



OSLO TINGRETT

DOM

Avsagt: 22.03.2024 i Oslo tingrett,

Saksnr.: 23-105183TVI-TOSL/02

Dommer: Dommerfullmektig med alminnelig fullmakt Lars Sandaaker

Meddommere: Rådgiver HR-direktør Anne Kathrine Ellila Hanne Løvli

Saken gjelder: Krav om fast ansettelse, gyldighet av oppsigelse, erstatning mv.

Ingeborg Dalheim

Advokat Lars Christian Fjeldstad,
Advokat Ingvild Andrea Tellmann

Mot

Det Norske Solistkor

Advokat Limita Solveig Maria
Rodrigues Lunde,
Advokatfullmektig Benjamin Stokke
Johnsen,
Advokat Alf Kåre Knudsen

DOM

Saken gjelder spørsmål om Ingeborg Dalheim har vært korrekt klassifisert som oppdragstaker, eller om hun er arbeidstaker med krav på fast ansettelse i Det Norske Solistkor. Dersom hun er arbeidstaker, oppstår spørsmål om stillingens størrelse, etterbetaling av lønn og feriepenger, pensjonsrettigheter, erstatning for økonomisk og ikke-økonomisk tap, og motregning av tidligere utbetalt honorartillegg.

Sakens bakgrunn

Det Norske Solistkor («Solistkoret») ble etablert i 1950, og er ifølge egne vedtekter et kammerkor på høyeste nivå både nasjonalt og internasjonalt. Koret har en åpen og bred tilnærming til musikalske uttrykk, og skal ifølge vedtektene «virkeliggjøre de mest ambisiøse kunstneriske mål og nå frem til et størst mulig publikum». At koret også faktisk hevder seg på øverste nivå nasjonalt og internasjonalt vises blant annet gjennom at de gjennom årenes løp har mottatt en rekke gjeve priser for sine prestasjoner. Koret har siden 2014 fått direkte bevilgninger over statsbudsjettet som utgjør størstedelen av korets finansiering.

Solistkoret ledes av dirigent og kunstnerisk leder Grete Pedersen. Foruten styre og administrasjon, består Solistkoret av profesjonelle sangere. Det er 26 sangere som er fast tilknyttet koret i form av kontrakter med en varighet på inntil tre år. De fleste sangerne bor i Norge, men flere bor også i utlandet. Sangerne fordeler seg på stemmegruppene sopran, alt, tenor og bass. Når det oppstår et behov for en ny fast sanger i en av stemmegruppene, lyses plassen ut. Det gjennomføres prøvesang med aktuelle søkere, før den som anses best kvalifisert engasjeres.

I tillegg til de faste sangerne er det også sangere som deltar som vikarer ved behov, og også disse har blitt godkjent etter prøvesang. I 2022 var det 32 personer som medvirket som vikarer. Ved lengre permisjoner for de faste sangerne engasjeres faste vikarer.

I 2022 avholdt koret 22 konserter over ti konsertproduksjoner. Prosjektene består både av egenproduksjoner og eksterne oppdrag, og kan variere i karakter.

Ingeborg Dalheim er profesjonell sanger, med mastergrad i utøving fra Norges Musikkhøyskole i 2006, og en omfattende sangkarriere. Hun har vært tilknyttet Solistkoret som en av de faste sangerne siden 2007. I oktober 2022 fikk hun beskjed av kunstnerisk leder om at hennes engasjement ikke ville bli forlenget, og at dette skyldtes en endret klang i stemmen hennes. Dalheims faste avtale løp ut 15. mai 2023, og hun hadde sitt foreløpig siste oppdrag for Solistkoret 10. juni 2023.

Dalheim tok ut stevning mot Solistkoret for Oslo tingrett med krav om fast ansettelse, at det forelå en ugyldig oppsigelse, pensjonsrettigheter og erstatning i juli 2023.

Hovedforhandling ble holdt i Oslo tinghus 5. til 8. mars 2024. Det ble avgitt partsforklaringer, og det ble hørt forklaringer fra 12 vitner. Om dokumentasjonen for øvrig vises det til rettsboken.

Saksøker, Ingeborg Dalheim, har i hovedtrekk anført:

Det anføres at Ingeborg Dalheim er arbeidstaker i lovens forstand. Hun er feilklassifisert som selvstendig oppdragstaker i sine kontrakter med Solistkoret. Arbeidsmiljølovens vernebestemmelser gjelder alle som rettslig sett er arbeidstakere, og som en følge av dette har Dalheim krav på ansettelse i Solistkoret, krav på etterbetaling av lønn, krav på feriepenger, krav på oppreisningserstatning og krav på innmelding i Solistkorets pensjonsordning.

Ingeborg Dalheim har siden 2007 vært tilknyttet Solistkoret som sanger. Tilknytingsforholdet har vært basert på oppdragsavtaler. Solistkoret har siden 2007 klassifisert Ingeborg Dalheim som oppdragstaker, selv om Ingeborg Dalheim i realiteten har utført arbeid som arbeidstaker. Ingeborg Dalheim har således i realiteten vært arbeidstaker og er da omfattet av arbeidsmiljølovens vernebestemmelser. Det gjøres gjeldende at Ingeborg Dalheim har krav på fast stilling da hun har vært uriktig klassifisert som oppdragstaker.

Basert på de kriterier som er oppstilt i forarbeider og rettspraksis er det saksøkers oppfatning at Solistkorets praksis av å benytte seg av Ingeborg Dalheim som en oppdragstaker er en omgåelse av arbeidsmiljøloven § 14-9 (1) jf. § 1-8 (1). Ingeborg Dalheim skulle ha vært fast ansatt.

Det er ikke adgang til å avtale seg bort fra vernet i arbeidsmiljøloven og ferieloven. Det er derfor irrelevant at Ingeborg Dalheim har inngått oppdragsavtaler med Solistkoret, og at begge parter har forholdt seg til at Ingeborg Dalheim har vært oppdragstaker. Det er også irrelevant hva partene har ønsket, fordi vernelovgivningen er preseptorisk.

Det anføres at det er ikke rom for å unnta arbeidsgiver for verne- og stillingsvernregler etter arbeidsmiljøloven ved å forfekte at det kreves et høyt kunstnerisk nivå for å kunne utføre arbeidsoppgaver som sanger hos Solistkoret. Selv om Solistkoret definerer seg som et elitekor og sammenligner sangerne med toppidrettsutøvere, må et eventuelt unntak fra lovens hovedregel om faste ansettelser følge av et unntak i arbeidsmiljøloven, slik det eksempelvis er for idrettsutøvere, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 (2), bokstav e. For øvrig anføres at Dalheim holder et svært høyt kunstnerisk nivå, minst på samme faglig nivå som de fleste øvrige faste sangere i Solistkoret per i dag.

Ingeborg Dalheim har vært tilknyttet Solistkoret i lang tid, helt siden 2007, og inntekten fra Solistkoret er svært viktig for stabiliteten i saksøkers økonomi, og spesielt siden tilknytningsforholdet inkludert ubunden tid tilsvarer rundt 35 % stilling som arbeidstaker.

Status som arbeidstaker utløser en serie av rettigheter. Som følge av feilklassifiseringen har saksøker krav på etterbetaling av eventuelle lønnsytelser, feriepenger og etterinnmelding i Solistkorets tjenstepensjonsordning. Saksøker har automatisk krav bakover i tid fordi hun har vært holdt utenfor vernelovene.

Det fremsettes krav om erstatning i medhold av arbeidsmiljøloven § 14-11 annet ledd, jf. 15-12 annet ledd. Ingeborg Dalheim har hatt et løpende inntektstap fra juni måned 2023 som kreves erstattet. Frem til antatt domstidspunkt (april 2024) innebærer ti måneders tapt inntekt med til sammen kr. 186 670. Det anføres at inntektstapet skal erstattes fullt ut, uten fradrag for annen inntekt som Ingeborg Dalheim har hatt i perioden. Dalheim har et løpende lønnstap så lenge hun ikke får gjeninntre i stillingen.

Det fremsettes et krav om erstatning for ikke-økonomisk skade (oppreisningserstatning), jf. arbeidsmiljøloven § 14-11 andre ledd, jf. § 15-12 andre ledd, med henvisning til belastningen saken har vært for Ingeborg Dalheim, samt Solistkorets mangelfulle saksbehandling for å omgå stillingsvernsreglene.

Saksøker har krav på etterbetaling av feriepenger fra det tidspunkt ansettelsesforholdet ble ansett etablert (2007). Det foreligger også grunnlag oppreisning etter ferieloven § 14 jf. § 7.

Det kreves fastsettelsesdom for at Ingeborg Dalheim har krav på pensjonsrettigheter som om hun hadde vært tilmeldt fra det tidspunkt ansettelsesforholdet ble ansett etablert. For dette kreves fastsettelsesdom. Det kreves videre etterinnmelding i Solistkorets tjenstepensjonsordning fra 22. desember 2020. Plikten følger av lov om obligatorisk tjenstepensjon § 2 pkt. 1.

Ingeborg Dalheim har lagt ned følgende påstand:

1. Ingeborg Dalheim er fast ansatt i Det Norske Solistkor.
2. Oppsigelsen av Ingeborg Dalheim er ugyldig.
3. Det Norske Solistkor dømmes til å betale et beløp fastsatt etter rettens skjønn til Ingeborg Dalheim med tillegg av forsinkelsesrente etter forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum fra forfall til betaling skjer.

4. Det Norske Solistkor etterinnmelder Ingeborg Dalheim i tjenestepensjonsordningen fra 22. desember 2020.
5. Ingeborg Dagheim har krav på pensjonsrettigheter som om hun hadde vært tilmeldt for perioden 22. desember 2020 og tilbake til ansettelsestidspunktet.
6. Det Norske Solistkor dømmes til å betale Ingeborg Dalheims sakskostnader.

Saksøkte, Det Norske Solistkor, har i hovedtrekk anført:

Prinsipalt anfører Solistkoret at Dalheim er korrekt klassifisert som oppdragstaker ettersom arbeidsmiljølovens regler ikke kommer til anvendelse på forholdet. Dalheim har derfor ikke krav på fast ansettelse, etterbetaling, etterinnmelding eller erstatning.

Dalheims frihet til å takke nei til oppdrag, Solistkorets manglende ledelse og kontroll, det at Dalheim ikke har ubetinget rett til å delta på prosjekter hun har meldt seg på, og det at Dalheim kun har hatt en liten grad av stabilitet knyttet til hennes oppdrag for Solistkoret (til tross for tilknytningens varighet), taler samlet sett med styrke for at det ikke foreligger et avhengighets- og underordningsforhold mellom Solistkoret og Dalheim. Utbetalingene fra Solistkoret, viser at Dalheims inntekter fra Solistkoret i gjennomsnitt har utgjort 26 % av inntektene hennes for perioden. På bakgrunn av dette er Dalheim riktig klassifisert som selvstendig oppdragstaker.

For det tilfellet at tingretten skulle komme til at Dalheim er feilklassifisert som oppdragstaker, anføres det at det eventuelle tiltredelsestidspunkt ikke kan ta utgangspunkt i hennes første oppdrag for Solistkoret i 2007, men at det må foretas en konkret vurdering av når tilknytningsforholdet oversteg terskelen til å gå over til et ansettelsesforhold.

Videre subsidiært vil det anføres at stillingsprosenten til Dalheim må beregnes ut fra det utbetalte grunnhonoraret. Dersom man legger til grunn at et årsverk utgjør 46 uker á 230 dager, og 40 timer per uke, vil den gjennomsnittlige stillingsprosenten for perioden 2007 til 2023 utgjøre 15,6 %.

Saksøkte kan ikke se at Saksøker har påvist rettslig grunnlag for anførselen og påstanden om at Saksøker i tillegg til etterinnmelding, skal ha krav på pensjonsrettigheter som om hun hadde vært tilmeldt i 2007. Som følge av HR-2023-1637-A må Dalheims krav om etterinnmelding begrenses til tre år før foreldelsesfristen ble avbrutt ved stevningen, 4. juli 2023.

Dersom retten skulle komme til at Dalheim har krav på etterbetaling av feriepenger for perioden hun har vært klassifisert som oppdragstaker, anføres det at feriepengegrunnlaget er det mottatte grunnhonoraret som Dalheim, fratrukket honorartillegg, diett, reise, utlegg mv., jf. ferieloven § 10. I det foreliggende tilfellet er det avtalt at konkrete deler av

honoraret er betaling for annet enn arbeid, og at feriepengegrunnlaget derfor må beregnes ut fra det avtalte og utbetalte grunnhonoraret.

Videre anføres det subsidiært at Solistkoret samtidig har rett til å kreve det utbetalte honorartillegget på henholdsvis 7, 10 og 20 % tilbakebetalt, og benytte dette til motregning. Hun vil ellers få betalt to ganger.

Det anføres at et eventuelt erstatningskrav for Dalheim må begrense seg til perioden hvor hun faktisk ville hatt mulighet til å gjennomføre oppdrag for Solistkoret. Eventuell oppreisningserstatning må ligge i nedre sjikt, i alle tilfeller lavere enn NOK 50.000,-.

Det Norske Solistkor har lagt ned følgende påstand:

Prinsipalt:

1. Det Norske Solistkor frifinnes.

Subsidiært:

1. Ingeborg Dalheim er ansatt i Det Norske Solistkor fra det tidspunkt retten fastsetter, i en stillingsstørrelse oppad begrenset til 15,6 %, og med lønn fastsatt etter rettens skjønn.
2. Det Norske Solistkor etterbetaler 10,2 % feriepenger til Ingeborg Dalheim feriepenger opptjent av grunnhonorar i perioden 2007 til 2023.
3. Ingeborg Dalheim etterinnmeldes i Det Norske Solistkor sin pensjonsordning fra det tidspunkt, i den stillingsstørrelse og med den lønn som retten fastsetter i punkt 1.
4. Beløpene angitt i punkt 2 og 3 utbetales med fratrekk for utbetalt honorartillegg.
5. Det Norske Solistkor skal betale erstatning og oppreisning fastsatt etter rettens skjønn.

I begge tilfeller:

1. Ingeborg Dalheim dømmes til å betale Det Norske Solistkor sine sakskostnader.

Rettens vurdering

1. Innledning

Retten er kommet til at Dalheim har vært korrekt klassifisert som oppdragstaker, slik at Solistkoret skal frifinnes. Retten har likevel funnet grunnlag for å fritta Dalheim for sakskostnadsansvar i saken. I det videre redegjøres det nærmere for rettens begrunnelse for resultatet.

2. Rettslige utgangspunkter

Den mest sentrale rettslige problemstillingen i saken er hvorvidt Ingeborg Dalheim er arbeidstaker, slik at hun er omfattet av det vern arbeidstakere har etter arbeidsmiljøloven. For det tilfellet at Dalheim er å anse som arbeidstaker, oppstår flere spørsmål knyttet til konsekvensene av dette.

Arbeidsavtalen er preget av en maktubalanse som skaper et klart behov for verneavgivning. De fleste vernereglene i arbeidsmiljøloven gjelder kun arbeidstakere, og ikke oppdragstakere. Verneformålet gjør også at reglene er preseptoriske, jf. arbeidsmiljøloven § 1-9. Det er derfor også de underliggende realitetene som er avgjørende, og ikke hvordan partene selv har betegnet eller oppfattet forholdet, jf. eksempelvis HR-2016-1366 (Avlaster II) avsnitt 56.

Hvem som er å anse som arbeidstaker er definert i arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd, og lovteksten ble endret med virkning fra 1. januar 2024. Når det gjaldt avveiningen av de ulike momentene var dette ikke ment å innebære noen realitetsendring, men det ble vurdert som ønskelig at lovteksten ga noe mer veiledning om innholdet i vurderingen, jf. Prop. 14 L (2022–2023) punkt 5.1.4. Det ble derfor foreslått og senere vedtatt å ta inn i lovteksten momenter om hvorvidt en arbeidende er underlagt en plikt til å stille sin arbeidskraft *løpende til disposisjon*, om det foreligger en plikt til å utføre arbeidsoppgavene *personlig*, og om vedkommende er underlagt *styring, ledelse og kontroll*.

I arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd står det nå:

«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.» (rettens understrekning)

Det nærmere innholdet i vurderingen suppleres av det som fremgår i lovens forarbeider og rettspraksis.

I Ot.prp.nr.49 (2004–2005) punkt 6.1.1 beskriver departementet arbeidsavtalen slik:

«Et særtrekk ved arbeidsavtalen er arbeidstakerens avhengige stilling i forhold til arbeidsgiveren og sistnevntes styringsrett i arbeidsforholdet. Arbeidstakeren er normalt *økonomisk avhengig* som lønnsinntaker og står i et organisatorisk avhengighetsforhold som innebærer *underordning* i forhold til arbeidsgiver.»
(departementets kursivering)

Om bruken av begrepet «selvstendig oppdragstaker, skrev departementet følgende i Prop. 14 L (2022–2023) punkt 5.3.4:

«Begrepet er ment å omfatte alle personer som uten egne ansatte utfører arbeid gjennom oppdrag for virksomheten uten å være arbeidstaker. Dette omfatter oppdragstakere i og utenfor næring.»

I Ot.prp.nr.49 (2004–2005) punkt 6.1.1 er den nærmere vurderingen som må gjøres ved vurderingen av om det foreligger et arbeidstakerforhold beskrevet på følgende måte:

«Det skal foretas en helhetsvurdering av samtlige omstendigheter i avtaleforholdet. Følgende kriterier kan etter rettspraksis tale for at det foreligger et arbeidstakerforhold:

- Arbeidstakeren har plikt til å stille sin personlige arbeidskraft til rådighet 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

Listen er ikke uttømmende med hensyn til hvilke momenter som kan være relevante. Dette er ikke absolutte holdepunkter, men en rettesnor for vurderingen av om det foreligger et arbeidstakerforhold»

Retten legger videre til grunn at lovgivers formål er å sikre at de som har behov for vern også blir vernet. Det vises til det Høyesterett skriver i Rt-2013-354 (Avlaster I) avsnitt 39:

«Der det er tvil skal det altså skje en skjønnsmessig helhetsvurdering med utgangspunkt i de opplistede momentene. Det er lovgivers intensjon at de som har behov for vernet i arbeidsmiljøloven, ferieloven mv., blir vernet. Arbeidstakerbegrepet skal derfor gis en vid tolkning, jf. bl.a. Rt-1984-1044 – Tupperwaresaken.»

Retten viser for øvrig også til at arbeidsmiljøloven § 1-8 nå inneholder et skjerpet beviskrav. Dette er en regel som har betydning for bedømmelsen av de faktiske forhold. Partenes uenighet i saken her gjelder imidlertid hovedsakelig den rettslige bedømmelsen av de faktiske forhold. På de punkter partene har vært uenige om bevisbedømmelsen, har retten ikke vært i en slik tvil at det skjerpede beviskravet er kommet på spissen.

3. Den konkrete vurderingen

3.1 Stiller Dalheim sin personlige arbeidskraft til disposisjon?

Det er ikke tvilsomt at Dalheim under utføringen av arbeidet har plikt til å stille personlig, og er avskåret fra å bruke medhjelpere til å utføre sangoppdraget. Partene er også enige om dette. Momentet taler dermed isolert i retning av at det foreligger et arbeidstakerforhold. Retten peker likevel på at en plikt til å utføre arbeidet personlig er helt vanlig også for oppdragstakere. Det kan som eksempel vises til avtaler med advokater, konsulenter og eksamensensorer som ofte inneholder krav om personlig arbeidsplikt. Som eksempel fra rettspraksis hvor en personlig arbeidsplikt ikke ble ansett til hinder for at det forelå arbeidsforhold, vises det til LB-2014-170448 (Lydbokinnleser). Personlig arbeidsplikt er et tungtveiende moment, men altså ikke nødvendigvis avgjørende for vurderingen.

3.2 Er Dalheim underordnet Solistkoret gjennom styring, ledelse og kontroll?

3.2.1 Den rettslige betydningen

Momentet knyttet til styring, ledelse og kontroll er etter rettens syn av stor betydning i saken her. At dette skal vektlegges fremgår nå uttrykkelig av lovteksten i arbeidsmiljøloven § 1-8, og at dette er et særlig viktig moment er også lagt til grunn av Høyesterett i HR-2016-1366-A (Avlaster II) avsnitt 63. Høyesterett begrunnet dette med at «et fremtredende trekk ved en arbeidsavtale er arbeidstakerens avhengige stilling i forhold til arbeidsgiveren og sistnevntes styringsrett i arbeidsforholdet». Om det nærmere innholdet i vurderingen skrev Høyesterett i avsnitt 65 og 66 at:

«Etter min oppfatning må det under enhver omstendighet være tilstrekkelig for å konstatere et underordningsforhold at arbeidsgiveren har rettslig adgang til å utøve ledelse og kontroll. Dette følger direkte av sjupunktlisten hvor momentet er formulert som et spørsmål om arbeidstakeren 'har plikt til' å underordne seg ledelse og kontroll. Spørsmålet er altså ikke om det rent faktisk utøves arbeidsledelse. (...)

Det må her understrekes at det med ledelse og kontroll menes et *organisatorisk* underordningsforhold» (Høyesteretts kursivering)

Det er altså ikke krav om at instruksjonsmuligheten brukes, det er nok at det finnes en slik instruksjonsmulighet.

3.2.2 Organiseringen av de kunstneriske prosjektene

I avtalen har Dalheim og Solistkoret forpliktet seg slik:

«Gjensidig forpliktelse

Ved denne avtalen erklærer Sangeren at han eller hun har en intensjon om å gi sin deltakelse i Det Norske Solistkor den høyeste prioritet i avtaleperioden. Det Norske Solistkor forplikter seg til å gi Sangeren førsteprioritet innen besetningene til Det Norske Solistkor i perioden.» (avtalens utheving)

I forkant av den første avtaleinngåelsen i 2007 beskrev en representant for Solistkoret innholdet i forpliktelsen slik i e-post til Dalheim:

«I kontrakten binder du deg til å prioritere solistkoret, men det fungerer i praksis sånn at du får en prosjektplan for et halvt år om gangen også melder du deg på de prosjektene du kan. Ikke noe problem å si nei, hvis det kræsjer med noe annet. Men vi prøver å ligge 1/2 år foran hele veien (ikke alltid like lett, men stort sett sånn det funker). Jeg sender her prosjektplanen for høsten, så kan du jo se hva det dreier seg om i første omgang.»

Etter bevisførselen legger retten også til grunn at partene også har praktisert avtalen slik det fremgår av dens ordlyd, og slik den ble beskrevet i det siterte fra e-posten.

Den administrative ledelsen i Solistkoret etterstreber å gi de faste sangerne en oversikt over prosjekter fremover to ganger i året, slik at sangerne får en viss forutsigbarhet. Dalheims erfaring har stort sett vært at forespørsler sendes ut tre til fem måneder i forveien. Enkelte ganger er tidshorizonten likevel også betydelig kortere. Dette kan eksempelvis skyldes forhold ved oppdragets karakter, som at prosjektet er tilknyttet en begravelse.

Når det skal gjennomføres et prosjekt, avklares den enkelte sangers deltakelse ved at det blir sendt ut en forespørsel til de faste sangerne. Denne henvendelsen inneholder tidspunkter for prøver, konserttidspunkt og annen vesentlig informasjon. Den enkelte sanger har ikke plikt til å takke ja til slike henvendelser.

Under bevisførselen for retten har det vært et tema i hvilken grad adgangen til å takke nei har vært reell. Det er ingen av de tidligere eller nåværende sangerne i Solistkoret som har forklart at de har opplevd negative konsekvenser etter å ha takket nei til oppdrag. Til illustrasjon viser retten til at nåværende sanger Ditte Bræin forklarte at hun nå for tiden er lite med, og deltar på anslagsvis ett til fire prosjekter i året, og ingen i fjor. Hun har ikke

fått noen negative reaksjoner eller konsekvenser som følge av dette. Etter rettens syn har sangerne en helt reell frihet til å takke nei til det enkelte oppdrag, og det er også i orden om dette skjer ofte. I perioden 2008 til 2022 deltok Dalheim på 70 prosent av prosjektene til Solistkoret. Avslag på deltakelse trenger heller ikke begrunnes, og det stilles ikke spørsmål. Retten legger likevel til grunn at Solistkorets hensikt med å ha avtale med de faste sangerne er å sikre en viss kontinuitet i besetningen. Dersom en sanger er med svært lite, kan det etter omstendighetene få betydning ved at avtalen ikke forlenges etter utløpet av avtaleperioden. Denne betydelige friheten til å takke nei tilsier etter rettens syn at Dalheim er å anse å være oppdragstaker.

Dersom sangeren bekrefter sin deltakelse, får vedkommende deretter bekreftelse fra Solistkoret på at han eller hun er del av besetningen i prosjektet. Selv faste sangere har ikke *rett* til å delta på prosjektene før de har mottatt bekreftelse fra Solistkoret. Ordningen er beskrevet slik i Sangerhåndbok for Det Norske Solistkor («Sangerhåndboken»):

«Sangerne får en frist til å svare på om de kan være med på prosjektene i påmeldingen og må overholde denne. Etter at faste sangere har svart, sender produsent ut bekreftelse senest tre virkedager etter fristen. Sangere som ikke melder seg på før fristen er ikke garantert deltagelse. Det samme gjelder dersom fler sangere har meldt seg på enn det er plass til på et gitt prosjekt. I slike tilfeller er det opp til kunstnerisk leder å velge blant påmeldte sangere.»

Der sangerens deltakelse er bekreftet, har vedkommende i utgangspunktet en rett og plikt til å møte på prosjektet. Sangeren mottar i forkant informasjon om stemmefordeling, noter, eventuelle mindre justeringer i prøveplan og annet.

Under bevisførselen har det videre vært et tema hvorvidt sangeren likevel kan slippe dersom det skulle dukke opp andre oppdrag som den enkelte av ulike grunner ønsker å prioritere. I alle de tilfellene som har vært omtalt for retten, har Solistkoret gitt tillatelse til at sangeren likevel får avlyse, og Solistkoret har deretter funnet en annen sanger.

Bakgrunnen for både dette, og den vide åpningen for å takke nei til forespørslene om deltakelse i Solistkorets prosjekter som redegjort for over, er at Solistkoret ser det som gunstig for den enkelte sangers profesjonelle utvikling å delta på andre oppdrag. Flere av sangerne har beskrevet denne fleksibiliteten som attraktiv for egen karriereutvikling. Kunstnerisk leder Grete Pedersen forklarte at dette også er i Solistkorets interesse. Dette både ved at sangerne bygger kompetanse de tar med seg tilbake til Solistkoret ved senere prosjekter, i tillegg til at fleksibiliteten gjør at de aller dyktigste sangerne kan kombinere arbeid i Solistkoret med andre oppdrag.

I saken LH-2022-44364 (Ishavskatedralen/Tromsøysund) var spørsmålet om en sanger ved Ishavskatedralen var fast ansatt i Tromsøysund sokn, eller om han var selvstendig

oppdragstaker. Selv om også den saken gjaldt spørsmål om fast ansettelse for en sanger i et kor, skiller den seg på avgjørende punkter fra foreliggende sak. Retten finner det tilstrekkelig å vise til at musikerne i den saken var forpliktet til å spille i henhold til en turnus menigheten satt opp, og at sangerne hadde liten frihet til å takke nei til enkeltkonserter eller ta annet arbeid ved siden av.

Når den enkelte sanger i Solistkoret møter opp til prosjektene må de stille forberedt, både til prøver og konsert. Den enkelte må på forhånd ha varmet opp sine stemmebånd, og innlært noter og rolle for øvrig. Frem til dette punktet tilsier organiseringen klart at Dalheim er å anse som oppdragstaker.

Under prøver og konserter skal den enkelte sanger, herunder Dalheim, bidra til at Solistkoret når korets høye kunstneriske ambisjonsnivå. Sangerne kan bare i helt begrenset grad instrueres til å gjøre annet enn å synge. Til illustrasjon viser retten til at det fremgår av Sangerhåndboken at i forbindelse med prøver «pakker hver enkelt sanger sammen sitt notestativ og legger det på stolen». Når det gjelder utføringen av sangoppgavene er disse underlagt detaljstyring fra kunstnerisk leder. Kunstnerisk leder har den vesentlige kontrollen med repertoaret til koret. Kunstnerisk leder er også dirigent, og gjennom utøvelsen av dirigentrollen styrer hun også i betydelig grad den enkelte sangers opptreden. Dette kan skje muntlig eller med håndbevegelser, og kan gjelde alle deler av sangutøvelsen. Til og med styring av når den enkelte puster underveis i fremføringen kan etter omstendighetene være av betydning for å sikre det ønskede kunstneriske uttrykk.

Solistkoret har anført at det må trekkes et skille mellom arbeidsrettslig og kunstnerisk ledelse og kontroll, hvor det relevante for spørsmålet om skillet mellom oppdragstaker og arbeidstaker er den arbeidsrettslige ledelse og kontroll. Etter rettens syn kan det likevel ikke ut fra rettskildebildet oppstilles et slikt skille hvor kunstnerisk ledelse og kontroll er av mindre betydning for vurderingen. Retten mener saken Rt-1958-1229 er av betydning her. Spørsmålet for Høyesterett var om to sceneinstruktører som hadde utført oppdrag for Nationaltheatret var å anse som arbeidstakere med rett til feriepengar. Vedrørende instruktørens frie stilling overfor ledelsen ved teatret skrev Høyesterett på side 1231 at:

«Selv om man utvilsomt i forbindelse med begge lover fortrinnsvis har hatt for tanken folk i mer beskjedne stillinger, kan det åpenbart ikke trekkes noe skille etter arbeidets art. Også vitenskapelig eller kunstnerisk høyt kvalifiserte personer vil derfor være å behandle som arbeidstagere, forutsatt at de nødvendige kriterier for et arbeidstagerforhold ellers finnes å foreligge. Det er imidlertid innlysende at arbeidstagere av denne klasse i alminnelighet vil innta en meget fri og selvstendig stilling og ikke sjelden vil være undergitt et minimum av instruksjoner. Undertiden kan dette skyldes at arbeidsgiveren likefrem mangler de nødvendige forutsetninger for å utforme instruksjoner i detalj, men det kan også henge sammen med at

arbeidsytelsen i en ganske særlig grad er og må være avhengig av arbeidstagerens personlighet og individuelle innstilling» (rettens understrekning)

Det siterte viser etter rettens syn at det ikke er grunnlag for å se annerledes på kunstutøvelse sammenliknet med der det gjelder annen form for arbeid ved vurderingen av om en person er oppdragstaker eller arbeidstaker. Når det gjelder det at Høyesterett mente at en fri stilling ikke var til hinder for at det forelå et arbeidsforhold, kan dette etter tingrettens syn ikke tas til inntekt for det motsatte, at kontroll med den kunstneriske utførelsen er uten betydning. Etter rettens syn tilsier slik kontroll isolert at det foreligger et arbeidsforhold, selv om fraværet av slik kontroll ikke nødvendigvis utelukker dette.

Som det fremgår av redegjørelsen over, er Solistkorets ledelse og kontroll med sangerne i forbindelse med prosjektene varierende. Fra omtrent helt fraværende innledningsvis i planleggingsfasen, til detaljstyring av det kunstneriske under gjennomføringen av prosjektene.

3.3.3 Solistkorets styrende organer

I forbindelse med vurderingen av momentet om styring, ledelse og kontroll, er det også av betydning hvilken mulighet for innflytelse som finnes for Dalheim.

Det fremgår av Solistkorets vedtekter at det er rådet som er øverste organ, og dette består av korets faste sangere. Rådet er generalforsamling for Solistkoret. Rådet velger valgkomité som innstiller kandidater til styret, og rådet velger styremedlemmer. To av styremedlemmene er sangerrepresentanter, et verv også Dalheim har hatt. For øvrig kan vedtektsendringer bare foretas av rådet etter forslag fra styret, med 2/3 flertall. Flertallet blant sangerne har etter rettens syn en betydelig innflytelse på koret og rammebetingelsene.

Dalheim har forklart at hun har opplevd at det er kunstnerisk leder Grete Pedersen som reelt sett har vært øverste organ i Solistkoret. Etter bevisførselen er retten ikke i tvil om at Pedersen utøver stor innflytelse over alle sider av korets kunstneriske prosjekter. Hun har blant annet hatt ansvar for å bestemme Solistkorets program. Sangernes begrensede innflytelse over programmet har vært i form av at to sangere har vært del av korets kunstneriske råd, som har gitt innspill til Pedersen. Dalheim har også sittet i kunstnerisk råd. Selv om kunstnerisk leder alene har styrt det meste av korets kunstneriske prosjekter, påpeker retten at sangerne gjennom rådet kunne skiftet ut kunstnerisk leder gjennom en instruks til styret. Når dette ikke har skjedd, fremstår dette etter rettens syn å være fordi flertallet i koret har vært tilfreds med den kunstneriske ledelsen.

Når det gjelder øvrige deler av virksomheten, mener retten at sangerne har utøvd betydelig innflytelse ved å sikre endringer i en rekke forhold. Det vises til at sangerne har nedsatt en antrekkskomité som har bestemt sangernes antrekk, fått økt honorartillegg, enkeltrom på reise, at sangprøver gjennomføres på dagtid, at det betales honorar for dager sangerne er på

reise uten at det holdes prøve eller konsert, innføring av medarbeidersamtaler og tillitsvalgtdrøring. I lys av den virksomheten Solistkoret driver, fremstår dette å være forhold av sentral betydning. Den påvirkning sangerne med dette har utøvd og kan utøve, trekker etter rettens syn i retning av at Dalheim er å anse som oppdragstaker.

3.3 Øvrige momenter

Retten viser også til øvrige momenter som tradisjonelt vurderes ved vurderingen av om det foreligger et ansettelsesforhold.

Som det fremgår av momentlisten skal det legges vekt på om «arbeidsgiveren bærer risikoen for arbeidsresultatet». Under bevisførselen for retten har det vært et tema i hvilken grad Dalheim har forpliktet seg til å oppnå et bestemt resultat, eller om det er tilstrekkelig at hun yter en forsvarlig innsats. Solistkoret har i denne forbindelse særlig vist til korets vedtekter hvor det fremgår i § 1 at koret skal «virkeliggjøre de mest ambisiøse kunstneriske mål». Det er helt på det rene at det naturlig nok kreves meget høy musikalsk kvalitet fra sangerne. I likhet med lagmannsrettens vurdering i den tidligere nevnte LH-2022-44364 (Ishavskatedralen/Tromsøysund), er det likevel rettens syn også her at slike krav ikke prinsipielt er annerledes enn det som forventes av andre høyt kvalifiserte arbeidstakere, for eksempel forskere eller kirurger. Det har aldri skjedd at en sanger er blitt møtt med misligholdssanksjoner som følge av en mangelfull prestasjon under prosjektene. Konsekvensen av manglende kvalitet vil være at avtalen om å være fast sanger ikke forlenges.

Det neste momentet er om «det arbeides hovedsakelig for én oppdragsgiver». I Prop. 14 L (2022-2023) punkt 5.1.4 på side 29 skrives om dette at:

«Det kan ligge mindre reell frihet og selvstendighet i en oppdragsavtale som er inngått i mangel av andre sysselsettingsmuligheter for sårbare personer med marginal tilknytning til arbeidsmarkedet, enn for etablerte utøvere. I denne sammenheng kan det være relevant å se hen til om vedkommende kan takke nei til oppdrag, og om vedkommende reelt sett har mulighet til å tilby sine tjenester til andre.»

I perioden 2007 til 2022 har Dalheims inntekter fra Solistkoret i snitt utgjort 26 prosent av hennes totale inntekter. Hennes øvrige inntekter har stammet fra fast stilling i 40 prosent som sanglærer på Vinstra videregående skole, i tillegg til en rekke soloprosjekter og oppdrag for andre. Etter rettens syn viser dette at Dalheim har hatt en reell frihet til å tilby sine tjenester til andre enn Solistkoret.

Etter rettens syn har momentet om «arbeidsgiveren stiller til rådighet arbeidsrom, maskiner, redskap, arbeidsmaterialer eller andre hjelpemidler som er nødvendige for arbeidets utførelse» liten betydning i saken her. Det er riktignok Solistkoret som sørger for leie av lokaler, men dette skjer fra gang til gang, og koret har ikke noe fast prøvelokale.

For øvrig bestemmer sangerne antrekket, og får refundert utgiftene til dette. Etter rettens syn trekker ikke dette momentet entydig i noen retning.

Dalheim har fått «vederlag i en eller annen form for lønn» i forbindelse med oppdragene. Faktureringen har skjedd per prosjekt, og har dermed variert. Oppdragene har likevel vært gjennomført med en viss regelmessighet, slik at dette har representert en varig og i noen grad stabil inntekt for Dalheim. Dette tilsier at det foreligger et arbeidsforhold.

Det siste momentet er om «tilknytningsforholdet mellom partene har en noenlunde stabil karakter, og er oppsigelig med bestemte frister». Dalheims deltakelse på korets prosjekter har gjennom årene 2007-2022 variert betydelig. Den laveste andelen deltakelse var i 2016 med 37 prosent (154,6 timer), til 94 prosent (432,5 timer) i 2020 under koronapandemien hvor det ble gjennomført få andre oppdrag. Selv om deltakelsen både som andel av Solistkorets totale antall prosjekter og i timeantall har variert betydelig, er det rettens syn at tilknytningsforholdet har hatt en noenlunde stabil karakter. Dette trekker isolert sett i retning av at der foreligger et ansettelsesforhold.

3.4 Samlet vurdering

Etter en samlet vurdering og under noe tvil er retten kommet til at Dalheim er å anse som oppdragstaker, og ikke arbeidstaker. Det avgjørende for retten har særlig vært momentet om styring, ledelse og kontroll. Det er særlig den friheten Dalheim har hatt til å takke nei som etter rettens syn har kjennetegnet avtaleforholdet. Friheten har vært helt reell ved at Dalheim har kunnet takke ja til andre prosjekter og utvikle egen sangkarriere utenfor Solistkoret når hun har ønsket det. Hun har også benyttet denne muligheten. Under oppdragene har hun heller ikke kunnet instrueres til å utføre andre oppgaver enn sang. Samtidig har hun som fast sanger og dermed medlem av rådet hatt innflytelse over en rekke viktige forhold. I lys av dette er den omfattende kontrollen med det kunstneriske uttrykket som er utøvd av kunstnerisk leder, ikke avgjørende. Heller ikke det at flere av de øvrige momentene isolert trekker i retning av at det foreligger et ansettelsesforhold er avgjørende ved den samlede vurderingen. Det ligger også i dette at Dalheim som sanger i Solistkoret etter rettens syn ikke har tilstrekkelig behov for det vern som følger med det å være arbeidstaker i arbeidsmiljølovens forstand.

4. Sakskostnader

Solistkoret skal etter dette frifinnes, og har dermed vunnet saken. Etter hovedregelen i tvisteloven § 20-2 første ledd har Solistkoret i utgangspunktet krav på erstatning for sine sakskostnader.

Retten har vurdert om unntaket i tvisteloven § 20-2 tredje ledd kommer til anvendelse. Etter denne bestemmelsen kan motparten helt eller delvis fritas for erstatningsansvar hvis tungtveiende grunner gjør det rimelig. Det skal særlig legges vekt på momentene i bokstav a-c.

Etter bokstav a skal det legges vekt på «om det var god grunn til å få saken prøvd fordi den var tvilsom». Retten viser til at det i liten grad finnes sammenliknbar rettspraksis som gir god veiledning for saken. Saken har fremstått tvilsom for retten, og det var slik sett god grunn til å få saken prøvd.

Etter bokstav c skal det også legges vekt på «om saken er av velferdsmessig betydning og styrkeforholdet partene imellom tilsier slikt fritak». Spørsmålet om Dalheim har vært fast ansatt i Solistkoret har opplagt vært av stor betydning for henne. Styrkeforholdet mellom Solistkoret og Dalheim tilsier også fritak for sakskostnadsansvaret.

Etter en samlet vurdering er retten kommet til at det foreligger tilstrekkelig tungtveiende grunner til å fritta Dalheim for sakskostnadsansvar.

Dommen er enstemmig og avsagt innen lovens frist.

DOMSSLUTNING

1. Det Norske Solistkor frifinnes.
2. Sakskostnader tilkjennes ikke.

Retten hevet

Lars Sandaaker

Anne Kathrine Ellila

Hanne Løvli

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

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 sannsynlighetsovervekt 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.