



NORGES HØYESTERETT

D O M

avsagt 20. april 2023 av Høyesterett i avdeling med

dommer Knut H. Kallerud
dommer Arne Ringnes
dommer Borgar Høgetveit Berg
dommer Kine Steinsvik
konstituert dommer Magni Elsheim

HR-2023-728-A, (sak nr. 22-078026SIV-HRET)
Anke over Borgarting lagmannsretts dom 5. april 2022

I.
Hotel Bristol AS
NHO Reiseliv (partshjelper)

(advokat Jan Fougner)

mot

A
B
C
D
E
F
G
H
I

Fellesforbundet (partshjelper)

(advokat Håkon Angell)

II.
Oslo Plaza Hotel AS
NHO Reiseliv (partshjelper)

(advokat Jan Fougner)

mot

J
K
L
M
N
O
P
Q
R
S
T
U
V
W

(advokat Sigurd Øyvind Kambestad)

S T E M M E G I V N I N G

(1) Dommer **Ringnes:**

Sakens spørsmål og bakgrunn

- (2) Saken gjelder spørsmålet om to arbeidsgivere kan trekke fra arbeidsgiveravgift og administrasjonskostnader i tips som arbeidstakerne har mottatt fra gjester.
- (3) Ved Oslo Plaza Hotel AS (Plaza) og Hotel Bristol AS (Bristol) i Oslo mottar flere grupper av arbeidstakere tips fra gjester. Frem til 1. januar 2019 har tipsen vært fordelt uavkortet mellom arbeidstakerne.
- (4) Den 1. januar 2019 trådte det i kraft endringer i bokføringsforskriften og i skatte- og avgiftsreglene som medførte nye forpliktelser for arbeidsgiverne ved behandlingen av tips. De ble pålagt å holde oversikt over all tips som ble betalt, både kontant og elektronisk, samt å innberette til skattemyndighetene hvor mye arbeidstakerne mottar i tips, foreta forskuddstrekk og å beregne arbeidsgiveravgift.
- (5) NHO Reiseliv utarbeidet en veiledning til sine medlemmer om håndteringen av de nye reglene. I tråd med denne innførte Plaza og Bristol ordninger hvor det først gjøres fratrukk i tipsen for å dekke kostnader til feriepenger, pensjonsinnskudd, arbeidsgiveravgift og administrasjon av tipsordningen. Deretter foretar hotellene forskuddstrekk for skatt, før det resterende beløpet utbetales til arbeidstakerne.
- (6) Ved Bristol trekkes det til sammen 26,5 prosent av tipsen som gjestene gir. Av dette utgjør arbeidsgiveravgiften cirka 10,5 prosent og administrasjonskostnadene 5 prosent. Ved Plaza var trekket opprinnelig 40,8 prosent, men ble senere redusert til 30,8 prosent. Arbeidsgiveravgiften utgjør cirka 11,12 prosent og administrasjonskostnadene 10 prosent.
- (7) Den 24. november 2020 tok 16 arbeidstakere ved Plaza ut søksmål mot selskapet med påstand om at hotellets praksis med å trekke sosiale kostnader og administrasjonskostnader fra arbeidstakernes tips, var ulovlig. De krevde videre erstatning. Senere er antallet saksøkere redusert til 14, og påstanden er korrigert til bare å gjelde kostnader til arbeidsgiveravgift og administrasjon.
- (8) Tre av saksøkerne er bankettservitører, tre er restaurantservitører, fem er bartendere, én jobber i frokostavdelingen og med romservice, og to i resepsjonsavdelingen. Én av saksøkerne, Q, tiltrådte arbeidsforholdet etter 1. januar 2019.
- (9) Den 16. desember 2020 tok ni arbeidstakere ved Bristol ut stevning mot selskapet med påstand om at hotellet ikke har rett til å foreta trekk for arbeidsgiveravgift og administrasjonskostnader i tips som arbeidstakerne mottar, samt krav om erstatning. I var den eneste av saksøkerne som ikke hadde tiltrådt arbeidsforholdet før 1. januar 2019. Syv av saksøkerne er restaurantservitører og to er kokker. Fellesforbundet erklærte partshjelp for arbeidstakerne ved Bristol.
- (10) Både Plaza og Bristol innga tilsvar med påstand om frifinnelse. Oslo tingrett forente sakene til felles behandling etter tvisteloven § 15-6.

- (11) Oslo tingrett avsa 7. juni 2021 dom hvor Plaza og Bristol ble frifunnet. Sakskostnader ble ikke idømt i noen av sakene.
- (12) Tingretten fant det ikke nødvendig å ta stilling til saksøkernes anførsel om at arbeidstakerne har eiendomsrett til tipsen. Det avgjørende for resultatet var etter tingrettens syn at arbeidsgiveren i kraft av styringsretten kan gjøre fradrag i tipsinntektene for arbeidsgiveravgift og administrasjonskostnader før det foretas utbetaling til arbeidstakerne.
- (13) Arbeidstakerne ved Plaza og Bristol anket til lagmannsretten. Da saken ble behandlet i lagmannsretten hadde seks av saksøkerne avsluttet sine ansettelsesforhold ved Plaza og to ved Bristol. De dette gjelder, krevde fortsatt erstatning, men la ikke ned påstand om at ankemotpartene ikke har rett til å foreta trekk for arbeidsgiveravgift og administrasjonskostnader.
- (14) Lagmannsretten forente sakene til felles behandling etter tvisteloven § 15-6.
- (15) Borgarting lagmannsrett avsa 5. april 2022 dom med slik domsslutning:
- «I sak nr. 21-127698ASD-BORG/01:
1. Oslo Plaza Hotel AS har ikke rett til å foreta trekk for dekning av arbeidsgiveravgift og administrasjonskostnader i den tips som J, L, W, K, V, S, O, og R mottar.
 2. Oslo Plaza Hotel AS er erstatningsansvarlig for de tap J, L, W, U, Q, T, N, M, P, K, V, S, O, og R har blitt påført som følge av iverksettelsen av trekk i tips fra 1. januar 2019.
 3. I sakskostnader for tingretten betaler Oslo Plaza Hotel AS 229 250 – tohundreogtjuenitusentohundreogfemti – kroner til J, L, W, U, Q, T, N, M, P, K, V, S, O og R i fellesskap senest 2 – to – uker etter at dommen er forkynt.
 4. I sakskostnader for lagmannsretten betaler Oslo Plaza Hotel AS 216 000 – tohundreogsekstentusen – kroner til J, L, W, U, Q, T, N, Y, P, K, V, S, O og R i fellesskap senest 2 – to – uker etter at dommen er forkynt.
- I sak nr. 21-134280ASD-BORG/01:
1. Hotel Bristol AS har ikke rett til å foreta trekk for dekning av arbeidsgiveravgift og administrasjonskostnader i den tips som C, B, D, A, I, G og F mottar.
 2. Hotel Bristol AS er erstatningsansvarlig for de tap E, C, B, D, A, I, G, H og F har blitt påført som følge av iverksettelse av trekk i tips fra 1. januar 2019.
 3. I sakskostnader for tingretten betaler Hotel Bristol AS 611 724 – sekshundreogellevetusensyvhundreogtjuefire – kroner til E, C, B, D, A, I, G, H og F i fellesskap senest 2 – to – uker etter at dommen er forkynt.
 4. I sakskostnader for lagmannsretten betaler Hotel Bristol AS 495 077 – firehundreogfemtifemtusensyttisyv – kroner og 50 – femti – øre til E, C, B, D, A, I, G, H og F i fellesskap senest 2 – to – uker etter at dommen er forkynt.»
- (16) Lagmannsrettens vurdering var at arbeidstakerne har et rettskrav på at arbeidsgiveren skal utbetale tips som er mottatt fra gjestene, og at styringsretten ikke gir Plaza og Bristol rettslig grunnlag for å foreta trekk i tipsen for å dekke egne kostnader til arbeidsgiveravgift og administrasjon. Lagmannsretten kom videre til at trekkordningen heller ikke kan gjøres

gjeldende overfor de to arbeidstakerne – I og Q – som var ansatt etter at ordningen ble innført. De hadde ikke positivt samtykket til at det kunne gjøres slike fradrag.

- (17) Plaza og Bristol har anket lagmannsrettens dom til Høyesterett. Anken gjelder lagmannsrettens rettsanvendelse og bevisbedømmelse.
- (18) NHO Reiseliv har meldt seg som partshjelper for de ankende parter. Fellesforbundet meldte seg som partshjelper for ankemotpartene med ansettelsesforhold ved Bristol etter at anken ble henvist og har fått Høyesteretts ankeutvalgs tillatelse til å opptre i saken.
- (19) Det er lagt frem noen nye skriftlige erklæringer for Høyesterett, men saken står i det vesentlige i samme stilling for Høyesterett som for lagmannsretten.
- (20) Plaza og Bristol har ikke bestridt at arbeidstakerne har krav på erstatning for det tilfelle at fradrag i tips for arbeidsgiveravgift og administrasjonskostnader er urettmessig.

Partenes syn på saken

- (21) De ankende parter – *Oslo Plaza Hotel AS* og *Hotel Bristol AS* – har i hovedtrekk gjort gjeldende:
- (22) Lagmannsrettens dom er feil og bygger på et galt rettslig utgangspunkt. Tipsen overføres ikke i en gavetransaksjon mellom gjesten og arbeidstakeren, men er en betaling inn til virksomheten. Rådigheten over tipsen som følger av dette, gir virksomheten rett til å disponere over innbetalingene. Tipsreformen som trådte i kraft 1. januar 2019, bygger på denne forutsetningen. Det følger av forarbeidene at tips kan inngå i virksomhetens inntekt, og at arbeidsgiveren kan gjøre fradrag for blant annet arbeidsgiveravgift og administrasjonskostnader ved ordningen. Arbeidstakeren får følgelig først et rettskrav på tipsen når virksomheten beslutter å utbetale den.
- (23) Under høringen forutsatte arbeidsgiverorganisasjonene at virksomhetene må kunne foreta fradrag for arbeidsgiveravgift og administrasjonskostnader slik at tipsordningen blir kostnadsnøytral. Dette ble lagt til grunn av lovgiver. Arbeidstakerorganisasjonene protesterte ikke mot arbeidsgiverorganisasjonenes forutsetning.
- (24) Selv om arbeidsgiveren ikke skulle anses å ha rådighet over tipsen, er det tale om et virksomhetsrelevant forhold som faller innenfor styringsretten. Arbeidsgiveren kan velge å forby tips og kan derfor også gjøre et samtykke til tips betinget av at virksomheten ikke påføres kostnader.
- (25) Hverken arbeidsavtalen, tariffavtalen eller loven begrenser arbeidsgiverens styringsrett til å regulere tips. Praksis i arbeidsforholdet har heller ikke etablert noe rettskrav for arbeidstakerne til å motta tips uten fradrag. Begrensninger i styringsretten må følge av den gjensidige avtalerelasjonen mellom arbeidsgiveren og arbeidstakeren, og virksomheten er ikke bundet av gjestenes gavehensikt.
- (26) Tingrettens resultat er balansert og fornuftig. Fradrag for utgifter er ikke et misbruk av styringsretten.

- (27) De to arbeidstakerne som begynte etter at trekkordningene var iverksatt, samtykket til disse betingelsene og kan derfor uansett ikke høres med at arbeidsgiveren ikke kan gjøre fradrag. På Plaza fremgikk betingelsene av skriftlige instruksjoner og på Bristol av personalhåndboken.
- (28) Partshjelperen – *NHO Reiseliv* – har sluttet seg til de ankende parterers anførsler.
- (29) Oslo Plaza Hotel AS og partshjelperen NHO Reiseliv har nedlagt slike påstander:

«Prinsipalt:

1. Tingrettens domsslutning punkt 1 stadfestes.
2. J, L, W, K, V, S, O, og R dømmes til å betale Oslo Plaza Hotel AS' saks kostnader for tingretten, lagmannsretten og Høyesterett.

Subsidiært:

1. Oslo Plaza Hotel AS frifinnes for krav fremmet av Q.
2. Q dømmes til å betale Oslo Plaza Hotel AS' saks kostnader for tingretten, lagmannsretten og Høyesterett.

For partshjelperen, NHO Reiseliv:

Prinsipalt:

1. Tingrettens domsslutning punkt 1 stadfestes.
2. J, L, W, K, V, S, O, og R dømmes til å betale NHO Reiselivs saks kostnader for Høyesterett.

Subsidiært:

1. Oslo Plaza Hotel AS frifinnes for krav fremmet av Q.
2. Q dømmes til å betale NHO Reiselivs saks kostnader for Høyesterett.»

- (30) Hotel Bristol AS og partshjelperen NHO Reiseliv har nedlagt slik påstand:

«Prinsipalt:

1. Tingrettens domsslutning punkt 1 stadfestes.
2. C, B, D, A, I, G og F dømmes til å betale Hotel Bristol AS' saks kostnader for tingretten, lagmannsretten og Høyesterett.

Subsidiært:

1. Hotel Bristol AS frifinnes for krav fremmet av I.
2. I dømmes til å betale Hotel Bristol AS' saks kostnader for tingretten, lagmannsretten og Høyesterett.

For partshjelperen, NHO Reiseliv:

Prinsipalt:

1. Tingrettens domsslutning punkt 1 stadfestes.
2. C, B, D, A, I, G og F dømmes til å betale NHO Reiselivs sakskostnader for Høyesterett.

Subsidiært:

1. Hotel Bristol AS frifinnes for krav fremmet av I.
2. I dømmes til å betale NHO Reiselivs sakskostnader for Høyesterett.»

- (31) Ankemotpartene – *J og ytterligere 13 tidligere og nåværende arbeidstakere ved Oslo Plaza Hotel AS og A og ytterligere åtte tidligere og nåværende arbeidstakere ved Hotel Bristol AS* – har i hovedtrekk gjort gjeldende:
- (32) Saken er, blant annet av prosessøkonomiske grunner, begrenset til lovligheten av fradrag for arbeidsgiveravgift og administrasjonskostnader ved tipsordningen. Ankemotpartene har ikke med dette tatt stilling til om arbeidsgiveren har rett til å gjøre fradrag for feriepenger og pensjonsinnbetaling.
- (33) Lagmannsrettens dom er riktig og bygger på et riktig rettslig utgangspunkt: Arbeidstakerne har rettskrav på å få utbetalt tips uavkortet etter foretatt skattetrekk.
- (34) Historisk har tips alltid gått uavkortet til arbeidstakerne, og gjestenes hensikt er å gi arbeidstakerne en gave. De nye reglene om skatte- og avgiftsmessig behandling av tips som trådte i kraft 1. januar 2019, endret ikke dette. Lovgiver har ikke ment å omdefinere tips fra å være en gave til arbeidstakerne til å være en ytelse til virksomheten. Innbetalingen av tips til virksomheten medfører ikke at den får en rådighet som gir rett til å gjøre fradrag for arbeidsgiveravgift og administrasjonskostnader.
- (35) De ankende parter har heller ikke undersøkt om gjestenes gavemotivasjon er endret etter at endringene trådte i kraft. Det er ingen grunn til å tro at gjestene ser annerledes på dette nå enn tidligere.
- (36) Tips er et lønnselement og i realiteten et økonomisk tillegg til ordinær lønn. Dette har ikke bare vært et gode for arbeidstakerne, men også for arbeidsgiverne, fordi det har virket lønnsdempende.
- (37) Det ligger utenfor rammene for styringsretten å gjøre fradrag for arbeidsgiveravgift og administrasjonskostnader. Inngrepet som skjer ved fradragene, innebærer at virksomheten velter sine kostnader over på arbeidstakerne. Tipsen varierer mellom de forskjellige arbeidstakergruppene, men for flere av dem vil fradragene utgjøre en ganske betydelig reduksjon i den samlede inntekten. Tips er på samme måte som avtalte lønnsvilkår, beskyttet mot inngrep fra arbeidsgiveren i kraft av styringsretten.
- (38) Arbeidstakernes rett til å få tipsen utbetalt uten fradrag er under enhver omstendighet beskyttet som et avtalevilkår som må innfortolkes i arbeidsavtalen.

- (39) Fradrag i tipsen vil også være et misbruk av styringsretten.
- (40) Det er heller ikke adgang til å foreta fradrag i tipsen for de to arbeidstakerne som tiltrådte etter at trekkordningene trådte i kraft – R og Q.
- (41) Ankemotpartene med tidligere og nåværende ansettelsesforhold ved Plaza – *J mfl.* – har nedlagt slik påstand:
- «1. Anken forkastes.
 2. Oslo Plaza AS erstatter ankemotpartenes omkostninger for Høyesterett.»
- (42) Ankemotpartene med tidligere og nåværende ansettelsesforhold ved Bristol – *A mfl.* – har nedlagt slik påstand:
- «1. Anken forkastes.
 2. Ankende parter erstatter ankemotpartenes omkostninger for Høyesterett.»
- (43) Partshjelperen – *Fellesforbundet* – har sluttet seg til de sistnevnte ankemotpartenes anførsler og har nedlagt slik påstand:
- «Ankende parter erstatter Fellesforbundets omkostninger for Høyesterett.»

Mitt syn på saken

Noe om tips

- (44) Tips, som tidligere ble kalt drikkepenger, er en ekstrabetaling – en påskjønnelse – for utført tjeneste eller arbeid.
- (45) Før 1924 hadde servitørene bare inntekt ved gjestenes tips. Deretter var den tariffavtalte ordningen i en periode fra 1924 til 1936 at servitørene skulle ha serveringspenger med 10 prosent av det regningen lød på, mens det var forbud mot tips. Dette forbudet skulle gjøres kjent ved plakater i restaurantlokalene. Fra slutten av 1936 ble det ved overenskomster for hoteller og restauranter bestemt at servitørene fikk lønn som en prosentdel av sin omsetning. Det tariffestede forbudet mot tips ble samtidig opphevet.
- (46) Etter opphevelsen av forbudet i 1936, har det utviklet seg en utbredt praksis med at kunder frivillig gir tips til servitører. Jeg legger til grunn at det er tale om en langvarig og innarbeidet praksis i serveringsbransjen.
- (47) I alle år frem til regelendringene i 2019, har mottatt tips blitt utbetalt uavkortet til arbeidstakerne, både ved kontantbetaling og når betalingen skjer til virksomheten gjennom elektroniske betalingsløsninger.
- (48) Situasjonen ved Plaza og Bristol er beskrevet slik i lagmannsrettens dom:

«Bristol startet restaurant- og hoteldrift i 1920. Det er ikke opplysninger om annet enn at det har vært gitt tips der så lenge dette har vært vanlig i bransjen. Fra 2008 har Bristol hatt ulike ordninger med fordeling av tips mellom grupper av ansatte. Plaza åpnet i 1990. Frem til 2019 sørget de ansatte selv for å fordele mottatt tips. Fra 2019 innførte både Bristol og Plaza nye rutiner for fordeling av tips mellom de ansatte, som begge steder innebar en større grad av likedeling enn tidligere. Ved Plaza ble det også innført forbud mot å motta tips kontant.»

Har arbeidstakerne rettskrav på å få utbetalt tips fra arbeidsgiveren?

- (49) Ved vurderingen av om arbeidstakerne har rettskrav på å få utbetalt tips fra arbeidsgiveren, eller om tipsen er virksomhetens penger – slik Plaza og Bristol gjør gjeldende – tar jeg utgangspunkt i Høyesteretts dom i Rt-2008-856 *Theatercaféen*.
- (50) Høyesterett kom i denne saken til at arbeidsgiveren i kraft av styringsretten kan pålegge servitørene å dele tipsen med andre grupper av arbeidstakere. Dommen klarlegger hvordan tips skal bedømmes *privatrettslig*. Jeg viser til avsnitt 40 og avsnitt 41 der førstvoterende vurderer om servitørenes forventninger om tips må anses som beskyttet som avtalevilkår. Hun fremhever at flere momenter taler mot det, og uttaler så i avsnitt 41:
- «Dels gjelder det arten av godet. Tips til servitører er riktignok et gode av klart økonomisk art, noe som ellers kan trekke i retning av at det er beskyttet. Men her gjelder det ikke en ytelse fra arbeidsgiveren, men gaver fra gjestene – gaver som riktignok i noen grad følger av uformelle normer, men som det like fullt er frivillig for gjestene å gi. Generelt er gaver fra kunder til ansatte egnet til å påvirke utføringen av arbeidet, blant annet fordelingen av de ansattes oppmerksomhet og innsats. Det er derfor nærliggende at arbeidsgivere skal kunne regulere adgangen til å ta imot gaver, slik det er gjort i mange andre typer arbeidsforhold. Forholdene er riktignok spesielle i restaurantbransjen. Men i vår sak er det ikke tale om å forby servitørene å motta tips; spørsmålet er om de må dele dem – for omtrent en tredjedel – med andre grupper ansatte.»
- (51) Gjestenes tips er altså ikke en ytelse til arbeidsgiveren, men en påskjønnelse til arbeidstakerne.
- (52) Det er ikke lagt frem noe materiale i vår sak som tilsier at gjester gjennomgående ser annerledes på dette nå. Også der gjestens tips inngår i en samlet elektronisk betaling er det grunn til å anta at påskjønnelsen er ment for arbeidstakerne og ikke som en betaling til virksomheten.
- (53) *Det rettslige utgangspunktet* er etter dette at tips er en betaling fra gjestene til arbeidstakerne og ikke en betaling til virksomheten. I kraft av dette har arbeidstakerne et rettskrav på å få tipsen utbetalt fra arbeidsgiveren. Hvorvidt de *også* har et krav på at tips skal utbetales uten fradrag for arbeidsgiveravgift og virksomhetens kostnader med å administrere tipsordningen, er et særskilt spørsmål som jeg kommer tilbake til.
- (54) Spørsmålet nå er om endringene som trådte i kraft 1. januar 2019, endret dette rettslige utgangspunktet. De innebar, som nevnt, at arbeidsgiveren fikk plikt til å innrapportere tips, foreta forskuddstrekk og betale arbeidsgiveravgift av tips. Før dette hadde arbeidstakerne selv det fulle ansvaret for innberetning til skattemyndighetene.

(55) Bakgrunnen for forslagene er beskrevet slik i Prop. 1 LS (2018–2019) side 83:

«Tips er med gjeldende regler skattepliktig inntekt, men er i stor grad unntatt fra de alminnelige arbeidsgiverpliktene. Den ansatte skal selv innrapportere tips på skattemeldingen, men dette skjer i liten grad. Konsekvensen er at lønn i form av tips i svært begrenset grad skattlegges med dagens regler. Det gir en urimelig forskjellsbehandling av ulike avlønningsformer, svekker legitimiteten til skattereglene og strider mot de grunnleggende prinsippene bak skattesystemet.»

(56) I høringen fremholdt arbeidsgiverorganisasjonene at forslaget ville ha til dels store og alvorlige økonomiske konsekvenser for næringen, se proposisjonen side 87. De fremholdt samtidig at «tips er en gave som gjestene frivillig gir betjeningen» og ikke en inntekt for bedriften, se proposisjonen samme sted. Både NHO Reiseliv og Hovedorganisasjonen Virke uttalte dessuten at administrasjonsutgifter og arbeidsgiveravgift må kunne trekkes fra innbetalte tipsbeløp.

(57) Departementet kommenterer høringsuttalelsene i punkt 5.5.5 og punkt 5.5.6 på side 89 i proposisjonen. I punkt 5.5.5 heter det:

«Flere av høringsinstansene har uttalt at arbeidsgiver ikke bør ha plikt til å betale arbeidsgiveravgift på ytelser mottatt gjennom tredjepart og som tredjeparten bestemmer størrelsen på. Departementet mener at dette ikke kan være avgjørende, jf. vurderingene i foregående avsnitt. Arbeidsgiver vil dessuten, basert på en konkret vurdering av styringsrettens rekkevidde, kunne velge å føre tips inn i virksomhetens inntekt. Innenfor de samme rammene vil arbeidsgiver da også kunne påvirke hvor stor del av slike inntekter som fordeles blant de ansatte og derved inngår i grunnlaget for arbeidsgiveravgift og eventuelt også feriepengene.»

(58) I punkt 5.5.6 heter det så at arbeidsgiverens adgang til å føre tips som arbeidstakerne mottar inn i virksomhetens inntekt, forutsetter at «arbeidsavtalen eller andre privatrettslige forhold ikke er til hinder for dette».

(59) Plaza og Bristol legger stor vekt på uttalelsene om at arbeidsgiveren kan velge å føre tips inn i virksomhetens inntekt. Synspunktet er at departementet med dette har gitt uttrykk for at virksomheten som følge av den rådigheten de får over tipspengene, også står fritt til å disponere over disse – ved å ta de til inntekt eller å foreta trekk for arbeidsgiveravgift og administrasjonskostnader som påløper. Det anføres at det først er når arbeidsgiveren beslutter at tipsen – etter fradrag – skal utbetales, at arbeidstakerne får et rettskrav. Før dette er tipsen virksomhetens penger.

(60) Til ytterligere underbygning av anførselen viser Plaza og Bristol til Skattedirektoratets uttalelser i høringsnotatet 2. februar 2018 side 8:

«Tips er sterkt knyttet til arbeidsutførelsen og arbeidsstedet, og arbeidsgiveren har styringsrett over tips, jf. Theatercafé-dommen. Arbeidsgiveren har derfor både faktiske og rettslige muligheter til å skaffe seg kontroll og oversikt over pengestrømmen.»

(61) Det er videre vist til uttalelsene i høringsnotatet side 9:

«Det beløpet som skal rapporteres er det kronebeløpet som hver ansatt har mottatt, etter eventuell fordeling av tips ('tipsdeling') og andre fratrukk gjort av

arbeidsgiveren. I den grad arbeidsgiveren lar tipspengene helt eller delvis inngå i som en del av virksomhetsinntekten, skal dette ikke medregnes i det som arbeidsgiveren skal lønnsrapportere, foreta forskuddstrekk i og beregne arbeidsgiveravgift av.»

- (62) Etter mitt syn kan det ikke trekkes slike slutninger fra forarbeidene som hotellene anfører.
- (63) Når tipsinntektene føres inn i virksomhetens inntekt, i stedet for å bli utbetalt til arbeidstakerne, skal det ikke beregnes arbeidsgiveravgift, og det påløper heller ikke kostnader knyttet til å administrere ordningen med utbetaling. Departementet peker her på et alternativ som skal ivareta høringsinstansenes bekymring for økte kostnader. Men det er presisert som en uttrykkelig forutsetning, at arbeidsavtalen eller andre privatrettslige forhold ikke er til hinder for denne løsningen. Departementet tar altså ikke stilling til det underliggende privatrettslige spørsmålet om arbeidstakerne har krav på utbetaling av tips.
- (64) Forarbeidene gir følgelig heller ikke grunnlag for å trekke noen slutninger med hensyn til om arbeidsgiveren har privatrettslig adgang til å foreta fradrag i tipsen for arbeidsgiveravgift og andre kostnader. Dette beror – som jeg kommer tilbake til – på om arbeidsgiveren i kraft av styringsretten kan gjøre slike fradrag.
- (65) I denne sammenheng viser jeg også til at endringene som Prop. 1 LS (2018–2019) omhandler, var begrunnet i å ivareta skatte- og avgiftsmessige behov. Også i lys av dette må det være klart at lovgiver ikke tok sikte på å endre tipsbeløpens privatrettslige karakter eller å ta stilling til arbeidsgiverens kompetanse i kraft av styringsretten. Jeg behøver da ikke å vurdere hvorvidt lovgiver fritt kunne endre tipsens privatrettslige karakter.
- (66) Endelig peker jeg på at det ikke i seg selv er avgjørende for om det er virksomheten eller arbeidstakerne som privatrettslig har krav på beløpene, at virksomheten får faktisk rådighet over tipspengene som følge av at de er innbetalt til bedriftens konto.
- (67) Min *konklusjon* så langt er at arbeidstakerne har rettskrav på å få utbetalt tipsen fra arbeidsgiver. Det gjelder også når gjestene har betalt den gjennom bedriftens elektroniske betalingsordning.

Kan arbeidsgiveren gjøre fradrag i innbetalt tips for arbeidsgiveravgift og administrasjonskostnader?

- (68) Som jeg har redegjort for, kan det ikke utledes av forarbeidene til de nevnte lov- og forskriftsendringene at arbeidsgiveren kan trekke fra arbeidsgiveravgift og administrasjonskostnader ved tipsordningen i innbetalte tipsbeløp. Uttalelsene i Prop. 1 LS (2018–2019) må forstås slik at fradrag bare kan gjøres innenfor rammene av de privatrettslige rettighetsforholdene og den arbeidsrettslige styringsretten.
- (69) Innholdet av styringsretten er oppsummert i HR-2016-2286-A *Rygge kommune* avsnitt 26:
- «Innenfor rammen av det arbeidsforholdet som er inngått, har arbeidsgiveren rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, jf. Rt-2000-1602, på side 1609 (Nøkk). Begrensninger i styringsretten kan følge av lov, tariffavtaler eller individuelle arbeidsavtaler, jf. Rt-2008-856 avsnitt 34 (Theatercafé). Ikke enhver individuell avtale begrenser styringsretten: Dersom ikke arbeidsgiveren har gitt særskilt avkall på styringsretten, kan arbeidsgiveren i kraft av styringsretten innenfor de rammer som

følger av lovgivning og tariffavtale, endre avtalebestemmelser som ikke særpreger, definerer eller fremstår som vesentlige for arbeidsforholdet. Grensene for styringsretten vil blant annet bero på stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen, jf. Rt-2009-1465 avsnitt 41 (seinvakt).»

- (70) I saken her er spørsmålet om virksomhetenes fradrag i tipsen ligger innenfor *rammen for arbeidsgiverens styringsrett* – retten til å «å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet».
- (71) I Rt-2008-856 *Theatercaféen* kom som nevnt Høyesterett til at arbeidsgiveren i kraft av styringsretten kunne bestemme at servitørene skulle dele tipsen med andre grupper av arbeidstakere i restauranten.
- (72) I avsnitt 41, som jeg har sitert tidligere, uttaler førstvoterende at:
- «... gaver fra kunder til ansatte [er] egnet til å påvirke utføringen av arbeidet, blant annet fordelingen av de ansattes oppmerksomhet og innsats. Det er derfor nærliggende at arbeidsgivere skal kunne regulere adgangen til å ta imot gaver, slik det er gjort i mange andre typer arbeidsforhold.»
- (73) Det presiseres deretter at det ikke var spørsmål om å forby servitørene å motta tips, men om de måtte dele dem med andre grupper av arbeidstakere.
- (74) I avsnitt 42 viser førstvoterende til undersøkelser som:
- «... viser at folk flest nå ser tipsdeling som det naturlige, og det er ikke kommet frem noe som tyder på at Theatercaféens gjester har et avvikende syn, i retning av at de skulle ønske at tips skal gå udelt til servitørene.»
- (75) Jeg utleder av dette at arbeidsgiverens pålegg om deling av tipsen mellom arbeidstakerne hadde betydning for utføringen av arbeidsoppgavene og av den grunn var en del av organiseringen av arbeidet. En deling av tipsen var også i samsvar med gjestenes ønsker.
- (76) Vår sak skiller seg på et grunnleggende punkt fra Theatercaféensaken. I saken her er arbeidsgivernes formål med trekkordningen ikke å regulere organiseringen av arbeidet, men å *belaste egne kostnader* til arbeidsgiveravgift og administrasjon i tipsbeløpene før det resterende utbetales til arbeidstakerne.
- (77) Plikten til å betale arbeidsgiveravgift påhviler i sin helhet *arbeidsgiveren*, jf. folketrygdloven § 23-2 første ledd. *Arbeidstakerens* bidrag til finansiering av folketrygden er trygdeavgiften, som beregnes av personinntekten, jf. lovens § 23-3. Den ordningen som er innført ved Bristol og Plaza, medfører altså i praksis at arbeidstakerne pålegges å dekke en avgift som arbeidsgiveren har ansvaret for.
- (78) Videre er administrasjonskostnadene som arbeidsgiverne trekker fra i tipsene, å likestille med andre driftskostnader som en virksomhet har for å oppfylle myndighetspålagte forpliktelser. Det dreier seg i begge tilfeller om økonomiske disposisjoner som ikke har sammenheng med det å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet.

- (79) Fradragene som Plaza og Bristol gjør i tipsen, er inngrep i den økonomiske påskjønnelsen som gjestene har ytet til arbeidstakerne, og som de har privatrettslig rett til å få utbetalt fra arbeidsgiveren.
- (80) Det foreligger ingen holdepunkter for at endringene i skatte- og avgiftsregelverket som trådte i kraft 1. januar 2019, har medført at kundenes hensikt med å gi tips har endret seg i retning av et ønske om å bidra til å dekke virksomhetens kostnader.
- (81) Høyesterett har i HR-2021-1193-A *Grefsenhjemmet* fastslått at styringsretten ikke gir arbeidsgiveren rett til ensidig å endre arbeidstakernes lønn, se avsnitt 113:
- «Grefsenhjemmet har anført at stabiliseringstillegget under enhver omstendighet kunne fjernes i kraft av styringsretten. Etter mitt syn kan dette påstandsgrunnlaget ikke føre frem, og jeg finner det tilstrekkelig å vise til at endringer i den type avtalevilkår vi her står overfor – ansiennitetstillegg som inngår som en del av den ordinære lønnen – må skje på avtalegrunnlag, individuelt eller gjennom tariffavtale, alternativt gjennom reglene om endringsoppsigelse. Lønn er den sentrale ytelsen fra arbeidsgiveren i arbeidsavtalen.»
- (82) Tips er et økonomisk gode og en viktig inntektskilde for en del arbeidstakere i hotell- og restaurantbransjen, selv om betydningen nok varierer adskillig. X, som er forbundssekretær i Fellesforbundet, uttaler i sin skriftlige vitneerklæring for Høyesterett at tips «er, og har vært, en vesentlig inntektskilde for mange ansatte i deler av serveringsnæringen».
- (83) Det er ikke full parallellitet mellom avtalte lønnsvilkår – som var situasjonen i saken om *Grefsenhjemmet* – og den spesielle situasjonen at inntekten følger av en gavelignende disposisjon fra tredjemann – gjestene. Men tips er i likhet med lønn et økonomisk gode som arbeidstakerne har krav på å få utbetalt. Jeg viser til det jeg tidligere har sagt om dette. Tips er heller ikke frikoblet fra arbeidsforholdet, men er en betaling som ytes i forbindelse med arbeidstakernes arbeidsutførelse. Det er videre grunn til å trekke frem – slik lagmannsretten gjør – at også arbeidsgiverne har hatt fordel av ordningen med tips fordi den over tid rent faktisk kan ha virket lønnsdempende.
- (84) Tips behandles i relasjon til skatteplikt som lønn. Også i relasjon til allmenngjøring av tariffavtaler er tips å regne som lønn, jf. Tariffnemndas vedtak 12. oktober 2018, der det uttales at tips er en del av lønnsbegrepet etter allmenngjøringsforskriften § 3.
- (85) I lys av det som nå er sagt, har uttalelsen i avsnitt 113 i dommen om *Grefsenhjemmet* en viss overføringsverdi til vår sak. Tips kan karakteriseres som et lønnselement, og har derfor i noen grad da også på dette grunnlag beskyttelse mot ensidige endringer fra arbeidsgiveren i kraft av styringsretten.
- (86) Plaza og Bristol har anført at virksomhetene må kunne forby at det betales tips. Da må – hevdes det – arbeidsgiverne også kunne gjøre det mindre; å sette som betingelse for at arbeidstakerne kan motta tips at det gjøres fradrag for arbeidsgiveravgift og administrasjonskostnader.
- (87) Slik jeg forstår det, er partene enige om at det vil være adgang til å forby tips i nyetablerte virksomheter. Men de er uenige om dette også kan gjøres der det tidligere har vært betalt tips. Etter mitt syn er det ikke nødvendig å ta stilling til dette spørsmålet. Det er uansett

ikke grunnlag for en slik slutning fra det mer til det mindre som hotellene tar til orde for. Jeg slutter meg til lagmannsrettens uttalelse om dette:

«... lagmannsretten [vil] først bemerke at en adgang til å forby de ansatte å motta tips, ikke kan gi grunnlag for en slutning fra det mer til det mindre. Dette fordi det, slik lagmannsretten ser det, er en vesensforskjell mellom å forby de ansatte å motta tips, og selv å gjøre krav på deler av tips som er gitt til de ansatte. Når det gis tips, foreligger det en gavetransaksjon med en giverhensikt, og de ansatte har som nevnt et rettskrav på å få utbetalt den mottatte tipsen. Å forby tips kommer derimot ikke i strid med noen giverhensikt, og griper ikke inn i noen gavetransaksjon mellom kundene og de ansatte. En eventuell adgang til å forby tips kan derfor ikke begrunne at det gripes inn i oppståtte krav på å få utbetalt mottatt tips. I denne saken er det derfor ikke nødvendig for lagmannsretten å ta stilling til om de spesielle forholdene i restaurantbransjen begrenser arbeidsgivers adgang til å forby tips i denne bransjen.»

- (88) Merkostnadene som følge av de nye reglene som trådte i kraft 1. januar 2019, var, som jeg har redegjort for, et sentralt argument fra arbeidsgiverorganisasjonene mot forslaget til nye regler. Disse kostnadene kan gå ut over bedriftenes lønnsevne. Slik jeg ser på de rettslige spørsmålene, kan imidlertid ikke dette få betydning for resultatet.
- (89) Min *konklusjon* er etter dette at fradragsordningen som praktiseres ved Plaza og Bristol, faller utenfor rammen for arbeidsgiverens styringsrett. Styringsretten gir derfor ikke hotellene rettslig grunnlag for å foreta trekk i tipsene til dekning av arbeidsgiveravgift og kostnader til administrasjon av tipsordningen.

Har de sist ansatte samtykket til trekkordningen?

- (90) I og Q inngikk sine arbeidsavtaler etter at trekkordningen var satt i verk. I tiltrådte 19. juli 2019 som restaurantservitør ved Bristol. Q tiltrådte 28. august 2019 som bartender ved Plaza.
- (91) Lagmannsretten fant det bevist at verken tips eller trekkordningen ble tatt opp med I eller Q i forbindelse med at de ble ansatt, og at de ikke positivt samtykket til at deres arbeidsgiver kan bruke deler av deres rettskrav på tips til å dekke egne kostnader.
- (92) Det er ikke lagt frem materiale for Høyesterett som gir grunnlag for å endre dette bevisresultatet.
- (93) Jeg er enig med lagmannsretten når den uttaler:
- «Selv om ordningen var satt i verk og fremgikk av personalhåndboken da de ble ansatt, er det heller ikke grunnlag for å anse at I og Q har samtykket til trekkene ved konkludent atferd, når de i forbindelse med ansettelsene ikke en gang ble gjort kjent med trekkordningen. Ikke minst gjelder dette når trekkordningen er urettmessig. Som nyansatt servitør og bartender ble I og Q dessuten ansatt i stillinger i en bransje, hvor det er vanlig med tips. Lagmannsretten anser at de har hatt en berettiget forventning om å få utbetalt mottatt tips på lik linje med de andre ansatte. Samtidig hadde Bristol og Plaza en klar oppfordring om å ta den nye trekkordningen opp med I og Q.»
- (94) Etter dette er jeg kommet til at I og Q ikke ble bundet av trekkordningen i forbindelse med ansettelsene av dem.

Konklusjon og sakskostnader

- (95) Jeg er kommet til at ankene skal forkastes. Ankemotpartene skal tilkjennes sakskostnader i samsvar med hovedregelen i tvisteloven § 20-2 første ledd. Advokat Kambestad har på vegne av ankemotpartene med ansettelsesforhold ved Plaza krevd dekket 302 500 kroner. Kravet tas til følge.
- (96) Advokat Angell har på vegne av ankemotpartene med ansettelsesforhold ved Bristol krevd 693 970 kroner. Jeg mener at også dette kravet kan tas til følge.
- (97) Også partshjelperen for arbeidstakerne ved Bristol, Fellesforbundet, har i utgangspunktet krav på å få dekket sine sakskostnader for Høyesterett etter § 20-2 første ledd, jf. § 20-1 tredje ledd. Jeg er imidlertid kommet til at det er grunn til å gjøre unntak etter § 20-2 tredje ledd. Det rettsspørsmålet som har vært forhandlet i Høyesterett, og som nå avklares, har stor generell betydning for arbeidstakerorganisasjonen. Av den grunn mener jeg at Fellesforbundet må bære egne sakskostnader for Høyesterett, jf. også HR-2022-2251-A *Hurtigruten* avsnitt 64.
- (98) Jeg stemmer for denne

D O M :

1. Anken fra Oslo Plaza Hotel AS forkastes.
 2. I sakskostnader for Høyesterett betaler Oslo Plaza Hotel AS 302 500 kroner – trehundreogtusenfemhundre – kroner til J, K, L, M, N, O, P, Q, R, S, T, U, V og W i fellesskap innen 2 – to – uker etter at dommen er forkynt.
 3. Anken fra Hotel Bristol AS forkastes.
 4. I sakskostnader for Høyesterett betaler Hotel Bristol AS 693 970 – sekshundreogtittretusenihundreogsytti – kroner til A, B, C, D, E, F, G, H og I i fellesskap innen 2 – to – uker etter at dommen er forkynt.
- (99) Dommar **Høgetveit Berg:** Eg er i hovudsak og i resultatet samd med fyrstvoterande.
- (100) Konstituert dommar **Elsheim:** Det same.
- (101) Dommer **Steinsvik:** Likeså.
- (102) Dommer **Kallerud:** Likeså

(103) Etter stemmegivningen avsa Høyesterett denne

D O M :

1. Anken fra Oslo Plaza Hotel AS forkastes.
2. I sakskostnader for Høyesterett betaler Oslo Plaza Hotel AS 302 500 kroner – trehundreogtusenfemhundre – kroner til J, K, L, M, N, O, P, Q, R, S, T, U, V og W i fellesskap innen 2 – to – uker etter at dommen er forkynt.
3. Anken fra Hotel Bristol AS forkastes.
4. I sakskostnader for Høyesterett betaler Hotel Bristol AS 693 970 – sekshundreogtittitretusennihundreogsytti – kroner til A, B, C, D, E, F, G, H og I i fellesskap innen 2 – to – uker etter at dommen er forkynt.