjen.

Andersen skal ha fått beskjed om at han hadde vært i NRK for lenge ved to anledninger. Første gangen skal han ha fått beskjed om at han hadde vært i NRK så lenge at han måtte vurderes til fast stilling, og at det ikke var aktuelt. Han fikk imidlertid ny stilling internt i en annen avdeling. Den andre gangen fikk han beskjed av Bjørnar Brechan om at Østlandssendingen, der han da jobbet, gjerne skulle hatt han med videre, og at han gjorde en god jobb. Han kunne likevel ikke fortsette fordi han nærmet seg en grense ved 2 år. Kosaka fikk også beskjed om at han "hadde vært for lenge i systemet" da hans siste kontrakt gikk ut. Samtidig ble det lyst ut et nytt vikariat i samme funksjon som han hadde hatt. Han søkte på vikariatet, men fikk ikke svar.

Nordlie, som også jobbet i Østlandssendingen, skal ha fått råd fra Brechan om å gjøre noe annet i 6 måneder, og dermed være utilgjengelig for NRK. Hun oppfattet dette som velmente råd, fordi det ikke var noen annen mulighet til å beholde henne. Drabløs skal på direkte spørsmål til Brechan ha fått beskjed om at han måtte være ute i 3-4 måneder for å "nullstille" seg. Bjur fikk tilsvarende råd fra sin leder, og han kom også tilbake til NRK etter et kort arbeidsopphold i TV2.

Flere av disse vitnene mente at det er godt kjent internt i NRK at vikarer som har hatt flere vikariater må ut etter en periode, slik at de ikke skal få krav på fast stilling. Deres forklaring har støtte i forklaringen til Atle Bjurstrøm, som inntil nylig har vært tillitsvalgt for Norsk Journalistlag i NRK. Han opplyste om at han stadig fikk henvendelser fra medlemmer som sa de hadde fått beskjed av sin leder om at de ikke fikk forlenget kontrakt med begrunnelse i "toårsregelen".

Bjurstrøm gjorde også rede for hvordan tre midlertidige tilkallingsvikarer i Nyhetsdivisjonen fikk en slik behandling i januar 2014. De tre hadde da vært i NRK i ca 2 år. Ifølge Bjurstrøm var disse vikarene noen av de absolutt flinkeste de hadde hatt på lang tid, og det var stort engasjement for dem i redaksjonen. I møte med ledelsen i januar skal de imidlertid ha fått beskjed om at kontraktene ikke kunne forlenges etter rundt 2 år fordi NRK kunne ende opp med arbeidsgiveransvar. Bjurstrøm var med på møtet med den ene av disse midlertidige ansatte, og han skrev et notat i en e-post etter møtet der han gjenga hva som ble sagt. Det fremgår her at lederen opplyste om at avgjørelsen ikke hadde noe med vikarens kompetanse å gjøre. På direkte spørsmål om det fortsatt ville være tilkallingsvikarer bekreftet lederen det, og hun bekreftet også at de da ville være noen som hadde vært mindre enn 2 år i NRK. Videre bekreftet hun at den midlertidige ansatte ville ha fått en ny tilkallingskontrakt dersom hun hadde arbeidet i NRK i en kortere periode. Ifølge Bjurstrøm ble det ansatt et par nye midlertidige tilkallingsvikarer til å gjøre det samme arbeidet som de tidligere tilkallingsvikarene hadde gjort i Nyhetsdivisjonen. Det

fremgår også av en intern e-post av 16. januar 2014 at det ble ansatt to nye tilkallingsvikarer som var journaliststudenter.

I tillegg til de eksemplene som er nevnt her, har retten fått forelagt e-postkorrespondanse som viser fire tilfeller som er noe eldre, fra 2009 og 2010. Det fremgår klart av denne e-postkorrespondansen at de midlertidig ansatte i disse tilfellene ble vurdert opp mot lovens 4-årsregel i forhold til eventuelle nye vikariater. Disse sakene skal til slutt ha blitt løst med at NRK ga fast ansettelse. Videre er det fremlagt en avisartikkel fra Aftenposten fra 2010, der en tidligere ansatt redaksjonskoordinator forteller om en kultur om bruk av tilkallingsvikarer der de flinkeste ikke kunne brukes lenger hvis de hadde vært for lenge i systemet. Selv om disse eksemplene er fra tiden før Sommer ble ansatt og dermed har mindre betydning enn de av nyere dato, er de likevel egnet til å underbygge at det foregår en slik praksis som er påvist de senere årene.

Samlet sett viser vitneforklaringene, som underbygges av e-postkorrespondanse mv., at det i praksis foretas en utskiftning av vikarer etter at de har hatt midlertidige kontrakter i en viss periode, for å unngå at de får krav på fast ansettelse. Hvor omfattende denne praksisen er, er det vanskelig å fastslå. Det fremstår imidlertid som om det er langt mer enn enkeltstående tilfeller. Retten viser her til at flere vitner har hatt lignende opplevelser, samt at Bjurstrøm har fått mange henvendelser om problematikken. Videre er det tydelig at det snakkes om praksisen internt i NRK. Disse omstendighetene tilsier at praksisen er relativt utbredt.

NRK har anført at det ikke føres er en slik personalpolitikk, og har blant annet vist til sine interne retningslinjer der det fremgår at arbeidsmiljøloven skal etterleves, og at hovedregelen skal være fast ansettelse. Det har også vært flere vitneforklaringer fra personer i lederstillinger, som benekter at det foregår en praksis om utskifting av midlertidig ansatte. Videre har det kommet frem at bemanningssituasjonen vurderes fortløpende på ledelsesnivå, for å sikre at grunnbemanningen til enhver tid er riktig. Grunnbemanningen har også blitt hevet ved flere anledninger de senere årene.

Retten finner det ikke nødvendig å ta stilling til om NRKs retningslinjer for bruk av midlertidig ansatte er i tråd med arbeidsmiljøloven. Det sentrale må være hvordan bruken av midlertidig ansatte foregår i praksis.

Sett hen til hvordan NRK faktisk rekrutterer nye vikarer, og praksisen ved bruken av vikarene, kan retten ikke se at NRK bør gis et videre slingringsmonn enn andre bedrifter i omfanget av vikarbruken. Det foreligger således ikke slike særlige forhold ved måten NRK bruker sine vikarer, at det bør gi grunnlag for en større bruk av midlertidig ansettelse i forhold til hva som anses akseptabelt i andre bedrifter.

Retten finner etter dette at NRKs behov for ekstra arbeidskraft uten vesentlig ulempe kan dekkes ved å øke grunnbemanningen.

#### Kravet om tilknytning

Kravet om at det må være en tilknytning mellom den enkelte ansatte og virksomheten, ble uttrykkelig fastslått av Høyesterett i Ambulansedommen, som formulerte det slik:

"For det andre må den enkelte ansatte ha en tilstrekkelig fast tilknytning til bedriften for å kunne kreve fast ansettelse."

Høyesterett vektla i den saken at den midlertidige ansatte hadde arbeidet jevnt i ca 44 % av en hel stilling i 14 måneder, og at det var arbeidsgiveren som avsluttet arbeidsforholdet. Videre uttalte Høyesterett:

"Jeg kan ikke se at det kan kreves noen sterkere tilknytning for at A skal kunne påberope seg at den generelle ordningen med vikarbruk i ambulansetjenesten i Akershus var i strid med arbeidsmiljøloven § 58 A."

I teorien er det noe uenighet i hvor mye som kan legges i kravet om tilknytning. I Dalheim, "Midlertidig ansettelse - tilkallingsvikarer, ekstrahjelp mv.", er det lagt til grunn at ansettelsesforholdet må ha en viss fasthet og varighet for å kunne gi grunnlag for fast ansettelse. I Fougner's artikkel "Læren om fast ansettelse ved varige behov", samt i Fougner mfl. "Arbeidsmiljøloven kommentarutgave" 2. utgave side 646 er det lagt til grunn at tilknytningskravet innebærer et krav om tilstrekkelig nærhet til oppgavene og "*en vurdering av om den aktuelle ansatte må anses som den best berettigede til å kunne anse arbeidet som sitt faste arbeid.*" Dette standpunktet kritiseres i Edvardsen "Retten til fast ansettelse", da han mener Fougner går for langt i sin definisjon av tilknytningskravet.

Retten finner det ikke nødvendig å gå nærmere inn på hvor mye som kan kreves i medhold av kravet om tilknytning til virksomheten. Etter rettens vurdering må Sommer uansett anses å ha tilstrekkelig tilknytning til det relevante virksomhetsområdet i NRK.

Retten har da lagt vekt på at Sommer hadde jobbet lenge i Østlandssendingen, i en periode på to og et halvt år, da arbeidsforholdet opphørte. Han jobbet også etter hvert forholdsvis mye, fra ca 25 % av full stilling de første månedene, og senere mellom 40 og 100 %. Videre vektlegges at han hadde en rekke forskjellige vikariater. Hans første ansettelsesavtale var en midlertidig kontrakt om tilkallingsvikariat, som han fikk etter å ha vært praktikant i Østlandssendingen under studiet. Dette tilkallingsvikariatet skulle i utgangspunktet vare i et halvt år. Underveis ble han tilbudt sitt første vikariat som skulle vare i underkant av 5 måneder. Vikariatet ble senere forlenget, men skal da ha vært for en annen person. Retten viser her til oversikten i tilsvaret. Da dette vikariatet gikk ut, fikk Sommer igjen en kontrakt om tilkallingsvikariat med varighet fra 1. januar 2012 til 30. juni 2012. Deretter fikk han et nytt kortvarig vikariat for en tredje person, som senere ble

forlenget to ganger, til 30. juni 2013. Ved den siste forlengelsen var vikariatet for en fjerde person. Sommer har således vekslet mellom å være tilkallingsvikar og å ha vikariater for forskjellige personer, av forskjellig lengde, i 2 ½ år.

Saken skiller seg dermed klart fra Borgarting lagmannsretts dom i LB-2004-99718, der to vikariater for to konkrete personer på til sammen 1 ½ år, ikke ble ansett tilstrekkelig til å gi fast ansettelse. Det samme gjelder Gulating lagmannsretts dom i LG-2002-1045, der et vikariat på i underkant av et år for to navngitte personer, heller ikke ble ansett tilstrekkelig.

Etter rettens vurdering bærer ansettelsesforholdet til Sommer preg av at han har dekket et vedvarende behov for ekstra arbeidskraft. Det gjelder ikke minst sett i lys av at arbeidsforholdet først ble etablert ved at Sommer fikk et tilkallingsvikariat. Slike vikariater skal dekke opp om et generelt behov for ekstra arbeidskraft på grunn av fravær ol. Retten påpeker videre at det synes å være vanlig at de midlertidige ansatte i NRK veksler mellom ulike vikarkontrakter på denne måten.

Det er ingen opplysninger som tilsier at det er andre midlertidig ansatte som ville hatt bedre prioritet til fast ansettelse enn Sommer, dersom en viss andel av vikarbruken i NRK anses å være lovlig. Retten finner det således ikke nødvendig å ta stilling til dette spørsmålet. Videre kan det etter rettens vurdering ikke vektlegges at andre midlertidig ansatte kan ha større tilknytning til avdelingene Nyhetsdivisjonen og Sport. Når de tre avdelingene skal vurderes samlet, må det være tilstrekkelig at Sommer har den nødvendige tilknytningen til en av disse avdelingene.

Samtlige kriterier etter grunnbemanningslæren er dermed tilstede.

Under hovedforhandlingen var det et tema om Sommer bevisst ble "luftet" da hans arbeidsforhold ikke ble videreført i NRK. Retten finner det ikke nødvendig å gå nærmere inn på dette her, da vilkårene for å gi Sommer fast ansettelse uansett anses å være oppfylt.

#### Følgen av fast ansettelse

Retten har kommet til at Sommer får medhold i at hans arbeidsforhold ble praktisert i strid med arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd. Etter rettens vurdering gjelder det fra han fikk sin første tilkallingskontrakt i desember 2010. Allerede da dekket han et fast og varig arbeidskraftbehov i NRK. Det følger da av arbeidsmiljøloven § 14-11 første ledd at det skal avsies dom for at det foreligger et fast arbeidsforhold.

Partene er enige i at arbeidsforholdet skal utgjøre 76 % av full stilling ved en dom om fast ansettelse, og retten legger det til grunn. Videre må ansettelsen innebære en plikt til å møte på tilkalling fra Sommers side, når det ikke er behov for hans arbeidskraft i lengre vikariater.

NRK har nedlagt en subsidiær påstand om at arbeidsforholdet må opphøre i medhold av arbeidsmiljøloven § 14-11 første ledd fra det tidspunktet retten bestemmer. Det følger av denne bestemmelsen at retten, i særlige tilfeller, kan bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter en avveining av partenes interesser, finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter.

Etter rettens vurdering vil det ikke være åpenbart urimelig å la arbeidsforholdet fortsette i denne saken. Det gjelder selv om NRK etter det opplyste har besluttet at antallet ansatte må reduseres med 100 årsverk i 2014. Retten bemerker at denne nedbemanningen ikke fremstår som spesielt dramatisk, sett i lys av at NRK har rundt 3500 ansatte. Det er for øvrig lite som tyder på at det ikke vil være behov for vikarer i tiden fremover, selv om nedskjæringen må antas å få en viss betydning for vikarbruken. Etter rettens vurdering er det rimelig at Sommer eventuelt vurderes på linje med andre ansatte i en prosess om nedbemanning.

#### Erstatning

Sommer har krevd erstatning for det tap han er påført ved å bli fratatt inntekt i perioden 1. august 2013 til domsavsigelsen. Videre har han krevd oppreisningserstatning.

I henhold til arbeidsmiljøloven § 14-11 annet ledd kan arbeidstaker kreve erstatning ved brudd på bestemmelsene om midlertid ansettelse. Erstatningen skal fastsettes "*til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgivers og arbeidstakers forhold og omstendighetene for øvrig*", jf. § 15-12 annet ledd. Utmålingen skal altså skje ut fra et bredt rimelighetskjønn.

I utgangspunktet skal tappt inntekt dekkes fullt ut, jf. Rt-2005-518 med videre henvisninger. Spørsmålet er om det skal gjøres fradrag for annen inntekt Sommer har hatt i den aktuelle perioden. I Rt-2005-518 slo Høyesterett fast at det i utgangspunktet ikke skal gjøres fradrag for annet inntekt. Videre uttalte Høyesterett:

I hvert fall som et utgangspunkt må det gjøres unntak for tilfeller der arbeidstakeren kommer i en fast og ordnet arbeidssituasjon i en stor del av den tiden han er ute av den opprinnelige stillingen. Dette er situasjonen i vår sak. Utgangspunktet må da være at det gjøres fradrag krone for krone.

Sommer hadde oppdrag som selvstendig næringsdrivende for Norsk Fjernsyn AS, der han fakturerte 40.000 kroner i måneden, fra august og ut oktober 2013. Han var deretter uten arbeid i to måneder. Fra 2. januar 2014 har han igjen hatt jobb i Norsk Fjernsyn AS, i et engasjement som skal vare frem til 3. juni 2014. Retten forstår det slik at dette er full tids engasjementer. Etter rettens vurdering må disse engasjementene vurderes som en "fast og ordnet arbeidssituasjon" i de aktuelle periodene. Videre finner retten at engasjementene, både samlet sett og isolert sett, har vart i en stor del av tiden Sommer har vært ute av stillingen i NRK. Sommer har kun vært uten arbeid i to av åtte måneder, og engasjementet

han har i Norsk Fjernsyn AS er fortsatt pågående i flere måneder fremover. Retten finner derfor at det skal gjøres fradrag for inntekten Sommer har hatt fra sitt engasjement i Norsk Fjernsyn AS.

Det er ikke gjort rede for godtgjørelsen som Sommer mottar i sitt nåværende engasjement. Retten legger til grunn at den er på tilsvarende nivå som i høst. Retten legger videre til grunn at den lønnen Sommer kan ta ut som selvstendig næringsdrivende, minst tilsvarende den han ellers ville hatt i NRK. Sommer tilkjennes således kun erstatning for økonomisk tap for de to månedene han var arbeidsledig.

Sommers månedslønn var på kr 34 274,20 da hans arbeidsforhold opphørte i NRK. Lønnen reflekterte da en 100 % stilling. Når Sommer anses fast ansatt i 76 % stilling, utgjør månedslønnen kr 26 048,39. Erstatning for tapt arbeidsinntekt i to måneder utgjør da kr 52 096,78.

I tillegg finner retten at Sommer skal tilkjennes erstatning for ikke-økonomisk skade. En uberettiget avslutning av et arbeidsforhold er en stor belastning for arbeidstaker. Det gjelder også i en sak som denne, der Sommer hadde forskjellige vikariater, og således må ha tenkt at arbeidsforholdet kunne bli avsluttet. Retten vektlegger videre at Sommers jobb i NRK var hans eneste inntekt, og at det hadde vært det i lengre tid. Han fikk gode tilbakemeldinger på sitt arbeid, og hadde ikke forutsett at arbeidsforholdet ville opphøre slik det gjorde. Videre har Sommer vært i en usikker situasjon med hensyn til jobb og inntekt etter at arbeidsforholdet ble avsluttet. Det gjelder særlig de to månedene han var uten noen som helst inntekt.

Det er ikke et vilkår for å tilkjenne erstatning for ikke-økonomisk skade at arbeidsgiver har opptrådt kritikkverdig, men slik opptreden kan likevel tillegges vekt i utmålingen av oppreisningserstatningen. I denne saken vil ikke arbeidsgivers opptreden tillegges særlig vekt. Etter rettens vurdering er det ikke bevist at NRK har opptrådt kritikkverdig ovenfor Sommer i tilknytning til at arbeidsforholdet opphørte, utover det forholdet at dette var urettmessig i seg selv. Retten påpeker at Sommer ble varslet i god tid om at vikariatet han hadde våren 2013 ikke ville bli forlenget ettersom mange faste ansatte i Østlandssendingen skulle komme tilbake fra permisjoner. Han fikk også beskjed om at det var usikkerhet rundt mulighetene for tilkallingsvikariater. Videre er det etter rettens syn ikke sannsynliggjort at han bevisst ble "luftet" fra Østlandssendingen, ettersom det faktisk ble kuttet ned på antallet vikarer i denne avdelingen høsten 2013. Utvelgelsen av de som fikk nye vikariater synes å være basert på grundige vurderinger. Det er således ikke sannsynliggjort at Sommers arbeidsforhold ble avsluttet fordi han hadde vært for lenge i NRK. Når det er sagt, kan det heller ikke utelukkes at det var en del av vurderingen.

Etter en samlet vurdering finner retten at oppreisningserstatningen skal fastsettes til 30 000 kroner. Sommer tilkjennes således kr 82 096 i erstatning.

### Begjæring om gjeninntreden

Sommer har begjært midlertidig avgjørelse om gjeninntreden etter arbeidsmiljøloven § 15-11 tredje ledd. Etter denne bestemmelsen er midlertidig ansatte ikke vernet av hovedregelen om rett til å fortsette i stillingen til tvisten er rettskraftig avgjort. Retten kan likevel, etter krav fra arbeidstakeren, bestemme at en midlertidig ansatt kan fortsette i stillingen.

I lovens forarbeider, i Ot.prp.nr.50 (1993-1994) side 237, er det gitt følgende uttalelse om vurderingstemaet etter denne bestemmelsen:

"Midlertidig tilsatte foreslås unntatt fra retten til å stå i stillingen til tvisten er rettskraftig avgjort. Slike tilsatte skal likevel kunne be om rettens kjennelse for å stå i stillingen. Slik kjennelse vil være aktuelt å avsi når det er åpenbart at det foreligger en midlertidig tilsetning i strid med § 58 A[nåværende § 14-9]."

I Rt-1998-1063, der det var tvist om en midlertidig ansatts rett til å stå i stillingen, uttalte Høyesterett som følger:

"Utvalget forstår lagmannsretten slik at det legges til grunn at arbeidstakeren har en klar bevisbyrde for at det ikke foreligger en gyldig midlertidig tilsetning. Dette er ikke i strid med den retningslinje som er kommet til uttrykk i lovforarbeidene. Men utvalget tilføyer at det på den annen side må kreves at arbeidsgiverens anførsler, om de er riktige, innebærer at vilkårene for midlertidig tilsetning kan være oppfylt, med andre ord at tilsetningen ikke åpenbart er ulovlig."

I Rt-2005-1395 viste Høyesterett til uttalelsen i lovforarbeidene og i Rt-1998-1063, og konkluderte med at det viktigste vurderingstemaet ved spørsmål om den midlertidig tilsatte skal kunne fortsette i stillingen under sakens gang, er "*hvorvidt det har sannsynligheten for seg at den midlertidige ansettelsen er ulovlig*". Det fremgår ikke at Høyesterett med dette har ment å fravike avgjørelsen i Rt-1998-1063, eller uttalelsen i lovens forarbeider.

Retten viser videre til Fougner mfl. "Arbeidsmiljøloven kommentarutgave" 2. utgave side 843, der det sies at det vil være naturlig å la arbeidstaker fortsette i stillingen dersom retten finner det "*åpenbart at det faktisk foreligger et fast løpende arbeidsforhold*", eller dersom retten kommer til at arbeidsgiver på illojal måte har benyttet midlertidighet for å omgå stillingsvernet.

Etter rettens vurdering er det ikke åpenbart, eller klart, at Sommers midlertidige ansettelsesforhold i NRK var ulovlig. Retten påpeker at saken har reist flere rettslige og faktiske spørsmål, herunder vedrørende avgrensning av det aktuelle virksomhetsområdet, vedrørende fravær samt vedrørende NRKs bruk av vikarer. Retten finner videre at vilkårene for midlertidig ansettelse kan være oppfylt dersom NRKs anførsler legges til grunn. Det er ikke bevist at NRK på illojal måte har benyttet midlertidighet for å omgå



stillingsvern i Sommers tilfelle. Etter rettens vurdering må tvisten derfor anses som velbegrunnet knyttet til vilkårene om midlertidighet.

Lovens hovedregel skal da få anvendelse. Det innebærer at Sommer, som midlertidig ansatt, ikke har rett til å stå i stillingen inntil saken er rettskraftig avgjort.

#### Saksomkostninger

Saksøker har fått medhold i det vesentlige i det som er hovedsaken. Det sentrale i saken har vært spørsmålet om Sommer har vært lovlig midlertidig ansatt. Her har saksøker vunnet frem fullt ut. Saksøker har også fått tilkjent erstatning, selv om beløpet er lavere enn det som ble anført fra hans side. Saksøker har etter dette krav på saksomkostninger etter hovedregelen i tvisteloven § 20-2. Retten kan ikke se at unntaksbestemmelsene i tvisteloven §§ 20-2 tredje ledd, 20-3 eller 20-4 kommer til anvendelse.

I den midlertidige avgjørelsen om gjeninntreden har saksøkte vunnet frem fullt ut og har krav på saksomkostninger etter hovedregelen i tvisteloven § 20-2. Retten finner ikke at unntaksbestemmelsene det er vist til over, får anvendelse her.

Advokat Skaslien har fremlagt omkostningsoppgave på til sammen 99 500 kroner, hvorav 2000 kroner utgjør kopieringskostnader, og det resterende er for salær. Advokat Steenbuchs omkostningsoppgave er på 100 400 kroner, hvorav 1000 kroner utgjør kopieringskostnader, og det resterende er for salær.

Det er ikke spesifisert hvor store kostnader som er påløpt i forbindelse med den delen av saken som gjelder midlertidig avgjørelse om gjeninntreden. Kostnadene må derfor fastsettes skjønnsmessig. Retten vektlegger her at spørsmålet om gjeninntreden ble behandlet svært kort under hovedforhandlingen, og det er heller ikke behandlet i særlig omfang i forkant av hovedforhandlingen. Retten fastsetter etter dette kostnadene til 1500 kroner av samlet salær for hver av prosessfullmektigene.

Saksøker tilkjennes etter dette 98 000 kroner i saksomkostninger i hovedsaken. Saksøkte tilkjennes 1500 kroner i saken om gjeninntreden. Retten finner at disse kostnadene er rimelige og har vært nødvendige.

Dommen er enstemmig.

## **DOMSSLUTNING**

1. Petter Sommer er fast ansatt som journalist i Norsk rikskringkasting AS i 76 % av full stilling.
2. Norsk rikskringkasting AS betaler til Petter Sommer erstatning med 82 096 – åttitotusenogtittiseks – kroner – og 78 - syttiåtte – øre innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse.
3. Norsk rikskringkasting AS betaler til Petter Sommer saksomkostninger med 98 000 – nittiåttetusen – kroner innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse.

## **SLUTNING I KJENNELSE**

1. Begjæring om gjeninntreden tas ikke til følge.
2. Petter Sommer betaler til Norsk rikskringkasting AS saksomkostninger med 1500 – ettusenfemhundre – kroner innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse.

Retten hevet

Anne Frøshaug

Steinar Burås

Martin Stølevik

Rettledning om ankeadgangen i sivile saker vedlegges.

## Rettledning om ankeadgangen i sivile saker

Reglene i tvisteloven kapitler 29 og 30 om anke til lagmannsretten og Høyesterett regulerer den adgangen partene har til å få avgjørelser overprøvd av høyere domstol. Tvisteloven har noe ulike regler for anke over dommer, anke over kjennelser og anke over beslutninger.

Ankefristen er én måned fra den dagen avgjørelsen ble forkynt eller meddelt, hvis ikke noe annet er uttrykkelig bestemt av retten. Ankefristen avbrytes av rettsferien. Rettsferie er følgende: Rettsferiene varer fra og med siste lørdag før palmesøndag til og med annen påskedag, fra og med 1. juli til og med 15. august og fra og med 24. desember til og med 3. januar, jf domstoloven § 140.

Den som anker må betale behandlingsgebyr. Den domstolen som har avsagt avgjørelsen kan gi nærmere opplysning om størrelsen på gebyret og hvordan det skal betales.

### Anke til lagmannsretten over dom i tingretten

Lagmannsretten er ankeinstans for tingrettens avgjørelser. En dom fra tingretten kan ankes på grunn av feil i bedømmelsen av faktiske forhold, rettsanvendelsen, eller den saksbehandlingen som ligger til grunn for avgjørelsen.

Tvisteloven oppstiller visse begrensninger i ankeadgangen. Anke over dom i sak om formuesverdi tas ikke under behandling uten samtykke fra lagmannsretten hvis verdien av ankegenstanden er under 125 000 kroner. Ved vurderingen av om samtykke skal gis skal det blant annet tas hensyn til sakens karakter, partenes behov for overprøving, og om det synes å være svakheter ved den avgjørelsen som er anket eller ved behandlingen av saken.

I tillegg kan anke – uavhengig av verdien av ankegenstanden – nektes fremmet når lagmannsretten finner det klart at anken ikke vil føre fram. Slik nekting kan begrenses til enkelte krav eller enkelte ankegrunner.

Anke framsettes ved skriftlig ankeerklæring til den tingretten som har avsagt avgjørelsen. Selvprosederende parter kan inngi anke muntlig ved personlig oppmøte i tingretten. Retten kan tillate at også prosessfullmektiger som ikke er advokater inngir muntlig anke.

I ankeerklæringen skal det særlig påpekes hva som bestrides i den avgjørelsen som ankes, og hva som i tilfelle er ny faktisk eller rettslig begrunnelse eller nye bevis.

Ankeerklæringen skal angi:

- ankeinstansen
- navn og adresse på parter, stedfortredere og prosessfullmektiger
- hvilken avgjørelse som ankes
- om anken gjelder hele avgjørelsen eller bare deler av den
- det krav ankesaken gjelder, og en påstand som angir det resultatet den ankende parten krever
- de feilene som gjøres gjeldende ved den avgjørelsen som ankes
- den faktiske og rettslige begrunnelse for at det foreligger feil
- de bevisene som vil bli ført
- grunnlaget for at retten kan behandle anken dersom det har vært tvil om det
- den ankende parts syn på den videre behandlingen av anken

Anke over dom avgjøres normalt ved dom etter muntlig forhandling i lagmannsretten. Ankebehandlingen skal konsentreres om de delene av tingrettens avgjørelse som er omtvistet og tvilsomme når saken står for lagmannsretten.

#### Anke til lagmannsretten over kjennelser og beslutninger i tingretten

Som hovedregel kan en *kjennelse* ankes på grunn av feil i bevisbedømmelsen, rettsanvendelsen eller saksbehandlingen. Men dersom kjennelsen gjelder en saksbehandlingsavgjørelse som etter loven skal treffes etter et skjønn over hensiktsmessig og forsvarlig behandling, kan avgjørelsen for den skjønnsmessige avveiningen bare angripes på det grunnlaget at avgjørelsen er uforsvarlig eller klart urimelig.

En *beslutning* kan bare ankes på det grunnlaget at retten har bygd på en uriktig generell lovforståelse av hvilke avgjørelser retten kan treffe etter den anvendte bestemmelsen, eller på at avgjørelsen er åpenbart uforsvarlig eller urimelig.

Kravene til innholdet i ankeerklæringen er som hovedregel som for anke over dommer.

Etter at tingretten har avgjort saken ved dom, kan tingrettens avgjørelser over saksbehandlingen ikke ankes særskilt. I et slikt tilfelle kan dommen isteden ankes på grunnlag av feil i saksbehandlingen.

Anke over kjennelser og beslutninger settes fram for den tingretten som har avsagt avgjørelsen. Anke over kjennelser og beslutninger avgjøres normalt ved kjennelse etter ren skriftlig behandling i lagmannsretten.

#### Anke til Høyesterett

Høyesterett er ankeinstans for lagmannsrettens avgjørelser.

Anke til Høyesterett over *dommer* krever alltid samtykke fra Høyesteretts ankeutvalg. Slikt samtykke skal bare gis når anken gjelder spørsmål som har betydning utenfor den foreliggende 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 til behandling anker over *kjennelser og beslutninger* dersom de ikke reiser spørsmål av betydning utenfor den foreliggende saken, og heller ikke andre hensyn taler for at anken bør prøves, eller den i det vesentlige 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 kjennelse og beslutninger avgjøres normalt etter skriftlig behandling i Høyesteretts ankeutvalg.