



# NORGES HØYESTERETT

Den 30. januar 2008 avsa Høyesterett dom i

**HR-2008-00174-A, (sak nr. 2007/1051), sivil sak, anke,**

Staten v/Finansdepartementet

(Regjeringsadvokaten  
v/advokat Elisabeth Stenwig)

mot

A

(advokat Carl Fredrik Hestbek – til prøve)

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

- (1) Kst. dommer **Kaasen**: Saken gjelder oppsigelse av en tollaspirant på grunn av promillekjøring i prøvetiden, herunder særlig hvorvidt domstolene kan prøve tilsettingsrådets konkrete vurdering av oppsigelsen.
- (2) A ble ansatt som tollaspirant 9. mai 2005. Under aspirantperioden er han undergitt særskilt etatsopplæring som går ut over den alminnelige prøvetid på 6 måneder.
- (3) Søndag 9. oktober 2005 ca. kl. 0600 kjørte A bil i alkoholpåvirket tilstand omkring 2 km i X sentrum. På prøvetidspunktet, vel halvannen time etter kjøringen, hadde han 0,47 i promille. Den strafferettslige side av saken ble 7. november samme år avgjort ved vedtatt forelegg på kr 10 000 samt tap av førerkort for 6 måneder.
- (4) Dagen etter hendelsen ga A sin arbeidsgiver en skriftlig redegjørelse for det som hadde skjedd.
- (5) På grunnlag av promillekjøringen og As skriftlige og muntlige forklaringer vedtok det lokale tilsettingsråd 9. desember 2005 oppsigelse av A fra stillingen som tollaspirant. Etter klage fra A opprettholdt Det sentrale tilsettingsråd for tollvesenet vedtaket den 25. januar 2006. Vedtaket i begge organer ble truffet under dissens, idet de ansattes representanter mente As opptreden ikke ga grunnlag for oppsigelse.
- (6) A brakte oppsigelsen inn for Trondheim tingrett, som i dom 9. oktober 2006 under dissens kjente oppsigelsen ugyldig, og tilkjente erstatning med kr 7 000. Statens

begjæring om opphør av arbeidsforhold, jf. arbeidsmiljøloven § 15-12 første ledd, ble ikke tatt til følge. Tingretten la enstemmig til grunn at promillekjøringen var relevant ved vurderingen av ansettelsesforholdet og at retten var avskåret fra å vurdere hvorvidt forholdet var tilstrekkelig for oppsigelse, men flertallet fant at oppsigelsen innebar usaklig forskjellsbehandling.

- (7) Etter anke avsa Frostating lagmannsrett med fire meddommere 27. april 2007 dom med slik domsslutning:
- ”1. Trondheim tingretts dom, domsslutningens punkt 1 og punkt 3, stadfestes.
  2. Staten v/Finansdepartementet frifinnes for erstatningskravet.
  3. Saksomkostninger tilkjennes ikke, verken for tingrett eller lagmannsrett.”
- (8) Også i lagmannsretten var det dissens. Flertallet – alle unntatt én meddommer – fant at promillekjøringen var relevant for vurderingen av ansettelsesforholdet, men at den ikke ga ”tilstrekkelig relevant grunnlag for å akseptere konklusjonen om at han ikke har de nødvendige holdninger og vurderingsevne som skal til for å være tolltjenestemann. Da er heller ikke oppsigelsen saklig fundert”. Mindretallet mente at det tillå arbeidsgivers skjønn å vurdere promillekjøringens betydning for ansettelsen, og at det ikke heftet noen feil ved det skjønn som var utøvet.
- (9) Staten v/Finansdepartementet har påanket lagmannsrettens dom til Høyesterett for så vidt gjelder gyldigheten av oppsigelsesvedtaket. Anken gjelder så vel rettsanvendelsen som bevisbedømmelsen. Bortsett fra at spørsmålene om erstatning ikke skal behandles av Høyesterett, og at det er fremlagt enkelte nye dokumenter, står saken i det vesentlige i samme stilling som for de tidligere instanser.
- (10) Den ankende part – *staten v/Finansdepartementet* – har i det vesentlige gjort gjeldende:
- (11) Hjemmelen for oppsigelsen er tjenestemannsloven § 8 nr. 3, som gir adgang til oppsigelse dersom ”opplæringen ikke er fullført på en tilfredsstillende måte”. Det er på det rene at A promillekjørte mens han var under etatsopplæring, og dette forholdet er relevant for vurderingen etter nevnte bestemmelse. Det ligger da utenfor domstolenes kompetanse å ta stilling til hvorvidt promillekjøringen er tilstrekkelig oppsigelsesgrunn – det hører til arbeidsgiverens skjønn å vurdere om opplæringen er tilfredsstillende utført og om aspiranten er skikket for tjeneste i etaten. I staten har man ordninger der oppsigelsesvedtak kan overprøves administrativt, hvilket gjør ordningen mer betryggende enn etter arbeidsmiljøloven.
- (12) Subsidiært – for det tilfelle at man kommer til at domstolene kan prøve grunnlaget for oppsigelsen – gjøres det gjeldende at vedtaket bygger på et forsvarlig skjønn. Promillekjøringen og As opptreden i den forbindelse gir grunnlag for å reise alvorlig tvil om hans dømmekraft og skikkethet for tolltjeneste. Det er krav om plettfri vandel for ansettelse som tollaspirant, og etisk opplæring vektlegges i etatsundervisningen. As opptreden innebærer alvorlige brudd på de forventningene som følger av dette. Terskelen for oppsigelse er ikke så høy her som når det foreligger en ordinær fast ansettelse: Ved avsluttet etatsopplæring har ikke aspiranten krav på fortsatt ansettelse med mindre arbeidsgiver finner resultatet av opplæringen tilfredsstillende, og lovgiver har gjennom tjenestemannsloven § 8 nr. 3 overlatt til etaten selv å vurdere om dette vilkåret er innfridd.

- (13) Det foreligger ikke usaklig forskjellsbehandling. De tilfeller som er påberopt, skiller seg fra den foreliggende sak på vesentlige punkter. Og det er uansett saklige grunner til å gjøre forskjell mellom aspiranter og betjenter/inspektører når oppsigelsesbestemmelsene skal anvendes, selv om de faktiske forhold skulle være like.
- (14) Staten v/Finansdepartementet har nedlagt slik påstand:
- ”1. Staten v/Finansdepartementet frifinnes så langt lagmannsrettens dom er påanket.
  2. Staten v/Finansdepartementet tilkjennes saksomkostninger for Høyesterett med tillegg av lovens rente fra forfall til betaling skjer.”
- (15) Ankemotparten – A – har i det vesentlige gjort gjeldende:
- (16) Prinsipalt anføres at det også etter tjenestemannsloven § 8 nr. 3 gjelder en prøvetid på 6 måneder, og at tjenestemannsloven § 8 derfor ikke hjemler oppsigelse når den som her skjer 7 måneder etter ansettelse. Lovens § 8 nr. 1 er ufravikelig med hensyn til hvor lang prøvetiden kan være. Bestemmelsen i nr. 3 måtte vært langt tydeligere hvis den skulle innebære at langvarig etatsopplæring – her inntil to og et halvt år – skulle medføre en tilsvarende lang prøvetid med redusert oppsigelsesvern. I lys av bestemmelsens forhistorie ville det vært enkelt å presisere i lovteksten at hele, eller deler av, etatsopplæringen skal regnes som prøvetid når oppsigelsesbestemmelsene skal anvendes. Etter utløpet av seks månedersperioden må oppsigelse skje på grunnlag av lovens § 9.
- (17) Subsidiært gjøres gjeldende at hvis prøvetiden er lengre enn 6 måneder, reguleres oppsigelsen av tjenestemannsloven § 8 nr. 2. Vilkårene for oppsigelse er da at A ikke kan tilpasse seg arbeidet eller ikke tilfredsstiller rimelige krav til dyktighet eller pålitelighet. Promillekjøringen innebærer ikke at disse vilkårene er tilfredsstilt. Man må vurdere det enkelte lovbrudd; som illustrasjon ville den promille A hadde på 0,47 vært tillatt før 1. januar 2001. Domstolene kan prøve forsvarligheten i arbeidsgivers vurdering av dette.
- (18) Hvis oppsigelsen likevel skal vurderes etter § 8 nr. 3, gjøres det gjeldende at heller ikke vilkårene etter denne bestemmelse er oppfylt. Oppsigelsen må relatere seg til den prøvetidsansattes forhold til opplæringen, og promillekjøring på fritiden har ingen slik sammenheng. Skal promillekjøringen likevel vurderes, må det skje i henhold til kriteriene i nr. 2, som ikke er tilfredsstilt. Oppsigelse etter nr. 3 kan dessuten først skje når opplæringen er ferdig.
- (19) Endelig gjør A gjeldende at oppsigelsen innebærer usaklig forskjellsbehandling: Tilsatte i tolletaten som har kjørt med promille, har ikke blitt oppsagt, men fått ordensstraff. Samme reaksjon har vært brukt mot aspiranter i fengselsvesenet som ble tatt for hasjrøyking og nasking.
- (20) A har nedlagt slik påstand:
- ”1. Lagmannsrettens dom pkt 1 og 2 stadfestes.
  2. A og eller det offentlige tilkjennes saksomkostninger for alle instanser med tillegg av lovens rente til betaling skjer.”
- (21) *Mitt syn på saken:*

- (22) Jeg finner grunn til først kort å beskrive den opplærings- og rekrutteringsordning A inngikk i som tollaspirant.
- (23) Tollaspiranter må gjennomgå tollvesenets etatsutdanning, som består av teori og praksis over to og et halvt år. Fast tilsetning skjer som følge av bestått etatsopplæring og tilfredsstillende tjenestuttaalelser. Gjennomført tollfaglig grunnutdanning er vilkår for tilsetning i stilling som etter arbeidsgivers avgjørelse krever tollfaglig kompetanse. Slike stillinger kunngjøres bare internt i Tollvesenet. Aspirantstilling er følgelig et vilkår for fast ansettelse i stillinger som krever tollfaglig kompetanse.
- (24) Av stillingsutlysningen fremgår at det ”vil bli lagt vekt på personlige egenskaper som god vurderings- og tilpasningsevne, evne til å arbeide selvstendig og evne til initiativ”, at ”plettfri vandelsattest må fremlegges ved tiltredelse” og at søkere som ikke har førerkort for motorvogn ”må forplikte seg til å skaffe dette for egen kostnad dersom Tollvesenet finner det nødvendig”. Tollvesenets instruks for organisasjon og saksbehandling mv. fastsetter i § 10-1 at ”[t]jenestemennene skal opptre høflig og behersket og skal utføre sine gjøremål korrekt og samvittighetsfullt. De skal så vel i som utenfor tjenesten, opptre slik at etatens tillit og omdømme ikke blir skadet.”
- (25) Tjenestemannsloven § 8 lyder:
- ”§ 8. Prøvetid.**
1. **I de første seks måneder er tjenestemannen tilsatt på prøve. Tilsettingsorganet kan bestemme at slik prøvetid også skal gjelde, selv om tjenestemannen går direkte over fra en annen statsstilling. I særlige tilfelle kan det avtales at prøvetid ikke skal gjelde. Under prøvetiden skal tjenestemannen gis nødvendig veiledning og vurdering av sitt arbeid. Tjenestemannen skal gjøres skriftlig kjent med prøvetidsreglene før tiltredelsen og skal bekrefte underretningen skriftlig.**
  2. **I prøvetiden kan tjenestemannen sies opp med tre ukers frist så fremt vedkommende ikke kan tilpasse seg arbeidet eller ikke tilfredsstillende rimelige krav til dyktighet eller pålitelighet. Når prøvetiden er ute, skal tjenestemannen gjøres kjent med om vedkommende ikke kan fortsette i tjenesten. I så fall sies tjenestemannen opp med tre ukers frist.**
  3. **Tjenestemann som er tilsatt med plikt til å gjennomgå en bestemt opplæring, skal sies opp med tre ukers frist, hvis opplæringen ikke er fullført på en tilfredsstillende måte. Ved reglement kan det i særlige tilfelle fastsettes lengre oppsigelsesfrist. Ved reglement kan videre fastsettes på hvilken måte og etter hvilke kriterier det skal avgjøres om opplæringen er tilfredsstillende fullført eller ikke.”**
- (26) Oppsigelsen fant sted 7 måneder etter ansettelsen som tollaspirant, og A gjør prinsipalt gjeldende at oppsigelse derfor ikke kan hjemles i tjenestemannsloven § 8. Jeg er ikke enig i det. Den alminnelige regel om oppsigelse i prøvetid forutsetter riktignok at prøvetiden ikke har varighet ut over 6 måneder, jf. nr. 1. Ordlyden i nr. 3 første setning taler imidlertid for at denne tidsbegrensningen av prøvetiden ikke gjelder når den tilsatte har ”plikt til å gjennomgå en bestemt opplæring”. Forarbeidene til bestemmelsen viser klart at dette også er meningen. Etter å ha nevnt forskjellige ordninger med etatsopplæring, uttaler således departementet i kommentarene til forslaget til § 8 i tjenestemannsloven, jf. Ot.prp. nr. 72 (1981-82) side 21, at ”[d]en vanlige prøvetidsordning passer ikke her. Forskriftene til [den da gjeldende] tjenestemannsloven fastsetter i § 4 at elever og

aspiranter ved etatskolene er tilsatt på prøve inntil opplæringen er avsluttet. *Departementet* finner det prinsipielt mindre heldig at disse regler ikke står mer direkte i loven." I den nevnte forskrift fremgikk det for øvrig at prøvetiden for slike aspiranter "skal dog ikke være kortere enn 6 måneder".

- (27) Selv om lovteksten nok kunne ha uttrykt seg mer eksplisitt om dette spørsmålet, finner jeg det utvilsomt at tjenestemannsloven § 8 nr. 3 hjemler oppsigelse av aspiranter under obligatorisk etatsopplæring ut over 6 måneder etter tilsetting. Jeg tilføyer at As arbeidsavtale fastsetter at han tilsettes som "Tollaspirant", og at "[f]or tollaspiranter gjelder en prøvetid utover 6 måneder, jf. Tjenestemannsloven § 8 pkt. 3."
- (28) Bestemmelsen knytter oppsigelsesgrunnene til at "opplæringen ikke er fullført". Isolert sett kunne dette – slik A har påberopt – leses slik at oppsigelse ikke kan skje under utdannelsen, men først når den er fullført. Selv om lovteksten også på dette punkt nok er mindre klar enn man kunne vente i lys av den drøftelse den bygger på, viser nettopp denne forhistorien at en slik begrensning ikke er tilsiktet. Dessuten må formålet med å gjøre opplæringsperioden til prøvetid være at det skal foretas en løpende vurdering av aspirantens skikkethet gjennom hele perioden. Avdekkes det her grunnlag for oppsigelse, fremstår det som ubegrunnet og uhensiktsmessig om arbeidsgiver skulle måtte vente med oppsigelsen til opplæringen er avsluttet.
- (29) Jeg går så over til spørsmålet om hvorvidt oppsigelsen av A kan forankres i tjenestemannsloven § 8 nr. 3.
- (30) Vilkåret for oppsigelse etter denne bestemmelse er at "opplæringen ikke er fullført på en tilfredsstillende måte". Om dette sier departementet i proposisjonen, jf. Ot.prp. nr. 72 (1981-82) side 21:

**"Ikke få av etatsopplæringene har regelrette eksamener, hvor kandidatene vurderes på samme måte som ved en annen vanlig eksamen. I tillegg vil man i enkelte tilfelle innhente vurderinger av vedkommendes skikkethet under opplæringens praksisperiode. For mange opplæringsordninger er ikke bare de boklige kunnskaper av betydning, men også vedkommendes praktiske anlegg og holdning. Det er tilstrekkelig å minne om de krav som stilles til befal i forsvaret, politiets, lensmannsetatens og fengselsvesenets tjenestemenn. Det er vanskelig å sammenfatte alle de vurderingsordninger det her er tale om, i en enkel lovtekst."**

- (31) Jeg legger etter dette til grunn at kriteriet i § 8 nr. 3 ikke begrenser seg til forhold direkte tilknyttet opplæringen, men at det også kan være relevant å ta i betraktning omstendigheter for øvrig som er egnet til å vise om aspiranten er skikket til å gjøre tjeneste i etaten.
- (32) Det sentrale tilsettingsråd skriver i sin begrunnelse for å opprettholde oppsigelsesvedtaket blant annet følgende:

**"Rådets medlemmer opplevde at A ga et ærlig inntrykk og at han virket synlig preget av sakens alvorlige karakter. Flertallet av rådets medlemmer finner likevel at A, gjennom sin faktiske handlemåte den 09.10.2005 og de holdninger han gir uttrykk for i sin muntlige forklaring, viser at han ikke har de nødvendige holdninger og den vurderingsevne som skal til for å være fullt ut skikket for oppgaven som tolltjenestemann."**

- (33) Denne vurderingen bygger særlig på følgende redegjørelse i rådets vedtak:

**”Rådets representanter stilte flere spørsmål for å få belyst om A har de holdninger/vurderingsevne som er nødvendig for tjenesten i etaten. A opplyste at han satte seg i bilen sammen med sin venninne, og at hun også hadde drukket alkohol. Han mente strekningen han kjørte ikke var 2 km som angitt, men betydelig kortere. Han ventet ikke med å flytte bilen til venninnen, som skulle hente han, kom. Dette fordi han ikke følte seg beruset. Han opplyste at han, på det tidspunkt hendelsen skjedde, trodde promillegrensen var 0,50. A fikk spørsmål om hvorfor han ikke kjørte helt hjem hvis han trodde grensen var 0,50. Han svarte at han visste at han hadde drukket alkohol og ville derfor ikke ta en slik sjanse.”**

- (34) Det fremgår av dette at vedtaket bygger på det faktiske forhold at A promillekjørte i aspiranttiden, men også på hans opptreden i tilknytning til promillekjøringen. Rådets vedtak er således begrunnet i en samlet vurdering av As handlemåte, herunder de holdninger og vurderinger han ga uttrykk for i sin muntlige forklaring for rådet, ikke bare selve promillekjøringen. På den annen side er forhold uten noen tilknytning til promillekjøringen ikke trukket inn i begrunnelsen for vedtaket.
- (35) De faktiske forhold vedtaket således bygger på og de holdninger det vises til, må Høyesterett bygge på. De er etter min mening etter sin art egnet til å kaste lys over As skikkethet som tolltjenestemann. Det må derfor være adgang til å legge vekt på dem i en oppsigelse etter tjenestemannsloven § 8 nr. 3.
- (36) Hvorvidt relevante forhold kan begrunne oppsigelse i prøvetiden, og hvorvidt de i tilfelle bør lede til oppsigelse, beror i første rekke på arbeidsgivers vurdering av den ansattes egnethet for arbeidet. Det er alminnelig antatt at domstolene skal være tilbakeholdne i sin prøving i oppsigelsessaker. Vurderingen av en ansatts egnethet for stillingen er i stor grad et arbeidsfaglig spørsmål som ligger til arbeidsgiver. I det forslag til endringer i arbeidsmiljøloven (av 1977) som ble lov nr. 2/1995 – der det bl.a. ble gitt nye regler i § 63 om oppsigelse i prøvetid – uttaler således departementet i Ot.prp. nr. 50 (1993-94) på side 164:
- ”Departementet ser det som viktig å understreke gjeldende rett om at domstolene skal være svært tilbakeholdne med å etterprøve arbeidsgivers skjønnsmessige vurdering av hvordan arbeidstaker fungerer i stillingen, så lenge det faktum som oppsigelsen bygger på må anses bevist og relevant.”**
- (37) Denne uttalelsen fikk prinsipiell tilslutning i dommen inntatt i Rt 2003 side 1071, avsnitt 30. Saken gjaldt oppsigelse i prøvetiden i et privat arbeidsforhold. Under forberedelsen av tjenestemannsloven av 1977 forutsatte Stortingets administrasjonskomité at ”offentlige tjenestemenn ikke skal ha dårligere [oppsigelses]vern enn arbeidstakere som dekkes av arbeidsmiljøloven”, jf. Innst. O. nr. 85 (1976-77) side 8. Selv om uttalelsen primært gjelder de materielle oppsigelsesvilkår, må den som utgangspunkt også være dekkende for omfanget av prøvelsesretten. I vår sak er det tale om prøvetid i forbindelse med en aspirantperiode hvor vedkommende er undergitt særskilt etatsopplæring. I slike tilfeller vil etaten gjerne stille generelle krav til aspirantens skikkethet, og dette må – slik jeg kommer tilbake til – få betydning ved domstolsprøvingen av oppsigelsen.
- (38) I utlysningen av den aspirantstilling A fikk, kreves fremlagt ”plettfri vandelsattest” og det angis at ”[d]et vil bli lagt vekt på personlige egenskaper som god vurderings- og tilpassingsevne, evne til å arbeide selvstendig og evne til initiativ.” I hans arbeidsavtale er inntatt følgende:

**”Tjenestemenn skal opptre høflig og behersket og skal utføre sine gjøremål korrekt og samvittighetsfullt. De skal så vel i som utenfor tjenesten, opptre slik at etatens tillit og omdømme ikke blir skadet, [...]”**

- (39) Dette tilkjennegir at det stilles krav til aspirantens alminnelig opptreden, og at dette vektlegges både ved og etter ansettelse. Det har tollvesenet selvsagt anledning til å gjøre, og det må også gjenspeiles i hvilke vurderinger det er adgang til å foreta ved en senere oppsigelse og hvilken vekt de kan tillegges.
- (40) Kjernen i tilsettingsrådets begrunnelse for oppsigelsen er at As handlemåte viser at han ”ikke har de nødvendige holdninger og den vurderingsevne som skal til for å være fullt ut skikket for oppgaven som tolltjenestemann”. Hvilke holdninger og hvilken vurderingsevne det her siktes til er generelt angitt i utlysningen, ansettelsesavtalen og i tollvesenets reglement, som avtalen viser til, og det illustreres ved eksempler som brukes i etatsopplæringen.
- (41) Som utgangspunkt må det tilligge en etat å bestemme hvilke vandelsmessige krav den vil stille til sine ansatte, og for såvidt hvilket nivå den vil strebe mot. Bare i særlige tilfeller kan det være aktuelt for domstolene å sette til side et slikt krav, og det er åpenbart ikke situasjonen her. Når skjønnen over hvorvidt ”opplæringen er gjennomført på en tilfredsstillende måte” nærmere presiseres til hvorvidt kravet til ”holdninger” og ”vurderingsevne” er tilfredsstilt, gjelder skjønnen forhold som arbeidsgiver neppe har vesentlig bedre forutsetninger for å vurdere enn en domstol. I et slikt tilfelle må domstolene kunne prøve hvorvidt skjønnen fremstår som forsvarlig ut fra bredere samfunnsmessige oppfatninger, men med respekt for de holdepunkter som følger av den generelle ordning etaten har etablert for å sikre seg at dens ansatte er skikket for tjenesten.
- (42) Det er ikke for meg nødvendig å prøve å angi den nærmere grense for prøvingsintensiteten i det foreliggende tilfelle. På grunnlag av de momenter jeg har nevnt, finner jeg det klart at det skjønn som ligger til grunn for tilsettingsrådets vedtak bygger på hensyn det er adgang til å ta, og at skjønnen har en tilstrekkelig bredde og ikke fremstår som uforsvarlig eller uforholdsmessig. Det er på det rene at A ikke hadde blitt opptatt som aspirant dersom promillekjøringen hadde funnet sted før ansettelsen. På denne bakgrunn fremstår oppsigelsen som saklig. Jeg nevner i denne forbindelse at det har betydning at det er tale om en aspirant som på oppsigelsestidspunktet bare hadde vært ansatt i 7 måneder.
- (43) A har anført at selv om oppsigelsesvedtaket ellers skulle være holdbart, må det settes til side fordi det er uttrykk for usaklig forskjellsbehandling. Til støtte for dette er det, foruten eksempler brukt i etatsopplæringen, påberopt saker fra Tollvesenet og fengselsvesenet. Jeg finner det klart at denne anførselen ikke kan føre frem. De eksempler hvor Tollvesenet har benyttet ordensstraff ved promillekjøring gjaldt fast ansatte tolltjenestemenn som nyter et sterkere stillingsvern etter tjenestemannsloven § 9. Disse tilfeller står derfor i en annen stilling enn denne saken. De saker som er påberopt fra andre etater er til dels dårlig opplyst og synes å avvike fra det foreliggende tilfelle på flere relevante punkter. Det avgjørende må imidlertid være at de forskjellige etatenes praksis på dette felt ikke kan være bindende for andre etaters – her Tollvesenets – praksis.
- (44) Jeg er etter dette kommet til at oppsigelsesvedtaket ikke kan settes til side som ugyldig, og at anken derfor fører frem.

- (45) Staten har krevd å bli tilkjent saksomkostninger for Høyesterett. A vant det påankede spørsmål i begge de foregående instanser, men ble ikke tilkjent omkostninger. Selv om resultatet i ankesaken ikke har vært tvilsomt, har saken reist spørsmål om både lovtolkning og rekkevidden av domstolsprøvningen av statlige etaters oppsigelsesvedtak som staten hadde behov for avklaring av. Under disse omstendigheter mener jeg at omkostninger ikke bør tilkjennes for Høyesterett.
- (46) Jeg stemmer for denne

## D O M :

1. Staten v/Finansdepartementet frifinnes så langt lagmannsrettens dom er påanket.
2. Saksomkostninger for Høyesterett tilkjennes ikke.

- (47) Dommer **Bruzelius:** Jeg er i det vesentlige og i resultatet enig med førstvoterende.
- (48) Dommer **Tjomsland:** Likeså.
- (49) Dommer **Flock:** Likeså.
- (50) Justitiarius **Schei:** Likeså.
- (51) Etter stemmegivningen avsa Høyesterett denne

## D O M :

1. Staten v/Finansdepartementet frifinnes så langt lagmannsrettens dom er påanket.
2. Saksomkostninger for Høyesterett tilkjennes ikke.

Riktig utskrift bekreftes: