



NORGES HØYESTERETT

Den 20. desember 2013 avsa Høyesterett dom i

HR-2013-02663-A, (sak nr. 2013/717), sivil sak, anke over dom,

Statoil ASA

Næringslivets Hovedorganisasjon
(partshjelper)

(advokat Lars Holo)

mot

A

Landsorganisasjonen i Norge
(partshjelper)

(advokat Edvard Bakke – til prøve)

Industri Energi (partshjelper)

(advokat Eyvind Mossige)

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

- (1) Dommer **Noer**: Saken gjelder krav om fast ansettelse etter reglene om innleie av arbeidskraft, og reiser særlig spørsmål om det er arbeidsmiljøloven § 14-12 om innleie fra bemanningsforetak eller § 14-13 om innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie som får anvendelse.
- (2) A ble ansatt som IT-tekniker i YIT Building Systems AS (YIT) med arbeidssted avdeling Harstad den 21. august 2006. Arbeidsoppgavene var i ansettelsesavtalen angitt som "Linux oppgaver definert av Statoil". Fra første dag arbeidet han i heltidsstilling for Statoil ASA ved dette selskapets Harstad-kontor. Han har ikke på noe tidspunkt utført arbeid internt for YIT eller hos andre kunder av YIT enn Statoil.
- (3) As arbeid for Statoil var av YIT og Statoil forutsatt å være en del av en global entreprisavtale som var inngått mellom selskapene om leveranse av IT-tjenester.

- (4) I desember 2010 fremmet tillitsvalgte i Statoil krav om fast ansettelse av A i medhold av arbeidsmiljøloven. Kravet var begrunnet med at A etter fagforeningens syn måtte anses som innleid arbeidstaker etter arbeidsmiljøloven § 14-12, og hadde krav på fast ansettelse fordi han hadde vært utleid til Statoil i mer enn fire år, jf. §§ 14-12 fjerde ledd og 14-9 femte ledd.
- (5) Statoil avviste kravet under henvisning til at As arbeid var en del av entreprisen. A tok ut stevning for Stavanger tingrett, som 29. november 2011 avsa dom med slik domsslutning:
- "1. A har fast ansettelse i Statoil ASA med virkning fra dags dato.**
- 2. Oppreisningserstatning tilkjennes ikke.**
- 3. A tilkjennes saksomkostninger med kr 155.722 med forfall 14 – fjorten – dager etter dommens forkynnelse."**
- (6) Retten var satt med arbeidslivskyndige meddommere. Et flertall på to – fagdommeren og den ene meddommeren – kom til at As arbeid ikke var omfattet av entreprisen og at § 14-12 fikk anvendelse på forholdet. Mindretallet kom til at det vesentligste av As arbeidsoppgaver lå under entreprisen, og at han derfor ikke hadde krav på fast ansettelse.
- (7) Statoil anket domsslutningen punkt 1 og 3 til Gulating lagmannsrett. A innga avledet anke over avgjørelsen av oppreisningsspørsmålet, domsslutningen punkt 2.
- (8) Gulating lagmannsrett avsa 7. januar 2013 dom med slik domsslutning:
- "1. Anken forkastes.**
- 2. Den avledete anken forkastes.**
- 3. I saksomkostninger for lagmannsretten betaler Statoil ASA til A kr. 217.091 – tohundreogsyttentusenogtjue – innen 2 – to – uker fra forkynnelse av denne dom."**
- (9) Også lagmannsretten var satt med arbeidslivskyndige meddommere. Retten kom enstemmig til at As arbeid gjennom fireårsperioden hovedsakelig hadde karakter av å være arbeid som ikke var omfattet av entreprisen. Retten fant videre at det dreide seg om utleie av arbeidskraft som falt inn under § 14-12, og at han dermed hadde krav på fast ansettelse.
- (10) Statoil har anket til Høyesterett. A innga avledet anke over erstatningsspørsmålet. Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) erklærte partshjelp til støtte for Statoil. Fagforbundet Industri Energi og Landsorganisasjonen i Norge (LO) erklærte partshjelp til støtte for A.
- (11) Ankeutvalget tillot bare deler av anken fremmet, og avsa 12. juni 2013 slik beslutning:
- "Anken tillates fremmet for så vidt gjelder spørsmålet om det er arbeidsmiljøloven § 14-12 eller arbeidsmiljøloven § 14-13 som får anvendelse på forholdet.**
- For øvrig tillates anken ikke fremmet.**
- Den avledete anken tillates ikke fremmet."**

- (12) Den 1. juli 2013 skiftet YIT AS navn til Caverion Norge AS. De rettslige spørsmål i saken knytter seg imidlertid til den perioden selskapet het YIT.
- (13) Den ankende part, *Statoil ASA* og partshjelper, *Næringslivets Hovedorganisasjon*, har i hovedsak anført:
- (14) Ved vurderingen av om vilkårene for innleie etter § 14-13 er oppfylt, må det ses på virksomheten som helhet. YITs avdelingskontor i Harstad er ikke "virksomheten" etter bestemmelsen. Utgangspunktet er at det er den juridiske enheten som er virksomheten etter arbeidsmiljøloven. Begrepet må fortolkes på samme måte for de ulike bestemmelsene i loven.
- (15) As arbeidsgiver, YIT, er ingen bemanningsbedrift, og utleien av ham faller derfor i utgangspunktet utenfor anvendelsesområdet for § 14-12. Selv om innleien finner sted fra virksomhet som i utgangspunktet omfattes av § 14-13, vil forholdet kunne komme inn under § 14-12 dersom produksjonsbedriften har utviklet et forretningsområde eller satsningsområde for utleie av arbeidskraft. Virksomhetens formål er her et selvstendig vilkår. YIT har imidlertid aldri leid ut ansatte regelmessig eller innrettet sin virksomhet med formål å tilby arbeidsutleie. Utleie skjedde bare helt sporadisk, og utleieforholdet er da omfattet av § 14-13.
- (16) I tillegg er det et vilkår etter § 14-13 at utleie skjer innenfor fagområder som utgjør virksomhetens hovedbeskjeftigelse. As arbeid lå inn under fagområder som var del av YITs hovedbeskjeftigelse og som YIT tilbyr tjenester innenfor. Det fremgår blant annet av selskapets hjemmesider at IKT-tjenester var en del av selskapets forretningsområder. A arbeidet for en stor del med oppgaver som var omfattet av entreprisen mellom YIT og Statoil, og som klart må anses som et av YITs fagområder.
- (17) Da bestemmelsene i arbeidsmiljøloven om arbeidsleie ble gitt, var formålet særlig å regulere utleiebyråenes virksomhet. Det presiseres imidlertid i forarbeidene at det skal være vid adgang til utleie mellom ordinære bedrifter, blant annet begrunnet i behovet for fleksibilitet for utleiebedriften. En individualisert vurdering slik lagmannsretten foretar vil føre til en uheldig innsnevring av virkeområdet for § 14-13.
- (18) Statoil ASA har lagt ned slik påstand:
- "1. Statoil ASA frifinnes.**
 - 2. A dømmes til å betale til Statoil ASA sakskostnadene for tingretten og lagmannsretten.**
 - 3. A og partshjelperne Landsorganisasjonen i Norge og Industri Energi dømmes in solidum til å betale til Statoil ASA sakskostnadene for Høyesterett."**
- (19) Partshjelper Næringslivets Hovedorganisasjon har lagt ned slik påstand:
- "1. Statoil ASA frifinnes.**
 - 2. A og partshjelperne Landsorganisasjonen i Norge og Industri Energi dømmes in solidum til å betale til Næringslivets Hovedorganisasjon sakskostnadene for Høyesterett."**

- (20) Ankemotparten, A, og partshjelperne, *Landsorganisasjonen i Norge og Industri Energi*, har i hovedsak anført:
- (21) Forskjellen i adgangen til innleie etter §§ 14-12 og 14-13 er begrunnet i de ulike formål bak bestemmelsene. Formålet bak § 14-12 er å dekke innleiebedriftens behov for korttidsarbeidskraft, mens § 14-13 skal dekke utleiebedriftens behov for alternativ sysselsetting av arbeidstakerne ved markedssvingninger. Utleie som ikke faller inn under § 14-13, omfattes av § 14-12.
- (22) Hovedregelen etter arbeidsmiljøloven § 14-9 er at arbeidstaker skal ansettes fast. Bruk av indirekte og midlertidige ansettelser har uheldige konsekvenser for arbeidstakerne og for norsk arbeidsliv, og det er ikke ønskelig med økt bruk av innleie. Dagens regelverk må ses på bakgrunn av det tidligere forbudet mot utleie, og at oppmykningen særlig tok sikte på vikarbyråene.
- (23) Virksomhetsbegrepet slik det er brukt i § 14-13 må fortolkes snevert, og må forstås som det fysiske arbeidsstedet. Det vil her si avdelingskontoret i Harstad. Det at avdelingen i Harstad registrerte seg som bemanningsbyrå illustrerer dette.
- (24) Uansett må det legges til grunn at virksomheten i Harstad hadde utleie til formål i relasjon til A. Og utleien skjedde utenfor virksomhetens hovedbeskjeftigelse og fagfelt. IKT er ikke oppgitt i Brønnøysundregisteret som næringskode for YIT, og YIT har ikke noe fagområde som tilsvarende det arbeid A har utført for Statoil.
- (25) Subsidiært leder en skjønnsmessig helhetsvurdering til at utleieforholdet ikke omfattes av § 14-13. Forarbeidene gir anvisning på en slags gjennomskjæringsregel. A ble ansatt i YIT for å bli leid ut til Statoil, utleien skjedde ikke sporadisk og han ble ikke leid ut som følge av overskudd på arbeidskraft. Dette må lede til at utleieforholdet faller inn under § 14-12.
- (26) A har lagt ned slik påstand:
1. **Anken forkastes.**
 2. **A tilkjennes sakens omkostninger."**
- (27) Landsorganisasjonen i Norge har sluttet seg til As påstand og lagt ned slik påstand for egen del:
- "Statoil ASA v/styrets leder og NHO plikter in solidum å erstatte Landsorganisasjonen i Norge sine sakskostnader for Høyesterett."**
- (28) Industri Energi har lagt ned slik påstand:
1. **Anken forkastes.**
 2. **Statoil ASA v/styrets leder og NHO dømmes in solidum til å erstatte Industri Energi sine saksomkostninger med kr. 66.000,-."**
- (29) *Mitt syn på saken:*

- (30) For tingretten og lagmannsretten var hovedspørsmålet i saken om As arbeidsforhold falt inn under den entreprisedavtalen som var inngått mellom Statoil og YIT. Begge instanser kom til at arbeidet som A utførte i Statoil, i hovedsak falt utenfor entreprisen. Anken over dette spørsmålet er nektet fremmet, og jeg legger til grunn at det dreier seg om innleie av arbeidstaker.
- (31) Spørsmålet for Høyesterett er da om As arbeidsforhold i Statoil omfattes av arbeidsmiljøloven § 14-12 eller av § 14-13. Grensedragningen er avgjørende for adgangen til utleie av arbeidstakere, men er også avgjørende for anvendelsen av § 14-14 andre ledd om erstatning og §§ 14-12 a til 14-12 c om blant annet likebehandling av arbeidstakers lønns- og arbeidsvilkår ved utleie fra bemanningsforetak.
- (32) Paragrafene 14-12 og 14-13 er en videreføring av §§ 55K og 55L i arbeidsmiljøloven fra 1977, og kom inn ved en lovendring i 2000. Om bakgrunnen for endringen viser jeg til Rt. 2013 side 998 avsnitt 45 flg.
- (33) Arbeidsmiljøloven § 14-12 gjelder "Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)".
- (34) Bestemmelsens første og fjerde ledd lyder slik:

**"(1) Innleie av arbeidstaker fra virksomhet som har til formål å drive utleie er tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter § 14-9 første ledd. ...
(4) Ved innleie etter denne paragraf gjelder reglene i § 14-9 femte ledd andre og tredje punktum tilsvarende."**

- (35) Vilkårene for å leie inn ansatte fra vikarbyråer eller bemanningsforetak er altså de samme som for midlertidig ansettelse av arbeidstakere. Henvisningen i fjerde ledd til § 14-9 femte ledd innebærer at en person som er innleid fra et bemanningsforetak og som har arbeidet sammenhengende mer enn fire år for innleievirksomheten, har krav på fast ansettelse der, jf. § 14-14 første ledd. Partene er enige om at dersom arbeidsforholdet faller inn under § 14-12, har A krav på fast ansettelse.
- (36) I motsetning til de strenge reglene som gjelder for innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak, er reglene for innleie av arbeidskraft fra virksomheter som *ikke* har til formål å drive utleie mer lempelige. Denne type arbeidsleieforhold er regulert i § 14-13. Første ledd i bestemmelsen lyder slik:

"Innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie, er tillatt når den innleide arbeidstaker er fast ansatt hos utleier. For at virksomheten skal sies ikke å ha til formål å drive utleie, er det et vilkår at utleie skjer innenfor de samme fagområder som utgjør utleierens hovedbeskjeftigelse og at utleieaktiviteten ikke omfatter mer enn 50 prosent av de fast ansatte hos utleier. Innleier skal foreta drøftelser med tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder, før beslutning om innleie foretas."

- (37) Rettstilstanden er oppsummert slik i Ot.prp. nr. 56 (2006–07) kapittel 3.1.1:

"Ved innleie fra virksomheter som ikke har til formål å drive utleie (ordinære virksomheter eller produksjonsbedrifter) gjelder særskilte og mer liberale regler, jf. § 14-13. Det typiske er produksjonsvirksomheter innen verksteds- og oljeindustrien som ved svingninger i markedet kan ha behov for å kunne tilby sine arbeidstakere sysselsetting hos annen arbeidsgiver som et alternativ til for eksempel oppsigelse eller

permittering. Inn- og utleie etter denne bestemmelsen brukes også for å dekke behov for etterspurt spisskompetanse, blant annet i konsulentfirma innen engineering, teknisk konsulentvirksomhet og IKT.

For at virksomheten skal anses som en virksomhet som ikke har utleie til formål, stiller § 14-13 første ledd andre punktum vilkår om at utleien må skje innenfor de fagområder som utgjør utleiers hovedbeskjeftigelse, og at utleieaktiviteten ikke må omfatte mer enn 50 prosent av de fast ansatte hos utleier. Bestemmelsen i § 14-13 skal imidlertid ikke tolkes uttømmende på dette punktet. Selv om minimumskravene er oppfylt, vil en skjønnsmessig helhetsvurdering likevel kunne resultere i at virksomheten anses å ha utleie til formål. For eksempel vil en databedrift som permanent leier ut 30 prosent av sine edb-ansatte, kunne anses for å drive ordinær utleie, til tross for at utleie skjer innenfor det som utgjør virksomhetens hovedbeskjeftigelse og har et begrenset omfang.

Der ovennevnte vilkår ikke er tilstede, vil utleie fra virksomheten måtte bedømmes etter reglene for bemanningsforetak i § 14-12. Det er innleier som bærer risikoen for at utleier oppfyller kravene til å være 'produksjonsvirksomhet' etter § 14-13."

- (38) Jeg tar utgangspunkt i denne beskrivelsen når jeg nå går over til å vurdere innleien av A.
- (39) For at innleieforholdet skal omfattes av § 14-13 kreves at den utleide er *fast ansatt* i utleieselskapet. A ble tilsatt i fast stilling i YIT, og dette vilkåret er oppfylt. Det kreves videre at *utleievirksomheten ikke har til formål å drive utleie*. YIT presenterte seg slik på hjemmesiden:
- "YIT er Norges ledende leverandør av tekniske bygginstallasjoner. Hovedtyngden av leveransene ligger innenfor fagområdene inneklima, elektro, automasjon, kjøling, energisparing, rørfag, IKT, audiovisuelle løsninger og sikkerhet."**
- (40) Selv om selskapet etter dette må anses som en produksjonsbedrift, vil utleie av arbeidskraft ikke kunne skje i medhold av § 14-13 dersom virksomheten leier ut mer enn 50 prosent av de fast ansatte eller dersom utleie skjer utenfor de fagområder som utgjør virksomhetens hovedbeskjeftigelse. Det oppstår da spørsmål om *hva som er virksomheten i denne sammenheng* – om kriteriene skal vurderes i forhold til utleieselskapet – YIT – som helhet, eller om den enkelte avdeling i et selskap kan anses som "virksomheten" etter § 14-13.
- (41) Arbeidsmiljøloven inneholder ingen legaldefinisjon av virksomhetsbegrepet, og det har til dels ulik betydning i de forskjellige paragrafene i loven, jf. Fougner, Holo, Sundet og Thorkildsen, Arbeidsmiljøloven, 2013 side 33. Ordlyden i § 14-13 gir heller ingen sikker veiledning, og spørsmålet er ikke uttrykkelig berørt i forarbeidene. Men det er antatt at virksomhetsbegrepet i § 14-13 må forstås på samme måte som i § 1-2, som fastslår at loven gjelder for "virksomhet" som sysselsetter arbeidstaker, jf. Fougner, Holo, Sundet og Thorkildsen, side 673. Så lenge forarbeidene er tause om spørsmålet, må dette etter mitt syn være et riktig utgangspunkt.
- (42) Om forståelsen av begrepet i § 1-2 viser forfatterne blant annet til hva Arbeidslivslovutvalget uttaler i NOU 2004: 5 punkt 10.4.1 om virksomhetsbegrepet i arbeidsmiljøloven. Utvalget uttalte at "[s]om alminnelig regel vil avgrensningen av virksomhetsbegrepet falle sammen med det rettssubjekt som er arbeidsgiver". Videre heter det:

"Verken loven eller forarbeidene presiserer nærmere de arbeidsrettslige konsekvenser av at virksomheter kan være bygget opp på organisatorisk forskjellige måter. Dersom

en virksomhet er organisert med hovedkontor og avdelingskontorer, som kan være geografisk spredd over et større område eller hele landet, er det etter loven eller forarbeidene ikke klart om så vel hovedkontor som avdelingskontorene må regnes som en samlet virksomhet, eller om hovedkontor og de enkelte avdelingskontorer er å anse som forskjellige virksomheter i forhold til de ulike bestemmelsene i loven. ...

Ettersom virksomhetsbegrepet erstattet det tidligere 'bedriftsbegrepet', må det som et utgangspunkt kunne sies at loven bygger på en forutsetning om at et selvstendig rettssubjekt eller juridisk person er en virksomhet i arbeidsmiljølovens forstand. Juridisk person er brukt som betegnelse på rettssubjekt som ikke er en fysisk person, men som rettslig sett opptrer utad som en enhet og erverver rettigheter og plikter.

Som nevnt vil avgrensningen av virksomhetsbegrepet normalt falle sammen med det rettssubjekt som er arbeidsgiver (som arbeidsforholdet er knyttet til), jf arbeidsmiljøloven § 4 nr. 1. En kan si at virksomheten angir den organisering av aktiviteter arbeidsgivers plikter etter loven knytter seg til.

En fortolkning av virksomhetsbegrepet som innebærer at det skal forstås snevrere enn arbeidsgivers samlede virksomhet må i henhold til dette ha et særskilt grunnlag. Det er altså bedriften som sådan som utgjør arbeidsgivers virksomhet i arbeidsmiljølovens forstand. ..."

- (43) Det tas altså her som utgangspunkt at virksomheten normalt er det rettssubjekt som arbeidsforholdet er knyttet til, at dette er arbeidsgivers samlede virksomhet, og at unntak må ha et særskilt grunnlag.
- (44) I juridisk litteratur er virksomhetsbegrepet i § 14-13 omtalt av Atle Sønsteli Johansen og Einar Stueland i boka Arbeidsmiljøloven, 2011, på side 601. Her uttales at det med utleiebedriften i § 14-13 siktes til "hele virksomheten, det vil si den juridiske enheten". Det er pekt på at mange store virksomheter har atskilte enheter, men uten at disse er selvstendige juridiske enheter.
- (45) På bakgrunn av disse rettskildene, kan mye tale for at virksomhetsbegrepet i § 14-13 må forstås som den juridiske enheten. Også reelle hensyn kan tilsi en slik forståelse, som vil hindre uklarhet og vanskelige grensdragninger. Jeg finner det imidlertid ikke nødvendig å ta endelig stilling til dette, da saken etter mitt syn uansett må løses på et annet grunnlag, noe jeg straks kommer tilbake til.
- (46) Det er på det rene at 50 prosentsvilkåret i § 14-13 første ledd andre punktum uansett er oppfylt. YIT Norge har over 3 000 ansatte i Norge og leier bare ut arbeidstakere helt sporadisk, hovedsakelig når selskapet har problemer med å sysselsette hele arbeidsstokken. Avdelingen i Harstad hadde om lag 40–50 ansatte, og bare et fåtall av disse ble utleid til andre virksomheter.
- (47) Hvorvidt vilkåret om at "utleie skjer innenfor de samme fagområder som utgjør utleierens hovedbeskjeftigelse" er oppfylt, vil kunne avhenge av om det er hele selskapet eller YIT Harstad som skal legges til grunn for vurderingen. Jeg finner imidlertid ikke grunn til å gå nærmere inn på dette spørsmålet, da saken som nevnt uansett må avgjøres på et annet grunnlag.
- (48) Paragraf 14-13 angir altså de rettslige utgangspunktene og hovedregelen for arbeidsleie mellom bedrifter som ikke har utleie som formål. Men det følger av forarbeidene at vilkårene i bestemmelsen er minimumsvilkår. Selv om utleievirksomheten omfatter færre enn 50 prosent av de ansatte og skjer innenfor fagområder under hovedbeskjeftigelsen, vil

en helhetsvurdering kunne lede til at innleieferholdet likevel må anses omfattet av § 14-12. Formålene bak bestemmelsen står sentralt ved denne vurderingen, og det er de reelle forhold som må være avgjørende, ikke hva utleier selv oppgir, jf. Ot.prp. nr. 70 (1998–1999) kapittel 6.3.3.2. For å unngå omgåelser av reglene om arbeidsutleie skal det derfor foretas en konkret vurdering av virksomhetens arbeidsutleie sett på bakgrunn av formålet med bestemmelsen. Omgåelse vil kunne foreligge dersom en produksjonsbedrift utvikler arbeidsutleie som "et forretningsområde" eller permanent leier ut en andel av sine ansatte uavhengig av om bedriftens behov eller andre av de oppgitte formål tilsier slik utleie.

- (49) YIT har ikke drevet utleie i stort omfang eller utviklet utleie til et forretningsområde. Forholdene i denne saken er likevel etter mitt syn svært spesielle. Noe av grunnen til dette er riktig nok at Statoil leide inn A i den tro at han var dekket av entreprisekontrakten mellom YIT og Statoil. Men når innleier i en situasjon som denne tar feil, må bedriften selv bære konsekvensene av det. Dette er uttrykkelig presisert i forarbeidene for grensen mellom innleie etter §§ 14-12 og 14-13, jf. Ot.prp. nr. 70 (1998–99) punkt 6.3.4.5, men må gjelde tilsvarende når innleier tar feil av grensen mellom entrepris og innleie.
- (50) Om bakgrunnen for utleien av A fra YIT til Statoil, heter det i tingrettens dom at han ble "ansatt i YIT på grunn av Statoils behov". Lagmannsretten la til grunn at "Statoil ville ikke leie inn personell på privat basis og løste dette ved at YIT opprettet en stilling for å dekke arbeidsoppgavene". Jeg har ikke grunn til å fravike denne bevisbedømmelsen.
- (51) A har da også arbeidet heltid i Statoil fra første dags ansettelse i YIT. Han har aldri arbeidet internt i YIT. Lagmannsretten skriver om dette:
- "Han skiller seg fra andre ansatte i YIT da hans tjenester er spesialtilpasset Statoils særskilte behov. YIT leverer ikke tilsvarende tjenester til andre oppdragstakere og kan ikke tilby en tilsvarende stilling til A etter at applikasjonscenteret nå er nedlagt."**
- (52) Det må altså legges til grunn at både ansettelsen av A i YIT og utleien av ham til Statoil var initiert av og begrunnet i Statoils behov. A har etter det opplyste heller ingen passende arbeidsoppgaver i YIT å gå tilbake til. Hovedformålet med § 14-13 er å tilgodese utleiebedrifters behov for å kunne leie ut egne produksjonsansatte arbeidstakere når de ellers ville blitt midlertidig overflødige i egen bedrift. I As tilfelle ligger leieferholdet såpass fjernt fra det som var ment omfattet av § 14-13, at utleien ikke kan anses å ha hjemmel i bestemmelsen.
- (53) Utleieferholdet er da omfattet av § 14-12, og A har krav på fast ansettelse i Statoil i medhold av § 14-12 fjerde ledd, jf. § 14-9 femte ledd.
- (54) Anken må etter dette forkastes.
- (55) A og partshjelperne LO og Industri Energi har krevd dekning av sakskostnadene i medhold av tvisteloven § 20-2 første ledd, jf. § 20-1 tredje ledd. Jeg finner ikke grunn til å gjøre unntak fra hovedregelen. A har krevd sakskostnader med kroner 224 450, LO med kroner 19 000 og Industri Energi med kroner 66 000. Det er ikke reist innvendinger mot oppgavene, og de tas til følge.
- (56) Jeg stemmer for denne

D O M :

1. Anken forkastes.
2. I sakskostnader for Høyesterett betaler Statoil ASA til A 224 450 – tohundreogtjuefiretusenfirehundreogfemti – kroner innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av denne dom.
3. I sakskostnader for Høyesterett betaler Statoil ASA og Næringslivets Hovedorganisasjon én for begge og begge for én til Landsorganisasjonen i Norge 19 000 – nittentusen – kroner og til Industri Energi 66 000 – sekstisekstusen – kroner innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av denne dom.

- (57) Dommer **Matheson:** Jeg er i det vesentlige og i resultatet enig med førstvoterende.
- (58) Dommer **Normann:** Likeså.
- (59) Dommer **Kallerud:** Likeså.
- (60) Dommer **Stabel:** Likeså.
- (61) Etter stemmegivningen avsa Høyesterett denne

D O M :

1. Anken forkastes.
2. I sakskostnader for Høyesterett betaler Statoil ASA til A 224 450 – tohundreogtjuefiretusenfirehundreogfemti – kroner innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av denne dom.
3. I sakskostnader for Høyesterett betaler Statoil ASA og Næringslivets Hovedorganisasjon én for begge og begge for én til Landsorganisasjonen i Norge 19 000 – nittentusen – kroner og til Industri Energi 66 000 – sekstisekstusen – kroner innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av denne dom.

Riktig utskrift bekreftes: