



OSLO TINGRETT

DOM OG KJENNELSE

Sagt: 16.04.2010 i Oslo tingrett,

Saksnr.: 09-143503TVI-OTIR/02

Dommar: Dommerfullmektig Merete Anita Utgård

Meddommarar: Christian Schjoldager
Hr direktør Gyda Ulleberg Bugge

Saka gjeld: Spørsmål om aldersgrense på 67 år fastsett av verksemd er lovleg

Karin Haare Johansen

Advokat Pål Behrens
v/advokatfullmektig Ida Flaatten

mot

Gjensidige Forsikring BA

Advokat Nils Peter Brahde
v/advokatfullmektig Anja Magnussen
Brodshöll,
Advokat Nils Peter Brahde

DOM

Saka gjeld spørsmålet om ei intern aldersgrense på 67 år hos Gjensidige er i strid med forbodet mot aldersdiskriminering i arbeidsmiljølova § 13-1.

Framstilling av saka

For ordens skuld held retten først fram at aldersgrense her tyder den alderen der arbeidsgjevar kan avslutte arbeidstilhøvet med grunngeving i alder alleine, og at dette er noko anna enn det tidspunktet som ein har rett til å kreve alderspensjon frå folketrygda frå.

Karin Haare Johansen (etter dette Johansen) har frå og med 1. mars 1981 fram til fylte 67 år den 7. oktober 2009 arbeidd i Gjensidige Forsikring BA (etter dette Gjensidige), heile tida ved lokalkontoret i Drammen. Fram til 1. januar 1982 som vikar, og etter dette i fast stilling. Ho arbeidde den 6. oktober 2009 som senior kunderådgevar. Arbeidsoppgåvene var mellom anna service og sal av skadeforsikringar, sparing, bank og livsforsikring til privatkundar. Vidare føretok ho kundevurderingar, tok imot post og vidareformidla skadesaker.

Johansen tok opp spørsmålet om å halde fram i stillinga etter fylte 67 år første gong den 6. januar 2009 i eit møte med sin leiar Ståle Sunde, og ho søkte i mars 2009 formelt om å få halde fram. Søknaden vart avslått med den grunngevinga at Gjensidige praktiserer ei aldersgrense på 67 år.

Det har etter dette vore kontakt mellom partane utan at ein har kome til semje. Partane er ikkje samde om den av Gjensidige fastsette aldersgrensa på 67 år er lovleg etter arbeidsmiljølova.

Johansen tok ut stevning den 11. september 2009, og den kom inn til retten 14. september 2009. Ho meddelte då og at ho krevde å stå i stilling til inntil saka var avgjort. Det var kontakt mellom partane angåande dette spørsmålet utan at partane kom til semje. Johansen måtte den 6. oktober 2009 fråtre stillinga.

Kravsmål om gjeninntreding av 7. oktober 2009 kom inn til retten den 8. oktober 2009, og tilsvar av 19. oktober 2009 kom inn den 20. oktober 2009. Tingretten gav den 19. november 2009 ordscurd der Johansen fekk medhald i at ho hadde rett til å stå i stilling etter arbeidsmiljølova § 15-11 så lenge saka ikkje er rettskraftig avgjort. Ho trådde inn att i stillinga den 30. november 2009.

Det har etter dette vore utveksla fleire prosesskriv. Hovudtinging vart halde den 15. og 16. mars 2010. Det vart avhøyr 3 vitne. Gjensidige kravde i samband med hovudtinginga igjen at Johansen fråtrådte stillinga si.

Påstandsgrunnlaget til saksøkjaren:

Den generelle aldersgrensa i arbeidsmiljølova er 70 år. Dette fulgte av arbeidsmiljølova § 15-7 fjerde ledd som gjaldt då Johansen fylte 67 år og vart utestengt. Regelen står no i arbeidsmiljølova § 15-13a første ledd, men det er inga realitetsendring.

Ei lågare aldersgrense er i utgangspunktet forbode og i tillegg i strid med forbodet mot diskriminering etter arbeidsmiljølova § 13-1. Det er høve til å ha internt fastsette aldersgrenser dersom visse vilkår er oppfylte etter § 13-3 andre ledd, men det er dei ikkje her.

§ 13-3 andre ledd set krav til arten av omsyna som kan grunnge eit unntak. Omsyna må vere av allmenn samfunnsmessig art i motsetnad til individuelle omsyn hos arbeidsgjevar. Ingen av dei omsyna som Gjensidige påroper seg er etter sin art allmenne omsyn, det er reine bedriftsmessige omsyn som ikkje er lovlege etter rettspraksis frå EF-domstolen.

Det er heller ikkje gjort truleg at dei påropte omsyna er reelle problem. Det er ikkje riktig at dei tilsette på 67 år hindrar avansement for yngre tilsette, karriereplanlegging og tilstrøyming av ny kompetanse.

Det er heller ikkje riktig at aldersgrensa på 67 år fører til at sosiale konsekvensar ved nedbemanning vert mindre ved at færre yngre arbeidstakarar med større sosiale og økonomiske plikter må gå. Ansenitetsprinsippet kjem først inn ved elles like tilhøve, og er såleis ikkje styrande i valet om kven som skal seiast opp i ein nedbemanningsprosess.

Når det gjeld omsynet til ein verdig avgang, så har lovgjevar vurdert dette omsynet og funne at dette generelt er tilstrekkeleg ivareteke ved ei pensjonsgrense på 70 år. Før denne tid må arbeidsgjevar gjere individuelle vurderingar av kompetansen og prestasjonane til dei tilsette. Det er ikkje vist til og gjort truleg at det føreligg omstende i Gjensidige eller forsikringsbransjen som er så spesielle at ikkje lovgjevar si generelle vurdering skal gjelde.

Gjensidige er ei IA bedrift og har såleis plikta seg til å prøve å auke den reelle pensjonsalderen. Ei lågare aldersgrense enn normalordninga er i direkte strid med dette føremålet.

Vidare er det eit krav til at den lågare aldersgrensa skal vere naudsyn, og det er den ikkje her. Det er under 9 personar per år som går av for aldersgrensa på 67 år. Gjensidige er eit stort konsern med over 2000 tilsette, og effekten i konsernet av at maksimalt 9 tilsette skulle arbeide nokre år til er svært liten, det er tale om ein avgrensa periode på maksimalt 3 år.

Det er og krav til at aldersgrensa ikkje skal vere uførehaldsmessig inngripande for den det gjeld, og det er den i dette tilfellet. Johansen kjende ikkje til at aldersgrensa var 67 år. Talet 67 år er nytta ein rekke stader, men dei aller fleste vil gjerne slutte då, og det har ikkje stått noko om at avgang då er tvingande. Aldersgrensa er einsidig fastsett, og i personalhandboka står det heller ikkje klart at det finst ei tvingande grense på 67 år. Personalhandboka inneheld tvert om lenker til informasjon om reglane for jobbing etter fylte 67 år, utan at det der er sagt at dette ikkje gjeld for Gjensidige.

Økonomisk er det og ugunstig for Johansen å slutte å arbeide når ho ikkje ønsker dette. Ho har opptent full ytingspensjon på 70%, men mellom 67 og 70 år kan ho ha full lønnsinntekt utan avkorting i pensjon frå folketrygda.

Samla sett er då ikkje aldersgrensa på 67 år lovleg.

Johansen var urettmessig utestengt frå arbeidet frå 7. oktober 2009 til 30. november 2009. Ho hadde då eit lønnsstap på 28 650 kroner som ho har krav på skadebot for.

Gjensidige har krevd at Johansen skal fråtre arbeidet sitt under førehavinga av saka fram til det føreligg rettskraftig avgjerd. Vilkåra for fråtreding er ikkje oppfylt. Det at det vert vanskeleg å praktisere aldersgrensa på 67 år for andre tilsette er noko Gjensidige må leve med når dei har valt å ha ei anna grense enn det som er hovudregelen etter lova. Det er tale om ein kort periode, og det gjeld ikkje mange personar, maksimalt 9 per år. For Johansen er det viktig å halde fram å jobbe, både av omsyn til livskvalitet og økonomi. Samla sett føreligg det då ikkje interesseovervekt hos Gjensidige for fråtreding, og Johansen må ha rett til å stå i stilling etter arbeidsmiljølova § 15-11 første og andre ledd.

Påstanden til saksøkjaren:

I hovudsaka:

1. Avslutninga av arbeidstilhøvet til Karin Haare Johansen i Gjensidige Forsikring BA grunna fylte 67 år er ugyldig.
2. Gjensidige Forsikring BA skal betale kroner 28 650 i skadebot til Karin Haare Johansen for tapt lønnsinntekt, med tillegg av forseinkingsrenter etter forseinkingsrentelova § 3 frå forfall og til det vert betalt.
3. Gjensidige Forsikring BA skal betale sakskostnadene til Karin Haare Johansen, med tillegg av forseinkingsrenter etter forseinkingsrentelova § 3 frå forfall og til det vert betalt.

I kravsmålet om fråtreding:

1. Karin Haare Johansen har rett til å stå i stilling inntil rettskraftig dom føreligg
2. Gjensidige Forsikring BA skal betale sakskostnadene til Karin Haare Johansen, med tillegg av forseinkingsrenter etter forseinkingsrentelova § 3 frå forfall og til det vert betalt

Påstandsgrunnlaget til den saksøkte

Aldersgrensa på 67 år er lovleg fordi det ikkje er manglar ved måten den har vorte til på, ikkje er uførehaldsmessig inngripande for Johansen og fordi den er naudsyn av sysselsettings- og arbeidsmarknadsmessige omsyn, samt omsynet til ein verdig avgang.

Det er ikkje eit krav etter lova at aldersgrensa skal ha vorte fastsett ved avtale. Gjensidige har hatt ei aldersgrense på 67 år sidan 1972 som vart fastsett av bedrifta. Den er kommunisert til dei tilsette på fleire vis. Det ligg informasjon om den i personalhandboka som ligg på intranettet, og den var ein føresetnad i ein større prosess med omlegging av pensjonsordninga i 2006, då tilsette fekk brev med diverse utrekningar der talet 67 var nytta konsekvent, samt at det var fellesmøte og tilbod om individuell rådgjeving. Grensa har såleis vore allment kjend hos dei tilsette.

Aldersgrensa er praktisert konsekvent, det finst nokre få unntak, men då førelåg det særskilde omstende.

Johansen har full opptening i ei 70% ytingspensjonsordning, noko som er mellom dei beste ordningane som finst i marknaden, og pensjonering vil såleis ikkje vere uførehaldsmessig inngripande ovanfor henne.

Pensjonsalderen på 67 år er grunngjeve i ei rekke arbeidsmarknads- og sysselsettingsomsyn som er lovlege etter arbeidsmiljølova § 13-3 andre ledd, og grensa er naudsyn for å oppnå desse måla.

For det første er grensa naudsyn for å sikre ei gjennomstrømming av tilsette, og med dette god rekruttering av tilsette og høve til å avansere for nye og yngre. Dei eldre på 67 år sit ofte på ansvarsfulle og godt løna stillingar som dei yngre ikkje får tilgang til før desse eldre arbeidstakarane er ute. Gjennomsnittsalderen i Gjensidige er høg, 45,1 år mot bransjegjennomsnittet på 42 år. Gode høve til karriere gjer det enklare å rekruttere og behalde kompetente tilsette, og det reduserer fråfallet. Dette er igjen naudsynt for konkurranseevna til Gjensidige. Alle tilsette, inkludert dei eldre arbeidstakarane, nyt godt av dette ved at dei vert sikra betre høve til karriere.

Rekrutteringa til lokalkontor, slik som Johansen jobbar ved, skjer ofte frå kunde- og salsentra. Gjennomsnittsalderen ved lokalkontora er imidlertid høg, 46,8 år samstundes som det er eit høgt fråfall ved kunde- og salsentra, og Gjensidige går ut frå at manglande tilgang til lokalkontorstillingar, samt avansement, her er ein del av årsaka.

Aldersgrensa på 67 år fører vidare til at konsekvensane ved nedbemanningsprosessar vert mindre for dei tilsette totalt sett. Ansiennitetsprinsippet er nedfelt i gjeldande hovudavtale

og inneber at yngre tilsette må gå under elles like tilhøve. Dei yngre har ofte familieplikter og høg gjeld, medan dei på 67 år har ein god pensjon å fall tilbake på. Ved ei aldersgrense på 70 år vil enno fleire yngre verte nedbemanna.

Aldersgrensa på 67 år er vidare naudsyn for å sikre rekruttering og oppbygging av kompetanse innan bank, finans – og investeringsverksemd som er nye fagområder i Gjensidige. Gjensidige var tidlegare eit forsikringsselskap, men er no eit finanskonsern som satsar tungt på nemnde område. Selskapet er difor avhengig av få inn ny kompetanse som kan tilpasse seg hyppige endringar i bransjen på desse områda. Dette gjer det naudsynt med utskifting. Unge tilsette har ofte meir oppdatert formalkompetanse og meir oppdatert kunnskap på teknologi og elektroniske medier.

Omsyna ovanfor er legitime etter arbeidsmiljølova § 13-3 andre ledd. Rettspraksis opnar opp for at det ikkje kun er reine allmenne føremål som er lovlege, men og omsyn som er ei blanding av allmenne føremål og omsyn til bedrifta. Førearbeida til den nye regelen § 15-13 a ser spørsmålet, men set ikkje noko forbod. Når lovgjevar var klar over den utbreidde eksistensen av bedriftsfastsette aldersgrenser under 70 år og ikkje uttalte seg kritisk til dette i førearbeida, så må det tyde at ein ikkje har innvendingar mot slike grenser.

Det er ikkje riktig at IA avtalen pliktar Gjensidige til å auke aldersgrensa til 70 år. Gjensidige jobbar for å auke den reelle pensjonsalderen, men dei oppfyller pliktene sine ved å jobbe mot uførepensjonering og mot bruk av AFP ved fylte 62 år.

Aldersgrensa på 67 år vidare legitim for å sikre ein verdig avgang for dei tilsette. Ein vil utan ei slik grense i langt større grad kome opp i situasjonar der ein må vurdere individuelle tilhøve, og det vil vere belastande for den det gjeld. Krava til både kapasitet og breidde vert stadig tøffare i bransjen og i selskapet, og mange eldre uttrykker at dei er slitne og har vanskar med å henge med på krava, den teknologiske utviklinga og stadige omstillingar. Arbeidstakarane på over 60 år er meir sjukmelde og ved uføretrygding vert dei tøffe krava haldt fram som eit problem og ein medverkande årsak.

Samla sett er då aldersgrensa lovleg.

Når det gjeld det økonomiske tapet så erkjenner Gjensidige skadeansvar fordi ein valde å ikkje anke ordskurden om gjeninntreding.

Gjensige krev no ordskurd for fråtreiding fram til saka er rettskraftig avgjort fordi det er urimeleg etter arbeidsmiljølova § 15-11 at Johansen får stå i stilling. Gjensige er eit stort konsern og får stadig større vanskar med å handheve aldersgrensa konsekvent, og det går utover dei andre tilsette. Vidare vert Gjensidige sin rett til å kreve fråtreiding illusorisk dersom praksisen skal vere at arbeidstakarane får stå i stilling då arbeidstakaren fort vil nærme seg 70 år før prosessen er ferdig. Johansen har på si side full opptening av ein svært

god pensjon, og det vil ikkje verte tilsett nokon nye i stillinga hennar før rettskraftig avgjerd slik at det og skulle vere uproblematisk å kome tilbake til jobb dersom Gjensidige skulle tape hovudsaka.

Påstanden frå den saksøkte:

I hovudsaka:

1. Gjensidige forsikring BA vert frifunne, men betaler skadebot for tapt lønnsinntekt i samsvar med saksøkars sin påstand nr. 2 til hovudsaka
2. Karin Haare Johansen betaler kostnadene i saka.

I kravsmålet om fråtreding:

1. Karin Haare Johansen skal fråtre stillinga si i Gjensidige Forsikring BA frå det tidspunktet tingretten bestemmer.
2. Karin Haare Johansen skal betale kostnadene i saka i kravsmålet om fråtreding.

Vurderinga til retten:

Etter arbeidsmiljølova § 15-7 fjerde ledd er oppseiing grunna alder ikkje sakleg før arbeidstakaren fyller 70 år. Avslutning av arbeidstilhøvet før 70 år vil då i utgangspunktet vere i strid med § 15-7 fjerde ledd, men og med diskrimineringsforbodet i arbeidsmiljølova § 13-1. Spørsmålet i denne saka går i hovudsak på om aldersgrensa til Gjensidige oppfyller vilkåra for lovlege unntak i § 13-3 andre ledd.

Nærare om lovbestemmingane, Rådsdirektiv 2000/78/EF og tilhøvet mellom dei.

Arbeidsmiljølova § 15-7 fjerde ledd som gjaldt den 7. oktober 2009 då Johansen fylte 67 år lydte: *§ 15 – 7 (4): Oppsigelse med fratreden før fylte 70 år som alene skyldes at arbeidstaker har nådd pensjonsalder etter folketryktdoven, skal ikke anses å være saklig begrunnet.*

Ved lovendring av 19. juni 2009 nr. 39, som trådte i kraft 1. januar 2010 er bestemminga flytta til § 15-13 a første ledd som lydte: *”Arbeidsforholdet kan bringes til opphør når arbeidstaker fyller 70 år. Lavere aldersgrense kan følge av annet grunnlag når grensen er saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende, jf. § 13-3 andre ledd.”*

Det går fram at førearbeida at dette ikkje inneber noko realitetsendring. Regelen må sjåast i samanheng med arbeidsmiljølova kapittel 13 som regulerer diskriminering og som kom inn i lova i 2004 som ei gjennomføring av EU sitt rammedirektiv mot diskriminering, Rådsdirektiv 2000/78/EF. § 13-1 første ledd lydte: *”Direkte og indirekte diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering eller alder er forbudt.”* For ordens skuld nemner retten at ved innføringa var det den tidlegare arbeidsmiljølova som gjaldt, og at bestemmingane då var plasserte i tidlegare lov § 54 B utan at det var nokon skilnad.

Forskjellsføreaving er etter § 13-3 andre ledd likevel lovleg dersom den er : ”nødvendig for å oppnå et saklig formål” og ”ikke er uforholdsmessig inngripende. Det er etter der retten kan sjå lagt til grunn i førearbeida at arbeidsmiljølova her er i samsvar med EU direktivet.

Føremålet med direktivet er (dansk versjon) etter artikkel 1: ” at gjennomføre princippet om likebehandling i medlemsstatene, at fastlegge en generell ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.” og av artikkel 2 følger det at ”ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i artikel 1 anførte grunde.”

Forskjellsføreaving er etter artikkel 6 lovleg der ”den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.”

Samanfatta er diskriminering grunna alder ulovleg etter EU direktivet og arbeidsmiljølova med mindre tre vilkår er oppfylte; forskjellsføreavinga må ha eit legitimt føremål, den må vere føremålsteneleg og naudsyn i høve til føremålet (krav til årsakssamanheng) og den må vere førehaldsmessig.

Spørsmålet om kva type føremål som er lovlege er ikkje positivt gjeve i dei norske bestemmingane utover ”saklig” . EU direktivet viser til nasjonal rett, men gjev og konkrete døme ved ”beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål”.

Dersom føresetnaden i førearbeida om samsvar mellom norsk lov og direktiv ikkje skulle slå til (motstrid), vil det oppstå spørsmål om kva av bestemmingane som skal vere trinnhøgst når ein skal fastlegge innhaldet i regelen.

Det føreligg ein ny Høgsterettsdom av 18. februar 2010 der spørsmålet var om særaldersgrensa på 62 år i sjømannslova § 19 nr. 1 sjette ledd var lovleg. Sjømannslova § 33 inneheld eit forbod mot diskriminering tilsvarande arbeidsmiljølova. Det vart reist spørsmål ved om lovgjevar hadde meint at direktivet skulle gjelde som tolkingsfaktor ved den norske lovbestemminga, og med kva vekt, då lovgjevar ikkje var plikta til å innføre direktivet, og uttalanane i førearbeida til diskrimineringsbestemmingane og seinare den nye arbeidsmiljølova ikkje var heilt klare på dette punktet. Fleirtalet på 4 dommarar kom til at aldersgrensa var lovleg, men fleirtalet er delt i to like store fraksjonar i grunngjevinga. Slik retten les avgjerda, så la første- og femtevoterande til grunn at direktivet er trinnhøgare norsk rett, sjå her premiss 55 og 56, medan tredje- og fjerdevoterande legg til grunn at

lovgjevar ved gjennomføringa ikkje hadde meint at direktivet skal vere trinnhøgare norsk rett, og at resultatet då måtte tuftast på ei vurdering av sjømannslova alleine, sjå premiss 95.

I vår sak kjem ikkje dette på spissen heilt på same måte som i dommen, uansett kva av fraksjonane ein legg til grunn. Det er i vår sak tale om ei bedriftsfastsett aldersgrense, i motsetnad til ei særaldersgrense i lov, slik at det i vår sak uansett ikkje vert tale om motstrid mellom rettskjelder av same rang innanfor sitt rettsystem. Det som i vår sak vert eit spørsmål er kva plass rettspraksis frå EF-domstolen skal ha i å utfylle grensene for eit sakleg føremål etter arbeidsmiljølova § 13-3 når lovgjevar ikkje har gjeve klare grenser i verken lov eller førearbeid, sjå nedanfor, og norske domstolar så langt heller ikkje har gjort det kva gjeld dei omsyna som Gjensidige påroper seg.

Retten er komen til at Høgsterettsdommen samla sett dreg i retning av at rettspraksis frå EF-domstolen er av betydning i fastlegginga av grensene på ein vektig måte. Første- og femtevoterande legg til grunn at lovgjevar har meint at direktivet er trinnhøgare norsk lovgjeving jf. punkt 56, og uttalar direkte at : ”*Domstolene må som utgangspunkt vurdere spørsmålet på selvstendig grunnlag på bakgrunn av de samme rettskilder som ville gjelde dersom spørsmålet hadde blitt forelagt EF-domstolen.*” Dersom ein legg dette til grunn er det klart at rettspraksis frå EF-domstolen utfyller forståinga av kva som er legitime mål og omsyn. Det lovforarbeidet som denne løysinga var bygd på var Ot. Prp. Nr 49 (2004-2005), forarbeidet til no gjeldande arbeidsmiljølov og aktuell lovtekst i vår sak. Mindretalet på ein dommar kom i Høgsterettsdommen til at aldersgrensa i Sjømannslova var ulovleg fordi grensa var i strid med direktivet, og han legg til grunn at direktivet er trinnhøgare, sjå premiss 82 og 83. Tre av dommarane byggj då sitt resultat på at direktivet er trinnhøgare.

Retten legg då på bakgrunn av Høgsterettsdommen og førearbeida til arbeidsmiljølova til grunn at rettspraksis frå EF-domstolen er ein relevant og avgjerande rettskjeldefaktor i fastlegginga av kva som er eit sakleg føremål etter arbeidsmiljølova § 13-3 andre ledd, samt i tolkinga av vilkåra om faktisk årsakssamanheng og proporsjonalitet.

Retten vil vidare halde fram at aldersgrensevurderinga ikkje treng å vere tufta på den einskilde arbeidstakaren, men ei gruppevurdering. Dette er lagt grunn av førstvoterande i Høgsterettsdommen, og han bygger då på uttalar i førearbeida til endringslov til arbeidsmiljølova, Ot.prp. nr. 54 (2008-2009), sjå premiss 64 og 65. Dei andre fraksjonane har ikkje kommentert dette, og retten legg då til grunn at dette ikkje er omstridd.

Nærare om typen føremål - førearbeida og rettspraksis

Førearbeida til bestemmingane i § 13-1 og §13-3, Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) seier at ein skal vere varsam med å akseptere grunnleggingar som bygger på at ein person er ueigna eller at arbeidsprestasjonane vil verte dårlegare som ei følge av alder alleine, dersom dette ikkje er knytta opp til konkrete tilhøve ved dei einskilde tilsette eller typen arbeid.

Førearbeida har ein del konkrete døme, t.d. særlege vilkår for adgang til arbeid og utdanning for yngre, eldre og personar med forsørgingsplikt, men desse er ikkje spesielt relevante for saka her. Førearbeida held og fram at det er ei medviten vurdering at lovtæksten er ope utforma då vurderinga uansett må vere konkret og skjønnsmessig, og at forbodet mot aldersdiskriminering er relativt nytt med lite rettspraksis som gjev konkret rettleiing.

Det finst ei rekke andre norske førearbeid som i ulike samanhengar er inne på spørsmålet. I Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), som er førearbeida til den no gjeldande arbeidsmiljølova, vert det halde fram at omsynet til tryggleik og nasjonale mål for sysselsettinga vil vere legitime føremål.

Det finst lite norsk rettspraksis som konkretiserer kva som er lovlege omsyn i høve til tvistetema i vår sak. Statoilsaka frå Stavanger tingrett av 12. mai 2006 gjaldt spørsmålet om Statoil med heimel i ein lang og konsekvent praksis kunne ha ei særaldersgrense for sine tilsette på land på 67 år. Stavanger tingrett kom til at aldersgrensa var i strid med diskrimineringsforbodet i arbeidsmiljølova. Her var det imidlertid ikkje påropt at aldersgrensa var tufta på særskilde omsyn. Påstandsgrunnlaget til Statoil gjekk i hovudsak på måten aldersgrensa hadde vorte til på, at den var gjennomført konsekvent, at den var kjend og omsynet til ei verdig avgang. Spørsmålet om kva som fell innunder lovlege mål kom difor ikkje på spissen.

I ein enno ikkje rettskraftig dom frå Gulating lagmannsrett av 6. november 2009 var spørsmålet om ei tariffastsett aldersgrense på 60 år for flygarar var lovleg. Grunngevinga for aldersgrensa var dels tryggleiksomsyn ved sjølve flyginga og dels at grensa var ein del av ein heilskap i ein tariffavtalen. Flyselskapet viste vidare til at grensa var ein del av ein bransjekultur som var bygd på god tilgang til og hurtig avansement til godt lønna stillingar. Retten kom til at dette var legitime føremål, og at summen av omsyna gjorde aldersgrensa naudsyn. Saka er anka til Høgsterett.

I Høgsterettsdommen som vart omtalt ovanfor la Høgsterett til grunn at dei påropte omsyna til tryggleiken til det enkelte skip og til andre tilsette utvilsamt var innanfor dei legitime grunnane i arbeidsmiljølova og direktivet.

Sidan arbeidsmiljølova § 13-3 er tufta på direktivet, sjå og drøftinga ovanfor, vil rettspraksis frå EF-domstolen vere relevant. I "*De Villa*" saka frå Spania med dom frå EF-domstolen av 16. oktober 2007 var spørsmålet om ei tariffastsett aldersgrense på 65 år var lovleg. Høvet til slike tariffavtalar var gjevne i ei mellombels lov som hadde som føremål å hjelpe unge arbeidstakarar innpå arbeidsmarknaden. Domstolen kom til at tariffavtalen var lovleg i henhald til direktivet.

I "Age Concern" dommen av 5. mars 2009 var spørsmålet om nasjonal lovgjeving i England som tillet ei aldersgrense på 65 år var i samsvar med direktivet. Domstolen held i premiss 46 fram at dei legitime omsyna må gå på ulike sosialpolitiske mål i motsetnad til reine individuelle grunngevingar hos arbeidsgjevar som går på kostnader og/eller konkurranseevne. Premisset vert likevel avslutta med at arbeidsgjevar skal innrømmast ein viss fleksibilitet, utan at denne vert konkretisert. Imidlertid held så domstolen i premiss 51 fram at skjønnnet hos nasjonalstaten ikkje må femne så vidt at forbodet mot aldersdiskriminering vert illusorisk

Nærare om kravet til årsakssamanheng - førearbeida og rettspraksis

Når det gjeld kravet til årsakssamanheng uttalar førearbeida, Ot.prp. nr. 104 (2002-2003), at det må vere ein direkte og faktisk årsakssamanheng mellom grunngevinga og det målet arbeidsgjevar har gjeve opp, og at arbeidsgjevaren må godtgjere denne.

Høgsterettsdommen som gjekk på sjømannslova vart i stor grad avgjort på kravet til årsakssamanheng. Omsyna til helse og tryggleik var lovelege etter typen, men første- og femtevoterande stilte spørsmål ved om det var riktig at grensa var naudsyn, sjå premiss 69 og 70, då sjømannslivet hadde endra seg reint faktisk kva gjeld helse og tryggleik. Første- og femtevoterande uttalte imidlertid at sidan dette var eit direktiv som Noreg ikkje var plikta til å implementere, så måtte lovgjevar ha ein vidare skjønnsmargin enn elles og at ein då måtte vere varsam med å sette tilside den vurderinga som lovgjevar hadde gjort, premiss 70. Mindretalet på ein dommar kom til at grensa ikkje var naudsyn grunna dei faktiske tilhøva ved sjømannslivet, sjå premiss 87 - 90.

Av rettspraksis frå EF-domstolen er "Mangold" dommen av 22. november 2005 relevant. Mangold var ein tysk arbeidstakar som vart omfemna av tysk lovgjeving som bestemte at ein kunne inngå tidsavgrensa tilsettingskontraktar med arbeidstakarar over 52 år. Lovgevinga var grunna i at ein ønskte å hjelpe eldre arbeidslause som elles hadde vanskar med å kome inn att på arbeidsmarknaden. Domstolen uttalte i premiss 65 at det ikkje var godtgjort at dei påropte midla var naudsyne i høve til målet, og understreka kravet til årsakssamanheng.

I "Age Concern" dommen understrekar domstolen i premiss 51 at generelle utsegner om sosialpolitiske føremål ikkje i seg sjølv kan godtgjere at verkemidla er naudsyne og proporsjonale.

Essensielt ved alle avgjerdene ovanfor er at dommane prøver den faktiske årsakssamanhengen mellom middel og mål, og rettspraksisen frå EF-domstolen set strenge krav til kva som kan sjåast som naudsynt.

Subsumpsjonen – vilkåra om konsekvent handheving og alderspensjon

Før diskrimineringsforbudet vart gjennomført, var det etter rettspraksis stilt krav om at internt fastsette aldersgrenser var konsekvent handheva, allment kjend og kombinert med ei pensjonsordning for at dei skulle vere lovelege. Det er ikkje nemnt nokon plass i førearbeida eller andre stader at desse vilkåra ikkje skulle gjelde etter gjennomføringa av diskrimineringsforbudet, og retten legg då til grunn at dei gjeld i tillegg til diskrimineringsforbudet.

Retten ser ingen grunn til å tvile på at aldersgrensa har vorte fulgt konsekvent frå Gjensidige si side. Partsrepresentanten frå Gjensidige, Per Espen Magnussen, forklarte at det hadde vorte gjort nokre svært få unntak dei siste åra, og han gjorde greie for særskilde tilhøve knytta til nedleggingar av lokalkontor og overføring av kompetanse i spesielle situasjonar som gjorde unntak naudsynt. Sidan 2006 og til hovudtinginga var det 34 arbeidstakarar som hadde slutta grunna nådd alder på 67 år.

Retten finn det og mest truleg at aldersgrensa har vore allment kjent kjend mellom dei tilsette, og for Johansen. Det at alle har slutta ved fylte 67 år gjev ikkje i seg sjølv noko bevis på at regelen var kjend, pensjonering kan godt ha vore ønska av den det gjeld, men retten viser til at Gjensidige gjorde eit omfattande og grundig informasjonsarbeid i samband med at bedrifta endra pensjonsordning i 2006. Det vart sendt brev til den einskilde arbeidstakar med individuelle utrekningar som alle var tufta på ein pensjonsalder på 67 år, det vart haldt fellesmøte med informasjon og det vart gjeve tilbod om personleg konsultasjon hos særskilde rådgjevarar. Ut frå denne heilskapen meiner retten at den mest naturlege forståinga for dei tilsette var at aldersgrensa var 67 år.

Nettsidene i personalhandboka og lenker frå denne gjev rett nok ikkje eintydig informasjon, i det ein på ei av lenkene kjem til ei side der det står at det gjeld egne reglar for jobbing mellom 67 og 70 år, men sett opp den ovanståande informasjonen måtte i alle fall den einskilde arbeidstakar ha all mogleg oppmoding til å sjekke ut dette om ein var usikker. Retten meiner at dette må tilfredsstillende rettspraksis sine krav til kunnskap hos arbeidstakaren, noko anna ville legge ei urimeleg stor byrde på arbeidsgjevar om å positivt sjekke kunnskapen hos den enkelte.

Det er ikkje omstridd at Johansen har full opptening i ei 70% ytingstufta pensjonsordning, og at dette generelt er sett på som ei av dei beste tilgjengelege pensjonordningane i marknaden.

Det er i førearbeida opna opp for at grensene kan vere sett internt og einsidig av arbeidsgjevar, og retten kan ikkje sjå at det såleis er av betydning at dette ikkje er nemt i arbeidsavtalane til Johansen. Det er dessutan i tilsettingsvilkåra vist til dei til ei kvar tid gjeldane administrative reglane i bedrifta.

Retten legg då til grunn at ovanståande vilkår som ikkje relaterer seg direkte til diskrimineringsforbodet er oppfylte.

Subsumpsjonen - diskrimineringsforbodet

Retten ser så på vilkåra som er særskilt knytta til diskrimineringsforbodet. Gjensidige har for det første påropt seg at grensa er naudsyn for å sikre gjennomstrøyming av tilsette, god rekruttering og høve til å avansere for nye og yngre tilsette. Dette er slik retten ser dette moment som mest utelukkande går på bedrifta sine behov, det er ingen breie sosialpolitiske føremål med ei allmenn interesse slik døma i teksten i direktivet antyder og rettspraksis frå domstolen krev. Det vart i "Age Consern" gjeve ei viss opning for at omsyn til arbeidsgjevaren var relevant, men ut frå samanhengen og hovudregelen meiner retten at det må tyde at omsyn som er tufta på ein kombinasjon av allmenne sosialpolitiske omsyn og arbeidsgjevaromsyn i ein viss grad kan godtakast, men at reine arbeidsgjevaromsyn alleine ikkje er nok. Det at dette vil kome nokre yngre arbeidstakarar til gode, er heller ikkje nok til å gje momentet noko nemneverdig preg av samfunnsnytte så lenge det ikkje er dokumentert noko samfunnsbehov for dette. Svært mange bedrifter og arbeidsgjevarar vil kunne pårope seg nett dei same omsyna som Gjensidige her, og ein ville ved å godta desse omsyna som relevante uhole hovudregelen i svært stor grad.

Når det gjeld Gjensidige sin påstand om at førearbeida godkjenner slike omsyn ved ikkje å ta avstand frå dei, så ser retten at problemstillinga er nemnt i førearbeida, men retten er ikkje samd i slutninga om at manglande avstandtaking er eit uttrykk for aksept frå lovgjevar.

I samband med gjennomføringa er det i regi av fornyingsdepartementet sett i gong ei utgreiing kring dei mange særaldersgrensene fastsett ved lov, som t.d. særaldersgrensa i sjømannslova i den omtalte Høgsterettsdommen ovanfor. Utgreiinga er ikkje ferdig enno. Det er i førearbeida, Innst. O. nr 84 pkt. 1.7.2 uttalt at ein vil kome tilbake til bedriftsfastsette aldersgrenser etter at dette arbeidet er ferdigstilt. Slik retten ser det må ein sjå desse uttalanene i samanheng med tidlegare førearbeid. I Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) punkt 8.4.5.3., førearbeida til arbeidsmiljølova kapittel 13, var direktivet ved gjennomføringa og relativt nytt i europeisk samanheng, den ovanfor omtalte rettspraksisen frå EF-domstolen er kome til i etterkant. Ein uttalte vidare at det var mest naturleg å overlate utfyllinga til framtidig domstolspraksis. På denne bakgrunnen meiner retten at førearbeida er eit uttrykk for at ein ikkje ønsker å binde seg opp fordi ein då enno ikkje såg omfanget av spørsmåla som ville kome og fordi ein ønskte å vere i takt med resten av jurisdiksjonen for direktivet. Og oppsummert kan då førearbeida ikkje kan takast til uttrykk for noko bestemt syn i nokon av retningane.

Retten kan dessutan ikkje sjå at det er godtgjort at resonnementet til Gjensidige om at 67 åringane stenger for avansement hos dei yngre tilsette er riktig. For det første forklarte hovudtillitsvalt Roger Warud, noko som og vart stadfesta av konserndirektør Geir

Bergskaug med ansvar for lokalkontora, at svært mange stillingar i Gjensidige ikkje er organisert i linje på ein slik måte at ein er avhengig av ledige stillingar for å rykke opp. Utanom ein del administrative stillingar, så er opprykk i dei fleste stillingar avhengige av kompetanse og prestasjonar. Til dømes er opprykk til seniorkunderådgjevarstilling, som er stilinga til Johansen, avhengig av kor godt ein sel og følger opp portefølja si, det treng ikkje vere noko ledig stilling som seniorkunderådgjevar å søke på. Retten kan då ikkje sjå at eldre tilsette stenger for yngre tilsette som vil oppover.

For det andre er det tale om så få 67 åringar reint førehaldsmessig at retten ikkje kan sjå at desse kan ha den påropte effekten. Per Espen Magnussen, HR direktør i Gjensidige og partsrepresentant i hovudtinginga, forklarte at det frå og med 2006 og til hovudtinginga hadde vore 34 stykker som slutta for aldersgrensa på 67 år, og at det ville vere omslag på dette nivået og framover. Det vil sei at det er under 9 personar kvart år som fyller 67 år i eit konsern med omlag 2000 tilsette i Noreg. Av desse 9 er det truleg heller ikkje alle som vil ønske å halde fram med å jobbe, men uansett vert det altså maksimalt 9 stykke per år, under ein halv prosent av den totale arbeidsstokken.

Retten kan ut frå dette førehaldstalet heller ikkje sjå at det er dei på 67 år som dreg opp gjennomsnittsalderen, som retten forøvrig heller ikkje ser som drastisk avvikande frå bransjegjennomsnittet. Retten viser her og til at Gjensidige haldt fram at dei jobbar for å få færre til å slutte med AFP ved fylte 62 år. Retten stiller spørsmål ved om ikkje tilsette i aldersspannet mellom 62 og 67 i større grad enn dei på 67 år held gjennomsnittsalderen oppe.

Gjensidige har vidare påropt seg at aldersgrensa er naudsyn av omsyn til å stoppe fråfallet ved kunde- og salssentra fordi tilsette der ikkje får tilgang til stillingar på lokalkontora då mange eldre sit og held på stillingane. Retten meiner at dette er eit omsyn som eine og alleine går på behovet til Gjensidige, og som ikkje har noko allment sosialt aspekt i det heile teke, og retten viser til resonnementet ovanfor som og gjer seg gjeldande her.

Vidare kan retten ikkje sjå at den av Gjensidige påropte årsakssamanhengen er godtgjort. Geir Bergskaug forklarte at dei sjeldan valgte å rekruttere frå kunde- og salssentra når det var ledige stillingar ved lokalkontora. For det første trudde han ikkje at det var så mange i søkermassen som jobba ved kunde- og salssentra. Han peikte på at Gjensidige har 6 kunde- og salssenter som ikkje naudsynsvis er plassert i geografisk nærleik til de i 35 lokalkontora, og at geografien kunne vere ein faktor her. For det andre forklarte han at Gjensidige helst rekrutterte eksternt; søkarar med salserfaring frå andre bedrifter som hadde mykje og god kompetanse på sal og kundeførehaving. På denne bakgrunn kan ikkje retten sjå at samansettinga av tilsette ved lokalkontora påverkar bemanningssituasjonen ved kunde- og salssentra. Dessutan viser retten igjen til førehaldstala, same resonnementet gjer seg gjeldande her.

Gjensidige har vidare vist til at ei aldersgrense på 67 år gjer at konsekvensane ved nedbemanningar vert mindre. Dette er slik retten ser det eit allment sosialpolitisk omsyn. Retten går likevel ikkje nærare inn på korvidt omsynet i seg sjølv har tilstrekkeleg tyngde, då retten ikkje kan sjå at den av Gjensidige påropte årsakssamanhengen er godtgjort. Ansiennitetsprinsippet er avgjerande under elles like tilhøve, men hovudtillitsvalt Roger Warud forklarte at han opplevde det slik at ansiennitetsprinsippet svært sjeldan var avgjerande for kven som måtte slutte reint faktisk. Dei avgjerande kriteria for kven som måtte slutte gjekk mest alltid på typen av kompetanse og stilling, og det var difor mest aldri like tilhøve. Retten ser ingen grunn til å tvile på observasjonane eller slutningane til Warud.

Retten kan igjen heller ikkje sjå at 67 åringane reint faktisk kan ha den effekten som Gjensidige påroper seg i denne samanhengen, og viser til drøftinga ovanfor knytta til kor mange personar det faktisk er som går av for aldersgrensa kvart år.

Gjensidige har og halde fram at aldersgrensa er naudsyn for å bygge opp ny kompetanse innanfor bank-, finans- og investeringsverksemd som er nye fagområder i konsernet. Retten kan ikkje sjå at dette har noko allmennpolitisk interesse i det heile teke, og at det etter si art såleis ikkje er eit loveleg relevant omsyn, retten viser til drøftinga ovanfor.

Uansett kan retten heller ikkje i dette tilfellet sjå at årsakssamanhengen er godtgjort eller at aldersgrensa er naudsyn for å oppnå målet. Det er tale om så få stilingar, sjå tala ovanfor, at retten ikkje ser at 67 åringane kan ha nokon særleg stor effekt. Vidare forklarte Johansen at det i 2009 hadde vore 5 nytilsettingar ved lokalkontoret i Drammen slik ho hugsa det, og ingen av desse var tilsett for å jobbe med noko anna enn forsikring. Det framstår såleis ikkje for retten som om Gjensidige nyttar dei moglegheitene dei har innanfor dei føreliggande rammene er til å bygge opp kompetanse på dei nye forretningsområda.

Gjensidige har og vist til at dei har sett aldersgrensa til 67 år for å sikre dei tilsette ein verdig avgang. Dette er eit føremål som er av sosial allmennpolitisk interesse, men retten kan likevel ikkje sjå at det kan føre fram. Lovgjevar har vurdert det slik at omsynet til ein verdig avgang generelt er tilstrekkeleg ivareteke ved ein avgang på 70 år, jf. tidlegare arbeidsmiljølova § 15-7 fjerde ledd og no gjeldande § 15-13 a. I denne medvitne vurderinga, ligg det då implisitt at arbeidsgjevar før denne alderen må gjere individuelle vurderingar av arbeidstakaren, og retten kan ikkje sjå at det føreligg nokon haldepunkt eller indikasjonar for at dette ikkje er ein tilsikta verknad frå lovgjevar.

På denne bakgrunn må det då, slik retten ser det, føreligge særigne omstende i verksemda eller bransjen som avvik frå det elles vanlege, før ein kan høyrast med at omsynet til ein verdig avgang gjer ei aldersgrense lågare enn 70 år naudsynt, og retten kan ikkje sjå at så er tilfelle her. Auka krav til kapasitet og breidde innanfor eit fagområde, samt den teknologiske utviklinga og bruken av elektroniske medier, er ikkje noko særskilt for verken

Gjensidige eller forsikringsbransjen. Dette er i stor grad stikkord som ein kunne nytte for å skildre ei generell samfunnsutvikling, og svært mange verksemder vil kunne vise til nett det same. Det vart ikkje lagt fram tal eller data som viste at Gjensidige som verksemd eller bransjen i seg sjølv var i noko særstilling på nokon måte. Retten kan då ikkje sjå at omsynet til ein verdig avgang kan grunngje ei aldersgrense på 67 år.

Begge partane har argumentert med IA avtalen. Retten kan ikkje sjå at denne inneber rettslege plikter for den enkelte bedrift i høve til tvistetema i vår sak.

Oppsummert oppfyller då ikkje den omstridde aldersgrensa vilkåra for unntak i arbeidsmiljølova § 13 –3, og grensa er då uloveleg. Avslutninga av Johansen sitt arbeidstilhøve i Gjensidige er då ugyldig.

Skadebot

Gjensidige har erkjent skadebotansvar for tapt lønn i den perioden Johansen var utestengt frå arbeid, og retten finn at vilkåra for dette er oppfylt. Gjensidige skal då betale kroner 28 650 til Johansen.

Det er krevd forseinkingsrenter frå forfall. Det er ikkje på førehand sett fast noko forfall, jf. forseinkingsrentelova § 2, og spørsmålet er då etter forseinkingsrentelova § 2 når det kan seiast at det var sendt påkrav.

Det vart i kravsmål om gjeninntreding av 7. oktober 2009 krevd at Johansen skulle ha rett til lønn i den perioden ho ville vere utestengt. Då ho fekk full løn ut oktober 2009 oppstod imidlertid ikkje tapet før i november 2009, og retten kan ikkje sjå at det er dokumentert at Johansen har sendt noko skriftleg påkrav med tilstrekkeleg konkretisering av tapet før i prosesskriv av 3. februar 2010. Forseinkingsrente skal då betalast frå 30 dagar etter denne datoen, dvs. frå 5 mars 2010.

Kravsmål om fråtreding

Tingretten avgjorde ved ordskurd av 19. november 2009 at Johansen hadde rett til å stå i stilling inntil rettskraftig avgjerd førelåg. Gjensidige har no igjen krevd at Johansen skal fråtre inntil rettskraftig dom føreligg. Det er etter rettspraksis ikkje tvilsamt at det høve til å kreve dette på nytt i samband med hovudtinginga.

Utgangspunktet er at Johansen har rett til å halde fram i stillinga inntil det føreligg ei rettsavgjerd som seier det motsette jf. §15-11. Unntak kan gjerast dersom dette er urimeleg etter § 15-11 andre ledd. Hovudregelen i § 15-11 er ein viktig del av stillingsvernet til arbeidstakar, og i det ligg det at det må noko særskilt til for å gjere unntak. Av rettspraksis følger det at det må gjerast ei totalvurdering av både arbeidsgjevar og arbeidstakar sine interesser og at det må føreligge ei interesseovervekt på arbeidsgjevar si hand før unntak er

aktuelt, jf. mellom anna Rt. 2000 s 739. Vidare følger det av rettspraksis at det trulege utfallet i hovudsaka er eit sentralt moment.

Det følger av utgreiingane ovanfor at retten meiner at aldersgrensa er ulovleg, og at Johansen har rett til å halde fram med å arbeide. Med denne føresetnaden kan ikkje retten sjå at dei omstenda som Gjensidige held fram er så tungtvegande at det føreligg interesseovervekt hos Gjensidige. Retten viser her til drøftingane i ordskurden av 19. november 2009 som gjer seg gjeldande på om lag same måten idag.

Retten kan heller ikkje sjå at det at arbeidstakaren kan kome til å nærme seg 70 år før rettskraftig avgjerd føreligg er så tungt at det kan endre utfallet av interesseavveginga. Retten kan ikkje sjå at skadeverknadene hos Gjensidige er spesielt store, det er ikkje på noko tidspunkt halde fram at det er manglar ved kompetansen til Johansen eller arbeidet som ho leverer. Kva gjeld praktiseringa av aldersgrensa ovanfor andre tilsette, så viser retten til at det er tale om eit relativt få tilsette og ein avgrensa tidsperiode.

Retten kan då ikkje sjå at det er urimeleg at Johansen får halde fram i arbeidet fram til rettskraftig som dom føreligg i hovudsaka, og Gjensidige får ikkje medhald i sitt krav om fråtreding.

Sakskostnader

Johansen har vunne fullt i både hovudsaka i og kravsmålet om fråtreding, jf. tvistelova § 20-2, og har då krav på å få dekkja sine kostnader. Saka er prinsipiell og fleire av spørsmåla er ikkje avklart i rettspraksis, men retten kan ikkje sjå at saka har vore så tvilsam at det bør gjerast unntak frå hovudregelen her.

Kostnadsoppgåva frå Johansen var på tilsaman 85 500 kroner. Motparten hadde ikkje merknader til oppgåva og det har heller ikkje retten.

Dommen er samrøystes.

SLUTNING I DOM OG ORDSKURD

1. Avslutninga av arbeidstilhøvet til Karin Haare Johansen i Gjensidige Forsikring BA grunna fylte 67 år er ugyldig.
2. Gjensidige Forsikring BA skal betale kroner 28 650 – tjueåttetusensekshundreogfemti- i skadebot til Karin Haare Johansen for tapt lønnsinntekt, med tillegg av forseinkingsrenter etter forseinkingsrentelova § 3 rekna frå 5. mars 2010 og til det vert betalt. Betalingsfristen er 14 –fjorten- dagar frå forkynninga av denne dommen.
3. Karin Haare Johansen har rett til å stå i stilling inntil rettskraftig dom føreligg
4. Gjensidige Forsikring BA skal betale kroner 85 500 –åttifemtusenfemhundre – i sakskostnader til Karin Haare Johansen, med tillegg av forseinkingsrenter etter forseinkingsrentelova § 3 frå 14 –fjorten- dagar etter forkynninga av denne dommen og til det vert betalt.

Retten heva

Merete Anita Utgård

Christian Schjoldager

Gyda Ulleberg Bugge

Rettleiing om retten til anke i sivile saker er vedlagd.

Rettleiing om anke i sivile saker

Reglane i tvistelova kapitel 29 og 30 om anke til lagmannsretten og Høgsterett regulerer den retten partane har til å få avgjerder overprøvd av ein høgare domstol. Tvistelova har noko ulike reglar for anke over dommar, anke over orskurdar og anke over vedtak (*beslutninger*).

Ankefristen er éin månad frå den dagen avgjerda vart forkynt eller meldt, om ikkje retten uttrykkeleg har bestemt noko anna.

Den som ankar må betale behandlingsgebyr. Den domstolen som har sagt avgjerda kan gi nærare opplysing om størrelsen på gebyret og korleis det skal betalast.

Anke til lagmannsretten over dom i tingretten

Lagmannsretten er ankeinstans for avgjerder i tingretten. Ein dom frå tingretten kan ankast på grunn av feil i vurderinga av faktiske tilhøve, rettsbruken, eller den saksbehandlinga som ligg til grunn for avgjerda.

Tvistelova har visse avgrensingar i retten til å anke. Anke over dom i sak om formuesverde blir ikkje teken under behandling utan samtykke frå lagmannsretten viss verdien av ankegjenstanden er under 125 000 kroner. Ved vurderinga av om samtykke skal gjevast skal det mellom anna takast omsyn til kva sak det gjeld, kva trong partane har for overprøving, og om det synest å vere svakheiter ved den avgjerda som er anka eller ved behandlinga av saka.

I tillegg kan anke – uavhengig av verdet av ankegjenstanden – nektast når lagmannsretten finn det klart at anken ikkje vil føre fram. Slik nekting kan avgrensast til einskilde krav eller ankegrunnar.

Anke kan setjast fram ved skriftleg ankefråsegn for den tingretten som har sagt avgjerda. Sjølvprosederande partar kan anke munnleg ved personleg oppmøte i tingretten. Retten kan tillate at også prosessfullmektigar som ikkje er advokatar set fram munnleg anke.

I ankeerklæringa skal det særleg peikast på kva som ikkje kan godtakast i den avgjerda som blir anka, og kva som i tilfelle er ny faktisk eller rettsleg grunngeving eller nye bevis. Ankeerklæringa skal angi:

4. ankeinstansen
5. namn og adresse på partar, stedfortredarar og prosessfullmektigar
6. kva avgjerd som blir anka
7. om anken gjeld heile avgjerda eller berre delar av henne
8. det kravet ankesaka gjeld, og ein påstand som angir det resultatet den ankande parten krev
9. dei feila ved avgjerda som blir gjort gjeldande
10. den faktiske og rettslege grunngevinga for at det er gjort feil
11. dei bevisa som vil bli førte
12. grunnlaget for at retten kan behandle anken dersom det har vore tvil om det
13. kva syn den ankande parten har på den vidare behandlinga av anken

Anke over dom blir normalt avgjort ved dom etter munnleg forhandling i lagmannsretten. Ankebehandlninga skal konsentrerast om dei delane av avgjerda i tingretten som er omtvista og tvilsame når saka står for lagmannsretten.

Anke til lagmannsretten over orskurdar og vedtak i tingretten

Som hovudregel kan ein *orskurd* ankast på grunn av feil i vurderinga av bevisa, rettsbruken eller saksbehandlninga. Dersom orskurden gjeld ei saksbehandlingsavgjerd som etter lova skal treffast etter eit skjønn over høveleg og forsvarleg behandling, kan avgjerda for den skjønnsmessige vurderinga berre angripast på det grunnlaget at ho er uforsvarleg eller klart urimeleg.

Eit *vedtak* kan berre ankast på det grunnlaget at retten har bygd på ei uriktig generell lovforståing av kva avgjerder retten kan treffe etter den føresegna som er brukt, eller på at avgjerda er klart uforsvarleg eller urimeleg.

Krava til kva anken skal innehalde er som hovudregel som for anke over dommar.

Etter at tingretten har avgjort saka ved dom, kan avgjerder i tingretten over saksbehandlninga ikkje ankast særskilt. I eit slikt tilfelle kan dommen i staden ankast på grunnlag av feil i saksbehandlninga.

Anke over orskurdar og vedtak skal setjast fram for den tingretten som har sagt avgjerda. Anke over orskurdar og vedtak blir normalt avgjorde ved orskurd etter skriftleg behandling i lagmannsretten.

Anke til Høgsterett

Høgsterett er ankeinstans for avgjerder i lagmannsretten.

Anke til Høgsterett over *dommar* krev alltid samtykke frå Høgsteretts ankeutval. Slikt samtykke skal berre gjevast når anken gjeld spørsmål som har noko å seie utanfor den saka som ligg føre, eller det av andre grunnar er særleg viktig å få saka behandla av Høgsterett. – Anke over dommar blir normalt avgjorde etter munnleg forhandling.

Høgsteretts ankeutval kan nekte å behandle anke over *orskurdar og vedtak* dersom dei ikkje reiser spørsmål som har noko å seie utanfor den saka som ligg føre, og heller ikkje andre omsyn talar for at anken bør prøvast, eller anken i det vesentlege reiser omfattande bevisspørsmål.

Når ein anke over orskurdar og vedtak i tingretten er avgjorde ved orskurd i lagmannsretten, kan avgjerda som hovudregel ikkje ankast vidare til Høgsterett.

Anke over orskurdar og vedtak i lagmannsretten blir normalt avgjorde etter skriftleg behandling i Høgsteretts ankeutval.