



OSLO TINGRETT

DOM

Avsagt: 06.06.2017 i Oslo tingrett,

Saksnr.: 16-203821TVI-OTIR/05

Dommer: Dommerfullmektig Ingeborg Olebakken

Saken gjelder: Manglende utbetaling av overtid

Mary Ann Stamsø

Advokat Stine Nordgren Johannessen

mot

Staten v/Kunskapsdepartementet

Advokat Håkon Schei Mentzoni

DOM

Saken gjelder krav på overtidsgodtgjørelse for arbeid utover alminnelig arbeidstid for studieåret 2014/2015.

Fremstilling av saken

Mary Ann Stamsø er utdannet samfunnsøkonom og var fast ansatt som førsteamanuensis ved Høgskolen i Oslo og Akershus i perioden 2009 til 2016. Hun har hatt en noe varierende stillingsprosent. Studieåret 2014/2015 jobbet hun 100 %.

Stillingen som førsteamanuensis er en utpreget fri stilling. I likhet med de andre vitenskapelig ansatte, arbeidet hun i henhold til en arbeidsplan som ble utarbeidet vårhalvåret før i samarbeid med ledelsen ved skolen. Den ansatte lager utkast til arbeidsplan, som så finner sin endelige form i samarbeid med ledelsen. Mary Ann Stamsøs arbeidsplan for studieåret 2014/2015 ble undertegnet 25. juni 2014.

Arbeidsplanen gir en oversikt over hvilken undervisning den vitenskapelige er ansvarlig for. Forberedelsestiden beregnes etter de generelle linjene for oppsett av arbeidsplaner for Høgskolen i Oslo og Akershus. Det totale timeantallet skal stemme med antall arbeidstimer i en 100 % stilling. Det gjorde det også for Mary Ann Stamsø for studieåret 2014/2015.

Mary Ann Stamsø har fått utbetalt alminnelig lønn men ikke overtidsgodtgjørelse for studieåret 2014/2015. Etter at hun høsten 2015 fremsatte krav om overtidsgodtgjørelse, ble hun tilbudt godtgjørelse for 200 timer. Hun avviste dette tilbudet og skolen trakk det tilbake 12. mai 2016.

Uenighet om kravet på overtidsgodtgjørelse for studieåret 2014/2015 førte til at Mary Ann Stamsø ved brev 23. september 2016 underrettet Høgskole i Oslo og Akershus om at "rettslige skritt vil bli tatt ut uten ytterligere varsel, jf. tvisteloven § 5-2".

Mary Ann Stamsø brakte saken inn for Oslo tingrett ved stevning 19. desember 2016. I forbindelse med stevningen utarbeidet hun en oversikt som viser at hun arbeidet til sammen 442 timer overtid studieåret 2014/2015. Høgskolen i Oslo og Akershus innga rettidig tilsvarende 10. februar 2017. Det har ikke vært avholdt rettsmekling i saken.

Hovedforhandlingen ble holdt i Oslo tingrett 22. og 23. mai 2017. Saksøker møtte med prosessfullmektig Stine Nordgren Johannessen, og avla partsforklaring. Staten ved Kunnskapsdepartementet møtte ved partsrepresentant Marja Lundell som avla partsforklaring, samt prosessfullmektig Håkon Schei Mentzoni. Retten hørte forklaringer fra tre vitner. Det ble for øvrig foretatt slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken.

Saksøkerens påstandsgrunnlag

For studieåret 2014/2015 har Mary Ann Stamsø krav på overtidsgodtgjørelse etter Hovedtariffavtalen i staten § 7 jf. § 13 for all arbeidstid som overstiger hovedtariffavtalens bestemmelser om alminnelig arbeidstid.

For studieåret 2014/2015 har arbeidsgiver pålagt henne en arbeidsbelastning som har vært langt utover alminnelig arbeidstid. Overtiden er beregnet til 442 timer. Arbeidsplanen hennes viser at det er beregnet for lav samlet timeressurs for et emne sammenlignet med det som er normen på instituttet der hun arbeider. Timeantallet er også lavere enn for andre samfunnsøkonomer med identiske emner. Det skal være lik lønn for likt arbeid. Ansvar og arbeidsmengden for samlet antall studiepoeng eller antall emner for Mary Ann Stamsø tilsier også at hun må arbeide mye overtid. Mary Ann Stamsø har flere ganger tatt opp med arbeidsgiver at hun har en for stor arbeidsbelastning. Om hun ikke hadde arbeidet overtid, hadde det gått ut over studentene hennes. Tilbudet om å betale Mary Ann Stamsø en rund sum tilsvarende 200 timer, er en delvis erkjennelse av at hun har arbeidet for mye.

Arbeidsgiver kan ikke innenfor rammene av styringsretten bestemme at Mary Ann Stamsø skal arbeide på slike betingelser. Det innebærer at hun får mindre ressurser til å utføre samme oppgaver som andre det er naturlig for henne å sammenligne seg med. Mary Ann Stamsø fikk ikke den tiden til forskning og utvikling som hun som vitenskapelig ansatt har krav på. Arbeidsgiver avskar også hennes mulighet til å trene med lønn i arbeidstiden. Grunnet hennes ryggproblemer hadde hun særskilt nytte av denne muligheten.

Saksøkerens påstand

1. Mary Ann Stamsø tilkjennes et beløp oppad begrenset til kroner 266 241.
2. Mary Ann Stamsø tilkjennes sakskostnader.

Saksøktes påstandsgrunnlag

Mary Ann Stamsø har ikke et utestående krav på overtidsgodtgjørelse mot Høgskolen i Oslo og Akershus for arbeid utover alminnelig arbeidstid for studieåret 2014/2015. Det følger av Hovedtariffavtalen i staten § 13 at overtidsarbeid må være pålagt og kontrollerbart.

Arbeidet er ikke pålagt henne. Mary Ann Stamsø har arbeidet i henhold til arbeidsplanen. Den fastsetter arbeidsoppgavene hun skal utføre og timeressursene som skal benyttes til oppgavene. Arbeidsplanen ble utarbeidet i samarbeid mellom Mary Ann Stamsø og hennes nærmeste leder. Den endelige beslutningen knyttet til hvordan arbeidsressursene skal prioriteres, ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett. Arbeidsplanen fastsetter rammene for timeressursene Mary Ann Stamsø hadde til rådighet. Hun plikter å holde seg til denne planen.

Høgskolen i Oslo og Akershus har ikke samtykket i å endre Mary Ann Stamsøs arbeidsplan for studieåret 2014/2015, eller til at hun skal arbeide overtid. Hun har heller ikke fortløpende tatt opp behovet for overtidarbeid med sin nærmeste leder. Arbeidstakeren kan ikke ensidig og med bindende virkning for arbeidsgiver forplikte denne til å akseptere overtidarbeid og å utbetale overtidsgodtgjørelse for dette arbeidet.

Dersom det skal gis overtid for utført arbeid, må dette dokumenteres slik at det er kontrollerbart. Vitenskapelig ansatte ved Høgskole i Oslo og Akershus er unntatt fra arbeidstidsregistrering. De arbeider i stedet etter en individuell arbeidsplan. Innenfor rammene av denne avtalen har de stor frihet til å velge både hvor og når de vil utføre arbeidet. Dersom de blir pålagt overtid må de imidlertid også føre arbeidstid for å dokumentere både den ordinære arbeidstiden og overtidstiden. Mary Ann Stamsø har ikke levert noe arbeidstidsskjema eller overtidstidliste til arbeidsgiver i løpet av den aktuelle perioden. Arbeidstidsskjemaene for studieåret 2014/2015 som Mary Ann Stamsø utarbeidet i forbindelse med stevningen 19. desember 2016, er ikke kontrollerbare for arbeidsgiver og kan ikke aksepteres som dokumentasjon for at det er utført arbeid utover alminnelig arbeidstid. Tilbudet om å betale Mary Ann Stamsø en rund sum tilsvarende 200 timer, er ingen erkjennelse av at hun har arbeidet for mye.

Arbeidsplanen innebærer ikke usaklig forskjellsbehandling eller diskriminering av Mary Ann Stamsø. Det ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett å foreta individuelle tilpasninger av arbeidsoppgaver og timeressurser på grunn av konkrete forhold ved den aktuelle oppgaven eller individuelle forhold for den enkelte arbeidstaker som for eksempel helse, livssituasjon, livsfase, forskningsambisjoner eller lignende.

Saksøktes påstand

1. Staten v/Kunnskapsdepartementet frifinnes.
2. Staten v/Kunnskapsdepartementet tilkjennes sakskostnader.

Rettens vurdering

Saken gjelder et krav på overtidsgodtgjørelse for merarbeid utført av en vitenskapelig ansatt studieåret 2014/2015. Søksmålet har ikke ført frem.

1. Innledning og rettslige utgangspunkter

En arbeidsavtale er en avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om forhold av vesentlig betydning for arbeidsforholdet. Avtalen skal blant annet inneholde opplysninger om hva slags arbeid arbeidstakeren skal utføre, og om arbeidstiden, jf. arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav c og j. Avtalefriheten er begrenset av arbeidsmiljølovens bestemmelser. Loven er ufravikelig til arbeidstakerens gunst med mindre annet er særskilt fastsatt, jf. arbeidsmiljøloven § 1-9.

Innenfor det rettslige rammeverket og arbeidsavtalen har arbeidsgiver styringsrett. Det innebærer rett til å styre, lede og kontrollere arbeidet. Styringsretten reguleres også av mer allmenne saklighetsnormer. Blant annet må avgjørelser om arbeidsforholdet og dets innhold ikke være vilkårlige eller være basert på utenforliggende hensyn, jf. Rt. 2001 side 418.

Den alminnelige arbeidstiden er som hovedregel begrenset til 40 timers arbeidsuke, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4 første ledd. Arbeid utover dette er overtid. Adgangen er særskilt regulert i arbeidsmiljøloven § 10-6 første ledd:

"Arbeid utover avtalt arbeidstid må ikke gjennomføres uten at det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det."

Av lovens forarbeider fremgår at overtidsarbeid er et klart unntak som må begrunnes særskilt. Overtid er bare aktuelt der vilkårene for det er oppfylt (Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 13.5.4 side 164):

"Overtid er ekstraordinært arbeid utover den normale arbeidstiden. Etter departementets syn bør det derfor fortsatt stilles krav om visse vilkår for slikt arbeid, og der det er behov for slikt arbeid skal det fortsatt gis kompensasjon. Departementet vil vise til at formålet med både vilkårene og kompensasjonen er å forebygge utstrakt bruk av overtid."

Det fremgår videre samme sted at "dagens vilkår for å kunne avtale og pålegge overtid gir den nødvendige fleksibilitet til å imøtekomme virksomhetenes behov for ekstra arbeidsinnsats".

Terskelen for når overtidsarbeid skal iverksettes, understrekes ved at nødvendigheten – dersom det er mulig – først skal drøftes med arbeidstakerens tillitsvalgte, jf. arbeidsmiljøloven § 10-6 tredje ledd. Bestemmelsen kommenteres slik i særmerknadene til bestemmelsen (Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 25 side 318):

"Kravet om at drøfting skal finne sted 'dersom det er mulig' innebærer en viss reservasjon for at drøfting er praktisk å gjennomføre. Dersom det er tale om overtid av kortvarig karakter, for eksempel at kassen ikke stemmer og arbeidstaker får beskjed om å arbeide en halv time ekstra for å ordne dette, kan det ikke anses nødvendig å først måtte ha drøftinger med arbeidstakers tillitsvalgte. Noe annet vil bli resultatet dersom dette til stadighet gjentas, men da vil normalt ikke vilkårene for overtid være oppfylt."

For arbeidstakere i statlig virksomhet er arbeidsforholdet også regulert i Hovedtariffavtalen i staten (Hovedtariffavtalen). I staten er normalarbeidsuken på 37,5 timer, jf. Hovedtariffavtalen § 7 nr. 1. Overtid er regulert slik, jf. Hovedtariffavtalen § 13 nr. 1:

"Overtidsarbeid skal være pålagt og kontrollerbart og begrenses i overensstemmelse med forutsetningen i arbeidsmiljøloven. Overtid skal i alminnelighet utføres i direkte tilknytning til den alminnelige arbeidstid."

Høgskolen i Oslo og Akershus har utarbeidet egne retningslinjer for oppsett av arbeidsplaner for alle ansatte i undervisnings- og forskerstillinger (retningslinjene). Hver ansatt i full stilling har et arbeidsår på 1687,5 timer, jf. retningslinjene punkt 3 første ledd. Med utgangspunkt i hva slags undervisningsarbeid den ansatte skal utføre, er det utarbeidet veiledende normer for beregning av forberedelsestid. Også andre momenter som antall studenter og den enkelte ansattes faglige forutsetninger spiller inn i denne kvantifiseringen av arbeidet. Sammenlagt skal arbeidsplanen for en ansatt i 100 % stilling beregnes til 1687,5 timer. Arbeidsplanen for kommende studieår skal vanligvis være fastsatt innen 1. juni hvert år. Den enkelte ansatte fremsetter et førsteutkast. Den endelige arbeidsplanen fastsettes formelt av dekan i samråd med instituttleder/studieleder, jf. retningslinjene punkt 6.3. Adgangen til overtidsgodtgjørelse følger Hovedtariffavtalen og arbeidsmiljøloven.

2. Om det utførte arbeidet

Retten fikk inntrykk av at Høgskolen i Oslo og Akershus var veldig fornøyd med Mary Ann Stamsøs innsats som førsteamanuensis der. Hun fremstod som en meget samvittighetsfull lærer med ambisjoner både på vegne av studentene og seg selv. I retten ble det uttalt at skolen anså at Mary Ann Stamsø lå an til å få et professorat. Høgskolen i Oslo og Akershus tilbød henne også en påskjønnelse tilsvarende 200 timer, jf. brev 14. desember 2015. Dette skyldes at hun stilte opp og påtok seg ekstra arbeidsoppgaver i forbindelse med en krevende situasjon på instituttet den høsten.

Denne saken dreier seg imidlertid ikke om arbeidets utførelse men om Høgskolen i Oslo og Akershus er forpliktet til å betale overtidsgodtgjørelse for hennes arbeid utover ordinær arbeidstid.

3. Spørsmålet om overtidsgodtgjørelse

3.1 Overtidsgodtgjørelse for pålagt overtid

Spørsmålet er om Mary Ann Stamsø har blitt pålagt å arbeide overtid, jf. Hovedtariffavtalen § 13 nr. 1.

Etter rettens syn er det ikke ført bevis for at Høgskolen i Oslo og Akershus påla Mary Ann Stamsø uttrykkelig å arbeide overtid for studieåret 2014/2015. Som førsteamanuensis ved Høgskolen i Oslo og Akershus arbeidet hun i 100 % stilling i henhold til en arbeidsplan som ble utarbeidet i samarbeid med hennes nærmeste leder, Kristel Skorge. Den endelige arbeidsplanen ble undertegnet 25. juni 2014. Arbeidsplanen innebar at hun skulle arbeide 1721,2 timer det studieåret. Overskuddet på 33,7 timer ville bli hensyntatt ved fastsettelsen av neste års arbeidsplan. At arbeidsgiver ikke har pålagt Mary Ann Stamsø å arbeide

overtid, finner retten også støtte for i at det ikke ble holdt drøftingsmøter med den tillitsvalgte om eventuelt overtidarbeid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-6 tredje ledd.

Mary Ann Stamsø har ikke krav på overtidsgodtgjørelse for pålagt overtidarbeid.

3.2 Overtidsgodtgjørelse som følge av avtale

Følger Mary Ann Stamsøs krav på overtidsgodtgjørelse av en avtale med arbeidsgiver?

Overtidsarbeid kan også være avtalt, jf. forarbeidene til arbeidsmiljøloven § 10-6 første ledd og Rt. 1998 side 1357. Lovens strenge krav er til vern for arbeidstakeren. En arbeidstaker kan ikke av eget initiativ opparbeide seg et krav på overtidsgodtgjørelse. Det er ikke ført bevis for at Mary Ann Stamsø har inngått noen tilleggsavtale med Høgskolen i Oslo og Akershus om å arbeide ekstra i tillegg til 100 % stilling. Retten legger således til grunn at hun ikke har krav på overtid på dette grunnlaget, jf. motsetningsvis Rt. 1998 side 1357.

Mary Ann Stamsø har ikke krav på overtidsgodtgjørelse som følge av tilleggsavtale.

3.3 Overtidsgodtgjørelse som følge av indirekte avtalt overtid

Har arbeidsgiver indirekte samtykket til at Mary Ann Stamsø skulle arbeide overtid?

Det følger av rettspraksis at overtidarbeid etter arbeidstakers eget initiativ også kan anses som avtalt gjennom stilltiende aksept fra arbeidsgivers side. Det vises til følgende uttalelse i dom 26. november 2012 fra Borgarting lagmannsrett (LB-2011-82239):

"Etter lagmannsrettens syn må det legges til grunn at A ikke har vært til stede i butikkene uten at dette var kjent for butikksjefene. Hennes tilstedeværelse må da anses avtalt. Lagmannsretten legger videre til grunn at hun faktisk har utført arbeid i de tidsrom hun har vært til stede i butikkene. Selv om arbeidet har vært avbrutt av røykepauser o.l., er det ikke holdepunkter for at hun har vært til stede i butikkene uten å utføre arbeid. Lagmannsretten bemerker at det ikke er tvilsomt at tid som er medgått til å følge butikksjefen i dennes arbeidsoppgaver, er å anse som arbeidstid."

Mary Ann Stamsø var ansatt ved Høgskolen i Oslo og Akershus som førsteamanuensis. Dette er en utpreget fri stilling. Under hovedforhandlingen kom det frem at den ansatte i stor grad selv kan velge når og hvor forberedelser og annet arbeid som ikke krever fremmøte, skal utføres. Høgskolen i Oslo og Akershus har ingen oversikt over dette. Retten mener derfor at Høgskolen i Oslo og Akershus ikke har kunnet føre en slik kontroll med hennes arbeid at den stilltiende har samtykket til hennes overtidarbeid.

Mary Ann Stamsø har ikke krav på overtidsgodtgjørelse som følge av stilltiende aksept fra arbeidsgivers side.

3.4 Overtidsgodtgjørelse som følge av indirekte pålagt overtid

Spørsmålet blir til sist om arbeidsplanen for studieåret 2014/2015 var så krevende at den ikke lot seg gjennomføre innenfor normalarbeidstiden. I så fall kan den indirekte bli vurdert som pålagt overtid.

Arbeidsplanen er utarbeidet i tråd med de generelle retningslinjene for oppsett av arbeidsplaner for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger (UP-stillinger) ved Høgskolen i Oslo og Akershus. Beregning av arbeidstiden for aktiviteter med omregningsfaktor skal skje slik (retningslinjene punkt 5. 1 Kvantifisering):

"Undervisningsaktiviteter som forelesninger, seminarer og veiledning er kvantifisert ved hjelp av omregningsfaktorer som inkluderer forberedelsen og gjennomføringen av undervisningen. Omregningsfaktorene gjelder for hele høgskolen.

- Forelesninger - 3-4 timer
- Seminar - 2 timer
- Veiledning - 1-3 timer
- Vurdering (sensor)

Faktorene ganges med antallet forelesnings-/seminar-/veiledningstimer i vedkommende fag i planperioden. "

Av arbeidsplanen fremgår at Mary Ann Stamsø høsten 2014 foreleste i tre fag. For forelesningen i samfunnsøkonomi – velferd, og boligpolitikk fikk hun faktor 3. Dette skyldes at hun har holdt disse forelesningene før. For faget samfunnsøkonomisk analyse fikk hun faktor 4. Faktor 4 fikk hun også for forelesningen i grunnleggende samfunnsøkonomi våren 2015. Faktor 4 ble satt fordi det var første gang hun holdt forelesninger i disse to fagene. Våren 2015 fikk hun faktor 4 for seminar i grunnleggende samfunnsøkonomi, hvilket er over det nivået som følger av retningslinjene. For øvrig har Mary Ann Stamsø drevet med seminar og veiledning som hun har fått faktor 1 til faktor 3 for. Arbeidsplanen fremstår følgelig for retten som et produkt av de generelle retningslinjene for Høgskolen i Oslo og Akershus.

Den fremlagte dokumentasjonen for retten viser at utformingen av arbeidsplanen for studieåret 2014/2015 ble diskutert mellom Mary Ann Stamsø og Kristel Skorge våren 2014. Noe pålegg om overtid synes ikke aktuelt, snarere tvert imot under henvisning til skolens ressursituasjon. I e-post 3. april 2014 fra Kristel Skorge til Mary Ann Stamsø heter det:

"Jeg har laget et utkast til ny arbeidsplan og lagt inn kurset i grunnleggende samfunnsøkonomi på våren. Har tatt vekk det du gjør for sosionomene. Om du ønsker å gjøre dette for dem tror jeg nesten du må be dem om å få ta det på overtid. Vi kan i hvert fall ikke sende deg til dem når vi trenger deg selv. Jeg har også tatt ut sensur på bacheloroppgavene. Det er mulig noe skal inn her, men neppe 5 timer pr. oppgave. "

Videre i notat vedlagt e-post 19. juni 2014 skriver Kristel Skorge følgende:

"Ressursbruken kan ikke øke slik du beskriver uten at vi har diskutert dette først. Vi har rett og slett ikke råd til en slik ressursøkning. Jeg vedlegger et revidert utkast som viser at du med innleie av Robert og Joachim i høstsemesteret har en ganske romslig arbeidsplan."

Endelig trekker retten frem følgende sitat hentet fra e-post 24. juni 2014 fra Kristel Skorge til Mary Ann Stamsø:

"Oppsummert: Dere kan ikke få seminartid med studentene begge to. Synes at vi holder oss til en totalramme på 250 timer på kurset og at Mary Anns arbeidsplan nedjusteres om Joachim skal ha seminarene. Om ikke må Joachims engasjement nedjusteres. Det siste er egentlig ønskelig siden Joachim er dyrere enn Mary Ann pga. overtid."

Oppsummert er det rettens inntrykk at Mary Ann Stamsø heller ikke indirekte ble pålagt overtid gjennom en for stram arbeidsplan. Arbeidsplanen var i henhold til retningslinjene som gjelder for alle vitenskapelig ansatte. Skolen var tydelig på at Mary Ann Stamsø måtte klare seg med de avsatte ressursene.

For ordens skyld presiserer retten til sist at Høgskolen i Oslo og Akershus' tilbud i brev 14. desember 2015 om å betale Mary Ann Stamsø en rund sum tilsvarende 200 timer, ikke kan tolkes som en delvis erkjennelse av at hun har arbeidet for mye. Bakgrunnen for at tilbudet fremsettes kan riktignok tilsi at det skal anses som en slik erkjennelse. Det var foranlediget av kravet om at Mary Ann Stamsø skulle få økonomisk kompensasjon for ekstraarbeid for perioden 2009-2015. Retten legger likevel avgjørende vekt på redegjørelsen for at overtidsgodtgjørelse ikke var aktuelt:

"Fakultet SAM står fast på at det ikke er rom for å forhandle på tidligere undertegnede arbeidsplaner. Dersom en ansatt mener at han/hun har gjort mer arbeid i foregående studieår, skal dette tas opp når nye arbeidsplan inngås. Signering av ny arbeidsplan tolkes som at den foregående arbeidsplanen er godkjent og akseptert. Fakultet SAM vil derfor ikke diskutere arbeidsplanene fra 2009-2014, som alle er undertegnet og godkjent av Mary Ann Stamsø.

Fakultetet har gått gjennom arbeidsplaner til andre økonomer på instituttet og vi kan ikke se at dette endrer vår konklusjon, og at det skulle ha foregått kjønnsdiskriminering på instituttet."

Mary Ann Stamsø har ikke krav på overtidsgodtgjørelse på grunnlag av indirekte pålagt overtidsarbeid.

3.5 Trening i arbeidstiden

Har Mary Ann Stamsø krav på overtidsgodtgjørelse for manglende tid i arbeidsplanen til trening i arbeidstiden?

Mary Ann Stamsø anførte også som grunnlag for kravet om overtidsgodtgjørelse at hun ikke fikk lagt inn i arbeidsplanen at hun skulle få trene i arbeidstiden. Derved ble det mer tid til undervisning. Samtidig fikk flere av hennes kollegaer satt av tid i sine arbeidsplaner til trening i arbeidstiden.

Både Marja Lundell og Kristin Skorge fortalte i sine vitnemål at det var noe usikkerhet knyttet til vitenskapelig ansattes rettigheter på dette punktet. Rettens inntrykk var imidlertid at skolen generelt sett var positivt innstilt til dette velferdsgodet.

For retten er det noe uklart hvorvidt Mary Ann Stamsø selv valgte å ta trening i arbeidstiden ut av sitt utkast til arbeidsplan eller ble pålagt dette fra arbeidsgivers side. Uansett må det i utgangspunktet ligge innenfor arbeidsgivers styringsrett å beslutte at arbeidstakeren må prioritere arbeidsoppgaver fremfor trening i arbeidstiden. Det har for retten ikke vært ført bevis for regelverk som knesetter at trening i arbeidstiden er en rettighet som begrenser arbeidsgivers styringsrett på dette punktet. Etter rettens syn er det saklig å prioritere arbeid fremfor trening i arbeidstiden. Mary Ann Stamsø hadde allerede hatt en dialog med ledelsen våren 2014 om prioritering av arbeidsoppgaver, jf. gjengitt epostutveksling under punkt 3.4. Det er således naturlig at arbeidsplanen utformes realistisk og at mindre viktige aktiviteter i arbeidstiden som trening, da i første omgang må vike.

Mary Ann Stamsø har ikke krav på overtidsgodtgjørelse for tapt tid til trening i arbeidstiden.

4. Forskjellsbehandling

Mary Ann Stamsø har også anført at arbeidstiden hennes har blitt beregnet på en mindre gunstig måte enn arbeidstiden for enkelte mannlige kollegaer hun har sammenlignet seg med.

Arbeidstakers vern mot diskriminering er nedfelt i arbeidsmiljøloven kapittel 13. Diskriminering på grunn av kjønn er regulert i likestillingsloven, jf. arbeidsmiljøloven § 13-1 fjerde ledd. Utgangspunktet er at det er forbudt å diskriminere på grunn av kjønn, jf. likestillingsloven § 5 første ledd. Diskriminering er likevel tillatt dersom det har et saklig formål, er nødvendig for å oppnå dette formålet og det er et rimelig forhold mellom forskjellsbehandlingen og ulempene for den som stilles dårligere, jf. likestillingsloven § 6. Diskriminering er definert slik, jf. likestillingsloven § 5 annet ledd:

"Med diskriminering menes direkte og indirekte forskjellsbehandling som ikke er lovlig etter § 6 eller § 7. Med direkte forskjellsbehandling menes en handling eller unnlatelse som har som formål eller virkning at en person blir behandlet dårligere enn andre i tilsvarende situasjon, og at dette skyldes kjønn. Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver

tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlatelse som fører til at personer stilles dårligere enn andre, og at dette skjer på grunn av kjønn. "

For retten er det lagt frem arbeidsplaner for noen mannlige kollegaer som viser at enkelte har fått mer forberedelsestid; stort sett én faktor over det som fremgår av retningslinjene eller over det som Mary Ann Stamsø fikk i sin arbeidsplan for studieåret 2014/2015. I sitt vitnemål forklarte Kristel Skorge dette med spesielle forhold som behovet for å gjøre om en forelesningsserie til engelsk. Hun viste også til faktor som forhandlingskort ved innleie av timelærere.

Etter rettens syn er det ikke tilstrekkelig sannsynliggjort at disse forholdene utgjør en form for ulik behandling som er diskriminering i lovens forstand. At skolen tar hensyn til behovet for mer forberedelsestid for å tilrettelegge en forelesningsserie for engelskspråklige studenter, er saklig. Det samme gjelder forhandlinger med timelærere. Det ligger i kjernen av arbeidsgivers styringsrett – her en skole – å sørge for at det er tilstrekkelig med lærekrefter til å dekke behovet for undervisning til studentene. Det er heller ikke ført bevis for at innleie av mannlige lærere på timesbasis bevisst er valgt for å kunne gi dem gunstigere vilkår.

I sitt vitnemål forklarte imidlertid Kristel Skorge også at en gunstigere beregning av arbeidstiden i arbeidsplanen til enkelte mannlige medarbeidere fremstod som uforklarlig. Det syntes som om skolen ved en glipp ikke hadde fulgt retningslinjene for de mannlige medarbeiderne dette gjaldt.

Det rettslige utgangspunktet er at lønn er et sentralt punkt i arbeidsavtalen og i stor grad overlatt til partenes avtalefrihet. Det er likevel lovpålagt at "kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi", jf. likestillingsloven § 21. Lovens krav til lik lønn for likt arbeid er ikke oppfylt dersom noen kan arbeide mindre for den samme lønnen. Den som har blitt diskriminert kan kreve oppreisning og erstatning, jf. likestillingsloven § 28 første ledd. Dette gjelder selv om forskjellsbehandlingen har skjedd ved en glipp, jf. likestillingsloven § 28 annet ledd om at ansvaret gjelder uavhengig av om arbeidsgiveren kan bebreides for det eller ikke.

En forutsetning for å vinne frem med et krav om erstatning er som utgangspunkt at grunnlaget kan sannsynliggjøres. I saker etter likestillingsloven er bevisbyrden delt, jf. likestillingsloven § 27. Det innebærer at Mary Ann Stamsø må sannsynliggjøre forhold som gir grunn til å tro at hun har blitt utsatt for diskriminering. I så fall snus bevisbyrden slik at Høgskolen i Oslo og Akershus må sannsynliggjøre at slik diskriminering likevel ikke har funnet sted.

Ut fra det som har blitt ført av beviser i saken, er det rettens syn at Mary Ann Stamsø ikke i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at hun har blitt utsatt for diskriminering på grunn av

kjønn. Det er innrømmet fra skolens side at enkelte mannlige kollegaer har fått gunstigere arbeidsvilkår, og at dette har skjedd ved en glipp. Det er likevel ikke pekt på konkrete forhold som kan underbygge at Mary Ann Stamsø har fått mindre gunstige lønnsbetingelser fordi hun er kvinne.

Mary Ann Stamsø har ikke blitt utsatt for forskjellsbehandling.

5. Sakskostnader

Hovedregelen er at den parten som har vunnet saken, har krav på full erstatning for sine sakskostnader, jf. tvisteloven § 20-2 første ledd. Med "vunnet" menes å ha fått medhold fullt ut eller i det vesentligste, jf. tvisteloven § 20-2 annet ledd første punktum. Ved denne vurderingen skal det tas utgangspunkt i påstandene i stevningen og tilsvaret, jf. Høyesteretts kjennelse 22. april 2016.

Staten ved Kunnskapsdepartementet har vunnet saken, og skal tilkjennes erstatning for sine sakskostnader fra Mary Ann Stamsø, jf. tvisteloven § 20-2 første ledd. Retten har vurdert anvendelse av unntaksbestemmelsen i § 20-2 tredje ledd, men har ikke funnet at det foreligger tungtveiende grunner som tilsier fritak for erstatningsansvaret. Arbeidsgiver hadde på et tidligere tidspunkt fremsatt et forlikstilbud som ble avslått. I lys av rettens syn på saken, fremstår dette som rimelig.

Det er fremlagt kostnadsoppgave fra Statens side på kroner 82 425. Oppgaven er ikke bestridt fra motpartens side, og retten finner å kunne legge kostnadsoppgaven til grunn.

DOMSSLUTNING

1. Staten ved Kunnskapsdepartementet frifinnes.
2. Mary Ann Stamsø dømmes til innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse å erstatte Staten ved Kunnskapsdepartementet sakskostnader med 82 425 – åttitotusenfirehundreogtjuefem – kroner.

Retten hevet

Ingeborg Olebakken

Rettledning om ankeadgangen i sivile saker vedlegges.

Rettledning om ankeadgangen i sivile saker

Reglene i tvisteloven kapitler 29 og 30 om anke til lagmannsretten og Høyesterett regulerer den adgangen partene har til å få avgjørelser overprøvd av høyere domstol. Tvisteloven har noe ulike regler for anke over dommer, anke over kjennelser og anke over beslutninger.

Ankefristen er én måned fra den dagen avgjørelsen ble forkynt eller meddelt, hvis ikke noe annet er uttrykkelig bestemt av retten. Ankefristen avbrytes av rettsferien. Rettsferie er følgende: Rettsferiene varer fra og med siste lørdag før palmesøndag til og med annen påskedag, fra og med 1. juli til og med 15. august og fra og med 24. desember til og med 3. januar, jf. domstoloven § 140.

Den som anker må betale behandlingsgebyr. Den domstolen som har avsagt avgjørelsen kan gi nærmere opplysning om størrelsen på gebyret og hvordan det skal betales.

Anke til lagmannsretten over dom i tingretten

Lagmannsretten er ankeinstans for tingrettens avgjørelser. En dom fra tingretten kan ankes på grunn av feil i bedømmelsen av faktiske forhold, rettsanvendelsen, eller den saksbehandlingen som ligger til grunn for avgjørelsen.

Tvisteloven oppstiller visse begrensninger i ankeadgangen. Anke over dom i sak om formuesverdi tas ikke under behandling uten samtykke fra lagmannsretten hvis verdien av ankegenstanden er under 125 000 kroner. Ved vurderingen av om samtykke skal gis skal det blant annet tas hensyn til sakens karakter, partenes behov for overprøving, og om det synes å være svakheter ved den avgjørelsen som er anket eller ved behandlingen av saken.

I tillegg kan anke – uavhengig av verdien av ankegenstanden – nektes fremmet når lagmannsretten finner det klart at anken ikke vil føre fram. Slik nekting kan begrenses til enkelte krav eller enkelte ankegrunner.

Anke framsettes ved skriftlig ankeerklæring til den tingretten som har avsagt avgjørelsen. Selvprosederende parter kan inngi anke muntlig ved personlig oppmøte i tingretten. Retten kan tillate at også prosessfullmektiger som ikke er advokater inngir muntlig anke.

I ankeerklæringen skal det særlig påpekes hva som bestrides i den avgjørelsen som ankes, og hva som i tilfelle er ny faktisk eller rettslig begrunnelse eller nye bevis.

Ankeerklæringen skal angi:

- ankedomstolen
 - navn og adresse på parter, stedfortredere og prosessfullmektiger
 - hvilken avgjørelse som ankes
 - om anken gjelder hele avgjørelsen eller bare deler av den
 - det krav ankesaken gjelder, og en påstand som angir det resultatet den ankende parten krever
 - de feilene som gjøres gjeldende ved den avgjørelsen som ankes
 - den faktiske og rettslige begrunnelse for at det foreligger feil
 - de bevisene som vil bli ført
 - grunnlaget for at retten kan behandle anken dersom det har vært tvil om det
 - den ankende parts syn på den videre behandlingen av anken
-

Anke over dom avgjøres normalt ved dom etter muntlig forhandling i lagmannsretten. Ankebehandlingen skal konsentreres om de delene av tingrettens avgjørelse som er omtvistet og tvilsomme når saken står for lagmannsretten.

Anke til lagmannsretten over kjennelser og beslutninger i tingretten

Som hovedregel kan en *kjennelse* ankes på grunn av feil i bevisbedømmelsen, rettsanvendelsen eller saksbehandlingen. Men dersom kjennelsen gjelder en saksbehandlingsavgjørelse som etter loven skal treffes etter et skjønn over hensiktsmessig og forsvarlig behandling, kan avgjørelsen for den skønnsmessige avveiningen bare angripes på det grunnlaget at avgjørelsen er uforsvarlig eller klart urimelig.

En *beslutning* kan bare ankes på det grunnlaget at retten har bygd på en uriktig generell lovforståelse av hvilke avgjørelser retten kan treffe etter den anvendte bestemmelsen, eller på at avgjørelsen er åpenbart uforsvarlig eller urimelig.

Kravene til innholdet i ankeerklæringen er som hovedregel som for anke over dommer.

Etter at tingretten har avgjort saken ved dom, kan tingrettens avgjørelser over saksbehandlingen ikke ankes særskilt. I et slikt tilfelle kan dommen isteden ankes på grunnlag av feil i saksbehandlingen.

Anke over kjennelser og beslutninger settes fram for den tingretten som har avsagt avgjørelsen. Anke over kjennelser og beslutninger avgjøres normalt ved kjennelse etter ren skriftlig behandling i lagmannsretten.

Anke til Høyesterett

Høyesterett er ankeinstans for lagmannsrettens avgjørelser.

Anke til Høyesterett over *dommer* krever alltid samtykke fra Høyesteretts ankeutvalg. Slikt samtykke skal bare gis når anken gjelder spørsmål som har betydning utenfor den foreliggende 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 til behandling anker over *kjennelser og beslutninger* dersom de ikke reiser spørsmål av betydning utenfor den foreliggende saken, og heller ikke andre hensyn taler for at anken bør prøves, eller den i det vesentlige reiser omfattende bevissspørsmål.

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 kjennelse og beslutninger avgjøres normalt etter skriftlig behandling i Høyesteretts ankeutvalg.
