



NORGES HØYESTERETT

Den 19. november 2009 avsa Høyesterett dom i

HR-2009-02181-A, (sak nr. 2009/5), sivil sak, anke over dom,

A

B

(advokat Christian S. Mathiassen)

mot

X kommune

(Kommuneadvokaten i X
v/advokat Roald Hopsnes – til prøve)

STEMMEGIVNING :

- (1) Dommer **Skoghøy**: Saken gjelder arbeidsgivers styringsrett og tolking av arbeidsavtaler. Spørsmålet er om den rett arbeidsgiveren i henhold til styringsretten har til å bestemme plasseringen av den daglige arbeidstid, er blitt begrenset ved bestemmelser i individuelle arbeidsavtaler.
- (2) A og B, som var ferdige med sykepleierutdannelsen våren 2002, ble i juni 2002 ansatt som sykepleiere i X kommunes hjemmesykepleie. Mens de var under utdanning, hadde de vært ansatt i kommunen som hjelpepleiere. Da dette best lot seg kombinere med sykepleierutdannelsen, hadde de mens de var ansatt som hjelpepleiere, arbeidet kveldsvakter.
- (3) Ansettelsen som sykepleiere skjedde etter forutgående søknader. I søknadene hadde A og B opplyst at de ønsket "seinvakt". Begge ble tilbudt ansettelse som sykepleiere i brev 3. juni 2002. Tilbudsbrevet til A har for så vidt gjelder de spørsmål som er relevante for saken, dette innhold:

**"VEDR. FAST ANSETTELSE I 80 % STILLING SOM OFF. GODKJENT
SYKEPLEIER V/XHUS BYDEL.**

Vi har gleden av å kunne tilby deg en fast 80 % stilling med turnus 2 hver helg i Xhus Bydel p.t. v/Y, seinvakt.

Ansettelsen er foretatt på de til enhver tid gjeldende vilkår for arbeidstakere i X Kommune i henhold til personalreglementet.”

- (4) B ble tilbudt ”en fast 80 % stilling med turnus 3 hver helg i Xhus Bydel p.t. v/Z, seinvakt”. For øvrig er tilbudsbrevene likelydende.
- (5) Begge aksepterte ansettelsestilbudet 10. juni 2002. A tilføyde i sin aksept at hun fra høsten 2002 ønsket å arbeide hver 3. helg.
- (6) I 2006 fremsatte kommunen ønske om å endre turnusordningen slik at ingen av sykepleierne bare skulle arbeide kveldsvakter. Dette ble først drøftet på et møte 4. april 2006 mellom arbeidsgiver, tillitsvalgte og de sykepleierne som bare arbeidet kveldsvakter. Etter møtet utarbeidet kommunen en vaktplan hvor også A og B ble satt opp med dagvakter, men i mindre omfang enn det stillingsprosenten skulle tilsi. A og B protesterte mot den nye vaktplanen, og den ble derfor ikke satt i kraft overfor dem.
- (7) Etter at det var holdt nye drøftelsesmøter med de tillitsvalgte, sendte kommunen 20. oktober 2006 brev til A med varsel om endring av vaktplanen. I brevet heter det blant annet:

”Æ hjemmesykepleie har som kjent gjennomgått strukturen på organisering av aftenvaktene og ansvarsvaktene. For å tilnærme ordningen lik andre hjemmesykepleiesoner i X kommune har soneledelsen sagt opp gjeldende turnus og inngått drøftelser med tillitsvalgte og blitt enige om en ny turnus.

Dette medfører at du vil få endringer i din arbeidstid og du varsles herved om dette. Vi viser til vedlagte turnus som vil bli iverksatt 13.11.06.”

- (8) B fikk tilsvarende varsel i brev 23. oktober 2006, men da hun på grunn av sykdom hadde fått tilrettelagt arbeid med kveldsvakter, ble det i brevet til henne sagt at ”endringen vil skje etter 3 mnd. og gjøres gjeldende fra 26.02.07”.
- (9) Disse varselbrevene ble besvart i brev av 5. november 2006 fra A og B til X kommune v/soneleder C. Under henvisning til arbeidskontraktene blir det i dette brevet blant annet uttalt:

”Er du/arbeidsgiver kjent med at vi har individuelt utformede arbeidskontrakter, nettopp fordi spørsmålet om arbeidstid var så sentralt for oss? Føler ikke du/arbeidsgiver dere bundet av denne avtalen? Hvis så hvorfor ikke?”

- (10) Norsk Sykepleierforbund krevde i januar 2007 forhandlinger, og det ble deretter avholdt flere forhandlingsmøter. Det kom imidlertid ikke til enighet. Etter at forbundet i brev 15. mars 2007 til X kommune hadde meddelt at det frafalt saken, ble A og B pålagt å tiltre den nye turnusen.
- (11) Da den nye turnusen trådte i kraft i april 2007, var B langtidssykmeldt, slik at den nye vaktordningen på det tidspunkt ikke var aktuell for henne. A arbeidet én dagvakt før hun tok ferie for å kunne forberede seg til eksamener. I samtaler med arbeidsgiveren krevde hun å få arbeide bare senvakter frem til tvisten ble løst.

- (12) Den 3. mai 2007 reiste A og B søksmål mot X kommune med krav om at de var ansatt i turnus med senvakter, og at endringene i arbeidsavtalene var ugyldige. De krevde også erstatning. Seks uker senere aksepterte kommunen at A skulle få arbeide bare senvakter til tvisten var løst.
- (13) Bergen tingrett, som i medhold av arbeidsmiljøloven § 17-7 var satt med to fagkyndige meddommere, avsa 14. desember 2007 dom med denne domsslutning:
- ”1. **A er ansatt i turnus med seinvakt.**
 2. **B er ansatt i turnus med seinvakt.**
 3. **X Kommune dømmes til å betale erstatning til A for påløpte kostnader med kr. 3.000 – tretusen kroner – og erstatning for annen skade med kr. 30.000 – trettitusen kroner – innen to uker.**
 4. **X Kommune dømmes til å betale erstatning til B for annen skade med kr. 20.000 – tjuetusen kroner – innen to uker.”**
 5. **X Kommune dømmes til å betale As og Bs saksomkostninger med kr. 115.075 – etthundreogfemtusenogsyttifem kroner – innen to uker.”**
- (14) Dommen er avsagt under dissens, idet én av meddommerne stemte for at kommunen ble frifunnet.
- (15) X kommune anket dommen til Gulating lagmannsrett. Lagmannsretten, som også i medhold av arbeidsmiljøloven § 17-7 var satt med to fagkyndige meddommere, avsa 21. oktober 2008 under dissens (3 mot 2) dom med denne domsslutning:
- ”1. **X kommune frifinnes.**
 2. **Hver av partene bærer egne saksomkostninger for tingretten og lagmannsretten.”**
- (16) Flertallet bestod av to fagdommere og én meddommer, mens mindretallet bestod av én fagdommer og én meddommer.
- (17) A og B har påanket lagmannsrettens dom til Høyesterett. Anken rettet seg mot lagmannsrettens rettsanvendelse, bevisbedømmelse og saksbehandling – mangelfulle domsgrunner. Ved Høyesteretts ankeutvalgs beslutning 13. januar 2009 ble anken tillatt fremmet med unntak for anførselen om saksbehandlingsfeil.
- (18) Det er for Høyesterett fremlagt skriftlige forklaringer av A og B og tre vitner. Alle møtte og avgav forklaringer for lagmannsretten.
- (19) Under behandlingen for Høyesterett er det fremlagt en del nye dokumenter, og de ankende parter har også som nytt påstandsgrunnlag påberopt at kommunen i møte 14. august 2006 aksepterte at de ankende parter arbeidstid bare kunne endres ved endringsoppsigelse.
- (20) De ankende parter, A og B, har i korte trekk anført:

- (21) Arbeidsgivers styringsrett viker for bestemmelser i individuelle arbeidsavtaler. Det er i de arbeidsavtaler som er inngått i denne saken, avtalt at de ankende parter skal arbeide "seinvakt". Uttrykket "p.t." i tilbudsbrevene knytter seg til arbeidsstedet, og ikke til "seinvakt". Personal- og arbeidsreglementet for X kommune punkt 20.1.1 bestemmer at arbeidstiden skal være i samsvar med de individuelle arbeidsavtalene. Arbeidsgivers styringsrett er en "restrett", og når det i reglementet er vist til de individuelle arbeidsavtalene, og disse inneholder bestemmelser om arbeidstiden, er styringsretten tilsvarende begrenset.
- (22) Selv om arbeidsavtalene ikke skulle bli oppfattet slik at de begrenser styringsretten, kan arbeidsgiveren uansett ikke i medhold av styringsretten endre arbeidstiden fra kveldsvakter til også å omfatte dagvakter, idet arbeidstidens plassering i døgnet er et særpreg ved arbeidet. Endring fra kveldsvakter til en ordning som også omfatter dagvakter, medfører en vesentlig endring av arbeidsforholdet, og en slik endring av arbeidsforholdet faller utenfor det som kan gjennomføres i medhold av styringsretten.
- (23) Atter subsidiært anføres at X kommune i møte 14. august 2006 aksepterte at de ankende parters arbeidstid bare kunne endres ved endringsoppsigelse. Ved den erklæring kommunen gav i dette møtet, har kommunen forpliktet seg til kun å endre de ankende parters arbeidstid ved endringsoppsigelse.
- (24) A har hatt et økonomisk tap på kr 3 000, og kommunen har erkjent ansvar for dette. I tillegg har de ankende parter krav på erstatning for ikke-økonomisk tap fordi kommunen har opptrådt klanderverdig ved at den har forsøkt å endre arbeidsforholdet uten å gå frem etter arbeidsmiljølovens regler om oppsigelse, jf. arbeidsmiljøloven § 15-12 andre ledd. Den ikke-økonomiske erstatning må utmåles skjønnsmessig. Tingretten har gitt A kr 30 000 og B kr 20 000. Under henvisning til den begrunnelse tingretten har gitt, krever de ankende parter disse beløpene.
- (25) A og B har nedlagt slik påstand:
- "1. Bergen tingretts dom avsagt 14.12.2007 stadfestes.**
 - 2. X kommune dømmes til innen to uker fra dommens forkynning å betale As og Bs saksomkostninger for alle retter med tillegg av renter fra forfall til betaling finner sted."**
- (26) Ankemotparten, X kommune, har i korte trekk anført:
- (27) Hovedproblemstillingene i saken er i hvilken grad arbeidsgivers styringsrett er innskrenket av ansettelsesavtalene mellom X kommune og de ankende parter, og om kommunen i forhandlingsmøte 14. august 2006 fraskrev seg retten til å bruke styringsretten til å beordre de ankende parter til å gå dagvakter.
- (28) De tilbudsbrev som de ankende parter har akseptert, må forstås slik at "p.t." også henviser til "seinvakt". Dersom en avtale er uklar, må den tolkes på bakgrunn av bakgrunnsretten. Det følger både av hovedtariffavtalen og den alminnelige ulovfestede styringsrett at arbeidsgiveren kan bestemme plasseringen av arbeidstiden. En innskrenkning av styringsretten for et så vesentlig punkt som arbeidstiden for en arbeidsplass med helkontinuerlig drift, ville ha vært helt ekstraordinært, og de ankende parter hadde ikke i den foreliggende situasjon grunnlag for å forstå kommunens tilbudsbrev som en vilje til

dette. Etter at kommunen tok opp spørsmålet om å endre vaktordningen, gikk det lang tid før de ankende parter gjorde gjeldende at arbeidsavtalene inneholdt begrensninger. De ”begivenhetsnære” bevis peker således i retning av at de ikke har forstått avtalene på denne måten.

- (29) Selv om tilbudsbrevene skulle bli oppfattet slik at ”p.t.” ikke viser til arbeidstiden, kan arbeidsgiveren i kraft av styringsretten pålegge de ankende parter turnus med dagvakter, da ikke alt som står i en ansettelsesavtale, begrenser styringsretten. Ved vurderingen av hvilke endringer arbeidsgiveren kan gjøre i kraft av styringsretten, må det blant annet legges vekt på samfunnsutviklingen, jf. Rt. 2000 side 1602 (Nøkk-dommen). Bakgrunnen for omleggingen av vaktordningen var behov for mer kontinuitet og kontakt mellom dag- og kveldsvakter. Det er vanskelig for en sykepleier som bare går kveldsvakter, å ha primærkontakt oppgaver overfor brukerne. Kommunen har et stort behov for å fordele de ulike oppgavene innenfor hjemmesykepleien på sykepleierne, og dersom de som går kveldsvakter, også har dagvakter, vil det dessuten være lettere å følge opp de funn sykepleierne måtte gjøre. De ulemper som de ankende parter får som følge av endret arbeidstid, er ikke større enn det som er vanlig i ordinære arbeidsforhold.
- (30) Etter kommunens syn er det ikke grunnlag for å tolke protokollen fra forhandlingsmøtet 14. august 2006 som en rettsstiftende akt. Forhandlingene ble ført med Norsk Sykepleierforbund, og forbundet hadde ikke fullmakt til å inngå avtaler på de ankende parters vegne. Etter det de ankende parter har opplyst, fikk de først kjennskap til referatet 13. mars 2009, og de kan da uansett ikke bygge noen rett på dette referatet, da de på dette tidspunkt var fullt på det rene med at kommunen mente å ha adgang til å endre vaktordningen. Dersom man ser på referatet som et tredjepersonsløfte overfor Sykepleierforbundet, er dette bortfalt ved at forbundet i brev 15. mars 2007 til kommunen frafalt saken.
- (31) For det tilfelle at Høyesterett skulle komme til at X kommune ikke har adgang til å endre vaktordningen på annen måte enn ved endringsoppsigelse, erkjenner kommunen erstatningsplikt overfor A for de kr 3 000 hun har hatt i økonomisk tap. B har derimot ikke hatt noe økonomisk tap. Etter kommunens oppfatning finnes det ikke grunnlag for å pålegge den å betale erstatning til de ankende parter for ikke-økonomisk tap.
- (32) X kommune har nedlagt slik påstand:
- ”1. Anken forkastes.
2. Hver av partene bærer sine sakskostnader.”
- (33) *Mitt syn på saken*
- (34) Jeg er kommet til at anken må tas til følge.
- (35) Arbeidsgiveren har i henhold til arbeidsgivers styringsrett rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, jf. Rt. 2000 side 1602 (Nøkk-dommen) og Rt. 2008 side 856 (Theatercafé-dommen). Innenfor de rammer som følger av lovgivningen, tariffavtaler og det individuelle arbeidsforhold, hører det under styringsretten blant annet å treffe bestemmelser om plasseringen av den daglige arbeidstid.

- (36) Etter hovedtariffavtalen mellom Kommunenes Sentralforbund og arbeidstakerorganisasjonene for tariffperioden 1. mai 2006–30. april 2008 § 4 punkt 4.5 skal "[a]rbeidstidens inndeling, herunder eventuell innføring av fleksibel arbeidstid, fastsettes etter drøftinger med vedkommende organisasjons tillitsvalgte uavhengig av eldre lokale avtaler om arbeidstidens inndeling". I de individuelle arbeidsavtalene som A og B har inngått med X kommune, er det vist til kommunens personalreglement. Etter personal- og arbeidsreglementet for X kommune punkt 20.1.1 skal arbeidstakernes "arbeidstid og hviletid ... være i samsvar med den individuelle arbeidsavtalen og med bestemmelser i lover og tariffavtaler".
- (37) Etter arbeidsmiljøloven av 2005 § 14-6 første ledd bokstav j skal arbeidsavtalen blant annet inneholde "opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet, herunder ... lengde og plassering av den avtalte daglige og ukentlige arbeidstid". Loven ble med visse unntak og presiseringer satt i kraft 1. januar 2006, se kgl.res. 17. juni 2005 nr. 609. Den tidligere arbeidsmiljølov av 1977 § 55 C bokstav i bestemte at arbeidsavtalen blant annet "minst" skulle "omfatte ... den normale daglige eller ukentlige arbeidstid".
- (38) De krav som arbeidsmiljøloven stiller til innholdet av arbeidsavtaler, skal fylle arbeidstakers behov for informasjon om arbeidsvilkårene. Arbeidsgiveren kan ved bestemmelser i individuelle arbeidsavtaler vedta begrensninger i arbeidsgivers styringsrett. Dersom arbeidsgiveren ikke særskilt har påtatt seg en slik forpliktelse, vil spørsmålet om en bestemmelse om arbeidsvilkår i individuelle arbeidsavtaler begrenser styringsretten, bero på en nærmere vurdering. Ikke enhver avtalebestemmelse om arbeidsvilkår begrenser styringsretten, jf. NOU 2004: 5 Arbeidslivslovutvalget, side 271 og Jan Fougner og Lars Holo, Arbeidsmiljøloven – kommentarutgave, 2006, side 643.
- (39) I As arbeidsavtale er det fastsatt at hun skal arbeide "p.t. v/Y, seinvakt", mens det i Bs arbeidsavtale står at hun skal arbeide "p.t. v/Z, seinvakt". Det er omtvistet hvorvidt "p.t." bare refererer seg til arbeidsstedet, eller om det også omfatter "seinvakt". Etter min oppfatning er det språklig mest naturlig å oppfatte "p.t." slik at det bare knytter seg til arbeidsstedet. Det avgjørende er imidlertid at denne tolkning passer best med de opplysninger som foreligger om avtaleinngåelsen. Både A og B hadde i arbeidssøknadene oppgitt at de ønsket "seinvakt", og etter det som er opplyst, fremholdt de under avtaleforhandlingene dette som meget viktig for dem. Riktignok finner jeg etter bevisførselen å måtte legge til grunn at kommunens representant under forhandlingene hadde nevnt at A og B på sikt måtte påregne å gå noen dagvakter. Det ble imidlertid ikke sagt noe om hvordan en slik endring eventuelt skulle gjennomføres. Det er kommunen som er den profesjonelle part i avtaleforholdet, og dersom det var viktig for kommunen å sikre at vaktordningen skulle kunne endres uten oppsigelse, var det kommunen som hadde sterkest oppfordring til å sørge for at dette ble klargjort.
- (40) Kommunen har til støtte for sin avtaleforståelse blant annet hevdet at det etter at spørsmålet om endring av vaktordningen ble tatt opp, gikk lang tid før A og B påberopte at de hadde avtalefestet en ordning med kveldsvakter. Jeg kan imidlertid ikke se at den tid som gikk før avtalen ble påberopt, taler mot de ankende parters avtaleforståelse. Spørsmålet om endring av vaktordningen ble første gang drøftet på et møte 4. april 2006. Det finnes ingen dokumentasjon for at avtalebestemmelsen om "seinvakt" eksplisitt ble påberopt før i brev av 5. november 2006. Men dette må ses i sammenheng med at partene

var i forhandlinger, og at det først var i brev 23. oktober 2006 at kommunen ensidig varslet endring av vaktplanen.

(41) Som det fremgår av det jeg har sagt, vil imidlertid ikke enhver avtalebestemmelse om arbeidstid begrense arbeidsgivers styringsrett. Dersom ikke arbeidsgiveren har gitt særskilt avkall på styringsretten, må arbeidsgiveren i kraft av styringsretten innenfor de rammer som følger av lovgivning og tariffavtaler, kunne endre avtalebestemmelser som ikke særpreger, definerer eller fremstår som vesentlige for arbeidsforholdet. I Rt. 2000 side 1602 (Nøkk-dommen), som gjaldt hvilke arbeidsoppgaver arbeidstakerne kunne pålegges, er det fremholdt at det ved fastleggelsen av grensene for styringsretten blant annet må legges vekt på stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen. Disse momenter vil – i større eller mindre grad – også være relevante ved fastleggelsen av grensene for styringsretten i forhold til andre spørsmål, se Rt. 2008 side 856 (Theatercafé-dommen) avsnitt 35.

(42) I vår sak er det avtalt ”seinvakt”. Det å endre en slik avtale til også å omfatte dagvakter, vil etter min mening være en så vesentlig endring av arbeidsforholdet at den normalt ikke kan gjennomføres i kraft av styringsretten. Dette er i samsvar med den oppfatning som er lagt til grunn av Arbeidslivslovutvalget i NOU 2004: 5, side 271, hvor det blant annet blir uttalt:

”Utvalget mener at et krav om en nærmere beskrivelse av den gjeldende arbeidstidsordningen vil skape mer ryddighet og oversiktighet i arbeidsforholdet.

Vesentlige endringer i arbeidstidsordningen som ikke kommer klart til uttrykk i en avtale, kan arbeidsgiver bare gjennomføre dersom det oppnås enighet eller vilkårene for oppsigelse er tilstede. En vesentlig endring i plasseringen av den daglige arbeidstid for eksempel fra dagarbeid til nattarbeid, vil normalt ligge utenfor arbeidsgivers styringsrett.”

(43) Det fremgår av Nøkk-dommen at det ved fastleggelsen av rammen for arbeidsforholdet blant annet må legges vekt på samfunnsutviklingen. Kommunen har under henvisning til denne uttalelse med styrke påberopt at det er et saklig behov for å legge om vaktordningen slik at hjemmesykepleierne inngår i en turnus som omfatter både dag- og kveldsvakter. Dette har jeg gjort nærmere rede for under gjengivelsen av kommunens anførsler. Jeg kan imidlertid ikke se at de behov kommunen har vist til, er tilstrekkelig tungtveiende til å endre et så særpreget element i arbeidsforholdet som avtale om ”seinvakt”. Avtalene ble inngått i 2002, og det har ikke funnet sted noen vesentlige samfunnsmessige endringer siden den gang som skulle tilsi at den vaktordning som er avtalt, kan endres på annen måte enn ved endringsoppsigelse.

(44) Min konklusjon blir etter dette at A og B ikke i kraft av arbeidsgivers styringsrett kan pålegges en turnusordning som omfatter dagvakter. Det blir da ikke nødvendig for meg å gå inn på hvorvidt kommunen i møtet 14. august 2006 forpliktet seg til ikke å endre de ankende parters arbeidstid på annen måte enn ved oppsigelse.

(45) For det tilfelle at Høyesterett skulle komme til at X kommune ikke kan endre vaktordningen i kraft av styringsretten, har kommunen akseptert å måtte betale A kr 3 000 i erstatning for økonomisk tap. Tingretten har på grunnlag av arbeidsmiljøloven § 15-12 andre ledd i tillegg dømt kommunen å betale kr 30 000 i erstatning for ikke-økonomisk tap til A og kr 20 000 i ikke-økonomisk tap til B.

(46) Arbeidsmiljøloven § 15-12 andre ledd bestemmer:

”Arbeidstaker kan kreve erstatning dersom oppsigelsen er i strid med §§ 15-6 til 15-11. Erstatningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgivers og arbeidstakers forhold og omstendighetene for øvrig.”

(47) Som det fremgår av det jeg har sagt, kan den avtalte ordning med kveldsvakter ikke endres på annen måte enn ved endringsoppsigelse, som må gjennomføres i samsvar med arbeidsmiljølovens oppsigelsesregler. Etter mitt syn kan kommunen klandres for ikke å ha gått frem på denne måten. De ankende parter kan derimot ikke bebreides for sin opptreden i konflikten, og saken har vært en stor belastning for dem. Jeg er enig med tingretten i at det er grunnlag for å tilkjenne de ankende parter erstatning for ikke-økonomisk tap, og når det gjelder utmålingen, slutter jeg meg til den begrunnelse tingretten har gitt.

(48) Etter det resultat jeg er kommet til, har de ankende parter fått fullt medhold. Ved tingrettens dom ble kommunen pålagt å betale saksomkostninger for tingretten. Denne avgjørelse er jeg enig i. I samsvar med hovedregelen i tvisteloven § 20-2 må kommunen dømmes til også å betale saksomkostnader for lagmannsretten og Høyesterett.

(49) De ankende parter har i tillegg til advokatsalærer, merverdiavgift og utlegg krevd dekning for behandlingsgebyrer for domstolene og renter av saksomkostnadene for alle retter fra forfall til betaling finner sted. Etter rettsgebyrloven § 10 første ledd nr. 10 skal det ikke betales gebyr eller for meddommere i sak mot arbeidsgiver, når saken gjelder tjeneste- eller arbeidsforhold og reises av arbeidstaker. Dette gjelder også ved anke. Når det gjelder renter av saksomkostnadene, følger det av tvangsfullbyrdelsesloven § 4-1 tredje ledd at de ankende parter – uten at det trenger å være særskilt fastsatt – har tvangsgrunnlag for forsinkelsesrenter som påløper etter de forfallstidspunkter som er fastsatt i dommen. Dette innebærer at for de saksomkostnader som kommunen ble dømt til å betale i tingretten, har de ankende parter tvangsgrunnlag for forsinkelsesrenter som påløper etter det forfallstidspunkt som er fastsatt i tingrettens dom. Når det gjelder saksomkostnadene for lagmannsretten og Høyesterett, har de ankende parter tvangsgrunnlag for forsinkelsesrenter som påløper etter det forfallstidspunkt som følger av Høyesteretts dom. For saksomkostnadene for lagmannsretten har de ankende parter krav på rentekompensasjon for tidsrommet fra lagmannsrettsbehandlingen til de saksomkostnader som blir fastsatt i Høyesteretts dom, forfaller til betaling. Denne fastsettes skjønnsmessig til kr 5 200.

(50) På dette grunnlag fastsettes de ankende parters saksomkostnader for lagmannsretten og Høyesterett til samlet kr 293 775. Av dette beløp utgjør kr 229 500 advokatsalærer, kr 1 360 påløpte utgifter, kr 57 715 merverdiavgift og kr 5 200 rentekompensasjon.

(51) Jeg stemmer for denne

D O M :

1. Tingrettens dom stadfestes.
2. I sakskostnader for lagmannsretten og Høyesterett betaler X kommune til A og B i fellesskap 293 775 – tohundreogtrettitretusensjuhundreogsyttifem – kroner innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av denne dom.

(52) Dommer **Øie:** Jeg er i det vesentlige og i resultatet enig med førstvoterende.

(53) Dommer **Matheson:** Likeså.

(54) Dommer **Indreberg:** Likeså.

(55) Dommer **Gjølstad:** Likeså.

(56) Etter stemmegivningen avsa Høyesterett denne

D O M :

1. Tingrettens dom stadfestes.
2. I sakskostnader for lagmannsretten og Høyesterett betaler X kommune til A og B i fellesskap 293 775 – tohundreogtrettitretusensjuhundreogsyttifem – kroner innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av denne dom.

Riktig utskrift bekreftes: