



## OSLO TINGRETT

### KJENNELSE

---

**Avsagt:** 19.02.2021 i Oslo tingrett,  
**Sak nr.:** 20-175853TVI-OTIR/01  
**Dommer:** Tingrettsdommer Finn Eilertsen  
**Saken gjelder:** Oppsigelse i arbeidsforhold

---

Finn Roar Hungerholdt

Advokat Øyvind Carelius Svendsen

**mot**

Oslomarkas Fiskeadministrasjon

Advokat Hermann Skard

## KJENNELSE

Kjennelsen gjelder arbeidsgivers begjæring om arbeidstakers fratreden etter oppsigelse.

### Kort om sakens bakgrunn

Saksøker, Finn Hungerholdt, ble 24.09.20 sagt opp fra sin stilling som daglig leder i Osloomarkas Fiskeadministrasjon (OFA). Oppsigelsen ble begrunnet med forhold på Hungerholdts side; manglende samarbeidsevner og påfølgende arbeidsmiljøproblemer, samt manglende tillitt til hans sannferdighet i alle forhold.

Stevning i saken, rettet mot både OFA og styreleder Freddy Wingeng personlig, innkom til Oslo tingrett 03.10.20. Saken mot Wingeng er senere forlikt og hevet ved rettens kjennelse av 15.02.21. Herværende kjennelsen har kun relevans i saken mellom Hungerholdt og OFA. I denne saken har Hungerholdt lagt ned påstand om at oppsigelsen skal kjennes ugyldig og at han tilkjennes erstatning samt sakskostnader. I tilsvaret av 04.12.20 påstod OFA seg frifunnet og tilkjent sakskostnader. Det ble også fremsatt krav om at det skal avsies kjennelse for at Hungerholdt skal fratre stillingen frem til rettskraftig avgjørelse i hovedsaken foreligger.

I prosesskriv av 28.01.21 har Hungerholdt lagt ned påstand om at begjæring om midlertidig fratreden ikke skal tas til følge.

Partene er enige om at spørsmålet skal avgjøres på grunnlag av sakens dokumenter.

Hungerholdt ble ansatt som daglig leder i 2018 og tiltrådte stillingen 01.01.2019. Partene synes å være enige om at det raskt oppstod et nokså skarpt motsetningsforhold mellom Hungerholdt på den ene siden, og driftssjef Marius Rogstad og anleggsbestyrer Dag Øivind Ingierd på den andre siden. Disse to er ansatt i administrasjonen. Det er også ansatt en lærling.

Både Rogstad og Ingierd var sykemeldt fra 08.10.19 og frem til hhv. 20.03.20 og 12.07.20. OFA anfører at dette skyldtes måten Hungerholdt utførte sin ledelse på. Det anføres også at Hungerholdt heller ikke har tillitt hos (dagens) styre, i det omfattende frivillighetsapparatet eller i medlemsforeninger (lokale jeger og fiskeforeninger).

Slik retten har forstått det utføres det operative arbeidet i OFA av et nokså stort frivillighetsapparat, ca. 200 personer fordelt på 41 arbeidslag. Ni personer er såkalte områdeansvarlige (OA); disse overser arbeide utført av frivillige innenfor sitt område.

Det er i stevningen, tilsvaret samt i etterfølgende prosesskriv gitt detaljerte beskrivelser av hendelsesforløpet fra ansettelsesprosessen startet og frem til Hungerholdt ble sagt opp. Det ser ut til å være uomtvistet at Rogstad og Ingier var imot at Hungerholdt skulle ansettes som daglig leder, og at det umiddelbart etter at han tiltrådte stillingen 01.01.20 oppstod et sterkt motsetningsforhold. Saksøkte anfører at bl.a. ovenfor omtalte sykemeldinger har sin årsak i dette motsetningsforholdet. Senere har dette utviklet seg slik at Rogstad og Ingierd ikke vil være på arbeidsstedet samtidig som Hungerholdt. Hungerholdt er av (det nye) styret oppfordret til i størst mulig grad å ha hjemmekontor av hensyn til de to nevnte personene. Han har også blitt tildelt nye arbeidsoppgaver.

Det er også enighet mellom partene om at Rogstad, Ingierd, samt andre personer i det som er omtalt som «frivillighetsapparatet, forsøkte å få det daværende styret styret til si opp Hungerholdt. Dette gikk ikke. Det ble da avholdt et ekstraordinært årsmøte som valgte et nytt styre. Det var flertallet i det nyvalgte styret som besluttet å si opp Hungerholdt.

Slik retten har forstått det baserer Hungerholdt kravene om ugyldighet av oppsigelsen og om å bli tilkjent erstatning, på to grunnlag. Det første er at kompetansen til å si opp daglig leder i OFA ligger til årsmøtet og ikke til styret. I og med at styret har overskredet sin kompetanse er oppsigelsen ugyldig. Det andre grunnlaget er at det ikke fins materielt grunnlag for å si opp Hungerholdt. Samarbeidsproblemene som begrunner oppsigelsen er ikke forårsaket av Hungerholdt, men av personer som allerede før han tiltrådte, hadde bestemt seg for at han skulle fjernes som daglig leder og som har benyttet sin posisjon i OFA til å gjennomføre dette.

OFA anfører at det forhold at det var styret som besluttet å gå til oppsigelse, ikke kan medføre at oppsigelsen er ugyldig. I og med at Hungerholdt var daglig leder var det også hans (og det forrige styrets) ansvar å rydde opp i samarbeidsproblemene. Det var også Hungerholdt som var årsaken til samarbeidsproblemene. Når Hungerholdt (og det forrige styret) ikke klarte å rydde opp i problemene, var det grunnlag for oppsigelse. De aktuelle samarbeidsproblemene gjør seg gjeldene både i forhold til de nevnte ansatte og i forhold til nesten hele frivillighetsapparatet. Oppsigelsen er etter dette rettsgyldig, og det er heller ikke grunnlag for krav om erstatning.

#### Begjæring om fratreden – saksøktes anførsler

Tungtveiende grunner tilsier at det sannsynlige utfallet av oppsigelsessaken er at oppsigelsen er saklig og gyldig. Hungerholdt har ikke tillitt i noen deler av organisasjonen. Hvis Hungerholdt ikke fratrer stillingen er det stor risiko for at andre ansatte, Rogstad og Ingierd, sier opp sine stillinger. OFA mister da verdifull kompetanse.

Det nye styret har forsøkt å lage kommunikasjonslinjer som kan medvirke til at både Hungerholdt og de to andre ansatte kan fortsette i sine stillinger. Hungerholdt har ikke ønsket å medvirke til at denne ordningen fungerer.

OFA er også i ferd med å ansette ny daglig leder. Den økonomiske belastningen med å lønne to ledere vil være svært tung for en liten organisasjon med begrenset økonomi.

Saksøkte la etter dette ned påstand om at saksøker fratrer stillingen fra den dato retten bestemmer, og at sakskostnadsspørsmålet utstår inntil beslutning som avslutter saken.

#### Begjæring om fratreden – saksøkers anførsler

Utgangspunktet for vurderingen må være at enkeltpersoner i OAF i utgangspunktet ikke ønsket Hungerholdt som daglig leder; de motarbeidet at han skulle bli ansatt, og etter at han ble ansatt arbeidet de for at han skulle bli sagt opp. Bortsett fra «hundesaken» og «veterinærsaken» er det ikke gitt noe begrunnelse for å si opp Hungerholdt, bortsett fra generelle påstander om at han er vanskelig å samarbeide med. Disse personene, herunder Freddy Wingeng, fikk også innkalt til ekstraordinært årsmøte for å få valgt nytt styre; alt i den hensikt å få sagt opp Hungerholdt. En av grunnene til at dette ble gjort må antas å være at disse personene ønsker å opprettholde «privilegier» som følger med stillingen.

Det er ikke rett at Hungerholdt ikke har noe tillitt i organisasjonen. Han hadde tillitt i det gamle styret. To av medlemmene i det nye styret stemte ikke for oppsigelse og han må antas å ha støtte i deler av frivillighetsapparatet. De to nevnte styremedlemmene representerer også de grunneierne som eier vannene (Oslo kommune og Løvenskiold). Disse to var for øvrig ikke innkalt til møtet hvori oppsigelsen ble besluttet.

De grunnene OFA anfører som grunnlag for fratreden, er dels ikke riktige og dels ikke tilstrekkelige. Trusler om oppsigelse kan ikke begrunne fratreden. Ansettelse av ny daglig leder, og kostnadene som følger med dette, er en beslutning OFA tar og kan ikke legges Hungerholdt til last.

Det ble lagt ned påstand om at begjæringen ikke tas til følge.

#### Rettens merknader

i) Det retten skal ta stilling til er om Hungerholdt skal fratre stillingen under sakens behandling for domstolene. Dette reguleres av arbeidsmiljøloven § 15-11 (2), som lyder slik:

*Dersom søksmål reises innen de frister som følger av § 17-4, kan arbeidstaker fortsette i stillingen. Etter krav fra arbeidsgiver kan retten likevel bestemme at arbeidstaker skal fratre under sakens behandling dersom retten finner det urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling. Dette gjelder også ved hel eller delvis nedleggelse av virksomheten. Retten fastsetter samtidig fristen for arbeidstakers fratreden.*

Lovens utgangspunkt er at arbeidstaker kan fortsette i stillingen inntil det foreligger rettskraftig dom i saken. Lovens utgangspunkt fravikes i de tilfeller hvor arbeidsgiver setter fram krav om fratreden, og retten finner at det er urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes. Etter forarbeider og rettspraksis skal det foretas en bred vurdering av alle relevante forhold. En underliggende forutsetning er at det bare unntaksvis skal avsies kjennelse om fratreden; dette er likevel nyansert gjennom rettspraksis. Slik retten ser det gir Ot.prp. 49 (2004-2005) pkt. 19.4.2 en god oppsummering av de forhold som bør tillegges vekt. Det heter bl.a:

*Domstolen skal foreta en konkret urimelighetsvurdering i alle oppsigelsessaker der arbeidsgiver har nedlagt påstand om fratreden. Dette følger direkte av loven.*

*Departementet legger til grunn at flere momenter normalt vil være aktuelle å vektlegge, og at det må foretas en samlet vurdering av alle momentene. Etter departementets vurdering er det verken hensiktsmessig eller nødvendig å nedfelle og «vekte» i lovteksten hvilke momenter og hensyn som er relevante i urimelighetsvurderingen.*

.....

*Departementet legger til grunn at domstolens vurdering av hvorvidt det er urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling, må bero på en totalvurdering av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser og behov. For at domstolen skal avsi kjennelse for fratreden, må det kreves en interesseovervekt for fratreden. Det sannsynlige utfall av oppsigelsessaken er et relevant moment ved vurderingen av om det er rimelig at arbeidstaker skal fratre under sakens behandling. Enkelte av arbeidsgiverorganisasjonene har påpekt at det harmonerer dårlig at det skal være en klar interesseovervekt på arbeidsgivers side, samtidig med at sakens sannsynlige utfall skal tillegges betydning.*

*Etter departementets vurdering er det ikke nødvendigvis noen motstrid mellom disse hensynene. Det presiseres at det skal foretas en helhetsvurdering av ulike momenter, herunder en vurdering av konsekvensene for arbeidstaker og virksomheten. I en slik helhetsvurdering vil ulike momenter kunne tale for ulikt resultat. Konsekvensene må dessuten vurderes konkret i forhold til den enkelte arbeidstaker.*

*Også andre momenter kan være relevante i urimelighetsvurderingen. I rettspraksis har det blant annet vært lagt vekt på om arbeidsgiver har hatt muligheter for alternativ plassering av arbeidstaker eller om andre arbeidsoppgaver eksisterer. Departementet er enig i at også slike momenter vil kunne være relevante i vurderingen. Den økonomiske belastning for partene har også vært ansett som relevante hensyn. I rettspraksis er det eksempel på at dersom de hensyn som taler for at arbeidstaker fratrer er særlig tungtveiende, vil det av den grunn kunne gis kjennelse for fratreden selv om en slik løsning kan føre til (store) problemer for arbeidstaker. Hensynet til de øvrige ansatte vil også kunne være relevant, herunder hvilke følger det vil få for andre ansatte i virksomheten at en arbeidstaker fortsetter i stillingen under behandlingen av saken.*

*Et eksempel på dette er dersom fortsettelsesretten bidrar til at andre arbeidstakere permitteres. Det vil også være relevant å legge vekt på om fortsettelsesretten bidrar til konflikter eller andre miljømessige belastninger som går ut over andre arbeidstakere.*

*Det er relevant å legge vekt på om arbeidsgivers saksbehandling forut for oppsigelsen har vært betryggende. Det skal legges vekt på om det er oppnådd enighet med de tillitsvalgte.*

*Departementet legger til grunn at retten til å fortsette i stillingen kan være upraktisk å gjennomføre ved oppsigelse av øverste leder i virksomheten. I de tilfellene denne kategorien oppsigelsessak har vært behandlet for domstolene, har retten anerkjent at det må stilles særlige krav til ledere. Departementet legger til grunn at det skal mindre til for at en leder må fratre enn en underordnet ansatt.*

ii) Det faktiske utgangspunktet for rettens vurdering er at det har oppstått en situasjon hvor samarbeidet mellom Hungerholdt og de ansatte, i alle fall Røgstad og Ingierd, har blitt umulig, og at OAene i stor utstrekning deler deres syn. Det er årsaken til dette som er omtvistet. OFA anfører at dette ene og alene skyldes Hungerholdts manglende fagkompetanse og manglende lederegenskaper; han har gjennom sin væremåte skapt umulige forhold på arbeidsstedet. Hungerholdt anfører at disse personene ikke ønsket ham som daglig leder, og at de motarbeidet ham allerede fra ansettelsesprosessen startet.

Det fremgår av sakens dokumenter at ansettelsen av Hungerholdt var et brudd med fortiden i den forstand at OFA ønsket en leder med mer oppmerksomhet rettet mot (det potensielle) markedet, mens de ansatte og OAene ønsket en leder med erfaring fra OFA og med mer fiskefaglig kompetanse. Slik retten forstår det er det ikke omtvistet at de ansatte ga klart uttrykk for sine synspunktet overfor styret.

Dette, sammen med andre bevis i saken, underbygger klart at de ansatte ikke var særlig positivt innstilte overfor sin nye leder da han tiltrådte 01.01.19. Retten er av den oppfatning at dette ikke er noe Hungerholdt kan klandres for. Slik retten ser det kan han ha blitt en brikke i en konflikt mellom ansatte og styret.

iii) Retten er enig med saksøker i at det kan være noe vanskelig å se hva som konkret har forårsaket de ansattes misnøye. To forhold er nevnt. For det første at Hungerholdt tok med seg en hundevalp på kontoret, noe Ingierd reagerte på fordi han lider av allergi. Etter rettens syn burde dette vært et forhold som det burde vært enkelt å rydde opp i. Isolert sett kan dette ikke tillegges særlig vekt, i alle fall ikke uten mer omfattende bevisførsel. Det andre er at Hungerholdts gjengivelse av angivelige uttalelser fra en veterinær som har hatt oppdrag for OFA. Dette kom på et sent stadium i saken, og er også et forhold som – i den grad dette er særlig relevant – det må føres bevis om. Heller ikke dette kan i den vurdering retten her skal foreta, tillegges særlig vekt.

iv) Det er i stevning og tilsvar gitt forholdsvis grundige beskrivelser av OAF. På grunnlag av disse beskrivelse forstår retten det slik at OFAs formål i det vesentlige er å kultivere og administrere fiskevann innenfor et gitt område, til glede for den fiskeinteresserte allmennhet. De store grunneierne er Oslo kommune og Løvenskiold. OFA består av en administrasjon som er oppgitt til 4,2 årsverk, hvorav tre faste. I denne saken er Rogstad, Ingierd og en lærling de aktuelle. Så vidt retten har forstått det har OFA ikke individuelle medlemmer; medlemmer er lokale jeger og fiskerforeninger, samt kommuner, fylkeskommuner og grunneiere innenfor området. En sentral del av OFA er, som nevnt, et frivillighetsapparat bestående av ca. 200 personer som er medlemmer i lokale jeger og fiskerforeninger. Det er disse som i stor grad utfører de oppgaver som ligger innenfor OFAs virkefelt. Disse er delt inn i lag som ledes av en områdeansvarlig (OA).

Som det fremgår ovenfor er Hungerholdts bærende anførsel i hovedsaken at Rogstad og Ingierd, sammen med andre, har benyttet sine posisjoner i organisasjonen til å arbeide for å bli kvitt Hungerholdt, noe de også klarte. Det anføres at dette skyldes at de ikke ønsket en leder utenfra, at de ville avgjøre hvilken kompetanse som kreves i stillingen, og – sentralt her; at de og andre ønsker å beskytte privilegier som de har fått gjennom sin tilknytning til OFA. Heller ikke dette har vært gjenstand for særlig bevisførsel. Retten antar at vitnebevis vil bli sentrale her. Poenget i denne sammenhengen er at retten nå ikke kan se bort ifra at Hungerholdts anførsler på dette punkt er riktige. Hvis de er det, ligger det nær å konkludere med at en oppsigelse hviler på et svakt faktisk grunnlag. Retten vil også bemerke at OFA i denne forstand ikke nødvendigvis kan sammenliknes med en kommersiell virksomhet, hvis formål er økonomisk overskudd. Dette kan nok under gitte omstendigheter ha en viss innvirkning på hvordan personer tilknyttet foreningen agerer.

v) I nær sammenheng med pkt. iv) over vil retten bemerke at det må kunne legges til grunn at det, som en følge av ansettelsen av Hungerholdt, ble innkalt til årsmøte, og det ble valgt et nytt styre. Dette i seg selv gir ikke grunnlag for å trekke oppsigelsens gyldighet i tvil. Men så vidt retten kan se blir det fra OFAs side ikke sterkt imøtegått at årsmøtet og valg av nytt styre, var motivert av ønsket om å bli kvitt Hungerholdt. Styremøtet som besluttet å si opp Hungerholdt, ble avholdt uten at kommunens og Løvenskiolds representanter deltok.

Når den begrunnelsen som er gitt for oppsigelsen ses i sammenheng med denne prosessen, er retten av den oppfatning at prosessen ikke kanskje ikke har vært helt ut betryggende.

vi) OFA anfører at de vil minste verdifull kompetanse, både ansatte og i frivillighetsapparatet. Retten kan ikke se bort ifra at dette er riktig. Både Rogstad og Ingierd har vært sykemeldt i lengre tid, og har gitt uttrykk for sterk motstand mot arbeide

sammen med Hungerholdt. Det kan nok også legges til grunn at i alle fall deler av frivillighetsapparatet er negativt innstilte til Hungerholdt, og at disse kan komme til å vurdere videre arbeide for OFA. Dette er forhold som isolert sett kan tale for at Hungerholdt må fratre, men etter rettens syn kan det ikke være avgjørende, særlig sett i lys av at retten finner å kunne legge til grunn at OFA, forrige styre og Hungerholdt, har arbeidet for en dialog mellom partene, og de har i denne sammenheng brakt inn ekstern bistand. Dette har ikke Rogstad og Ingierd ønsket å delta i. Generelt vil retten bemerke at inntil det ble valgt nytt styre, synes det som om både styret og Hungerholdt arbeidet aktivt for et bedre samarbeidsklima.

vii) Det er opplyst at OFA er i ferd med å ansette ny daglig leder. Hvis OFA ikke får medhold i at Hungerholdt skal fratre, vil OFA måtte betale lønn til to daglige ledere. Dette har OFA ikke økonomisk styrke til, anføres det. Retten legger til grunn at det er tale om en nokså liten organisasjon med begrenset økonomisk styrke. Isolert sett kan dette tale for at Hungerholdt må fratre. Retten er likevel av den oppfatning dette ikke kan tillegges særlig vekt slik denne saken står. Å gå i gang med å ansette ny leder og å vurdere konsekvensene som følger med dette, er en risiko som ligger hos OFA. Det er noe Hungerholdt ikke har innflytelse over nå.

viii) OFA anfører at Hungerholdt ble ansatt som daglig leder, og at terskelen for at daglig leder skal fratre er lavere enn for personer i underordnede stillinger i en organisasjon. Det rettslige utgangspunktet er riktig, men slik denne saken står er retten av den oppfatning at dette ikke kan tillegges særlig tung vekt. Det tale om organisasjon med 4,2 ansatte. I en slik organisasjon vil de øvrige ansatte, kanskje med lang ansiennitet og godt indre samhold, kunne ha svært stor innflytelse på organisasjonen, uavhengig av hvem som er daglig leder. Når organisasjonen er så liten og virksomhetsområdet såpass klart angitt som her, vil daglig leders funksjoner være tilsvarende begrenset, og i større grad enn ellers vil viktige beslutninger tas i samråd med styret og de andre ansatte. Retten antar at rettspraksis på dette punkt ikke treffer vårt tilfelle særlig godt.

I nær sammenheng med avsnittet over, og til OFAs anførsel om at arbeidsmiljøet er daglig leders ansvar og at han må ta konsekvensene av at han ikke er i stand til å håndtere dette, vil retten bemerke at saken i stor grad dreier seg om årsaken til den tilstanden arbeidsmiljøet er i. For retten fremstår dette som høyst uklart, og vil måtte avgjøres på grunnlag av bevisførselen. Retten kan ikke se at dette i selv kan tillegges særlig vekt.

ix) Som det fremgår ovenfor er det flere forhold som isolert sett medfører at det er i OFAs interesse at Hungerholdt fratrer stillingen. Retten vil særlig peke på de motsetningsforhold det er mellom de øvrige ansatte og Hungerholdt, risikoen for tap av kompetanse og de kostnader som løper mens han er ansatt. Etter rettens syn er det ingen av disse forholdene som alene eller samlet, tilsier at det foreligger en «interesseovervekt» av en slik karakter at han bør fratre. Retten har for denne vurderingen lagt vekt på at det fremstår som uklart om oppsigelsen er rettsgyldig. Å avklare dette kan kreve en nokså omfattende bevisførsel. Retten har herunder lagt vekt på at det fremstår som høyst uklart hvem som kan klandres for den situasjonen som har oppstått hva gjelder det generelle arbeidsmiljø; det fremstår ikke som klart at dette kan bebreides Hungerholdt. Retten har også lagt vekt på at den prosessen som ledet frem til oppsigelsen ikke fremstår som helt ut betryggende. Det bemerkes at det ikke er bestridt at arbeidsmiljølovens formkrav er overholdt.

- x) Retten har etter dette komme til at OFAs krav om at Hungerholdt skal fratre stillingen under saken, ikke skal tas til følge.
- xi) Partene er enige om at sakskostnadsspørsmålet knyttet til denne avgjørelsen skal utstå inntil saken avsluttes for tingretten.



## SLUTNING

Oslomarkas fiskeadministrasjons begjæring om at Finn Hungerholdt skal fratre stillingen under saken, tas ikke til følge.

Retten hevet

Finn Eilertsen

Veiledning om ankeadgangen i sivile saker vedlegges.

## Veiledning om anke i sivile saker

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

### Ankefrist og gebyr

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

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

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

### Hva må ankeerklæringen inneholde?

I ankeerklæringen må du nevne

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

### Hvis du vil anke en tingrettsdom til lagmannsretten

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

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

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

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

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

### Retten til å anke er begrenset i saker som gjelder formuesverdi under 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.

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

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

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