



NORGES HØYESTERETT

Den 29. august 2006 avsa Høyesterett kjennelse i

HR-2006-01495-A, (sak nr. 2006/829), sivil sak, kjæremål,

Bjørg Stavland
Christian Dahm
Medpartner Ltd.

(advokat Else Bugge Fougner)

mot

Medpro AS

(advokat Tore Lerheim – til prøve)

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

- (1) Dommer **Øie**: Saken gjelder tolkning av avtaleloven § 38 om konkurranseklausul i arbeidsforhold.
- (2) Medpro AS er et skandinavisk helseforetak som blant annet har spesialisert seg på å rekruttere helsepersonell. Bjørg Stavland var fra 1. august 2003 ansatt som ”Director UK Recruitment” i Medpro med arbeidssted London. Christian Dahm var fra 6. oktober 2003 ansatt som avdelingssjef med ansvar for den daglige ledelse av bedriftens avdelingskontor i Oslo. Ansettelseskontraktene deres har likelydende konkurranseklausuler som etter sin ordlyd skal gjelde i to år etter fratreden i selskapet.
- (3) Medpro besluttet våren 2005 å omstrukturere virksomheten sin. Alle kontorstøtte-funksjoner skulle samles i København, og ingen ansatt skulle lenger ha kontor i Norge. Stavland fikk tilbud om ansettelse ved Københavnkontoret, mens Dahm ble tilbudt en stilling med delvis hjemmekontor og mye reisevirksomhet.
- (4) Stavland og Dahm sa opp sine stillinger sommeren 2005 og fratradte 30. september 2005 etter en tre måneders oppsigelsestid. Den 11. august 2005 stiftet de selskapet Medpartner Ltd. i England. Selskapet ble en uke senere registrert i Foretaksregisteret som utenlandsk foretak – Medpartner NUF. Selskapets registrerte formål er ”formidling av merkantilt og helse personell, samt annen virksomhet som naturlig faller sammen med dette”. Stavland og Dahm arbeidet fra samme tidspunkt for Medpartner med å rekruttere helsepersonell.

- (5) Medpro AS fremsatte 9. desember 2005 begjæring om midlertidig forføyning med krav om at Bjørg Stavland og Christian Dahm skulle forbys å arbeide for Medpartner NUF, samt at Medpartner NUF skulle forbys å benytte Bjørg Stavland og Christian Dahm i sin virksomhet.
- (6) Oslo byfogdembete avsa 31. januar 2006 kjennelse med slik slutning:
- ” 1. **Bjørg Stavland forbys frem til og med 30. september 2006, eller eventuelt det tidligere tidspunkt annet blir bestemt i rettskraftig dom eller forlik, å arbeide for Medpartner i virksomhet som konkurrerer med Medpro AS.**
 2. **Christian Dahm forbys frem til og med 30. september 2006, eller eventuelt det tidligere tidspunkt annet blir bestemt i rettskraftig dom eller forlik, å arbeide for Medpartner i virksomhet som konkurrerer med Medpro AS.**
 3. **Medpartner NUF forbys frem til og med 30. september 2006, eller eventuelt det tidligere tidspunkt annet blir bestemt i rettskraftig dom eller forlik, å benytte seg av Bjørg Stavland og Christian Dahm i virksomhet som konkurrerer med Medpro AS, samt benytte seg av informasjon om leger og annet helsepersonell som selskapet har fått tilgang til gjennom Bjørg Stavland og Christian Dahm fra den tid de var ansatt i Medpro AS.**
 4. **Saksomkostninger tilkjennes ikke.”**
- (7) Byfogdembetet fant det sannsynliggjort at det forelå forføyningskrav og sikringsgrunn, jf. tvangsloven § 15-6, jf. §§ 15-1 og 15-2. Retten mente at Stavland og Dahm hadde handlet i strid med konkurranseklausulen, at de i forhold til avtaleloven § 38 tredje ledd hadde sagt opp sine arbeidsavtaler, jf. bestemmelsens andre alternativ, og at klausulen ikke kunne settes til side – verken etter § 38 eller andre bestemmelser. Videre mente retten at det ville stride mot markedsføringsloven § 1 om Medpartner fortsatt skulle benytte Stavland og Dahm i virksomhet som konkurrerer med Medpro. Retten fant imidlertid at det ville være urimelig om konkurranseklausulen skulle gjelde i to år, jf. § 38 første ledd. Avgjørelsen om midlertidig forføyning ble derfor gitt virkning for ett år fra fratredelsestidspunktet.
- (8) Bjørg Stavland, Christian Dahm og Medpartner NUF har påkjært kjennelsen til Borgarting lagmannsrett. Oslo byfogdembete og lagmannsretten har avslått begjæringer om å gi kjæremålet oppsettende virkning.
- (9) Lagmannretten avsa 7. april 2006 kjennelse med slik slutning:
- ” 1. **Oslo byfogdembetes kjennelse stadfestes.**
 2. **Christian Dahm, Bjørg Stavland og Medpartner NUF betaler in solidum saksomkostninger for lagmannsretten til Medpro AS med 7 500 – syvtusenfemhundre – kroner innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av kjennelsen med tillegg av rente etter forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum fra forfall til betaling skjer.”**
- (10) Lagmannsretten var i all hovedsak enig i byfogdembetets begrunnelse. Retten mente imidlertid at de stillinger Stavland og Dahm ble tilbudt, innebar endringer av en slik art at de ikke var forpliktet til å godta dem innenfor sine arbeidsavtaler. Videre anså retten det som sannsynlig at Stavland og Dahm – dersom de ikke selv hadde sagt opp sine stillinger – ville ha blitt sagt opp da de ikke aksepterte de stillinger de ble tilbudt. For Stavlands del

viste lagmannsretten også til at hun faktisk mottok et oppsigelsesbrev fra arbeidsgiveren etter at hun selv hadde sendt oppsigelsen. Brevet hadde riktignok blitt utstedt ”av hensyn til Stavlands forhold til arbeidskontoret”, men det tydet likevel på at også arbeidsgiveren mente at Stavland i realiteten var tvunget til å forlate sin stilling. Lagmannsretten fant etter dette at man i forhold til avtaleloven § 38 tredje ledd måtte legge til grunn at det forelå oppsigelse fra arbeidsgivers side, jf. første alternativ.

- (11) Et sentralt spørsmål for lagmannsretten var om det ved avgjørelse etter § 38 tredje ledd første alternativ bare kan legges vekt på forhold hos arbeidstakeren, eller om det skal foretas en helhetsvurdering hvor også forhold hos arbeidsgiveren kan trekkes inn. Lagmannsretten mente at lovens ordlyd og forarbeider taler for den førstnevnte løsningen. Under henvisning til avgjørelser i RG 1994 side 587 og RG 1996 side 383 samt reelle hensyn konkluderte retten imidlertid med at det må foretas en helhetsvurdering. Etter en slik helhetsvurdering fant lagmannsretten at konkurranseklausulen ikke kunne settes til side.
- (12) Bjørg Stavland, Christian Dahm og Medpartner NUF har påkjært kjennelsen til Høyesteretts kjæremålsutvalg. Kjæremålet gjelder lagmannsrettens lovtolking. For Medpartner gjaldt kjæremålet i tillegg saksbehandlingsfeil (manglende partsevne). Etter at partsangivelsen ble rettet til Medpartner Ltd. er imidlertid anførselen om saksbehandlingsfeil frafalt.
- (13) Kjæremålsutvalget har besluttet at kjæremålet skal avgjøres av Høyesterett etter reglene i lov 25. juni 1926 nr. 2 § 6 andre ledd, og justitiarius har besluttet at partsforhandling skal finne sted etter de regler som gjelder for ankesaker.
- (14) De kjærende parter, *Bjørg Stavland, Christian Dahm og Medpartner Ltd.*, har i hovedsak gjort gjeldende:
- (15) Etter avtaleloven § 38 tredje ledd første alternativ gjelder ikke en konkurranseklausul dersom en arbeidsgiver sier opp en arbeidstager ”uten at han har git rimelig grund til det”. Lagmannsretten har tolket bestemmelsen feil når den har kommet til at både forhold på arbeidstakers og arbeidsgivers side er av betydning ved vurderingen av om det foreligger rimelig grunn.
- (16) Både lovens ordlyd og forarbeider taler klart for at bare forhold som gjelder arbeidstakeren, kan trekkes inn. Det samme gjør danske og svenske lovforarbeider, som er relevante for tolkingen av den norske bestemmelsen fordi lovgivningen på dette området er blitt til i skandinavisk lovsamarbeid. Løsningen har dessuten støtte i norsk og dansk juridisk teori. Verken avgjørelsene i RG 1994 side 587 og RG 1996 side 383 eller reelle hensyn kan begrunne en annen forståelse enn den som klart følger av lovens ordlyd og forarbeider.
- (17) Det har ingen betydning at Stavland og Dahm ble tilbudt andre stillinger. Lagmannsretten har lagt til grunn at de ikke pliktet å akseptere stillingene.
- (18) Subsidiært er det gjort gjeldende at lagmannsretten ved skjønnsutøvelsen har vektlagt etterfølgende forhold, som det under enhver omstendighet ikke er anledning til å ta hensyn til.

(19) De kjærende parter, Bjørg Stavland, Christian Dahm og Medpartner Ltd., har lagt ned slik påstand:

”Prinsipalt for kjærende part nr. 1, 2 og 3

1. **Begjæring om midlertidig forføyning tas ikke til følge.**
2. **Medpro AS dømmes til å betale sakens omkostninger, både for Oslo byfogdembete, Borgarting lagmannsrett og Høyesterett, med tillegg av lovens rente fra forfall til betaling finner sted.**

Subsidiært for kjærende part nr. 1, 2 og 3

1. **Borgarting lagmannsretts kjennelse av 7. april 2006 oppheves og saken hjemvises til ny behandling.**
2. **Medpro AS dømmes til å betale sakens omkostninger, både for Oslo byfogdembete, Borgarting lagmannsrett og Høyesterett, med tillegg av lovens rente fra forfall til betaling finner sted.”**

(20) Kjæremotparten, *Medpro AS*, har i hovedsak gjort gjeldende:

- (21) Lagmannsrettens tolkning av avtaleloven § 38 tredje ledd første alternativ er riktig. Riktignok peker ”han” tilbake på arbeidstakeren. Men dette kan ikke være avgjørende. Ordlyden har stått uendret siden 1918 og er ikke inngående vurdert av lovgiver siden, til tross for at arbeidstakere har fått sterkt forbedrede rettigheter. Den fortolkning de kjærende parter mener er riktig, står dessuten i dårlig sammenheng med andre ledd. Dessuten er ikke ”endringsoppsigelser” uttrykkelig omfattet.
- (22) Også forarbeidene må tillegges begrenset vekt. Den anførte begrunnelsen i Ot.prp. nr. 63 (1917) side 95 slår ikke til når den ansattes inntektsmuligheter ikke begrenses nevneverdig selv om konkurranseforbudet opprettholdes. Uttalelsene er gamle. De ansatte er i dag gitt et atskillig sterkere stillingsvern og bedre økonomiske rettigheter. Justiskomiteens uttalelser i Indst. O. IX (1918) side 5 åpner dessuten for en annen forståelse enn proposisjonen gir grunnlag for.
- (23) Reelle hensyn tilsier at det bør foretas en helhetsvurdering ettersom også arbeidsgiver ved nedbemanning vil ha et legitimt behov for det vern som konkurranseklausuler gir. Dette gjelder i særlig grad der arbeidsgiver ønsker å videreføre arbeidsforholdet, men på endrede vilkår. Underrettspraksis viser eksempler på at den regel som lagmannsretten har anvendt, gir konkret rimelige resultater.
- (24) Juridisk teori er ikke entydig. Men det er ikke fremsatt noen klar kritikk av den regel som er lagt til grunn i RG 1994 side 587 og RG 1996 side 383.
- (25) Lagmannsretten har heller ikke begått noen lovanvendelsesfeil ved helhetsvurderingen etter § 38 tredje ledd. De forhold de kjærende parter sikter til, inntrådte i oppsigelsestiden og må kunne vektlegges.
- (26) Kjæremotparten, *Medpro AS*, har lagt ned slik påstand:

- ”1. **Kjæremålet forkastes.**
2. **Christian Dahm, Bjørg Stavland og Medpartner Ltd. betaler in solidum saksomkostninger for Oslo byfogdembete med NOK 72.000,- eks. mva. og for Borgarting lagmannsrett med NOK 24.000,- eks. mva., med tillegg av lovens rente fra forfall til betaling finner sted.**

3. **Christian Dahm, Bjørg Stavland og Medpartner Ltd. betaler in solidum saksomkostninger for Høyesterett med tillegg av lovens rente fra forfall til betaling finner sted.”**

(27) *Jeg er kommet til at kjæremålet må tas til følge.*

(28) Det dreier seg om et videre kjæremål, og Høyesteretts kompetanse er begrenset. Kjæremålet gjelder lagmannsrettens lovtolkning, som Høyesterett kan prøve, jf. tvistemålsloven § 404 nr. 3.

(29) Avtaleloven § 38 lyder slik:

”Har nogen gaat ind paa, at han av konkurranseshensyn ikke skal ta plads i eller drive forretning eller virksomhet av en viss art, binder vedtagelsen ham ikke, forsaavidt den urimelig innskranke hans adgang til erhverv eller maa anses for at strække sig længer end paakrævet for at verne mot konkurranse. Ved avgjørelsen av, om vedtagelsen urimelig innskranke den forpligtedes adgang til erhverv, skal hensyn tages ogsaa til den betydning, det har for den anden part, at avtalen opretholdes.

Er avtalen indgaaet mellem indehaveren av en bedrift og nogen, som er ansat i bedriften som lærling, kontorist, betjent, arbeider eller i lignende underordnet stilling og gjælder den en viss tid, efterat ansættelsen er ophørt, er forpligtelsen ikke bindende for den underordnede. Er ansættelsen av den art, at den gir den ansatte indblik i indehaverens kundekreds eller forretningshemmeligheter, og han derhos kunde benytte dette indblik til i betydelig grad at skade indehaveren, skal forpligtelsen dog være bindende for den underordnede, forsaavidt ikke dette i urimelig grad vil vanskeliggjøre hans adgang til erhverv eller strækker sig længer end paakrævet for at verne mot konkurranse.

Har nogen, som er ansat i anden stilling i en bedrift, paatat sig slik forpligtelse, gjælder den ikke, hvis indehaveren siger ham op, uten at han har git rimelig grund til det, eller hvis han selv fratræder, og indehaveren har git ham rimelig grund til det ved at undlate at opfylde sine forpligtelser.”

- (30) Lovens ordning er altså i korte trekk at arbeidsgiver og arbeidstaker gyldig kan inngå konkurranseklausuler, men første ledd gir anvisning på en rimelighetskontroll. Klausuler som er vedtatt av underordnede arbeidstakere, og som skal vare etter at arbeidsforholdet er opphørt, er likevel som hovedregel ikke bindende, jf. andre ledd. For andre ansatte er utgangspunktet det motsatte: Klausulen er bindende etter at arbeidsforholdet er opphørt. Men også her gjelder det unntak, jf. tredje ledd. Unntakene er ulikt formulert ettersom det er arbeidsgiveren som sier opp den ansatte (første alternativ) – som i vår sak – eller den ansatte selv som sier opp (andre alternativ).
- (31) Etter første alternativ gjelder klausulen ikke dersom arbeidsgiveren har sagt opp arbeidstakeren ”uten at han har git rimelig grund til det”. Hovedspørsmålet for Høyesterett er om det ved vurderingen bare kan tas hensyn til forhold som gjelder arbeidstakeren, eller om det skal foretas en helhetsvurdering hvor også forhold som gjelder arbeidsgiveren – som behovet for nedbemanning eller omorganisering – kan tas i betraktning.
- (32) Ordlyden i tredje ledd første alternativ taler klart for at det førstnevnte tolkningsalternativet skal legges til grunn. Det følger av en naturlig lesning at ”han” viser tilbake på arbeidstakeren, og en slik løsning gir også best harmoni med andre alternativ i tredje ledd.

- (33) Kjæremotparten har anført at en slik tolkning harmonerer dårlig med ordlyden i andre ledd andre punktum, som ikke sonderer mellom hvem som sier opp, og hva som er begrunnelsen for oppsigelsen. Andre punktum kom inn i lovteksten fordi justiskomiteen ønsket å begrense anvendelsesområdet for ugyldighetsregelen i første punktum noe, jf. Indst. O. IX (1918) side 5. Jeg finner ikke grunn til å ta standpunkt til forholdet mellom andre og tredje ledd. En eventuell manglende harmoni kan etter mitt syn uansett ikke være avgjørende. Ved tilføyelser i omfattende lovbestemmelser sent i lovarbeidet er det ikke til å unngå at det fra tid til annen ikke blir fullt samsvar mellom ulike deler av bestemmelsen. Som jeg kommer tilbake til, ga justiskomiteen sin fulle tilslutning til ordlyden i tredje ledd, og etter mitt syn kan en mulig inkonsekvens i forhold til andre ledd da ikke føre til en betydelig innskrenkning av arbeidstakerens vern etter tredje ledd.
- (34) Forarbeidene har flere uttalelser av betydning for tolkningen:
- (35) I Utkast til lov om avtaler og andre retshandler paa formuerettens omraade, avgitt av ”de norske delegerte ved det skandinaviske obligationsretsarbeide” i 1914, går det på side 18 frem at det var et hovedformål med § 38 å sikre arbeidstakere et sterkere vern mot vidtgående konkurranseforbud.
- (36) Etter å ha gjengitt innholdet i de foreslåtte bestemmelser om konkurranseforbud, uttales det på side 95 i utredningen:
- ”De betragtninger som ligger til grund for denne bestemmelse er, at en principal bør ha et vist ansvar for den person som han har bundet ved et konkurranseforbud. Han bør ikke ha adgang til uten videre at sige ham op og derved stille ham paa bar bakke. Gaar forretningen tilbake, eller vil principalen av andre grunde innskranke sig, faar han gi de betjenter som kommer til at lide derved, adgang til at søke andet erhverv. Anderledes derimot, hvis betjenten har vist pligtforsømmelse, og derved har git principalen rimelig grund til at si ham op. I saa fald faar betjenten selv ta følgerne og det samme maa gjælde om opsigelse ikke skyldes pligtforsømmelse fra den ansattes side, men omstændigheter som han er nærmest til at bære følgerne av, f. eks. hvis han faar en saa langvarig sygdom at den gir principalen rimelig grund til at sige ham op.”**
- (37) De eksempler som her er nevnt på rimelige grunner, peker klart i retning av at det bare er forhold på arbeidstakerens side som skal vektlegges. Dette understrekes ved at det i klartekst sies at konkurranseklausuler ikke skal være bindende ved innskrenkning, enten innskrenkningen skyldes at bedriften går dårlig eller andre forhold – altså i tilfeller hvor arbeidsgiveren nettopp kan ha rimelig grunn til oppsigelsen.
- (38) Kjæremotparten har anført at formuleringen ”uten videre” i andre setning tyder på at uttalelsene ikke er generelt ment. Når det siterte leses i sammenheng, kan jeg ikke si meg enig i det.
- (39) Departementet sluttet seg i Ot.prp. nr. 63 (1917) side 10 til forslaget i utredningen. Det er ikke uttalelser i proposisjonen som tyder på at departementet har forstått bestemmelsen annerledes enn det som kommer til uttrykk i utredningen.
- (40) Som jeg tidligere har vært inne på, gikk justiskomiteen inn for å innskrenke bestemmelsen om konkurranseforbud overfor underordnede, jf. Indst. O nr. IX (1918) side 5. For øvrig sluttet også komiteen seg fullt ut til forslaget.

- (41) Riktignok er forslaget fremstilt slik i innstillingen på side 5, like foran komiteens tilslutning:
- ”Andet avsnit omhandler denne slags avtaler mellom indehaveren av en bedrift og hans mere underordnede personale.**
- Der bestemmes, at hvis saadanne avtaler gjælder en viss tid efterat ansættelsen er ophørt, binder den ikke den underordnede. Hvor der foreligger opsigelse uten grund eller anden misligholdelse fra arbeidsherrens side bestemmer paragraffen videre, at det samme gjælder ogsaa de i mere overordnet stilling ansatte.**
- Denne paragraf gaar videre end de tilsvarende svenske og danske love, der ikke skjælnes mellem mere eller mindre overordnede eller underordnede, men alene ophæver avtalens forbindende kraft, naar arbeidsherren sier vedkommende op uten rimelig grund eller den ansatte selv sier op paa grund av uriktig forhold fra arbeidsherrens side.”**
- (42) Kjæremotparten har anført som støtte for sitt syn at det i det siterte ikke sies noe om hvilken sides forhold det siktes til ved vurderingen av rimelig grunn. Slik jeg ser det, kan dette ikke tas til inntekt for at justiskomiteen mente at også arbeidsgivers forhold skal vektlegges etter første alternativ. Det dreier seg ikke om justiskomiteens vurderinger, men om et kortfattet referat av forslaget, som ikke kan ha vært ment som en uttømmende redegjørelse for vilkårene. Jeg viser særlig til at formuleringen ”uten rimelig grund” er brukt også i omtalen av den danske loven, til tross for at ordlyden var – og er – slik:
- ”... hvis han opsiges eller afskediges uden at have givet rimelig anledning dertil”.**
- (43) Det går her klart frem at bare arbeidstakerens forhold er av betydning, noe heller ikke kjæremotparten har bestridt.
- (44) Samlet sett taler også forarbeidene etter mitt syn klart for at bare forhold på arbeidstakerens side er av betydning ved vurderingen etter første alternativ.
- (45) Jeg finner ikke grunn til å gå nærmere inn på de to lagmannrettsavgjørelsene som lagmannsretten har bygget på i vår sak. Avgjørelsene bærer preg av at ordlyden i § 38 tredje ledd ikke har stått i fokus.
- (46) Jeg går heller ikke nærmere inn på den juridiske teori som partene har vist til. Jeg nøyer meg med å bemerke at de forfatterne som anfører at § 38 tredje ledd gir anvisning på en helhetsvurdering av både arbeidstakers og arbeidsgivers forhold, synes å ha lagt til grunn at lovens ordlyd er mer generell enn det etter mitt syn er holdepunkter for.
- (47) Lagmannsretten har lagt avgjørende vekt på reelle hensyn. Slike hensyn har også stått sentralt i kjæremotpartens argumentasjon. Blant annet er det pekt på at forholdene har endret seg vesentlig siden § 38 ble vedtatt i 1918. Bestemmelsen har likevel ikke blitt realitetsendret siden.
- (48) Som jeg har vært inne på, er § 38 gitt til vern av arbeidstakerne, og vurderingen av i hvor stor grad konkurranseklausuler skal være bindende, er et utpreget politisk spørsmål. Når både ordlyd og forarbeider peker klart i en bestemt retning, er det da lite rom for reelle hensyn. Paragraf 38 ble vurdert i forbindelse med innføringen av lempingsregelen i avtaleloven § 36 i 1983, uten at lovgiver fant grunn til å foreta noen realitetsendring, se NOU 1979: 32 side 57, jf. Ot.prp. nr. 5 (1982-83) side 38. Vurderingen av om tiden nå er

inne for å endre § 38 og hva en eventuell endring skal gå ut på, anser jeg som en utpreget lovgiveroppgave.

- (49) De kjærende parter har med styrke trukket frem særlig dansk og svensk rett. Jeg finner den norske ordlyden med forarbeider så klar at jeg ikke finner grunn til å gå nærmere inn på disse utenlandske kildene.
- (50) Stavland og Dahm ble tilbudt andre stillinger, men lagmannsretten fant at de ikke var forpliktet etter arbeidsavtalen til å godta disse stillingene. Jeg ser derfor ikke grunn til å vurdere kjæremotpartens anførsel som gjelder såkalt endringsoppsigelse.
- (51) Min konklusjon er etter dette at avtaleloven § 38 tredje ledd første alternativ må forstås slik at bare forhold hos arbeidstakeren er av betydning ved vurderingen av om det var rimelig grunn til oppsigelsen. Bestemmelsen gir ikke rom for en helhetsvurdering hvor også forhold hos arbeidsgiveren kan tillegges vekt. Lagmannsretten har følgelig bygget på feil lovforståelse, og kjennelsen må oppheves. Også byfogdembetets kjennelse bør oppheves.
- (52) Jeg understreker at jeg utelukkende har tatt stilling til situasjonen når en konkurranseklausul er nedfelt i en ansettelsesavtale eller annen avtale som er inngått under arbeidsforholdet. For avtaler om konkurranseforbud som er inngått i forbindelse med oppsigelser, kan det stille seg annerledes.
- (53) De kjærende parter har krevd saksomkostninger for alle tre instanser. Saken er vunnet fullt ut, og jeg finner at det bør tilkjennes saksomkostninger for Høyesterett i samsvar med hovedregelen i tvistemålsloven § 180 andre ledd, jf. § 172 første ledd. Omkostninger bør også tilkjennes for de tidligere instanser. Av den fremlagte salær oppgaven går det frem at samlede omkostninger er på 176 035 kroner eksklusiv mva., hvorav salær for Høyesterett utgjør 110 000 kroner. Jeg legger omkostningsoppgaven til grunn. I tillegg kommer kjæremålsgebyr for lagmannsrett og Høyesterett med til sammen på 10 320 kroner.
- (54) Jeg stemmer for denne

K J E N N E L S E :

1. Lagmannsrettens og byfogdembetets kjennelser oppheves.
2. I saksomkostninger for Høyesterett, lagmannsretten og byfogdembetet betaler Medpro AS til Bjørg Stavland, Christian Dahm og Medpartner Ltd. i fellesskap 230 363 – tohundreogtrettitusen tre hundreogsekstite – kroner innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av denne kjennelse med tillegg av den alminnelige forsinkelsesrente etter forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum fra utløpet av oppfyllelsesfristen til betaling skjer.

- (55) Dommar **Utgård:** Eg er i det hovudsaklege og i resultatet einig med førstvoterande.
- (56) Dommer **Stang Lund:** Likeså.
- (57) Dommer **Matningsdal:** Likeså.
- (58) Dommer **Gjølstad:** Likeså.
- (59) Etter stemmegivningen avsa Høyesterett denne

K J E N N E L S E :

1. Lagmannsrettens og byfogdembetets kjennelser oppheves.
2. I saksomkostninger for Høyesterett, lagmannsretten og byfogdembetet betaler Medpro AS til Bjørg Stavland, Christian Dahm og Medpartner Ltd. i fellesskap 230 363 – tohundreogtrettitusenetrehundreogsekstire – kroner innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av denne kjennelse med tillegg av den alminnelige forsinkelsesrente etter forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum fra utløpet av oppfyllelsesfristen til betaling skjer.

Riktig utskrift bekreftes: