



NEDRE TELEMARK TINGRETT

DOM

Avsagt: 14.02.2020 i Nedre Telemark tingrett, Skien

Saksnr.: 19-036059TVI-NETE

Rettsens leder: Dommerfullmektig med alm. bem. av 2.9.2019
Nina Elisabeth Wilborn

Meddommere: HR-sjef Oppførings-ansvarlig
Tone-Anne Alvestad
Kenneth Solheim

Saken gjelder: Oppsigelse i arbeidsforhold

mot

Vy Buss AS

Advokat Marit Håvemoen

Advokat Simen Smeby Lium

DOM

Saken gjelder oppsigelse i arbeidsforhold. Hovedspørsmålet i saken er om oppsigelsen av (heretter benevnt) er saklig begrunnet og dermed gyldig. Bedriften, Vy Buss AS (tidligere Nettbuss AS, heretter benevnt «Vy Buss»), har fremsatt krav om at arbeidsforholdet skal opphøre uavhengig av om oppsigelse kjennes saklig eller ikke. har på sin side fremmet krav om oppreisningserstatning.

Framstilling av saken

. Han ble ansatt i Vy Buss AS i 2001 som helgesjåfør. Han er i dag ansatt i 20% stilling, med helgeskift annenhver helg. Han har lang erfaring som bussjåfør. Frem til 2015 hadde han to andre arbeidsgivere. Siden 2015 har Vy Buss vært hans eneste arbeidsgiver. Høsten 2018 påbegynte han heltidsstudier i økonomi ved .

Vy Buss AS er et heleid datterselskap i Vy-konsernet (tidligere NSB). Selskapet driver bussvirksomhet etter anbud på vegne av fylkeskommuner. I tillegg drifter selskapet kommersiell virksomhet i form av ekspressbuss. Hovedkontoret ligger i Oslo. Selskapet er inndelt i flere avdelinger, hvorav er ansatt i Vy Buss Grenland. Avdelingen i Grenland består av om lag 230 sjåførere, fire ansatte i administrasjon og enkelte andre støttefunksjoner.

ble først sagt opp av selskapet den 29. september 2015. Den gang var oppsigelsen begrunnet i virksomhetens forhold. anla sak mot Vy Buss, med påstand om at oppsigelsen var ugyldig. Saken ble forlikt ved forliksavtale mellom partene datert 25. juli 2016, hvor det blant annet fremgår:

- «1. Bedriften trekker oppsigelsen.
2. Bedriften betaler oppreisning på kr. 20.000,- som følge av den merbelastning som er påført ved gjennomførte oppsigelsesprosessen. (...)
3. Ved oppfyllelsen av denne forliksavtalen er ethvert mellomværende mellom partene i anledning av sak 15-197631TVI-NETE ved Nedre Telemark tingrett å anse for opp- og avgjort.»

I etterkant av forliksavtalen sendte Vy Buss et brev til , datert 26. oktober 2016. Brevet omhandler interne retningslinjer i selskapet. Partene er uenige om den nærmere betydningen av brevets innhold for denne saken, og vil behandles nærmere av retten under.

Den foreliggende saken gjelder en oppsigelse av arbeidsforhold i Vy buss datert 12. november 2018. Grunnlaget for denne oppsigelsen er arbeidstakers forhold.

Bakgrunnen for oppsigelsen er først og fremst forhold i forbindelse med kontroll av førerkort høsten 2018. Vy Buss har likevel også anført forhold som ligger forut for oppsigelsessaken i 2015 og frem til høsten 2018 som begrunnelse for oppsigelsen. Retten vil derfor komme nærmere tilbake betydningen av oppsigelsessaken fra 2015 og brevet fra 2016 i relasjon til denne saken.

ble den 5. oktober 2018 innkalt til drøftelsesmøte etter arbeidsmiljøloven § 15-1. Brevet ble sendt rekommandert, og det fremgår av brevet at drøftelsesmøtet ville finne sted den 22. oktober 2018. Den 22. oktober tok kontakt med assisterende avdelingsleder i Vy Buss, , og informerte om at han ikke hadde mottok brevet før samme dag. Det ble derfor avtalt nytt drøftelsesmøte den 9. november 2018.

Drøftelsesmøtet ble avholdt den 9. november. Utover , var også tillitsvalgte til stede. Fra Vy Buss møtte og , HR-sjef i Vy Buss.

ble deretter meddelt oppsigelsen som nevnt den 12. november 2018. Den 27. november 2018 sendte tillitsvalgte i NTF, , brev med krav om forhandlinger. Det ble samtidig bedt om skriftlig begrunnelse for oppsigelsen, jf. arbeidsmiljøloven § 15-4 tredje ledd.

Det er på det rene at skriftlig begrunnelse ikke ble oversendt fra Vy Buss i forkant av forhandlingsmøtet. Retten bemerker i den forbindelse at det er uenighet mellom partene hva som er den nærmere begrunnelsen for oppsigelsen. Dette er et tema retten vil komme tilbake til. Retten vil da også komme nærmere inn på hendelsesforløpet som lå til grunn for oppsigelsen.

Forhandlingsmøtet ble avholdt den 8. januar 2019. Til stede var , , og .

Stevning ble tatt ut for Nedre Telemark tingrett den 5. mars 2019. Vy Buss innga tilsvarende den 29. mars 2019.

Hovedforhandling ble avholdt 15. – 16. januar 2020. Partene forklarte seg, i tillegg til tre vitner. Det ble foretatt slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken.

har i hovedsak gjort gjeldende:

Oppsigelsen er usaklig etter arbeidsmiljøloven § 15-7 første ledd, og må kjennes ugyldig etter arbeidsmiljøloven § 15-12 første ledd. Oppsigelsen bygger på feil faktum, feil juss og

feil ved saksbehandlingen. Arbeidsgiver har bevisbyrden og tvilsrisikoen for at oppsigelsen er saklig.

Vy Buss redegjorde ikke skriftlig for begrunnelsen i forkant av forhandlingsmøtet, slik de ble bedt om fra tillitsvalgte . Vy Buss har brakt inn nye forhold som begrunnelse for oppsigelsen etter at oppsigelsen ble gitt. Dette får betydning for saklighetsvurderingen.

De forhold som er påberopt av Vy Buss er hverken isolert eller samlet tilstrekkelig for at oppsigelsen er saklig. Under enhver omstendighet vil oppsigelse være en uforholdsmessig reaksjon.

har ikke mottatt skriftlig advarsel om brudd på interne retningslinjer. Brevet fra 26. oktober 2016 er ikke å anse som noe annet enn en redegjørelse for de generelle retningslinjer som gjelder for alle ansatte i Vy Buss. Dette gjelder særlig når brevet ble sendt etter at Vy Buss hadde trukket oppsigelsen av fra 29. september 2015 og tilkjent oppreisningserstatning.

har ikke brutt interne retningslinjer fastsatt av Vy Buss. Det foreligger ingen skriftlige rutiner som pålegger å inngi kopi av førerkortet. Slik kopi er i strid med sjåførhåndboken, og er uansett i strid med personopplysningsloven. Vy Buss har også et medansvar for at førerkortet ikke ble kontrollert. Vy Buss kunne selv enkelt ha sjekket at hadde gyldig førerkort, og kunne ha møtt opp innenfor arbeidstid for å gjennomføre kontrollen.

har heller ikke brutt interne retningslinjer om å være tilgjengelig for arbeidsgiver. har en mobiltelefon hvor han ikke mottar tekstmeldinger. Vy Buss har ikke stilt mobiltelefon til rådighet for . Vy Buss kan derfor ikke kreve at han kommuniserer med dem via tekstmeldinger. har vært tilgjengelig på andre kommunikasjonsmetoder.

De etterfølgende forhold som er påberopt av Vy Buss leder heller ikke til at oppsigelsen er saklig. Det stilles strenge krav for å vektlegge etterfølgende forhold. Vy Buss har bevisbyrden for at slike forhold er reelle og av lik karakter som det oppsigelsen bygger på. Bevisbyrden er ikke oppfylt i saken.

Vy Buss har ikke vektlagt individuelle forhold hos . er over 60 år gammel og har vært i bedriften i nærmere 20 år. Inntekten fra Vy Buss er hans eneste inntektskilde.

Oppsigelsen har medført en betydelig merbelastning for . Dette er også den andre oppsigelsessaken mot ham. krever erstatning etter arbeidsmiljøloven §

15-12 annet ledd. Retten må foreta en skjønnsmessig vurdering av erstatningens størrelse, men denne bør ligge på minimum 100.000 kroner.

Vilkårene for opphør av arbeidsforholdet etter arbeidsmiljøloven § 15-12 første ledd andre setning er ikke oppfylt. Det vil ikke være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter. Regelen er en snever unntakshjemmel.

har nedlagt slik påstand:

I hovedsaken:

1. Oppsigelsen av _____ kjennes ugyldig.
2. Vy Buss v/styrets leder dømmes til å betale _____ erstatning etter rettens skjønn med tillegg av forsinkelsesrente etter forsinkelsesrente fra forfall til betaling skjer.

I kravet om opphør:

Kravet fra Vy Buss AS om at arbeidsforholdet opphører, forkastes.

I begge tilfeller:

Vy Buss AS v/styrets leder dømmes til å betale sakskostnadene.

Vy Buss har i hovedsak gjort gjeldende:

Oppsigelsen er saklig og gyldig. _____ fikk med brevet datert 26. oktober 2016 et eksplisitt pålegg som har likhetstrekk med en advarsel. _____ har likevel over tid brutt interne retningslinjer i Vy Buss på en slik måte at enhver tillit til ham har bortfalt. Saksbehandlingen har vært fullt ut forsvarlig.

Begrunnelsen for oppsigelsen er manglende etterlevelse av interne retningslinjer. Dette var også grunnlaget for oppsigelsestidspunktet. _____ brøt retningslinjene for kontroll av førerkortet første gang i 2015. Med brevet fra oktober 2016 fikk han et eksplisitt pålegg om å forholde seg til interne retningslinjer. Det må uansett være helt åpenbart at Vy Buss som arbeidsgiver har anledning til å gi slikt pålegg. Med brevet ble _____ gjort oppmerksom på hvilke konsekvenser brudd på disse retningslinjene kunne medføre, og har slik sett likhetstrekk til advarsler.

Vy Buss' interne retningslinjer for kontroll av førerkortet innebærer at arbeidstakeren skal fremlegge førerkortet for rette vedkommende i Vy Buss, og at det gjøres en kopi.

_____ etterkom ikke denne klare instruksjonen fra sin arbeidsgiver. _____ har gitt

ulike forklaringer for hvorfor han ikke gjennomførte kontrollen, uten at noen av disse kan lede frem. Vy Buss må kunne forvente at [redacted] selv tok initiativ til å gjennomføre kontrollen, og om nødvendig benyttet seg av egen fritid. I det minste må [redacted] selv ha ansvar for å komme opp med løsninger.

[redacted] har også brutt interne retningslinjer for kommunikasjon. Dette var et tema også i brevet fra 2016. Det er fullstendig fravær av fornuftig kommunikasjon mellom [redacted] og Vy Buss. Dette skyldes forhold på [redacted] side. Han tar ingen initiativ selv til å avklare hvordan Vy Buss kan kommunisere med ham. [redacted] har ikke gitt beskjed til Vy Buss om at han ikke mottar tekstmeldinger. Overfor [redacted] har det vært helt nødvendig benytte seg av rekommanderte brev. Likevel henter han heller ikke disse i tide. Det er uforutsigbart for Vy Buss hvilken informasjon [redacted] får med seg.

[redacted] opptreden høsten 2018 omkring kontroll av førerkortet, og kommunikasjonen i den forbindelse, er å anse som ordrenekt. Konsekvensen av dette er at enhver tillit til [redacted] har bortfalt. Vilkårene for at slik ordrenekt gir saklig grunn for oppsigelse er oppfylt. Anførselen om at retningslinjen er i strid med personopplysningsloven kan ikke føre frem. [redacted] hadde uansett en resignasjonsplikt, dersom han mente retningslinjen ikke var legitim.

Individuelle forhold hos [redacted] fører ikke til at oppsigelsen er en urimelig reaksjon. Forhold på arbeidstakers side har mindre vekt ved oppsigelse begrunnet i arbeidstakers forhold. [redacted] har 20 % stilling og en svak tilknytning til arbeidsplassen. Økonomistudier er hans hovedbeskjeftigelse. Han har selv vært villig til å stå uten inntekt ved at han søkte om studiepermisjon fra Vy Buss.

Etterfølgende omstendigheter anføres som støttemoment for oppsigelsens saklighet. Disse forholdene er sannsynliggjort, og underbygger grunnlaget for bortfall av tillit.

Subsidiært, dersom retten kommer til at oppsigelsen er ugyldig, bes det om at arbeidsforhold skal opphøre etter arbeidsmiljøloven § 15-12 første ledd andre setning. Det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter. Tilliten mot [redacted] har bortfalt. [redacted] har en lav stillingsandel. Til tross for dette bruker Vy Buss unødvendig mye tid og ressurser på å følge opp at han følger interne retningslinjer. Vurderingen skal gjøres på domstidspunktet. De etterfølgende forholdene som er anført er derfor relevante, og må lede til at arbeidsforholdet opphører.

Når det gjelder kravet om erstatning, har oppsigelsen ikke medført unormal belastning for [redacted]. Saksbehandlingsreglene har vært fulgt. [redacted] er også selv å bebreide for de forhold som ligger til grunn for oppsigelsen.

Vy Buss AS har nedlagt slik påstand:

Prinsipalt:

Vy Buss AS frifinnes

Subsidiært:

Arbeidsforholdet til _____ i Vy Buss AS opphører på det tidspunkt retten fastsetter.

I begge tilfeller:

Vy Buss tilkjennes sakskostnader.

Rettsens vurdering

Sakens hovedspørsmål er om oppsigelsen av _____ er i strid med arbeidsmiljøloven § 15-7 første ledd og derved som utgangspunkt ugyldig. Dersom retten kommer til at oppsigelsen er ugyldig, må retten vurdere om _____ har krav på oppreisningserstatning og om arbeidsforholdet likevel skal opphøre.

Det er i gjeldende rett etablert en høy terskel for at en oppsigelse skal anses saklig begrunnet etter arbeidsmiljøloven § 15-7. I Rt-2009-685 avsnitt 52 fremgår det:

«Med utgangspunkt i oppsigelsesgrunnlaget og arbeidsavtalen gir bestemmelsen anvisning på en konkret skjønnsmessig avveiing av virksomhetens og den ansattes interesser. Spørsmålet er om det etter en samlet avveiing av begge parter behov, anses rimelig og naturlig at arbeidsforholdet bringes til opphør. Terskelen for å si opp en ansatt er høy, og arbeidsgiver må kunne vise til gode grunner.»

Domstolene har full prøvingsrett i oppsigelsessaker etter arbeidsmiljøloven. Retten kan prøve om oppsigelsen bygger på et riktig og fyllestgjørende faktisk grunnlag, om regelen er riktig anvendt i det konkrete tilfellet, om begrunnelsen bygger på relevante argumenter og om vurderingen har tilstrekkelig bredde, jf. Rt-1984-1058. Retten kan også prøve om oppsigelsen er en rimelig reaksjon.

Arbeidsgiver har bevisbyrden for at de faktiske forhold som oppsigelsen bygger på, er korrekte. Beviskravet er alminnelig sannsynlighetsovervekt.

Prøvingen skal skje med utgangspunkt i forholdene på oppsigelsestidspunktet. Etterfølgende forhold kan få betydning ved vurderingen dersom de belyser grunnlaget for

oppsigelsen, se blant annet Jakhelln m.fl. (red.), Arbeidsmiljøloven med kommentarer, 4. utg. (2017), side 114.

Som nevnt innledningsvis, er partene uenige om hva som er begrunnelsen for oppsigelsen. Retten vil derfor først ta stilling til dette spørsmålet, da dette danner rammer for rettens prøving.

Nærmere om begrunnelsen for oppsigelsen

Vy Buss har påberopt manglende etterlevelse av interne retningslinjer over tid som begrunnelse for oppsigelsen. Retten mener ut fra bevisførselen i saken at dette også var de omstendighetene som var motiverende på oppsigelsestidspunktet, jf. Rt-1996-1401.

Det er på det rene at [redacted] ikke mottok noen skriftlig begrunnelse i forkant av forhandlingsmøtet, selv om dette var krevd, jf. arbeidsmiljøloven § 15-4 tredje ledd. Dette er uheldig. Basert på det som fremgår av bevisførselen om drøftelsesmøtet og forhandlingsmøtet, er retten likevel ikke i tvil om at oppsigelsen også på oppsigelsestidspunktet var begrunnet i manglende overholdelse av interne retningslinjer og instruksjer fra Vy Buss.

Ordbruken som benyttes for dette har variert noe under prosessen. [redacted] har imidlertid forklart at saken om førerkortet var hovedtema i møtet, men at Vy Buss også viste til brudd på flere retningslinjer. Dette dreide seg om sjåføroppgjør, konto for lønnsutbetaling og at [redacted] var vanskelig å få tak i og kommunisere med. Brudd på interne retningslinjer var altså et tema allerede i drøftelsesmøtet. Retten mener dette også kommer til uttrykk i protokollen fra drøftelsesmøtet. Det tydeliggjøres ytterligere i protokollen fra forhandlingsmøtet, som retten mener er dekkende for hva som var begrunnelsen på oppsigelsestidspunktet.

Retten mener derfor Vy Buss har sannsynliggjort at brudd på interne retningslinjer var motiverende for oppsigelsen. Retten bemerker likevel at anførselen fra Vy Buss for retten har dreid seg om «ordrenekt». Denne ordbruken fremgår ikke av protokollene. Retten forstår likevel dette som en del av Vy Buss' anførsel om manglende etterlevelse av interne retningslinjer, i den forstand at den manglende etterlevelsen har vært bevisst.

Hvorvidt oppsigelsen av [redacted] er saklig begrunnet

Retten har kommet til at [redacted] har brutt interne retningslinjer for kommunikasjon. Når det gjelder spørsmålet om [redacted] har utvist ordrenekt som danner saklig grunn for oppsigelse, samt den konkrete interesseavveiningen av oppsigelsens saklighet, har retten delt seg i et flertall og et mindretall.

Flertallet har kommet til at omstendighetene i saken ikke tilsier at terskelen for at oppsigelsen er saklig er nådd. Rettens vurderinger om brudd på interne retningslinjer for både kommunikasjon og kontroll av førerkort, har relevans for flertallets vurdering om at skal tilkjennes oppreisningserstatning. Av den grunn har retten funnet det nødvendig å redegjøre nærmere for hvordan retten har vurdert de konkrete brudd på interne retningslinjer som er anført i saken.

Brudd på interne retningslinjer forut for oppsigelsen i 2015

Vy Buss har vist til brudd på interne retningslinjer forut for oppsigelsessaken i 2015 som deler av begrunnelsen for oppsigelsen av arbeidsforhold. Partene forlikte den forrige oppsigelsessaken ved forliket av 25. juli 2016. Med dette ble denne saken minnelig avgjort mellom partene. Retten har vanskelig for å se hvordan de problemene med som angivelig ble tatt i opp i denne oppsigelsessaken kan få direkte betydning i foreliggende sak. Forholdene ligger uansett flere år tilbake i tid. Bevisbildet er også uklart, og de konkrete forholdene som ble tatt er ikke tilstrekkelig opplyst til at retten kan legge de til grunn.

Det fremstår likevel klart at forhold til interne retningslinjer ble eksplisitt presisert overfor med brevet som ble sendt til i oktober 2016. Brevet lyder slik:

Vedrørende stilling som sjåfør – retningslinjer

Vi viser til forlikavtale datert 25. juli 2016 og forutgående korrespondanse. Vi er glade for at vi har lagt saken bak oss og kan se framover. Som varslet ser Nettbuss det nødvendig å understreke en del retningslinjer som gjelder for alle ansatte sjåførere i selskapet. Mange av disse retningslinjene er fastsatt i sjåførhåndboken:

- Sjåførhåndbok skal innleveres til oppdatering. Ved endringer.
- Bruk og uttak av uniform skal skje i henhold til uniformsreglementet og retningslinjene for dette.
- Samtlige sjåførere forutsettes å ha gode informasjonsrutiner. Dette innebærer blant annet at man skal lese post i posthyller, beskjeder på infoskjerm og Intranett, følge med på oppdateringer i sjåførhåndboken og delta på sjåførmøter.
- Man må lese og forholde seg til skiftplan og tilhørende rutiner.
- Man må følge rutiner for avløserbil, som kun skal brukes til avløsning.
- Arbeidsgiver må holdes oppdatert på endringer i kontaktinformasjon, herunder telefonnummer og adresse, samt kontonummer.
- Samtlige sjåførere må ha lønnskonto for å få utbetalt lønn.
- Man må følge rutiner for melding til melde driftssentralen om forsinkelser eller avvik i rute slik at arbeidsgiver kan loggføre dette.

- Eventuelle problemer knyttet til uttak/innsett/bytte av buss skal meldes umiddelbart, så arbeidsgiver kan løse/logge saken.
- Ved skade på buss/avløserbil skal dette meldes umiddelbart. Dette gjelder også når man oppdager andres skade.
- Ved eventuell sykdom skal arbeidstaker bidra med dialog om restarbeidsevne og tilrettelegging.
- Ved eventuell sykdom skal arbeidstaker møte til oppfølgingsamtale og dialogmøte med arbeidsgiver.
- Samtlige sjåførere må følge oppgjør rutiner.
- Samtlige sjåførere må følge rutiner og frister ved søknad om utlyste skift og turnuser.
- Man plikter å gi arbeidsgiver oppdatert kopi av førerkort og kjøreseddel minst en gang per år. Ved eventuelle fornyelser og endringer av nevnte dokumenter skal arbeidsgiver ha kopi.

Vi forutsetter at ovennevnte retningslinjer etterleves. I motsatt fall vil brudd bli fulgt opp på vanlig måte.

Brevet ga tydelig pålegg om å forholde seg lojalt til interne retningslinjer. har forklart at det har vært problemer knyttet til samarbeid og kommunikasjon med også etter at dette brevet ble sendt. Retten kan ikke se at det er ført bevis for at det har foreligget slike brudd på interne retningslinjer i perioden 2016-2018. I så tilfelle har Vy Buss ikke selv å ha forholdt seg til det som fremgår av brevet. Det er ikke ført bevis for at slike brudd har blitt «fulgt opp på vanlig måte», slik brevet antyder. At Vy Buss heller ikke har forholdt seg til brevet, reduserer vekten av dette «eksplisitte pålegget» som brevet ga. Dette får betydning for vurderingen av forholdene i 2018.

Etter dette mener retten at det ikke er sannsynliggjort brudd på interne retningslinjer forut for situasjonen høsten 2018. Hvorvidt oppsigelsen kan anses som saklig må derfor vurderes på bakgrunn av de forhold som fant sted høsten 2018.

Kommunikasjonen mellom partene høsten 2018 – brudd på informasjonsrutiner

har forklart at det er rutine i Vy Buss at administrasjonen sender ut påminnelser til sine sjåførere om fornyelse av førerkortet noen måneder før det utløper.

har bekreftet at han fikk en slik påminnelse. Det er på det rene at han også søkte om fornyelse av førerkortet forut for utløpstiden. Retten viser her til det midlertidige førerbeviset, datert 27. august 2018, som er fremlagt i saken.

i Vy Buss sendte flere tekstmeldinger til denne høsten. Den første meldingen ble sendt samme dag som førerkortet utløp, hvor ba om «kopi» av førerkortet. Øvrige meldinger hadde lignende innhold. mottok imidlertid ikke meldingene, da mobiltelefonen han disponerte ikke mottok tekstmeldinger. Retten finner ikke grunn til å betvile forklaring om dette. Retten merker seg

I brevet fra Vy Buss fra oktober 2016, ble det presisert at måtte oppdatere arbeidsgiver på ny kontaktinformasjon:

«Arbeidsgiver må holdes oppdatert på endringer i kontaktinformasjon, herunder telefonnummer og adresse, samt kontonummer.»

Til tross for denne retningslinjen, oppdaterte ikke Vy Buss om at han hadde fått nytt telefonnummer. Dette må derfor anses som et brudd på interne retningslinjer. Retten mener videre at oppdatering av kontaktinformasjon i en situasjon hvor førerkortet var et tema, ligger innenfor det minimum av hva Vy Buss som arbeidsgiver kan forvente av tilgjengelighet fra .

I en situasjon hvor hverken mottok tekstmeldinger, eller oppdaterte Vy Buss om nytt telefonnummer, fremstår det også som svært uheldig at heller ikke hentet rekommanderte brev som ble sendt hjem til ham. Rekommanderte brev er ikke en spesielt vanlig forsendelsesmåte. Etter rettens syn må det ha fremstått som påregnelig for at brevene kunne komme fra arbeidsgiver. Når han heller ikke var tilgjengelig over mobiltelefon, mener retten det måtte kunne forventes større forsøk fra på å få hentet de rekommanderte brevene. Særlig gjelder dette når visste at førerkortet skulle kontrolleres, og nettopp dette hadde vært et tema i en tidligere oppsigelsessak som også førte til at interne retningslinjer ble eksplisitt presisert for ham. Retten bemerker for øvrig at så lenge er ansatt i 20 % stilling, er det vanskelig for Vy Buss å nå ham utenfor arbeidstid når han ikke er tilgjengelig på noen av disse kommunikasjonsformene.

Etter dette er retten enig i med Vy Buss i at høsten 2018 brøt interne retningslinjer for kommunikasjon og generelle krav til tilgjengelighet.

Brudd på retningslinje for kontroll av førerkortet?

Nærmere om retningslinjen for kontroll av førerkortet

Etter bevisførselen legger retten til grunn at kontroll av førerkortet er en helt sentral del av det å arbeide som yrkessjåfør, og et sentralt sikkerhetskrav for virksomheter som driver transportnæring. Ut fra bevisførselen mener retten det er klart at den skriftlige rutinen for kontroll av førerkort i Vy Buss innebærer at førerkortet skal kontrolleres fysisk av rette myndighetsperson i Vy Buss, og at opplysningene registreres i HR-systemet. Den skriftlige rutinen i sjåførhåndboken pålegger ikke eksplisitt at det gjøres en kopi av førerkortet. Både HR-sjef og avdelingsleder har likevel forklart at det er normal praksis at det også tas en kopi av førerkortet. har bekreftet at også hun har forstått retningslinjen slik.

Samtidig viser bevisførselen at det som har vært kommunisert overfor direkte, er at han må levere kopi av førerkortet. Dette fremgår først i brevet til fra 2016:

«Man plikter å gi arbeidsgiver oppdatert kopi av førerkort og kjøreseddel minst en gang per år. Ved eventuelle fornyelser og endringer av nevnte dokumenter skal arbeidsgiver ha kopi.»

har videre forklart at han snakket med i Vy Buss over telefon den 5. september. Det som ble opplyst til fra var at de trengte kopi av førerkortet, og at måtte komme inn for å ordne dette.

Basert på dette mener retten at den retningslinjen og instruksene som har vært kommunisert overfor , har dreid seg om kopi av førerkortet. Retten mener videre at også måtte ha forstått at slik kopi må godkjennes av rette myndighetsperson i Vy Buss. Dette begrunner retten men at har forklart at han var kjent med at det var som stod for kontrollen, samt at ba ham «komme inn». Retten kan heller ikke se noen god grunn til at , som yrkessjåfør i over 20 år, ikke forstod at dette var en del av kontrollen. At rette myndighetsperson hos en arbeidsgiver som står for transportvirksomhet må kontrollere førerkortet hos sine sjåførere, må anses som en helt ordinær rutine som bør være vel kjent for yrkessjåførere.

Hvorvidt det foreligger brudd på retningslinjen

Det er på det rene at gyldig kopi av førerkortet ikke ble fremvist før i drøftelsesmøtet den 9. november 2018. Retten vil likevel fremheve at gjorde noen forsøk på å få kontrollert førerkortet forut for dette tidspunktet. Disse har imidlertid ikke blitt kontrollert for rette myndighetsperson i Vy Buss. har gitt ulike forklaringer for hvorfor gyldig kopi av førerkortet ikke ble fremvist for rette myndighetsperson før i drøftelsesmøtet.

har for det første vist til at han høsten 2018 studerte på heltid i , og derfor ikke hadde mulighet til å komme til arbeidsplassen innenfor administrasjonens arbeidstid. Han har også vist til at han tidligere har vært utsatt for ID-tyveri, og derfor ikke ville gi fra seg kopi av slike sensitive personopplysninger som førerkortet inneholder. har forklart at dersom de var kjent med disse forholdene, kunne de ha laget en særskilt avtale med .

Etter bevisførselen mener retten ikke har kommunisert disse forholdene til Vy Buss på en slik måte at Vy Buss hadde en oppfordring til å lage en særskilt avtale med . Søknaden om studiepermisjon inneholdt ikke opplysninger om studiested, eller om studiene var på heltid eller deltid.

Når det gjelder problemstillingen rundt personopplysninger, har [redacted] forklart at han tok opp denne problemstillingen i forbindelse med oppsigelsessaken i 2015.

Retningslinjene som ble presisert i brevet fra oktober 2016 omtalte imidlertid også «kopi» av førerkortet, uten at [redacted] reagerte på dette. Retten har da vanskelig for å se at Vy Buss må anses for å ha vært kjent med denne problemstillingen, så sent som i 2018, på en slik måte at Vy Buss selv måtte ta initiativ til å lage en særskilt avtale med [redacted]. Tvert imot mener retten at [redacted] var nærmest til å ta opp denne problemstillingen.

Et annet spørsmål, er om [redacted] med dette også har utført ordrenekt, slik Vy Buss har anført. En ordrenekt kan etter omstendighetene danne grunnlag for oppsigelse. Retten viser her til Storeng, Beck og Due Lund, *Arbeidslivets spilleregler* (2006) s. 256-257.

Advokat Håvemoen har anført at instruksjonen om kopi av førerkortet er i strid med personopplysningsloven. Retten ser ikke denne problemstillingen som relevant i saken. Arbeidstaker har uansett en resignasjonsplikt dersom det er tvil om arbeidsgiverens instruksjoner ligger innenfor styringsrettens grenser, jf. eksempelvis LB-2017-110796. Vy Buss er en transportvirksomhet, med lovpålagte krav til dokumentasjon av gyldig førerrett. Instruksjonen har slik sett legitime hensyn bak seg. Det må da forventes at henvendte seg til sin arbeidsgiver om at han til tross for dette anså instruksjonen som ulovlig, før han eventuelt nektet å etterkomme den.

[redacted] har forklart at han undersøkte problemstillingen om kopi av førerkortet med Arbeidstilsynet, Datatilsynet og Norsk Transportarbeiderforbund. Dette har han forklart med at han ble utestengt fra arbeidet, og at han ønsket å forhøre seg om dette var lovlig. At han tok kontakt med Datatilsynet viser likevel etter rettens syn at han også stilte spørsmålsteget med selve retningslinjen. Hvorvidt dette er en ordrenekt som danner grunnlag for saklig oppsigelse, vil retten vurdere nærmere under i den konkrete interesseavveiningen.

Konkret vurdering og interesseavveining – hvorvidt oppsigelsen er saklig

Som nevnt innledningsvis, har retten delt seg i et flertall og et mindretall når det gjelder den konkrete vurderingen av om oppsigelsen er saklig begrunnet.

Rettens flertall, fagdommer Wilborn og meddommer Solheim, mener oppsigelsen må anses usaklig etter arbeidsmiljøloven § 15-7. Flertallet mener [redacted] adferd har visse likhetstrekk med ordrenekt, idet han stilte spørsmålsteget til instruksjonen uten nærmere kommunikasjon med arbeidsgiver. Flertallet viser også til at han har brutt interne retningslinjer for kommunikasjon. Når flertallet likevel har kommet til at oppsigelsen ikke kan anses som saklig, skyldes dette at flertallet mener forholdene i saken ikke har en slik karakter at terskelen for oppsigelse er nådd.

Flertallet legger for det første vekt på at det er uklart i hvilken grad [redacted] brøt retningslinjen for kontroll av førerkort. Sjåførhåndboka sier kun at kontroll skal gjøres ved «fornyelse». [redacted] fornyet førerkortet forut for utløpet, men det tok tid før han mottok nytt førerkort fra Biltilsynet. Flertallet har vanskelig for se at fristen for kontroll var så klar at det utgjør et brudd ved at det ikke ble kontrollert før i drøftelsesmøtet. Bevisførselen har også vist at [redacted] har gjort forsøk på å fremvise kopi. Flertallet ser det derfor ikke sannsynliggjort at det dreier seg om en klar ordrenekt fra [redacted] n som må lede til oppsigelse.

Flertallet har også vektlagt at [redacted] hele tiden har hatt gyldig førerrett. Den risikoen manglende kontroll av førerkortet medførte for Vy Buss, var slik sett begrenset. Flertallet ser at gyldig førerrett hos sjåfører er et sentralt sikkerhetselement i transportbransjen. Flertallet mener likevel dette sikkerhetselementet først kommer på spissen når sjåføren har kjøreoppdrag. [redacted] er ansatt i 20 % stilling, og den konsekvensen det fikk for Vy Buss var dermed at han måtte tas av to helgeskift. At Vy Buss disse to helgene måtte innhente vikarer, representerer riktignok en ulempe for Vy Buss. Oppsigelsen er imidlertid ikke begrunnet i denne ulempen, men utelukkende i at retningslinjene ikke ble fulgt. Sikkerhetsrisikoen er etter flertallets syn ikke tilstrekkelig ulempe, når dette ble avhjulpet ved bruk av vikarer.

Når det gjelder brudd på kommunikasjonsrutiner, viser flertallet til at det er forholdet høsten 2018 som retten har funnet sannsynliggjort. [redacted] har som nevnt forklart at det har forekommet problemer med kommunikasjon i perioden etter brevet fra 2016 ble sendt. Likevel er det ikke vist til noen former for møter, skriv eller advarsler hvor Vy Buss har tatt opp manglende tilgjengelighet hos [redacted] som et problem. Vy Buss kan da vanskelig høres med at brudd som fant sted innenfor en forholdsvis kort periode høsten 2018, nå skulle lede til oppsigelse, når Vy Buss ikke har tatt opp slike forhold tidligere.

Flertallet mener at de brudd på interne retningslinjer som er funnet bevist, heller ikke sett i sammenheng kan danne saklig grunn for oppsigelse. Bruddene resulterte ikke i noen åpenbar sikkerhetsrisiko eller ulempe for Vy Buss. Pålegget i brevet fra 2016 har videre ikke blitt fulgt opp på en slik måte at [redacted] fikk tilstrekkelig informasjon om at nye brudd ville lede til oppsigelse. En interesseavveining mellom partene tilsier videre at Vy Buss ikke har tilstrekkelig god grunn til at ansettelsesforholdet må bringes til opphør.

Flertallet har vurdert de etterfølgende omstendighetene som er påberopt fra Vy Buss sin side. Forholdet som fant sted den 13. januar 2019 er erkjent av [redacted]. Flertallet mener imidlertid at dette forholdet ikke har slike likhetstrekk med det oppsigelsen bygger på, til at det kan vektlegges. Når det gjelder de øvrige forholdene mener retten det hefter betydelig tvil om det faktiske grunnlaget for disse. Uansett ville de ikke ha endret flertallets vurdering om sakligheten av oppsigelsen.

Etter dette mener flertallet at Vy Buss ikke har sannsynliggjort at oppsigelsen bygger på et riktig og fyllestgjørende grunnlag. Forholdene som er funnet bevist er ikke av en slik karakter at oppsigelse fremstår som en rimelig reaksjon, hverken sett enkeltvis eller samlet. Rettens flertall finner derfor at oppsigelsen ikke er saklig begrunnet i arbeidstakers forhold, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 første ledd.

Rettens mindretall, meddommer Alvestad, mener oppsigelsen er saklig. Mindretallet har særlig vektlagt det trafikksikkerhetsmessige behovet Vy Buss har i å opprettholde gyldig dokumentasjon for førerrett hos sine sjåførere. Mindretallet mener situasjonen omkring kontrollen av førerkortet representerer en klar ordrenekt. fikk en klar og tydelig instruks, som han valgte å ikke følge av personlige grunner og uten å informere VY Buss. fikk også råd fra egen fagorganisasjon, Norsk Transportarbeiderforbund, om å etterkomme instruksene fra arbeidsgiver. Siden det dreide seg om fornyelse av førerkortet, og ikke kun kontroll, så er det helt nødvendig for Vy buss som arbeidsgiver å ha kontroll på at førerkortet fortsatt er gyldig. Fornyelse av førerkortet må gjøres hvert femte år, og dette må ha vært vel kjent med ettersom han har vært ansatt siden 2001. Han må da også ha visst at Vy Buss var avhengig av dokumentasjon på førerrett før han kunne kjøre. Ut fra det særskilte trafikksikkerhetsmessige behovet som ligger til grunn for retningslinjen, mener mindretallet at en slikt ordrenekt innebærer at oppsigelsen er saklig.

Mindretallet mener videre at Vy Buss har strukket seg langt for å imøtekomme ved å forsøke å gjøre avtaler med om kontroll av førerkortet. var klar over at førerkortet utløpt 3. september 2018, og fikk påminnelse av Vy Buss i forkant. Han må være vel kjent med kontroll av førerkortet etter langvarig arbeidsforhold som bussjåfør. Til tross for dette fremviste han ikke førerkortet for kontroll innen utløpet av det forrige. Mindretallet er av den oppfatning at har forholdt seg fullstendig passivt og har utvist manglende evne eller vilje til å etterleve arbeidsgivers retningslinjer over tid. Utover manglende oppdatering av sin kontaktinformasjon, har han heller ikke oppdatert Vy Buss om at han hadde flere arbeidsgivere og at han påbegynte heltidsstudier i en annen by. Vy Buss har gjort flere forsøk på å opprettholde normal kommunikasjon med , uten å lykkes.

Mindretallet mener videre at tilknytning til arbeidsplassen er liten, da han kun har 20 % stilling. Han har selv valgt å begynne på heltidsstudier i , og må selv ta ansvar for at inntekten fra Vy Buss i dag er hans eneste inntekt. Utover dette mener mindretallet at økonomiske situasjon er noe som bør ivaretas av det offentlige.

Mindretallet mener derfor oppsigelsen er bygget på et riktig og fyllestgjørende grunnlag, og at oppsigelse fremstår som en rimelig reaksjon.

Virkningen av at oppsigelsen anses som usaklig

Rettens flertall har kommet til at oppsigelse er usaklig, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7.

har lagt ned påstand om at oppsigelsen skal kjennes ugyldig. Vy Buss har lagt ned subsidiær påstand om at arbeidsforholdet likevel skal opphøre.

Hovedregelen når en oppsigelse er i strid med arbeidsmiljøloven § 15-7, er at den etter påstand fra arbeidstaker skal kjennes ugyldig, jf. arbeidsmiljøloven § 15-12 første ledd første punktum. Det følger likevel av bestemmelsens andre punktum:

«I særlige tilfeller kan retten, etter påstand fra arbeidsgiver, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter en avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter.»

Av Rt-2009-685 avsnitt 70 følger det at bestemmelsen er en snever unntakshjemmel. Etter bevisførselen fremstår det åpenbart at det foreligger kommunikasjons- og samarbeidsproblemer mellom partene. Den samlede rett mener likevel at det ikke foreligger forhold av en slik karakter at det er grunnlag for å anvende denne snevre unntaksbestemmelsen.

Etter det opplyste har det ikke vært problemer knyttet til arbeidsutførelse. De forhold som er anført etter oppsigelsen, er ikke sannsynliggjort eller tilstrekkelig tungtveiende til å anvende denne snevre unntaksregelen. Selv om hovedbeskjeftigelse er heltidsstudier i økonomi og hans tilknytning til arbeidsplassen er liten, må det også vektlegges hans høye alder og langvarig arbeidsforhold i Vy Buss.

Retten finner også grunn til å bemerke at selv om retten mener at må bære store deler av ansvaret for den mangelfulle kommunikasjonen høsten 2018, er Vy Buss heller ikke uten ansvar. Når har forklart at det har vært problemer med kommunikasjon også forut for dette tidspunktet, kunne dette ha blitt tatt opp med på et tidligere tidspunkt, slik at situasjonen omkring kontroll av førerkortet kunne ha blitt unngått.

Begjæringen om fratreden etter arbeidsmiljøloven § 15-12 første ledd annet punktum tas ikke til følge. Retten finner det ikke sannsynliggjort at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter.

Spørsmålet om oppreisning

har krevd oppreisningserstatning i medhold av arbeidsmiljøloven § 15-12 annet ledd. Det er kun rettens flertall som tar stilling til dette spørsmålet.

Flertallet har kommet til at oppsigelsen er i strid med arbeidsmiljøloven § 15-7. Etter bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 15-12 annet ledd kan erstatning tilkjennes, og skal fastsettes til det retten finner rimelig under hensyn til det økonomiske tapet, arbeidsgivers og arbeidstakers forhold, og forholdene for øvrig. I hvilken grad det skal tilkjennes erstatning beror på en helhetsvurdering og det er ikke tilstrekkelig for erstatning at oppsigelsen er usaklig. Begge parter forhold er av betydning for vurderingen, og særlig hvorvidt arbeidsgiver er å bebreide for den måten den ansatte har blitt behandlet på.

Flertallet vil bemerke at oppsigelsen ikke fremstår som særlig mer byrdefull enn det som normalt gjelder i oppsigelsessaker. Dette er likevel andre gang har blitt sagt opp av Vy Buss innenfor et kort tidsrom. har også vist til personlig belastning som følge av saken. Flertallet mener derfor det skal utmåles en oppreisningserstatning til

Etter flertallets syn må oppreisningserstatningen likevel være begrenset, all den tid flertallet mener har store deler av ansvaret for situasjonen som fant sted høsten 2018. Flertallet viser her til det som er redegjort for over om etterlevelse av interne retningslinjer i denne perioden. Flertallet er derfor kommet til at oppreisningserstatningen passende kan settes til 20.000 kroner.

Saksomkostninger

har fått medhold i sin påstand om at oppsigelsen skal kjennes ugyldig, og er i det vesentlige gitt medhold i sin påstand om oppreisningserstatning. har vunnet saken og har etter lovens hovedregel krav på å få erstattet sine saksomkostninger fra motparten, jf. tvisteloven § 20-2 første ledd, jf. annet ledd og § 20-5.

Retten har vurdert om det foreligger tungtveiende grunner som gjør det rimelig å fritta Vy Buss for saksomkostnadsansvaret, jf. tvisteloven § 20-2 tredje ledd. Bestemmelsen er en unntaksregel og det kreves kvalifisert grunnlag for å gjøre unntak fra hovedregelen. Saken har voldt noe tvil, og må bære deler av ansvaret for situasjonen som ledet til denne oppsigelsessaken. Retten mener likevel ikke dette utgjør slike tungtveiende grunner som tilsier at unntaksregelen skal anvendes i denne saken.

Advokat Håvemoen har på vegne av saksøker fremlagt en omkostningsoppgave som viser et krav på 202.026 kroner, der 197.625 kroner utgjør salær og resten sideutgifter i anledning saken. Til sammenligning var motpartens omkostningsoppgave på totalt 308.903,50 kroner. Advokat Lium har på vegne av saksøkte ikke hatt innvendinger til omkostningsoppgaven. Retten mener kravet ligger innenfor det som antas å være nødvendig, vurdert opp mot sakens omfang og kompleksitet, og at det er rimelig at Vy Buss dekker disse kostnadene.

Dommen er avsagt under dissens som det er redegjort for foran.

Dommen er ikke avsagt kort tid etter lovens frist. Grunnen er at stor arbeidsbyrde hos fagdommeren som følge av at saken ble omberammet innenfor allerede øvrige, berammede saker.

DOMSSLUTNING

1. Oppsigelsen av _____ er ugyldig.
2. _____ frifinnes i krav om at arbeidsforholdet skal opphøre.
3. Vy Buss AS v/ styrets leder dømmes til å betale _____ 20.000 – tjuetusen – kroner i oppreisningserstatning med tillegg av forsinkelsesrente etter forsinkelsesrenteloven fra forfall til betaling skjer. Beløpet forfaller til betaling to uker etter dommens forkynnelse.
4. Vy Buss AS v/styrets leder betaler 202.026 – tohundreogtotusenogtjueseks – kroner i sakskostnader til _____ innen to uker fra dommens forkynnelse.

Retten hevet

Nina Elisabeth Wilborn

Tone-Anne Alvestad

Kenneth Solheim

Veiledning om anke i sivile saker vedlegges.

Veiledning om anke i sivile saker

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

Ankefrist og gebyr

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

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

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

Hva må ankeerklæringen inneholde?

I ankeerklæringen må du nevne

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

Hvis du vil anke en tingrettsdom til lagmannsretten

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Hvis du vil anke en tingretts kjennelse eller beslutning til lagmannsretten

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

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

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

En *beslutning* kan du bare anke hvis du mener

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

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

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

Hvis du vil anke lagmannsrettens avgjørelse til Høyesterett

Høyesterett er ankeinstans for lagmannsrettens avgjørelser.

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

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

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

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

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