



OSLO TINGRETT

DOM

Avsagt: 04.04.2025 i Oslo tingrett

Saksnr.: 24-140889TVI-TOSL/03

Dommer: Tingrettsdommer Terese Smith Ulseth

Meddommere: HR-direktør. DHL Kjersti Schie Mürer Schjøll
Global Forwarding,
Freight (Norway)
Seniorrådgiver lønn og arbeidsforhold. Thomas Johnsen
Fellesorganisasjon
en

Saken gjelder: Fast ansettelse m.m

Espen Utne Landgraff Advokat Lars Christian Fjeldstad

Yechezkel Yehudah Dornitz Advokat Lars Christian Fjeldstad

Orlin Mitkov Ognyanov Advokat Rune Lium

mot

Wolt Norway AS Advokat Stein Kimsås-Otterbech

Rettslig medhjelper:
Advokatfullmektig Hans Jacob Jensvoll

DOM

Saken gjelder om Espen Utne Landgraff, Yechezkel Yehudah Dominitz og Orlin Mitkov Ognyanov er å anse som arbeidstakere i Wolt Norway AS, jf. arbeidsmiljøloven § 1-8 (1).

Framstilling av saken

Wolt er en digital plattform som kobler sammen leverandører, kunder og leveringsbud. Kunder kan bestille matvarer, restaurantmat og andre produkter, og velge å få det levert hjem. Espen Utne Landgraff, Yechezkel Yehudah Dominitz og Orlin Mitkov Ognyanov har inngått avtaler med Wolt Norway AS (Wolt) om å utføre oppdrag som sykkelbud.

Saksøkerne

Landgraff inngikk avtale med Wolt i februar 2021. Han har et enkeltpersonforetak, og Wolt har innmeldt Landgraffs inntekt som næringsinntekt. Han har ikke Wolt som eneste inntektskilde, og har utført arbeid for Wolt både i 2021 og 2024.

Dominitz har utført oppdrag for Wolt siden han kom til Norge i 2019. Han snakker ikke norsk. Den siste avtalen inngått med Wolt er fra 11. januar 2024. Dominitz har også et enkeltpersonforetak, og Wolt har innmeldt inntekten Dominitz som næringsinntekt. Han har Wolt som hovedinntektskilde.

Ognyanov er fra Ukraina og kom til Norge i 2012. Han inngikk avtale om å være frilanser med Wolt den 13. januar 2021. Wolt har innrapportert Ognyanov som arbeidstaker i NAVs arbeidstakerregister. Ognyanov har Wolt som eneste inntektskilde.

Wolt

Wolt er et selskap innenfor bransjen «Databehandling, datalagring og tilknyttede tjenester». Selskapet ble stiftet i 2018. Wolt er heleid av det finske selskapet Wolt Enterprises OY, som igjen er eid av det amerikanske selskapet DoorDash, Inc.

Forretningsmodellen til Wolt er at de tar en prosentandel av kjøpene som skjer gjennom plattformen. Wolt tjener ikke isolert sett penger på selve leveringen, men tilbudet om levering medfører at flere kunder bestiller mat og andre produkter via plattformen.

Wolt har omtrent 280 ansatte og er til stede i flere norske byer. Nærmere 200 av de ansatte i Wolt inngår i supportavdelingen som løpende håndterer henvendelser fra leverandører, kunder og bud. Til virksomheten er det knyttet noen tusen aktive bud. Det nærmere antallet er ikke kjent for retten, men daglig leder forklarte at de hadde en kapasitet til 4000 bud.

Plattformen

Plattformen består av tre apper, én for hver av de tre gruppene som bruker appen – leverandører, forbrukere og budene. Leveringsbud-appen er det sentrale knutepunktet for leveringsbudene. I appen får de adgang til å logge seg på for å motta oppdrag.

Når en kunde legger inn en bestilling med levering, og bestillingen aksepteres av den aktuelle leverandøren (restauranten), vil algoritmen hos Wolt fordeler oppdrag til budene. Fordelingen er basert på fire hovedparametere: tilgjengelighet, plassering, leveringskjøretøy (bil eller sykkel), og spesialkrav. Algoritmen optimaliserer oppdragene for å minimere distanse, tid, og forsinkelser. Det tas ikke hensyn til subjektive data om budet, for eksempel om budet tidligere har prestert dårlig.

Når et bud får tilbudet om oppdrag, vises grunnleggende informasjon som foreslått rute, forventet inntjening, henteadresse mv. Dersom leveringsbudet sveiper opp vil det få ytterligere informasjon om oppdraget, herunder leveringsadressen. Leveringsbudet har 60 sekunder på seg til å akseptere eller avslå tilbudet. Dersom leveringsbudet ikke tar stilling til tilbudet innen den tiden, vil det automatisk bli avslått. Oppdraget vil deretter bli tilbudt et annet leveringsbud.

Når et bud aksepterer et oppdrag, får budet informasjon om hentetidspunkt og estimert leveringstidspunkt. Det er basert på faktorer som forberedelsestid, leveringsavstand, gjennomsnittlig leveringstid, og værforhold. Estimerte leveringstider oppdateres løpende.

Applikasjonen detaljerer hvert steg som budene må utføre i form av oppgaver. Oppdragene er inndelt i henteoppgave («pick-up task») og leveringsoppgave («drop-off task»). Når budet registrer ett steg som utført i applikasjonen, får budet beskjed om hva som er neste steg.

Vederlaget for den enkelte levering er dynamisk, og er basert på faktorer som leveringsavstand, henteavstand, type handelssted, værforhold, type bestilling, og andre forhold som vanskelig terreng eller parkering.

Saksgangen for tingretten

Saksøkerne tok ut stevning for Oslo tingrett 13. september 2024, og saksøkte innga tilsvarende 16. oktober 2024.

Partene utarbeidet i fellesskap to redegjørelser for retten. For det første en beskrivelse av Wolts plattform og for det andre et hjelpedokument med beregning av mulige krav dersom saksøkerne klassifiseres som arbeidstakere.

Det ble avholdt hovedforhandling 3. til 7. februar 2024. Det vises til rettsboken for informasjon om gjennomføringen av rettsmøtet. Retten ble satt med arbeidslivsfagkyndige meddommere

Saksøkerens påstandsgrunnlag

Saksøkerne skal klassifiseres som arbeidstakere

Saksøkerne skal klassifiseres som arbeidstakere, og de har krav på å få dom for at de er fast ansatt hos Wolt, jf. arbeidsmiljøloven § 1-8 jf. arbeidsmiljøloven § 14-9.

Arbeidsmiljøloven er preseptorisk, og det skal ikke tillegges vekt at kontraktene forutsetter at det ikke eksisterer noe ansettelsesforhold. Saksøkerne har løpende stilt sin personlige arbeidskraft til disposisjon og utfører arbeid for Wolt. Når saksøkerne er pålogget appen, er de underordnet Wolt. Både lovgiver og domstolene har lagt til grunn at arbeidstakerbegrepet skal tolkes vidt, og vernebehovet skal være styrende for den samlede vurderingen.

Presumsjonsregelen i arbeidsmiljøloven § 1-8 andre punktum pålegger Wolt bevisbyrden for alle momenter som taler for eller mot arbeidstakerklassifisering.

Den nærmere vurderingen av hvorvidt det foreligger et arbeidstakerforhold tas med utgangspunkt i et sett med momenter som er utviklet gjennom forarbeider og rettspraksis:

- Saksøkerne har en personlig arbeidsplikt, og de har plikt til å underordne seg styring, ledelser og kontroll av det arbeidet de utfører som bud.
- Standardkontrakten angir at budene står fritt til å bruke vikarer. Faktisk er det ingen bud som bruker vikarer, og bruk av vikar må godkjennes av Wolt.
- Budene utfører løpende et stort antall oppdrag for én oppdragsgiver, og arbeidsoppgavene og ansvaret er typisk for et arbeidstakerforhold.
- Kontraktsforholdet preges av stor maktubalanse. Standardkontraktene gir Wolt en vid adgang til å endre sentrale vilkår med 7 dagers varsel. Wolt kan uten begrunnelse si opp avtalen med 14 dagers oppsigelsestid. Hvis Wolt mener leveringspartner vesentlig misligholder sine forpliktelser, kan Wolt si opp avtalen med øyeblikkelig virkning. Hvis det er mistanke om at leveringspartener har misligholdt sine forpliktelser, er det ikke uvanlig at Wolt straks utestenger leveringspartner fra appen mens de undersøker forholdet.
- Wolt har brukt sin makt til ensidig å endre på leveringspartnernes betaling flere ganger. Budene har ikke fullt innsyn i hvordan betalingen fastsettes.
- Maktubalansen mellom partene tilsier i seg selv at leveringspartnerne har behov for det preseptoriske vernet som følger av arbeidsmiljøloven og andre vernelover.

- Budene står fritt til å velge om de vil logge seg på appen og står fritt til å avslå tilbud om oppdrag. Leveringspartnerne har imidlertid behov for inntekt, og friheten til å velge når man skal arbeide gir ikke noe vern i seg selv.
- Budene er avhengig av at det er oppdrag tilgjengelig for å få inntekt. Arbeidstiden preges derfor av arbeid på kvelder, helgedager og høytidsdager. For de to saksøkerne som har Wolt som sin hovedinntektskilde, må de også arbeide lange dager.
- Tilsetningsavtalen må gi rett til arbeid og en forutsigbar lønn Saksøkerne anfører at de gjeldende kontraktene i realiteten er ulovlige midlertidig tilsetninger.
- Wolt er forpliktet til å dekke sitt faste arbeidskraftbehov med en tilstrekkelig grunnbemanning. Wolt bruker budene på samme måte som andre virksomheter bruker tilkallingsvikarer, bare med den forskjellen at Wolt ikke har noen grunnbemanning.

Krav som følge av at de er arbeidstakere

1. Fast stilling

Dominitz og Ognyanov krever fast ansettelse i 100 % stilling, mens Landgraff krever ansettelse i 35 % stilling.

2. En forutsigbar lønn

Dagens betalingssetser er urimelige lave og må i alle tilfelle revideres, jf. avtaleloven § 36. Betalingen må være slik at budene kan ha en anstendig lønn uten å bryte reglene om arbeidstid.

3. Erstatning for ikke-økonomisk skade

Etter både arbeidsmiljøloven § 14-11 andre ledd, jf. § 15-12 andre ledd, og ferieloven § 14. Wolt har gjennom flere år misbrukt sin maktposisjon og omgått budenes rettigheter.

4. Etterbetaling av overtidslønn

Beregnet fra 1. september 2021 til 4. juli 2024. Det kreves overtid for dager med pålogget tid over 9 timer for en dag eller arbeid utover 40 timer for en uke, jf. arbeidsmiljøloven § 10-6. Forsinkelsesrente er beregnet fra 1. juli hvert år frem til 1. februar 2025.

Arbeidstid er «den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver», jf. aml. § 10-1. Budene står til disposisjon for arbeidsgiver fra det tidspunktet de er pålogget. Loggen og data om oppdragene viser at det går svært kort tid fra pålogging til første oppdrag. Budet må derfor være klar for oppdrag idet budet logger seg på.

5. Helligdagsgodtgjørelse

Overtidsgodtgjørelse med 50 % for arbeid på 1. mai og 17. mai, jf. lov om 1 og 17 mai som høgtidsdager § 3.

6. Etterbetaling av feriepenger
Det skal beregnes fra det tidspunkt ansettelsesforholdet ble ansett etablert. Det foreligger også grunnlag for oppreisning etter ferieloven § 14 jf. § 7.
7. Etterinnmelding i Wolt sin tjenstepensjonsordning
Det skal skje fra 13. september 2021. Plikten følger av lov om obligatorisk tjenstepensjon § 2 pkt. 1, jf. innskuddspensjonsloven § 4-2.

Saksøkerens påstand

1. Espen Utne Landgraff, Yechezkel Yehudah Dominitz og Orlin Mitkov Ognyanov er fast ansatt som bud hos Wolt Norway AS med stillingsstørrelse fastsatt etter rettens skjønn.
2. Wolt Norway AS er forpliktet til å betale til Espen Utne Landgraff, Yechezkel Yehudah Dominitz og Orlin Mitkov Ognyanov en garantilønn pr måned fastsatt etter rettens skjønn.
3. Wolt Norway AS dømmes til innen to uker å betale overtidsbetaling til
 - a. Yechezkel Yehudah Dominitz med hovedstol på kr 444 133 og påløpte renter på kr 106 653 (frem til 1. februar 2025), med tillegg av forsinkelsesrente i medhold av forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum fra forfall til betaling skjer
 - b. Orlin Mitkov Ognyanov med hovedstol på kr 104 861 og påløpte renter på kr 18 544 (frem til 1. februar 2025), med tillegg av forsinkelsesrente i medhold av forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum fra forfall til betaling skjer
4. Wolt Norway AS dømmes til innen to uker å betale feriepenger for årene til og med 2023 til
 - a. Espen Utne Landgraff på kr 4 191, med tillegg av forsinkelsesrente i medhold av forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum fra 15. juni 2022 til betaling skjer
 - b. Yechezkel Yehudah Dominitz med hovedstol på kr 346 647 og påløpte renter på kr 111 440 (frem til 1. februar 2025), med tillegg av forsinkelsesrente i medhold av forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum fra forfall til betaling skjer
 - c. Orlin Mitkov Ognyanov med hovedstol på kr 90 649 og påløpte renter på kr 21 582 (frem til 1. februar 2025), med tillegg av forsinkelsesrente i medhold

av forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum fra forfall til betaling skjer.

5. Wolt Norway AS dømmes til innen to uker å betale helligdagsgodtgjørelse til
 - a. Yechezkel Yehudah Dominitz med hovedstol på kr 17 301, med tillegg av forsinkelsesrente på hovedstolen i medhold av forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum fra 1. februar 2025 til betaling skjer.
 - b. Orlin Mitkov Ognyanov med hovedstol på kr 4 514, med tillegg av forsinkelsesrente på hovedstolen i medhold av forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum fra 1. februar 2025 til betaling skjer.
6. Wolt Norway AS er forpliktet til innen to uker å etterinnmelde Espen Utne Landgraff, Yechezkel Yehudah Dominitz og Orlin Mitkov Ognyanov i selskapets obligatorisk tjenstepensjonsordning slik at de har krav på pensjonsrettigheter som om at de hadde vært tilmeldt fra avtaletidspunktet, men ikke tidligere enn 13. september 2021.
7. Wolt Norway AS dømmes til innen to uker å betale oppreisningserstatning til Espen Utne Landgraff, Yechezkel Yehudah Dominitz og Orlin Mitkov Ognyanov fastsatt etter rettens skjønn.
8. Wolt Norway AS dømmes til innen to uker å betale saksøkernes sakskostnader.

Saksøktes påstandsgrunnlag

Leveringsbudene er oppdragstakere

Leveringsbudene ikke arbeidstakere etter arbeidsmiljøloven § 1-8 (1). Dette begrunnes i hovedsak i følgende forhold:

- Leveringsbudene har tatt et informert valg om å bli oppdragstakere.
- Leveringsbudene stiller ikke løpende sin personlige arbeidskraft til disposisjon for Wolt, men utfører i stedet enkeltoppdrag over korte tidsrom etter eget ønske. Leveringsbudene kan logge seg av og på Wolt-plattformen slik som de selv ønsker, og står fritt til å avvise ethvert oppdrag de blir tilbudt. Perioder med inaktivitet medfører ingen negative konsenser for leveringsbudene.
- Wolt utfører ikke ledelse og kontroll som kan sammenlignes med slik løpende styringsrett som er forbeholdt arbeidsgivere. Wolt fører bare den kontroll som er nødvendig for at deres plattform skal fungere for alle brukerne av den.

- Leveringsbudene stiller med eget utstyr og hjelpemidler som er nødvendig for utførelsen av leveringsoppdragene, herunder fremkomstmiddel, beholder til oppbevaring av mat mv.
- Wolt stiller ingen krav om at leveringsbudene eller deres underleverandører kler seg i bestemte klær, logoer eller liknende. Tvert imot aksepterer Wolt at deres leveringsbud benytter klær og annet utstyr med logoer fra andre konkurrerende virksomheter, også mens de utfører oppdrag for Wolt.
- Leveringsbudene bærer risikoen for arbeidsresultatet og har mulighet til å benytte seg av underleverandører dersom de ønsker dette. Honorar opparbeides ved utførelsen av hvert enkelt oppdrag.
- Leveringsbudene står fritt til å utføre oppdrag og arbeid for andre oppdrags- og arbeidsgivere.
- Flere av saksøkerne har også andre betydelige inntektskilder i samme periode som de har utført oppdrag for Wolt. At budene også har andre inntekter, underbygger at de ikke har noe særskilt behov for vern.
- Budene er dekket av Wolts ulykkes- og ansvarsforsikring. Dette betyr at leveringsbudene kan søke om erstatning og dekning av medisinske utgifter dersom de skader seg under utførelsen av oppdragene.
- Leveringsbransjen er godt egnet for bruk av oppdragstakere. Bruken av oppdragstakere i leveringsbransjen er utbredt og omfattende.

Subsidiært: Krav som følge av arbeidstakerstatus

Dersom retten skulle komme til at leveringsbudene er arbeidstakere, bestrides ikke:

- at tilsetningsforholdet er fast, og at retten kan fastsette en stillingsbrøk for arbeidsforholdet,
- at budene skal etterinnmeldes i Wolt sin tjenstepensjonsordning fra 13. september 2021,
- overtidsgodtgjørelse på 50 % for arbeid utført på 1. og 17. mai, og
- feriepenger fra tidspunktet arbeidsforholdet ble etablert, og
- etteroppgjør for overtid i samsvar med preceptorisk lovgivning.

Kravet om garantilønn mangler rettslig grunnlag. Det er heller ikke noen praksis mellom partene som tilsier at retten skal kunne pålegge Wolt å betale en garantilønn til budene. Budene har ikke krav på garantilønn fastsatt etter rettens skjønn. Det er heller ikke grunnlag for å revidere betalingssatsene etter avtaleloven § 36.

Wolt bestrider ikke prinsippene som saksøkerne har lagt til grunn for beregning av overtidsbetaling etter arbeidsmiljøloven § 10-6. Men beregningen av arbeidstid må ta utgangspunkt i tiden budene faktisk har utført oppdrag.

Det er ikke grunnlag for oppreisningserstatning etter arbeidsmiljøloven. Wolt er ikke kjent med at en eventuell feilklassifisering har fått noen konkrete konsekvenser eller ulemper for partnerne.

Det er heller ikke grunnlag for å beregne oppreisning etter ferieloven. Budene har stått fritt til å ta seg fri når de selv måtte ønske det og har vært i stand til å styre sin egen fritid. De har derfor ikke lidt noe velferdstap.

Saksøktes påstand

1. Wolt Norway AS frifinnes.
2. Wolt Norway AS tilkjennes sakskostnader.

Rettens vurdering

Innledning

Sakens hovedspørsmål er om saksøkerne, som har inngått oppdragskontrakter med Wolt, reelt sett er arbeidstakere etter arbeidsmiljøloven § 1-8. Det omtales gjerne som et klassifiseringsspørsmål. Etter arbeidsmiljøloven § 2-1 har arbeidsgiver en lovfestet plikt til å foreta riktig klassifisering av arbeidet som utføres, jf. HR-2019-1914-A (Avlaster III).

Dersom saksøkerne anses som arbeidstakere, er det spørsmål om krav om etterbetaling, oppreisning og innmelding i tjenestepensjonsordning.

På spørsmålet om saksøkerne er å anse som arbeidstakere, har dommerne delt seg i et flertall og et mindretall. Flertallet er kommet til at saksøkerne er å anse som arbeidstakere. Mindretallet mener saksøkerne er oppdragstakere.

Alle dommerne er langt på vei enige om beskrivelsen av saksøkernes arbeidssituasjon og hvilke momenter som er relevante. De er imidlertid uenige når det gjelder avveiningen av momentene i en helhetsvurdering, og om graden av behov for vern. Flertallet har lagt avgjørende vekt på at saksøkerne er underlagt betydelig styring og kontroll, og at det er et skjevt maktforhold mellom partene hvor saksøkerne ikke har noen mulighet til å forhandle om sine arbeidsvilkår. Mindretallet har lagt avgjørende vekt på at budene har reell frihet med hensyn til når de vil jobbe og hvilke oppdrag de ønsker å ta, samt at budene har gode arbeidsvilkår.

Dommerne er enige når det gjelder hvilke krav arbeidstakerne har som følge av at de anses som arbeidstakere.

Rettslig utgangspunkter – arbeidstakerbegrepet

Saken gjelder såkalt plattformarbeid. Saksøkerne utfører arbeid via en digital plattform eller applikasjon. Hvorvidt en plattformarbeider skal ha arbeidstakerstatus etter

arbeidsmiljøloven, er ikke regulert særskilt. Det må vurderes konkret med utgangspunkt i arbeidsmiljøloven § 1-8, se blant annet NOU 2021: 9 s. 241.

Arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd definerer arbeidstaker:

«Med arbeidstaker menes i denne lov enhver som utfører arbeid for og underordnet en annen. Ved avgjørelsen skal det blant annet legges vekt på om vedkommende løpende stiller sin personlige arbeidskraft til disposisjon, og om vedkommende er underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll. Det skal legges til grunn at det foreligger et arbeidstakerforhold med mindre oppdragsgiver gjør det overveiende sannsynlig at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold.»

Arbeidsmiljøloven ble endret med virkning fra 1. januar 2024 for å gi bedre veiledning om innholdet i begrepet arbeidstaker. Av prop.14 L (2022–2023) punkt 5.1.4 går det frem at

«(...) arbeidstakerstatus fortsatt skal avgjøres etter en formålsorientert helhetsvurdering, der flere momenter enn de som fremgår av lovteksten vil kunne ha betydning. Hvilke momenter som vil ha relevans og hvordan momentene skal vektas mot hverandre, vil alltid måtte vurderes konkret ut fra forholdene i den enkelte sak. Arbeidstakerbegrepet skal gis en vid tolkning, og graden av behov for vern er sentral i vurderingen.»

Når det gjelder hvilke momenter som er relevante, understrekes det at vurderingen fortsatt skal bero på de forarbeids- og domstolskapte momentene. Disse momentene er oppsummert i NOU 2021: 9 boks 8.1:

- arbeidstakeren har plikt til å stille sin personlige arbeidskraft til disposisjon og kan ikke bruke medhjelpere for egen regning,
- arbeidstakeren har plikt til å underordne seg arbeidsgiverens ledelse og kontroll av arbeidet,
- arbeidsgiveren stiller til rådighet arbeidsrom, maskiner, redskap, arbeidsmaterialer eller andre hjelpemidler som er nødvendige for arbeidets utførelse,
- arbeidsgiveren bærer risikoen for arbeidsresultatet,
- arbeidstakeren får vederlag i en eller annen form for lønn,
- tilknytningsforholdet mellom partene har en noenlunde stabil karakter, og er oppsigelig med bestemte frister,
- det arbeides hovedsakelig for én oppdragsgiver.

I tillegg vises det i prop.14 L (2022–2023) punkt 5.1.4 til to nye momenter utviklet i NOU 2021: 9:

- arbeidets art – om arbeidet utføres i nær tilknytning til arbeidsgivers ordinære virksomhet og organisasjon,
- om vedkommende har mulighet til å forhandle om egne vilkår

Det er mye rettspraksis knyttet til arbeidstakerbegrepet. Retten peker på at de gjelder andre bransjer og arbeidsoppgaver, og at dommene derfor gir noe begrenset veiledning når det gjelder bruken av momentene og den helhetlige vurderingen som skal gjøres.

I arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd er det innført en presumsjonsregel i siste setning. Det skal legges til grunn at det foreligger et arbeidstakerforhold med mindre oppdragsgiver gjør det overveiende sannsynlig at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold. Av forarbeidene går det frem at presumsjonsregelen er en bevisregel som får betydning for vurderingen av de faktiske forhold, prop.14 L (2022–2023) punkt 11.1.1. Bestemmelsen får i liten grad anvendelse i denne saken i og med at det ikke er tvist om de faktiske forholdene. Spørsmålet i saken gjelder den rettslige vurderingen, herunder vektingen av momentene og subsumsjonen.

Saken gjelder krav etter både arbeidsmiljøloven og ferieloven. Arbeidstakerbegrepet i ferieloven skal forstås på samme måte som i arbeidsmiljøloven, jf. NOU 2004: 5 side 154 og Rt-2013-354 (Avlaster I).

Den konkrete vurderingen - arbeidstakerbegrepet

Spørsmålet om saksøkerne skal anses som arbeidstakere, skal vurderes likt for alle tre. De faktiske forhold er så likeartet for alle tre at det ikke er naturlig med ulik klassifisering. Det er også partene enige om.

Retten går nedenfor gjennom de ulike momentene redegjort for ovenfor anvendt på denne saken, for til slutt å foreta en samlet helthetsvurdering.

Avtalene

Avtalene mellom budene og Wolt Norge er standardavtaler. De er ganske omfattende, med vedlegg, og de er skrevet på engelsk og norsk.

Wolt bruker to typer standardavtaler, én for enkeltpersonsforetak og én for frilansere. Landgraff og Dominitz har inngått avtale med enkeltpersonsforetak, og Ognyanov har inngått avtale som frilanser. Det er også fremlagt avtale av ulike dato. Det er ingen forskjeller mellom de avtalene av relevans for saken. Når retten henviser til avtale, er det den nyeste avtalen av 1. november 2024 inngått med Dominitz.

Det går tydelig frem av avtalen at budene er oppdragstakere. I avtalen punkt 1.2 står det:

«Det eksisterer ikke noe ansettelsesforhold mellom Wolt og Leveringspartneren, og Leveringspartneren skal anses som en selvstendig oppdragstaker under denne Avtalen.»

For ordens skyld, peker retten på at partene er enige om at avtalens ordlyd etablerer et oppdragsforhold. De er uenige om det i realiteten er en riktig klassifisering av saksøkerne.

Arbeidsmiljøloven er bindende for partene, jf. arbeidsmiljøloven § 1-9, og de kan ikke avtale seg bort fra denne. Det har derfor ikke noen betydning at avtalene omtaler budene som selvstendige oppdragstakere og ikke arbeidstakere.

Stiller sin arbeidskraft løpende til disposisjon

Et moment som skiller oppdragstakere fra arbeidstakere, er hvorvidt «vedkommende løpende stiller» sin arbeidskraft til disposisjon. Det går frem av ordlyden i arbeidsmiljøloven § 1-8.

I prop.14 L (2022–2023) punkt 5.1.4.1 er dette nærmere utdypet:

«Om en person utfører løpende, uspesifiserte arbeidsoppgaver er det en indikasjon på at vedkommende «utfører arbeid for» en annen og derfor er arbeidstaker. Dette skiller seg fra mange oppdragstakerforhold som ofte handler om å utføre mer avgrensede oppgaver, og hvor forpliktelsen overfor oppdragsgiveren gjerne retter seg mer mot resultatet som skal leveres.

(...)

Departementet mener risiko for arbeidsresultatet inngår i vurderingen av om den arbeidende stiller sin arbeidskraft løpende til disposisjon, i motsetning til om vedkommende har en resultatforpliktelse.»

Budene stiller i utgangspunktet ikke sin arbeidskraft løpende til disposisjon, og de har langt på vei risikoen for arbeidsresultatet.

Budene får tilbud om og aksepterer spesifiserte leveringsoppdrag. Oppdragene er tidsbegrensede, og de innebærer normalt til å levere (varm) mat fra en restaurant til en forbruker så raskt som mulig. Det er ingen avtale om å være tilgjengelig for leveranser i et bestemt tidsrom, som ofte er alternativet for arbeidstakere.

Retten peker likevel på at det er likhetstrekk med å utføre løpende oppgaver. Når budene først finner frem utstyret – dvs. sykkel, klær tilpasset arbeidet og veske – ønsker de flest mulig oppdrag i den perioden de har satt av til å jobbe. Saksøkernes forklaringer tyder på at de i stor grad beveger seg rundt slik at de kan få nye oppdrag. Det går også frem av Wolt Courier Partner Survey 2024 Norway (Q13).

Budene får betalt per levering som er gjennomført i tråd med det som er oppgitt i appen. Vederlaget er knyttet opp mot arbeidsresultatet. For å sikre at budene ikke får oppdrag som er umulige å gjennomføre, har budene en viss mulighet til å fjerne eller avbestille godtatte oppdrag, for eksempel ved nødstilfeller eller dersom det er lang ventetid hos restauranten.

Wolt har videre rett til å gjøre fradrag i godtgjørelsen dersom leveringen ikke er i tråd med det som kan forventes, se avtalen punkt 3.1, noe som understreker i karakteren av et resultatansvar. Praksis er likevel ikke helt entydig. Landgraff forklarte at han alltid har fått betalt. Han har aldri blitt avkrevet betaling for en ødelagte vare, men da gjerne etter kontakt med supportavdelingen.

Når det gjelder beskrivelsen av oppdraget, er budene ansvarlig for at leveringstjenestene utføres profesjonelt, effektivt og i samsvar med gjeldende regler, forskrifter, avtale og/eller retningslinjene for matsikkerhet, jf. punkt 2.1 i avtalen. Selve beskrivelsen av hvordan oppdrag skal utføres, gir liten veiledning på om det er et oppdragsforhold eller arbeidstakerforhold.

Det er rettens vurdering at budene i utgangspunktet har en resultatforpliktelse, selv om det er elementer som ligner på et arbeidsforhold. Det taler for at saksøkerne reelt sett også er oppdragstakere.

Personlig arbeidskraft

Det er i definisjonen av arbeidstaker forutsatt at arbeidsplikten er personlig, og at man ikke kan bruke andre til å utføre arbeidet, jf. ordlyden i arbeidsmiljøloven § 1-8.

Kontrakten mellom budene og Wolt åpner for at budene kan benytte medhjelpere. Det er ingen personlig arbeidsplikt. Men selv om en kontrakt åpner for at den arbeidende kan benytte medhjelpere, kan det likevel foreligge praktiske begrensninger som gjør dette vanskelig, se Prop.14 L (2022–2023) punkt 5.1.4. For å kunne utføre arbeid som bud, må man ha en smarttelefon med nedlastet Wolt-app. Det er krav om et personlig brukernavn og passord til appen. Det vil være enklere for en vikar selv å registrere seg som bud.

Det er en personlig arbeidsplikt fordi det ikke er praktisk mulig med vikar. Det taler isolert sett for at det er et arbeidsforhold. Gitt at budene selv kan velge når de vil ta oppdrag, er det uansett ikke et moment av betydning.

Styring, ledelse og kontroll

Innledning

Et tredje momentet, som også går frem av lovteksten, er om vedkommende er «underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll». Også i selvstendige oppdragsforhold vil det kunne være betydelig innslag av instruksjoner ved utførelsen av et arbeid, se for eksempel Rt-2013-342. Det er derfor et spørsmål om graden av retten til å overvåke og lede utførelsen av arbeidet.

Det er både et spørsmål om det utøves faktisk arbeidsledelse og om det er kontraktsvilkår som gir den ene parten rettslig adgang til ledelse og kontroll. I denne saken er det først og

fremst spørsmål om den *faktiske* styringen som utøves gjennom plattformen og Wolts organisasjon.

At styringsrett kan utøves gjennom tekniske applikasjoner og algoritmer er forutsatt i forarbeidene til endringen i arbeidsmiljøloven § 1-8, se Prop.14 L (2022–2023) punkt 5.1.4. Personer som utfører arbeid gjennom digitale plattformer, og blir styrt gjennom algoritmer, kan være underlagt en annens styring, ledelse og kontroll. Man kan snakke om app-basert ledelse.

Wolt har vist til at det ikke er noe rettslig grunnlag for styring. Retten viser til at avtalen mellom partene forutsetter bruk av appen, se avtalen punkt 1.1. Ved at budene laster ned og registrere seg i appen, har Wolt også et rettslig grunnlag for å styre budene.

Retten peker i den sammenhengen på at hvordan appen fungerer og oppdragene skal gjennomføres, ikke er nærmere beskrevet i avtalen. I tillegg til det som er selvforklarende i appen, har budene tilgang til informasjon i «FAQ for Wolt budpartnere». Slik sett fremstår plattformen sett i sammenheng med «FAQ», som instruksjoner som utfyller en i utgangspunktet ufullstendig avtale om hvordan budet skal utføre oppgaven.

Styring, ledelse og kontroll av en arbeidende kan knytte seg til både overordnet styring og organisering, samt mer konkret ledelse og oppfølging av de enkelte oppdragene. Retten ser på gjennom ulike elementer av styring av budene nedenfor.

Budenes arbeidstid

Budene står helt fritt med hensyn til når de vil arbeide. De bestemmer selv når de skal logge seg på, og de har ingen plikt til å akseptere oppdrag de blir tilbudt når de er pålogget appen.

I sine partsforklaringer går det også frem at de tre budene har ganske ulike rutiner. Mens Dominitz og Ognyanov har Wolt som hovedinntektskilde, tar Landgraff oppdrag mer sporadisk og som en deltidsjobb. Dominitz jobber nærmest hele tiden, mens Ognyanov tar hensyn til rutinene i familien sin. Wolt Courier Partner Survey 2024 Norway viser at mange av budene også setter pris på muligheten til fleksibilitet med hensyn til hvor mye og når de jobber (Q2).

Det er ikke krav om noen begrunnelse for å avslå et tilbud om oppdrag. Det gikk frem av saksøkernes forklaringer at det kunne være ulike begrunnelser for å takke nei til oppdrag. For eksempel viste Dominitz til at han kunne la være å ta et oppdrag fordi han visste det var kø i den aktuelle restauranten, og bestillingen ville bli forsinket.

At det er en reell frihet for budene med hensyn til hvordan de legger opp sitt arbeid, understrekes av at budene ikke får noen fordeler av å jobbe ofte eller ulemper av å takke

nei til oppdrag. Retten viser til forklaringen fra Richard Lindeen, Head of operations ved Wolt Sverige.

Konsekvensen av at budene kan velge selv når de skal jobbe, innebærer også at Wolt har risikoen for at det er nok bud tilgjengelig til at alle bestillinger kan leveres. Daglig leder i Wolt Norway, Elisabeth Stenersen, forklarte at det enkelte dager er mangel på bud, og at det derfor skjer at de må kansellere oppdrag.

Budenes frihet med hensyn til når de ønsker å utføre arbeid, er et tungtveiende argument for at de reelt sett er oppdragstakere.

Fordeling av oppdrag

Et annet element av ledelse og kontroll, er fordeling av oppdrag eller arbeidsoppgaver.

Det er en fordelingsalgoritme som velger hvilket av de aktive budene som skal få tilbud om oppdrag. Fordelingsalgoritmen er designet for å tilby leveringsoppdrag til det mest passende budet basert på tilgjengelighet, plassering, leveringskjøretøy og spesialkrav. Det siste kan for eksempel være bud som kan håndtere alkoholbestillinger.

Wolt bruker ikke noen form for ytelsesmåling eller vurdering i fordelingsalgoritmen. Det er teknisk mulig, men funksjonen har ikke vært aktivert i Norge. Retten viser til forklaringen fra Lindeen.

Det er et klart element av styring i seg selv at det er Wolt som fordeler oppdragene til budene. Budene kan ikke ved egen innsats – annet enn ved å flytte seg rundt geografisk – øke sine muligheter for å få tilbud av en leverandør. Det er alene Wolts vurdering av hvilke variabler som er viktige, som er avgjørende for hvilket bud som får oppdraget.

At Wolt fordeler oppdragene uten at verken budene eller leverandørene har noen innvirkning på det, taler i seg selv for at det er et arbeidsforhold. Retten legger likevel til at graden av styring hadde vært større, og momentet mer tungtveiende, om algoritmen tok hensyn til hvordan man vurderer budenes innsats – for eksempel basert på bestillerens tilbakemeldinger.

Gjennomføring av oppdrag

Budene har svært begrenset handlefrihet med hensyn til hvordan oppdraget skal utføres. Det ligger til dels i oppdragenes karakter. De er kortvarige, dreier seg om levering av mat og skal utføres straks de er tildelt. Men den begrensede handlefriheten følger også av hvordan applikasjonen regulerer gjennomføringen av oppdraget.

Appen detaljerer hvert steg som budene må utføre i form av oppgaver. Når budet registrer ett steg som utført i appen, får den beskjed om hva som er neste steg. Oppdragene er inndelt i henteoppgave («pick-up task») og leveringsoppgave («drop-off task»).

Hvis budet aksepterer et oppdrag, går den videre til henteoppgaven og ser da bare henteadressen og tilhørende informasjon. Budet kan da ikke lenger se leveringsadressen. Leveringsinformasjonen får den først når man kommer videre til det steget i appen. Har budet markert i appen for å ha hentet det som skal leveres – typisk maten – får den informasjon om hvor det skal leveres, det vil si «drop-off informasjon». Leveringsoppgaven fullføres ved at ordren leveres og leveringsbudet markerer dette i appen.

Budet har liten mulighet til å være i kontakt med kunden underveis. Det kan bare skje gjennom appen når budet nærmer seg leveringsstedet. Fordi budene spores, kan både kunde og support følge med på hvor budene er til enhver tid.

Budet kan få tilbud om flere leveringer samtidig, såkalte «bundles» eller «stacked orders». Når budet har hentet en levering og markert det i appen, kan budet få tilbud om en ny bestilling for å levere dem samtidig. Det er algoritmen som bestemmer om oppdrag passer sammen eller ikke, og budet må levere maten i den rekkefølgen som den får beskjed om i appen. Vitnet Lindeen forklarte at det ikke er teknisk mulig i applikasjonen at budene selv bestemmer rekkefølgen på levering av flere ordre.

Budet kan velge hvilken digitale kartapplikasjon som den ønsker å bruke under utførelsen av oppdraget.

Den måten plattformen i realiteten styrer hvordan et oppdraget gjennomføres, taler for at budene i realiteten er arbeidstakere. De har liten innflytelse på hvordan oppdraget best kan utføres når de først har akseptert det.

Kontroll og overvåkning

Det skjer en kontroll og overvåkning av budene under oppdragene. Budene blir sporet, og både systemet, Wolt support og kundene kan følge på med hvor de er.

Wolt har en supportavdeling som følger løpende med på driften. Cecilie Moseng, Head of Support Norge, beskrev det som en «slags utvidet kundeservice». De tar imot henvendelser fra bud, restauranter og kunder knyttet til leveringene. I tillegg har supportavdelingen tilgang til informasjon fra systemet om forhold som bør håndteres. Systemet genererer en oppgaveliste til supportavdelingen. Det kan for eksempel være at maten er registrert som klar fra restauranten uten at den er registrert hentet av budet. For å sikre at leveransene kommer frem, kan budene oppleve å bli kontaktet dersom de er forsinket. Det vises til forklaringene fra Dominitz og Moseng.

Det er likevel liten individuell vurdering av kvaliteten på budenes leveranser. Kundene gir ingen tilbakemelding på opplevelsen med budene. Det er i utgangspunktet heller ingen sanksjonsordninger eller insentivordninger knyttet til kvaliteten på det budene gjør. Budene får ingen fordeler av å jobbe ofte eller raskt. Det har heller ikke betydning for fordelingen at de tidligere har takket nei til oppdrag eller leverer treigere. Som påpekt ovenfor, er praksis knyttet til fradrag for ødelagte leveranser ikke entydig.

Supportavdelingen eller systemet selv kan registrere såkalte «tags» på budene. En tag er en anmerkning knyttet til et bud, det vil si at budet er å klandre for noe. Det vises til forklaringen fra Moseng. En tag legges normalt inn systemet av supportavdelingen. Formålet med en tag er at en annen avdeling i Wolt – Wolt Operations – får informasjon om hendelser knyttet til budene. Det kan medføre oppfølging eller utestengelse av appen. Slik det fremgikk av forklaringene, skjer det relativt sjelden.

Retten understreker at det i utgangspunktet ikke er uvanlig at også en oppdragsgiver følger med på resultatene til en oppdragstaker. I seg selv taler ikke det for at man står overfor et arbeidstakerforhold. Retten anser likevel at det samlet sett er en betydelig grad av løpende kontroll av budene, og at det taler for at de må anses som arbeidstakere.

Hvem stiller med utstyr?

Et moment er hvem av partene som stiller med det utstyret som er nødvendig for å utføre arbeidet.

For å kunne utføre arbeidet, må man registrere seg i appen. Slik sett stiller Wolt med det som er grunnlaget for arbeidsoppgavene – teknologien som kobler restaurantene og budene. Budene betaler ikke noe for å ha tilgang til denne teknologien, tross de betydelige investeringene som ligger i utviklingen av den.

Budene holder derimot selv mobiltelefon, arbeidsklær og fremkomstmiddel, se også avtalens punkt 1.1 og 2.3. Det kan være en betydelig investering, særlig dersom det brukes bil. Alle saksøkerne er sykkelbud. For retten er det uklart om budene fikk låne eller måtte betale for termoisolert veske. Det er uansett uten betydning for konklusjonen.

Det at budene har sykkel og utstyr selv, kan tale for at de er oppdragstakere. Det er likevel, etter rettens vurdering, i dette tilfellet et støttemoment. Det er ikke et moment som alene er nok til at personen anses som selvstendig oppdragstaker.

Eksklusivitet versus kundeportefølje

Det å utføre arbeid for i hovedsak én oppdragsgiver, særlig hvis arbeidet er stabilt og noenlunde fast over tid, kan tilsi at man er arbeidstaker.

Budene har ingen kontraktsfestet eksklusivitet. Tvert imot fremgår det av kontrakten at de kan jobbe for andre tilsvarende plattformer, se avtalen punkt 1.5. Budene kan på samme tidspunkt være pålogget konkurrerende apper og «shoppe» oppdrag. De kan også levere for Wolt med klær og bag tilhørende konkurrenten. Det er ingen økonomiske eller andre ulemper forbundet med å ta oppdrag for en konkurrent.

Dette momentet taler isolert sett for at det er et oppdragsforhold. Etter rettens vurdering er det likevel ikke noe tungtveiende moment. For arbeidsforhold som krever liten eller ingen kompetanse, som i dette tilfellet, vil det normalt heller ikke være krav om eksklusivitet.

Oppsigelsesvilkår og tilknytningsforholdet.

Et som kan tale for arbeidsforhold, er at tilknytningsforholdet mellom partene har en noenlunde stabil karakter, og er oppsigelig med bestemte frister.

Avtalen legger opp til en viss stabilitet. For eksempel har den en 14-dagers gjensidig oppsigelsesfrist, se avtalen punkt 8.1. Det er ikke krav om begrunnelse. Det er en bestemmelse om Wolts adgang til å si opp kontrakten med budene med umiddelbar virkning, se avtalen punkt 8.2. Stenersen forklarte at det veldig sjelden har vært aktuelt. I realiteten opphører forholdet mellom partene når et bud bare slutter å ta oppdrag. Slikt sett kan det sies å foreligge nokså lite stabile tilknytningsforhold.

Wolt har vist til dommen i Rt-1984-1044 (Tupperware) hvor det ble lagt vekt på at en uformell rekruttering og løs tilknytning talte sterkt mot å anse selgere i alminnelighet som arbeidstakere. Etter rettens vurdering er dette ikke et tungtveiende argument, men et støtteargument. Siden dommen ble avsagt, har det skjedd betydelige endringer i norsk arbeidsliv, og det er mer vanlig at arbeidstakere jobber for en arbeidsgiver i kortere perioder. Tilknytningsforholdet er dermed ikke på samme måte egnet til å skille mellom arbeidstakere og oppdragstakere. Det vises i den sammenhengen til deltidsarbeidere og tilkallingsvikarer.

Alle tre saksøkerne må dessuten sies å ha et svært stabilt forhold til Wolt, i og med at de har tatt oppdrag for Wolt i lengre perioder. Isolert sett har ikke momentet noe stor betydning, men er et støtteargument for at det foreligger et arbeidsforhold.

Vederlagsform

Periodevist vederlag kan fungere som et kjennetegn på at det er arbeidskraften, og ikke arbeidsresultatet som betales. Oppdragstakerens vederlag avhenger på den annen side av resultatet, og skal forutsetningsvis dekke både fortjeneste og utgifter. Se om dette momentet blant annet NOU 2021: 9 pkt. 8.1.2.

Budene får vederlag per oppdrag. Når de får tilbud om et oppdrag får de også informasjon om hvor stort vederlaget er. Landgraff viste til at hans gjennomsnittlige vederlag per levering i januar 2025 var 66,13 kroner.

Vederlaget utbetales to ganger i måneden i henhold til avtalen, se punkt om «Vederlag og fakturering». Det er naturlig at det ikke skjer en utbetaling etter hvert oppdrag tatt i betraktning oppdragenes karakter.

I seg selv er ikke det momentet egnet til å skille mellom arbeidstakere og oppdragstakere. Det vises til Rt-2013-342 hvor det samme ble lagt til grunn.

Mulighet til å forhandle om egne vilkår

Et moment som henger sammen med spørsmålet om vederlag, er hvorvidt budene har mulighet til å forhandle om egne vilkår. Forhandlingsmakten mellom partene kan si noe om styrkeforholdene og vernebehovet, og kan ha betydning for om det er tale om et arbeidsforhold. Dette momentet er omtalt i NOU 2021: 9 punkt 10.3.1.8:

«Oppdragsforhold hvor oppdragstaker ikke har mulighet til å forhandle egne vilkår, men hvor disse er ensidig fastsatt av den konkrete oppdragsgiver, kan imidlertid tilsi et økonomisk avhengighetsforhold. Eksempelvis vil plattformarbeidere uten mulighet til å fastsette egne priser ut mot kunder, eller egne vilkår vis-à-vis plattformen, kunne tenkes å ha et vernebehov i denne sammenheng. Som det ble fremhevet av Høyesterett i saken mot Uber i Storbritannia, jf. punkt 10.2.2: Sjøførene var i en underordnet og avhengig posisjon i relasjon til Uber, på en slik måte at de hadde lite eller ingen mulighet til å forbedre sin økonomiske posisjon gjennom faglige eller entrepenørskapende ferdigheter. Dette momentet er kanskje mest relevant for plattformarbeidere.»

I dette tilfellet har ikke budene mulighet til å forhandle verken om vederlaget eller andre arbeidsvilkår. De blir ensidig bestemt av Wolt. Stenersen bekreftet i sin partsforklaring at budene ikke har mulighet til å påvirke utformingen av kontrakten. Det er en standardkontrakt hvor budene må godta endringer som fastsettes ensidig av Wolt. Budene har heller ingen mulighet til å påvirke den teknologiske utviklingen av plattformen eller de algoritmene som styrer fordelingen av oppdrag.

Partsforklaringene fra saksøkerne tyder dessuten på at budene har liten eller ingen innsikt i hvordan vederlaget beregnes. Landgraff forklarte at han ikke kunne kontrollere om appen beregnet riktig vederlag fordi han ikke vet hvordan utregningen gjøres – hverken hvilke faktorer som inngår eller hvordan de vektet. Han fører statistikk for å skjønne hvilke oppdrag som gir best vederlag. Statistikken viser at for han har vederlag per oppdrag gått jevnt nedover. Også Ognyanov forklarte at han opplever at Wolt har endret vederlaget mens han har vært bud, fordi han må jobbe mer for å oppnå samme brutto lønn. Alle tre

saksøkerne pekte på at det ikke var enkelt å holde oversikt over endringer som ble foretatt ensidig av Wolt.

Wolt har vist til sin transparency report. De har en åpen algoritme, og de gir budene informasjon blant annet i «FAQ». Retten kan ikke se at denne informasjonen, eller annen dokumentasjon som er lagt frem, gir budene et godt grunnlag for å forstå hvordan vederlaget for det enkelte oppdrag blir beregnet. De har dermed heller ikke informasjon om hvordan de skal forbedre egne inntjeningsmuligheter.

Det manglende innsikten i hvordan vederlaget beregnes, har ikke bare betydning for hvordan budene skal innrette seg når de er pålogget, men også deres muligheter til å forhandle om endringer overfor Wolt. Det skjeve maktforholdet blir enda sterkere når det ikke er muligheter for budene til å forbedre sine faglige eller entreprenørskaplige ferdigheter gjennom oppdragene.

Dette momentet taler for at det foreligger et arbeidsforhold.

Arbeidets art

Et annet tilleggsmoment er arbeidets art. Det er et spørsmål om arbeidet utføres i nær tilknytning til arbeidsgivers ordinære virksomhet og organisasjon. Om dette momentet står det i NOU 2021: 9 punkt 10.3.1.9:

«I tvils- og gråsonetilfeller vil det være relevant å se hen til om arbeidet som utføres er innenfor virksomhetens kjernevirksomhet og dermed gjelder virksomhetens permanente og ordinære arbeidskraftsbehov, herunder om tilsvarende arbeid utføres, eller burde utføres, av andre arbeidstakere i virksomheten.»

Wolt anser seg som et tech-selskap som utvikler og drifter en digital plattform. Det vises blant annet til forklaringene fra Stenersen og Lindeen. Forretningsmodellen til Wolt er, blant annet ifølge forklaringen til Lindeen, å koble sammen andre tjenesteleverandører – i dette tilfellet typisk restauranter og bud. Det kan likevel reises spørsmål om det Wolt har etablert i Norge også ligner en virksomhet som leverer budtjenester, like mye som et teknologiselskap eller en markeds plass.

Inntektene til Wolt er kommisjon fra restauranter og butikker. Som Stenersen forklarte, er kommisjonen lavere enn om leverandørene skulle sette opp egen logistikk. Logistikken som Wolt tilbyr leverandørene, er først og fremst den digitale plattformen. Men for at plattformen skal oppfylle sin funksjon, er det nødvendig at Wolt også organiserer budene og støtter dem ved gjennomføring av oppdragene.

Wolt påtar seg å være oppdragsgiver for budene, herunder inngå kontrakter, etablere forsikringsordning og utbetale vederlag. De organiserer ifølge Stenersens forklaring flere

tusen bud. Det er ikke den enkelte leverandør som har kontakt med budene, og det er ingen direkte kobling mellom leverandør og bud. Slik retten har forstått, er det heller ikke noen direkte sammenheng mellom den kommisjonen som restaurantene betaler og det vederlaget budene mottar.

Videre er det en ganske omfattende virksomhet som løpende overvåker driften. Av de 280 ansatte i Wolt Norway AS, er rundt 200 tilknyttet supportavdelingen som løpende overvåker driften. Lederen av supportavdelingen, Moseng, forklarte at de fleste henvendelsene til supportavdelingen nettopp kommer fra budene, som har tilgang til support gjennom en chattefunksjon integrert i appen. Budene tar kontakt om ulike forhold, for eksempel når maten er forsinket hos restauranten, kundens adresse ikke stemmer eller det er mye trafikk. Det er ikke nødvendigvis utfordringer som budet er i stand til å løse med sin app, og det er nødvendig med bistand. Det går frem både av partsforklaringen til Landgraff og «FAQ».

Retten peker på at når budene inngår i en organisatorisk sammenheng som vist ovenfor, er det et argument for at i alle fall noe av det arbeidet som utføres av budene ligger innenfor virksomhetens permanente arbeidskraftbehov. Det taler for at det er arbeidsforhold.

Oppsummering og behovet for vern

Som nevnt i de rettslige utgangspunktene, skal det med utgangspunkt i momentene foretas en skjønnsmessig helhetsvurdering, se blant annet Rt-2013-354 (Avlaster I). På dette punktet har retten delt seg i et flertall og et mindretall.

Flertallet, fagdommer Smith Ulseth og meddommer Johnsen, mener at saksøkerne er å anse som arbeidstakere. De tar utgangspunkt i at budene har reell fleksibilitet og frihet med hensyn til når de vil logge seg på og av appen, og med hensyn til hvilke oppdrag de aksepterer. Dette momentet taler med styrke for at det foreligger oppdragsforhold. Flertallet er likevel kommet til at det foreligger arbeidstakerforhold fordi andre tungtveiende momenter taler for at det foreligger et underordningsforhold og at budene har behov for det vernet som arbeidsmiljøloven gir. Arbeidstakerbegrepet skal gis en vid tolkning, og graden av behov for vern er sentral i vurderingen, prop.14 L (2022–2023) punkt 5.1.4.

Graden av styring gjennom applikasjonen er betydelig og dynamisk. Budene har liten selvstendighet ut over det å kunne bestemme egen arbeidstid. De har få eller ingen valgmuligheter når det gjelder hvordan de skal utføre oppdraget, de har ingen muligheter for å forhandle vederlag eller på annen måte påvirke arbeidsvilkårene. Algoritmene som styrer appen, endres uten at budene har påvirkning på det. Flertallet har her lagt vekt på at budene har liten innsyn i de forhold som påvirker egen inntjening. Arbeidsplikten er for alle praktiske formål personlig.

Budene har i utgangspunktet en svak posisjon i arbeidsmarkedet. Det krever ingen særskilt kompetanse å bli et bud, ut over arbeidstillatelse i Norge. Avhengighetsforholdet understrekes ytterligere av at budene verken øker sin kompetanse eller markedsverdi ved å ta flere oppdrag. De kan heller ikke etablere noen relasjon til leverandørene eller forbrukerne.

Avtalen med Wolt har stor økonomisk og velferdsmessig betydning for budene. Det gjelder særlig for de som har Wolt som hovedinntektskilde. Det forsterker også det skjeve maktforholdet.

Selv om det ikke er avgjørende, peker flertallet på arbeidets art. Wolt gjør mer enn å bare matche tjenesteleverandører. De har en organisasjon som leverer logistikk for å sikre at forbrukerne får den varen som restauranten har laget. Det arbeidet som budene utfører, synes å være innenfor virksomhetens kjernevirksomhet.

Et tungveiende moment er budenes behov for det vernet som arbeidsmiljøloven gir. Flertallet peker blant annet på reglene om regulert arbeidstid med den forutsigbarhet som det gir arbeidstakeren. Budene har en fysisk krevende og til dels farlig arbeidshverdag, og har et behov for oppfølging med hensyn til HMS. Flertallet har også lagt vekt på at budene, gitt det skjeve maktforholdet, har behov for regler om medbestemmelse og forhandling. Selv om de i dag har relativt god timelønn og gode inntektsmuligheter dersom de jobber mye, har de ingen posisjon til å forhandle arbeidsvilkår. Budene må akseptere de vilkårene Wolt setter. Det gjelder også vederlaget. Reglene om medbestemmelse vil kunne gi dem mulighet for en større påvirkning på egen arbeidssituasjon og arbeidshverdag.

Mindretallet, meddommer Schjøll, mener at saksøkerne er å anse som selvstendig oppdragstakere.

Mindretallet har lagt avgjørende vekt på at budene er reelt uavhengige og har stor personlig autonomi. De bestemmer fullt ut over sin egen arbeidstid. De kan bestemme, nærmest fra minutt-til-minutt, når de vil jobbe. Budene har dermed en stor kontroll over arbeidstid og fritid.

Budene har dessuten relativt gode betingelser, og en mulighet til å tjene godt hvis de jobber tilstrekkelig. Retten viser til de fremlagte oversiktene over budenes inntekter. Mindretallet viser også til at budene gjennomgående er fornøyd med Wolt, og at de færreste ønsker å være fast ansatt. Det går frem av Wolt Courier Partner Survey 2024 Norway (Q30). Jobben som bud gir en fleksibilitet ved at de kan takke nei, noe en fast stilling ikke gir mulighet til. Det understreker at det ikke foreligger et skjevt maktforhold eller at budene inngår i et hierarkisk forhold.

At det er oppdragsforhold støttes også av at budene uten sanksjoner kan jobbe for konkurrerende plattformer, og at de holder transportmiddelet selv. Det er en viss kontroll og ledelse av budenes gjennomføring av oppdragene, men ikke mer enn det som er normalt i et oppdragsforhold.

Mindretallet peker på at det bør være en oppfølging med hensyn til budenes sikkerhet, men at det gjelder uavhengig av om de er arbeidstakere eller oppdragstakere.

Konsekvenser at saksøkerne er å anse som arbeidstakere

Flertallet er kommet til at saksøkerne er å anse som arbeidstakere etter arbeidsmiljøloven § 1-8. En samlet rett behandler nedenfor de krav som saksøkerne har reist som en konsekvens av at de er arbeidstakere.

Partene er for det første enige om enkelte av kravene. Retten kommer tilbake til det nedenfor. Partene har i tillegg lagt frem omforente tall som retten skal legge til grunn.

Fast ansettelse

Flertallet er kommet til at saksøkerne er å anse som arbeidstakere etter arbeidsmiljøloven § 1-8. Partene er enige om at de i så fall har krav på fast ansettelse, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 (1) jf. § 14-11.

Stillingsstørrelsene fastsettes etter faktisk tid for 2024, men likevel ikke over 100 %. Retten fastsetter da disse stillingsbrøkene: Ognyanov 100 %, Dominitz 100 % og Landgraff 35 %.

Garantilønn

Saksøkerne har reist krav om at kontraktene skal revideres med hjemmel i avtalelovens § 36, og at retten skal fastsette en garantilønn.

Etter avtaleloven § 36 kan en avtale endres hvis det er «urimelig» å gjøre den gjeldende. Arbeidsmiljøloven § 14-9 innebærer at fast ansettelse av arbeidstaker sikrer «forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang». Retten forstår saksøkerne slik at uten at avtalen endres, vil saksøkerne ikke være sikret arbeid som gir dem lønn i samsvar med stillingsomfanget. Det vil være urimelig etter avtaleloven.

Retten viser til at når man har omklassifisert saksøkerne fra oppdragstakere til arbeidstakere, vil den avtalen de har med Wolt på mange punkter være uferdig. Det vil bli nødvendig med en gjennomgang av avtalen for å sikre at den er i samsvar med arbeidsmiljølovens regler, for eksempel med hensyn til arbeidstid. Utgangspunktet etter norsk rett er uansett at det er avtalefrihet ved regulering av lønnsvilkår. Retten kan ikke se

at det er grunnlag i avtaleloven § 36 for på dette tidspunktet å endre enkeltelementer i avtalen.

Saksøkerne når ikke frem med kravet om garantilønn.

Etterbetaling av overtidstillegg

I og med at saksøkerne anses som arbeidstakere, gjelder arbeidsmiljøloven kapittel 10 om arbeidstid for utført arbeid. Av arbeidsmiljøloven § 10-4 første ledd følger at den alminnelige arbeidstid ikke må overstige 9 timer i løpet av 24 timer. For overtidarbeid skal det betales et tillegg på «minst 40 prosent» til den lønn arbeidstakeren har for tilsvarende arbeid i den alminnelige arbeidstiden, jf. § 10-6 ellefte ledd.

Dominitz og Ognyanov krever etterbetaling av overtidstillegg for den tiden de har arbeidet ut over alminnelig arbeidstid. Partene er enige om at de har krav på overtidstillegg fra og med 2021, men de er uenige om hvordan arbeidstiden skal beregnes. Det er et spørsmål om valg av modell A eller B i partenes felles sammenstilling.

Arbeidstid er definert i arbeidsmiljøloven § 10-1 første ledd:

«Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver.»

Twisten knytter seg til om tiden mellom oppdrag skal regnes som arbeidstid eller ikke, dvs. om det skal beregnes ut fra pålogget tid (modell A) eller tid brukt til å utføre oppdrag (modell B). Det er et spørsmål om saksøkerne kan sies å ha stått til Wolts disposisjon mellom oppdrag når de har vært pålogget plattformen.

Mellom oppdrag utførte ikke saksøkerne arbeid for Wolt. Uttrykket «til disposisjon» innebærer heller ikke at det nødvendigvis må utføres arbeid, se Rt-2001-418. Men for at det skal regnes som arbeidstid, må de ha stått til disposisjon for å kunne utføre arbeidsoppgaver i henhold til avtalen.

Det er noe rettspraksis knyttet til såkalt stand-by tid eller disponibel tid, det vil si tid hvor arbeidstakeren ikke jobber, men er tilgjengelig for arbeidsgiveren innen en viss responstid. I HR-2023-2068-A ble det lagt til grunn det kan være arbeidstid

«(...) selv om arbeidstakeren ikke befinner seg på arbeidsstedet for å utføre arbeid. Men i slike situasjoner kreves det noe mer enn at arbeidstakeren i den aktuelle perioden er underlagt arbeidsgivers styrings- og instruksjonsrett. Arbeidstakeren må være pålagt begrensninger som objektivt sett og i meget betydelig omfang påvirker mulighetene for å disponere over fritiden og forfølge egne interesser.»

Den vesentligste forskjellen med stand-by tilfellene og budene, er at budene var i samme rettslige posisjon når de var logget av som når de var logget på. Budene stod helt fritt med

hensyn til når de logget seg på og av, og de stod fritt med hensyn til om de ville ta oppdrag mens de var pålogget. De kunne avslå oppdrag uten at det hadde noen konsekvenser.

Det kan legges til grunn at budene ønsket flest mulig oppdrag når de først hadde satt av tid til å jobbe. Retten viser til det som er skrevet ovenfor. Samtidig viser partsforklaringene at budene kunne ta pauser uten å logge seg av, og at de kunne gjøre ting mellom oppdrag som åpenbart må regnes som fritid.

Etter en helhetlig vurdering finner retten at beregning av overtidsbetaling må ta utgangspunkt i den tiden leveringsbudene faktiske utførte oppdrag for Wolt. Det er først etter en aksept av et oppdrag at budene kan sies å ha vært underlagt arbeidsgivers styrings- og instruksjonsrett.

Overtidskravene beregnet for tid utførte oppdrag (modell B):

	2021	2022	2023	2024	Sum
Ognyanov	80	218	10 043	3 084	13 425
Dominitz	22 941	68 820	56 971	42 772	191 504

Forsinkelsesrente på de samme kravene:

	2021	2022	2023	2024	Sum
Ognyanov	30	64	1 950	452	2 496
Dominitz	8 629	20 224	11 063	6 277	46 193

Helligdagsgodtgjørelse

Partene er enige om at saksøkerne har krav på etterbetaling av helligdagsgodtgjørelse hvis de anses som arbeidstakere. Det er regulert i lov om 1 og 17 mai som høgtidsdager § 3.

Partene er også enige om beløpene:

	2021	2022	2023	2024	Sum
Ognyanov	455	-	1 599	2 460	4 514
Dominitz	-	5 379	6 754	5 169	17 302

Feriepenger

Partene er enige om at saksøkerne har krav etterbetaling av feriepenger dersom de er å anse som arbeidstakere, jf. ferieloven § 5 og § 10.

Partene er også enige om beløpene. Retten har tatt med beregning av feriepenger på overtidstillegg etter modell B.

Feriepenger for 2020 er inkludert da de forfalt i 2021. Feriepenger for 2024 utbetales i 2025 og er derfor ikke tatt med.

	2020	2021	2022	2023	Sum
Landgraff		4 191			4 191
Ognyanov		11 196	19 210	54 028	
+ overtid		8	22	1024	85 488
Dominitz	59 304	92 383	92 744	66 932	
+ overtid		2 340	7 020	5 811	326 534

Forsinkelsesrente feriepenger

	2020	2021	2022	2023	Sum
Landgraff		1 576			1 576
Ognyanov		4 211	5 645	10 491	20 347
Dominitz	27 031	34 748	27 255	12 997	102 031

Oppreisningserstatning etter arbeidsmiljøloven

Etter arbeidsmiljøloven § 14-11 annet ledd kan arbeidstaker kreve erstatning for brudd på bestemmelsene i § 14-9. Erstatningen skal fastsettes i samsvar med arbeidsmiljøloven § 15-12 annet ledd hvor det går frem at den skal fastsettes til det beløp som retten finner rimelig.

Grunnvilkåret for erstatning er oppfylt. Spørsmålet er hva som anses rimelig. Erstatning for ikke-økonomisk tap skal kompensere for de konsekvenser regelbruddet har påført arbeidstakeren. Det er Wolts feilklassifisering med de generelle konsekvensene det fikk, som gir grunn til oppreisningserstatning. Det er ingen andre særlige momenter som får betydning for beløpets størrelse.

Oppreisningsnivået er generelt lavt i norsk rett, og for arbeidsrettssaker ligger det normalt i lagmannsrettspraksis på 50 000 til 100 000 kroner. Dommen i LB-2019-184977 gjelder også feilklassifisering av oppdragstakere. For de sammenlignbare arbeidstakerne ble det gitt 25 000 kroner i oppreisningserstatning, se (punkt 7.15.6). Retten mener at det er riktig også i dette tilfellet.

Etter en helhetsvurdering tilkjennes saksøkerne oppreisningserstatning med 25 000 kroner hver.

Oppreisningserstatning etter ferieloven

Saksøkerne har fremmet krav om oppreisning etter ferieloven § 14:

«Dersom arbeidsgiver eller noen som handler på dennes vegne forsettlig eller uaktsomt unnlater å sørge for at arbeidstaker gis feriefritid og feriepengene i samsvar med reglene i loven her, plikter arbeidsgiver å betale erstatning.

Erstatningen skal omfatte det økonomiske tap og en rimelig erstatning for velferdstap. Ansvarer kan lempes dersom det på grunn av skadens omfang eller andre omstendigheter er rimelig at arbeidstaker helt eller delvis bærer skaden selv.»

Grunnvilkåret for erstatning i første ledd er oppfylt. Ettersom saksøkerne feilaktig ble behandlet som oppdragstakere, fikk de ikke oppfylt sin rett til feriefritid og feriepengene.

Retten viser til de vurderinger som ble gjort i LB-2019-184977. Selv om man legger til grunn at feilklassifisering må anses kritikkverdig, må det likevel tas i betraktning at saksøkerne har hatt fritid og ferie når de har ønsket det. Det er manglende utbetaling av feriepengene som er det vesentlige ved selskapets brudd på ferieloven, men det er ikke kommet frem noe som tilsier at det gjorde gjennomføring av fritidsaktiviteter særlig vanskelig.

Etter en samlet vurdering mener retten at saksøkerne ikke har lidt et «velferdstap» i ferielovens forstand. De får ikke tilkjent oppreisningserstatning.

Etterinnmelding i pensjonordning

Partene er også enige om at saksøkerne skal få fastsettelsesdom på pensjonsrettigheter dersom de anses som arbeidstakere. De skal etterinnmeldes i Wolts tjenstepensjonsordning fra 13. september 2021, jf. HR-2021-2571-A og lov om obligatorisk tjenstepensjon § 2, jf. innskuddspensjonsloven § 4-2.

Sakskostnader

Saksøkerne har vunnet frem med krav om at de skal anses som arbeidstakere etter arbeidsmiljøloven § 1-8. De må da anses for å ha fått medhold i de vesentlige, jf. tvisteloven § 20-2 første ledd. Det må gjelde selv om de ikke vant frem med krav om garantilønn og overtid for pålogget tid mellom oppdrag.

Saksøkerne har etter hovedregelen krav på sakskostnader, jf. tvisteloven § 20-2 første ledd. Det foreligger ikke tungtveiende grunner som gjør det rimelig å fritta Wolt helt eller delvis fra kostnadsansvaret etter tvisteloven § 20-2 tredje ledd.

Advokatene Lium og Fjeldstad har lagt frem en kostnadsoppgave på totalt 1 065 000 kroner. Gjennomsnittlig timepris for advokat Lium er 2 450 kroner, mens det for advokat Fjeldstad er 2 300 kroner. Kostnadsoppgaven omfatter til sammen 440 timer fra og med stevning til og med gjennomføring av hovedforhandling.

Retten har ingen innvendinger mot timeprisen. Timetallet er høyt, men saken er både prinsipiell og omfattende med hensyn til dokumentasjon og beregninger. Retten mener at kravet etter omstendighetene må anses som nødvendig og rimelig.

*

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

Dommen er ikke avsagt innen lovens frist. Grunnen er andre presserende arbeidsoppgaver og vinterferie.

DOMSSLUTNING

1. Espen Utne Landgraff, født 12.05.1989, er ansatt som bud hos Wolt Norway AS med en stillingsprosent på 35 %.
2. Yechezkel Yehudah Dominitz, født 18.12.1996, er ansatt som bud hos Wolt Norway AS med en stillingsprosent på 100 %.
3. Orlin Mitkov Ognyanov, født 25.11.1988, er fast ansatt som bud hos Wolt Norway AS med en stillingsprosent på 100 %.
4. Wolt Norway AS dømmes til innen to uker fra dommens forkynnelse å betale overtidsbetaling til
 - Yechezkel Yehudah Dominitz med hovedstol på 191 504 kroner, og påløpte renter på 46 193 kroner (frem til 1. februar 2025), med tillegg av forsinkelsesrente i medhold av forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum fra forfall til betaling skjer.
 - Orlin Mitkov Ognyanov med hovedstol på 13 425 kroner, og påløpte renter på 2 496 kroner (frem til 1. februar 2025), med tillegg av forsinkelsesrente i medhold av forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum fra forfall til betaling skjer.
5. Wolt Norway AS dømmes til innen to uker fra dommens forkynnelse å betale feriepenger for årene til og med 2023 til
 - a. Espen Utne Landgraff på 4 191 kroner, med tillegg av forsinkelsesrente i medhold av forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum fra 15. juni 2022 til betaling skjer.
 - d. Yechezkel Yehudah Dominitz med hovedstol på 326 534 kroner og påløpte renter på 102 031 (frem til 1. februar 2025), med tillegg av forsinkelsesrente i medhold av forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum fra forfall til betaling skjer.
 - e. Orlin Mitkov Ognyanov med hovedstol på 85 488 kroner og påløpte renter på 20 347 kroner (frem til 1. februar 2025), med tillegg av forsinkelsesrente i medhold av forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum fra forfall til betaling skjer.
6. Wolt Norway AS dømmes til innen to uker å betale helligdagsgodtgjørelse til

- c. Yechezkel Yehudah Dominitz med hovedstol på 17 301 kroner, med tillegg av forsinkelsesrente på hovedstolen i medhold av forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum fra 1. februar 2025 til betaling skjer.
 - d. Orlin Mitkov Ognyanov med hovedstol på 4 514 kroner, med tillegg av forsinkelsesrente på hovedstolen i medhold av forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum fra 1. februar 2025 til betaling skjer.
7. Wolt Norway AS dømmes å betale oppreisningserstatning til Espen Utne Landgraff med 25 000 kroner innen to uker fra forkynnelse av dommen
 8. Wolt Norway AS dømmes å betale oppreisningserstatning til Yechezkel Yehudah Dominitz med 25 000 kroner innen to uker fra forkynnelse av dommen
 9. Wolt Norway AS dømmes å betale oppreisningserstatning til Orlin Mitkov Ognyanov med 25 000 kroner innen to uker fra forkynnelse av dommen.
 10. Wolt Norway AS er forpliktet til innen to uker å etterinnmelde Espen Utne Landgraff, Yechezkel Yehudah Dominitz og Orlin Mitkov Ognyanov i selskapets obligatorisk tjenstepensjonsordning slik at de har krav på pensjonsrettigheter som om at de hadde vært tilmeldt fra avtaletidspunktet, men ikke tidligere enn 13. september 2021.
 11. I erstatning for sakskostnader Wolt Norway AS 1 065 000 kroner til Espen Utne Landgraff, Yechezkel Yehudah Dominitz og Orlin Mitkov Ognyanov innen to uker fra forkynnelsen av dommen.

Retten hevet

Terese Smith Ulseth

Kjersti Schie Mürer Schjøll

Thomas Johnsen

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 f.eks. om det bør være muntlig behandling i rettsmøte, skriftlig behandling og/eller rettsmekling.

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 klar overvekt av sannsynlighet for at dommen fra tingretten ikke vil bli endret. I tillegg kan retten nekte å behandle noen krav eller ankegrunner, selv om resten av anken blir behandlet.

Retten til å anke er begrenset i saker som gjelder formuesverdi under 250 000 kroner

Hvis anken gjelder en formuesverdi under 250 000 kroner, kreves det samtykke fra lagmannsretten for at anken skal kunne bli behandlet.

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

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

Hvis du vil anke en tingretts kjennelse eller beslutning til lagmannsretten

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

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

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

En *beslutning* kan du bare anke hvis du mener

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

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

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

Hvis du vil anke lagmannsrettens avgjørelse til Høyesterett

Høyesterett er ankeinstans for lagmannsrettens avgjørelser.

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

Høyesteretts ankeutvalg kan nekte å ta anker over *kjennelser* og *beslutninger* til behandling dersom anken ikke reiser spørsmål av betydning utover den aktuelle saken, og heller ikke andre hensyn taler for at anken bør prøves. Anken kan også nektes fremmet dersom den 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.