



NORGES HØYESTERETT

Den 22. desember 2017 avsa Høyesterett dom i

HR-2017-2479-A, (sak nr. 2017/985), sivil sak, anke over dom,

A

Befalets Fellesorganisasjon (partshjelper)

(advokat Tor Gresseth)

mot

Staten v/Forsvarsdepartementet

(Regjeringsadvokaten

v/advokat Tonje Skjeie – til prøve)

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

- (1) Dommer **Arntzen**: Saken gjelder gyldigheten av vedtak om å avskjedige en major i Hæren.
- (2) A er født 00.00.1965. Han ble ansatt som sersjant i Forsvaret i 1988 og har hatt hele sitt yrkesaktive liv i militæret, med unntak av halvannet år på 1990-tallet. Fra 1. august 2006 har han vært major i Hæren, og fra 1. august 2008 i stillingen som stabsoffiser i daværende Vernepliktsverket, nå Forsvarets personell- og vernepliktssenter (FPVS), med tjenestested i Hamar.
- (3) I september 2012 ble A siktet for flere straffbare forhold, og han ble suspendert fra sin stilling i Forsvaret fra januar 2013.
- (4) A ble i februar 2014 satt under tiltale for legemsfornærmelser mot sine to sønner, den eldste født 00.00.1998, og den yngste født 00.00.2000. Ved Hedmarken tingretts dom av 23. april 2014 ble han domfelt for seks legemsfornærmelser mot den eldste sønnen og én legemsfornærmelse mot den yngste. Straffen ble satt til betinget fengsel i 90 dager og

20 000 kroner i bot. Krav om oppreisning ble ikke tatt til følge. Dommen er rettskraftig.

(5) Forsvarssjefens råd i tilsettings- og disponeringssaker fattet den 18. juni 2014 vedtak om avskjed av A. Vedtaket ble påklaget til Forsvarsdepartementet, som den 28. juli 2015 opprettholdt rådets vedtak. Forsvarsdepartementet fant at de forhold A var dømt for, medførte at han hadde "vist seg uverdigg til sin stilling som offiser i Hæren og stabsoffiser ved Forsvarets personell- og vernepliktssenter", jf. tjenestemannsloven § 15 første ledd bokstav b.

(6) A bragte saken inn for Oslo tingrett. Han påsto vedtakene om avskjed og suspensjon kjent ugyldige, og krevde erstatning, oppreisning og rett til å stå i stilling inntil avskjedssaken var rettskraftig avgjort.

(7) Tingretten avsa 18. januar 2016 dom med slik domsslutning:

- "1. Forsvarsdepartementets vedtak av 28. juli 2015 om avskjed av A er ugyldig.**
- 2. Staten v/Forsvarsdepartementet er forpliktet til å betale erstatning til A tilsvarende lønn og feriepenger fra 1. september 2015 til ny lønn begynner å løpe.**
- 3. Staten v/Forsvarsdepartementet betaler innen to uker oppreisningserstatning til A med kr 30 000 – trettitusen kroner.**
- 4. Staten v/Forsvarsdepartementet betaler innen to uker sakskostnader til A med kr 195 608 – etthundreogtiffemtusensekshundreogåtte kroner."**

(8) Videre avsa tingretten kjennelse om at A hadde krav på å gjeninntre i stilling som stabsoffiser ved FPVS med umiddelbar virkning, og at en anke over kjennelsen ikke ville ha oppsettende virkning. Staten ved Forsvarsdepartementet anket dommen og kjennelsen til Borgarting lagmannsrett, som 27. mars 2017 under dissens avsa dom og kjennelse med slik slutning:

"I hovedsaken:

- 1. Staten v/Forsvarsdepartementet frifinnes.**

I forføyningssaken:

- 2. Begjæringen om gjeninntreden tas ikke til følge.**

I begge tilfelle:

- 3. A betaler til staten v/Forsvarsdepartementet 126 650 – etthundreogtjuusekstusensekshundreogfemti – kroner i sakskostnader for lagmannsretten innen to uker fra forkynnelse av dommen/kjennelsen.**
- 4. A betaler til staten v/Forsvarsdepartementet 56 550 – femtisekstusenfemhundreogfemti – kroner i sakskostnader for tingretten innen to uker fra forkynnelse av dommen/kjennelsen."**

(9) A har anket slutningens punkt 1, 3 og 4 til Høyesterett. Anken gjelder i det alt vesentlige rettsanvendelsen i tilknytning til avskjedsvedtakets gyldighet.

- (10) Befalets Fellesorganisasjon, som er Norges største fagforening for militært tilsatte, har for Høyesterett hatt status som partshjelper for A. I erklæringen om partshjelp er sakens prinsipielle spørsmål angitt å være om militært tilsatte skal bedømmes med utgangspunkt i den militære grad og forsvarsgren de er tilsatt i, og derved "annerledes og strengere enn alle andre offentlige tjenestemenn i sammenlignbare stillinger". Partshjelperen har ikke holdt eget innlegg under ankeforhandlingen. For øvrig står saken i det vesentlige i samme stilling for Høyesterett som for lagmannsretten.
- (11) Den ankende part, A, har i korte trekk gjort gjeldende:
- (12) Forsvarsdepartementets avskjedsvedtak er ugyldig.
- (13) På samme måte som etter arbeidsmiljøloven må det i avskjedshjemmelen i tjenestemannsloven § 15 første ledd innfortolkes et forholdsmessighets- og rimelighetskrav som domstolene kan prøve.
- (14) Straffedommen gjør ikke A uverdigg til stillingen som stabsoffiser ved FPVS. Stillingen var en saksbehandlerstilling uten ledelsesfunksjoner og uten utadrettet ansvar.
- (15) Uverdighetsvurderingen skal knyttes opp mot den konkrete stillingen A hadde på avskjedstidspunktet, og ikke mot hans generelle tjenesteforhold som major i Hæren. At Forsvaret har et beordrings- og disponeringssystem, endrer ikke dette. A var underlagt søknadssystemet og var under ingen omstendighet aktuell for beordring eller tjenestegjøring i operativ tjeneste. De etiske kravene som må kunne stilles til personell i operativ tjeneste og til personell i overordnede lederfunksjoner, kan ikke gjelde personell med en tilbaketrasket saksbehandlerstilling.
- (16) Det faktiske grunnlaget for avskjeden er straffedommen fra Hedmarken tingrett av 23. april 2014. A erkjenner at handlingene han er dømt for er "utilbørlig atferd" i lovens forstand, men forholdene må likevel ses på bakgrunn av hans daværende livssituasjon. As 17-årige samlivsforhold gikk mot en oppløsning, og hans eldste sønn hadde en utfordrende atferd. De straffbare forholdene var situasjonsbestemte og skjedde i en svært turbulent og vanskelig periode i familien. A er nå skilt og har et godt forhold til sønnene.
- (17) Det skal langt mer til for at en tjenestemann skal anses som uverdigg for stillingen når de utilbørlige forholdene er begått utenfor tjenesten, enn når de er begått i tjenesten.
- (18) Det må videre tas hensyn til at A har vært ansatt i Forsvaret i cirka 28 år. Ingen har noen gang hatt innvendinger mot hans generelle atferd på jobb eller hans konkrete arbeidsutførelse. Han er ikke refset eller gitt annen militær disiplinærreaksjon. Han har i alle år fått gode tjenesteuttalelser.
- (19) Loven må tolkes i lys av mer moderne oppfatninger om samfunnets behandling av domfelte, med tilbakeføring til arbeidslivet som en overordnet målsetting. Forsvarets praktisering av tjenestemannsloven i denne saken vil innebære at offiserer nærmest automatisk blir fratatt sin stilling dersom de blir idømt straff.
- (20) Tingrettens fastsettelse av oppreisningsbeløpet anses passende.

- (21) A og Befalets Fellesorganisasjon har lagt ned slik påstand:
1. Forsvarsdepartementets vedtak av 28. juli 2015 om avskjed av A, kjennes ugyldig.
 2. Staten v/Forsvarsdepartementet betaler til A som erstatning for økonomisk tap et beløp stort kr. 653.000 – kronersekshundreogfemtittretusen – innen to – 2 – uker fra forkynnelse av denne dom.
 3. Staten v/Forsvarsdepartementet betaler i erstatning for ikke-økonomisk skade til A et beløp fastsatt etter Høyesteretts skjønn innen to – 2 – uker fra forkynnelse av denne dom.
 4. Staten v/Forsvarsdepartementet betaler A og Befalets Fellesorganisasjon sakens omkostninger for alle rettsinstanser."
- (22) Ankemotparten, *staten ved Forsvarsdepartementet*, har i korte trekk gjort gjeldende:
- (23) Avskjedsvedtaket bygger på korrekt faktum og korrekt rettsanvendelse.
- (24) Domstolen kan prøve lovligheten av et avskjedsvedtak, det vil si om vilkårene etter tjenestemannsloven § 15 første ledd bokstav b er oppfylt. Det bør likevel vises tilbakeholdenhet med å overprøve faglige vurderinger av de etiske kravene som må stilles til tjenesten. Noe forholdsmessighets- og rimelighetskrav som domstolene kan prøve, er det ikke grunnlag for å innfortolke i tjenestemannsloven § 15.
- (25) Avskjedsvedtaket er basert på de forhold som er rettskraftig avgjort i Hedmarken tingretts dom av 23. april 2014. Det å være domfelt for slike alvorlige forhold er uforenlig med å være major i Hæren med det ansvar, de oppgaver og den rolle det innebærer. As handlinger viser manglende dømmekraft, sviktende impulskontroll og en svakhet ved hans etiske standard.
- (26) Uverdighetsvurderingen etter tjenestemannsloven § 15 første ledd bokstav b må skje opp mot tilsetningen i grad og forsvarsgren, dvs. som major i Hæren, og ikke bare mot As stilling som stabsoffiser i FPVS. Forsvaret er avhengig av et fungerende beordrings- og disponeringssystem i samsvar med Forsvarets behov. Disponeringsinstituttet fører til en hyppig rotasjon der det forventes at militært personell, ut fra erfaring, kvalifikasjoner og utdanning, kan utføre forskjellige typer oppgaver avhengig av hvor de er disponert – både nasjonalt og internasjonalt. I ytterste konsekvens kan personellet komme til å måtte delta i krig.
- (27) Det stilles strenge etiske krav til en offiser i Forsvaret. Forsvaret utgjør landets ytterste maktutøver og er avhengig av samfunnets tillit. Samfunnet har forventninger til gode holdninger og karaktertrekk hos den som utøver tjenesten. De handlinger A er dømt for, medfører at han ikke lenger innehar den respekt og tillit som er nødvendig for å kunne være major i Hæren. Han har også vist seg uverdigg til å inneha stillingen som stabsoffiser i FPVS, der han blant annet har befatning med saker om vernepliktige i førstegangstjeneste.
- (28) En eventuell oppreisningserstatning må bli beskjedent hensett til at avskjeden ble utløst av sterkt kritikkverdige forhold fra As side.

- (29) Staten ved Forsvarsdepartementet har lagt ned slik påstand:
- "1. Anken forkastes.**
 - 2. Staten ved Forsvarsdepartementet tilkjennes saksomkostninger for Høyesterett."**
- (30) *Jeg ser slik på saken:*
- (31) Hovedspørsmålet er om avskjedsvedtaket truffet med hjemmel i tjenestemannsloven av 1983 § 15 første ledd bokstav b er gyldig. Bestemmelsen gjelder også militært tilsatte, jf. forsvarspersonelloven av 2004 § 4. Med virkning fra 1. juli 2017 er begge bestemmelser videreført i henholdsvis statsansatteloven § 26 og forsvarsloven § 44, men disse er uten direkte betydning for vår sak.
- (32) Tjenestemannsloven § 15 første ledd hadde følgende ordlyd:
- "En embets- eller tjenestemann kan avskjediges når vedkommende:**
- a. har vist grov uforstand i tjenesten eller grovt har krenket sine tjenesteplikter eller trass skriftlig advarsel eller irettesettelse gjentatt har krenket sine tjenesteplikter.**
 - b. ved utilbørlig atferd i eller utenfor tjenesten viser seg uverdigg til sin stilling eller bryter ned den aktelse eller tillit som er nødvendig for stillingen."**
- (33) Jeg behandler først prøvingsretten.
- (34) A har anført at det i tjenestemannslovens avskjedsbestemmelse må innfortolkes et forholdsmessighets- og rimelighetskrav som domstolene kan prøve. Dette er rettstilstanden etter arbeidsmiljølovens avskjedsbestemmelse, jf. eksempelvis Rt-2005-518 avsnitt 40. Det er ingen grunn til at disse skrankene ikke også skal gjelde statens tjenestemenn, hevdes det.
- (35) Til dette vil jeg bemerke at en tjenestemann kan reise søksmål "for å få prøvd lovligheten av klageinstansens vedtak", jf. tjenestemannsloven § 19 nr. 2. Prøvingen må i utgangspunktet skje innenfor rammene av den alminnelige domstolskontrollen med forvaltningen. Jeg nøyer meg her med å vise til Rt-1988-664 side 669, som jeg oppfatter som en videreføring av Rt-1982-1729 side 1734.
- (36) For øvrig er det i forarbeidene til tjenestemannsloven av både 1977 og 1983 uttalt at loven gir statens tjenestemenn et minst like godt vern som vernet etter arbeidsmiljøloven. Samtidig fremheves det at statstjenestens egenart tilsier at regelverket på noen punkter avviker fra arbeidsmiljølovens bestemmelser, jf. Ot.prp. nr. 44 (1976–1977) side 6 og Ot.prp. nr. 72 (1981–1982) side 7. Det samme er fremhevet i forarbeidene til statsansatteloven av 2017, jf. Prop. 94 L (2016–2017) punkt 8.9, hvor det uttrykkelig presiseres at loven *samlet sett* vil gi de statsansatte minst like godt vern og like gode rettigheter som etter arbeidsmiljøloven.
- (37) Avskjedsbestemmelsen i tjenestemannsloven § 15 første ledd bokstav b, som vår sak gjelder, har ingen direkte parallell i arbeidsmiljøloven. Jeg forstår denne delen av avskjedsbestemmelsen som nettopp et utslag av statsforvaltningens særpreg. Som jeg

kommer tilbake til, gir bestemmelsen anvisning på en bredere vurdering enn den Forsvarsdepartementet har foretatt i vår sak, men noe rimelighets- og forholdsmessighetskrav tilsvarende det som gjelder etter arbeidsmiljølovens avskjedsbestemmelse, finner jeg ikke grunnlag for å innfortolke. Hvorvidt det kreves slike avveininger etter avskjedshjemmelen i § 15 første ledd bokstav a om krenkelse av tjenesteplikter, har jeg ikke foranledning til å gå inn på.

- (38) Jeg går så over til å behandle vilkårene for avskjed.
- (39) Det alminnelige utgangspunktet etter tjenestemannsloven er at arbeidstakere har et sterkt stillingsvern, og at terskelen for avskjed er høy, jf. Prop. 94 L (2016-2017) side 166. Det gjelder ingen særbestemmelser av betydning for vår sak for ansatte i Forsvaret.
- (40) Jeg finner det klart at A har utvist "utilbørlig atferd" ved de handlinger han er straffedømt for. Det er heller ingen uenighet mellom partene om dette.
- (41) Avskjedsvedtaket bygger på at A ved straffedommen "har vist seg uverdigg til sin stilling som offiser i Hæren og stabsoffiser ved Forsvarets personell- og vernepliktssenter".
- (42) Partene er uenige om hvilken stilling uverdighetskriteriet skal vurderes opp mot. A anfører at det er stabsoffiserstillingen han hadde på avskjedstidspunktet som er avgjørende, mens staten har argumentert for at det er stillingen som major i Hæren som er relevant.
- (43) Før jeg går inn på dette, vil jeg kort redegjøre for Forsvarets ansettelses- og disponeringssystem.
- (44) Militært personell tilsettes i militær grad og forsvarsgren. De disponeres – det vil si plasseres – deretter til stilling i Norge eller i utlandet i henhold til gjeldende disponeringsordning for militært tilsatte, jf. tidligere forsvarspersonellov §§ 4 og 7 og någjeldende forsvarslov §§ 44 og 46. I den nye loven er begrepet "disponering" erstattet med "beordring" uten at det ligger noen realitetsforskjell i dette, jf. Prop. 102 L (2015–2016) under merknadene til § 46. Det er arbeidsgiver som vurderer behovet for disponering. En disponering skjer i utgangspunktet uavhengig av personellets tilsetning i grad og gren, og vil ofte innebære avansement i grad, jf. proposisjonen kapittel 10.3.1 om gjeldende disponeringsordning.
- (45) Disponeringsordningen praktiseres forskjellig avhengig av om personellet er på et beordringssystem eller et søknadssystem. Personell i lavere grader omfattes av beordringssystemet, mens personell i høyere grader omfattes av søknadssystemet. Søknadssystemet, som A tilhørte, innebærer at man normalt blir disponert på bakgrunn av søknad – også omtalt som villighet – til en ønsket stilling. Lovens generelle disponeringsplikt innebærer at personellet kan bli beordret til stillinger etter Forsvarets behov, uavhengig av hvilket disponeringssystem de forvaltes etter. Disponering mot villighet skjer i form av midlertidig disponering, og er for blant annet majorers del begrenset til to disponeringer av inntil to års varighet, jf. Forsvarets personellhåndbok del B – Forvaltning av befal – av 1. juli 2014. Disse har derfor i utgangspunktet krav på å beholde sin faste stilling ved en eventuell midlertidig disponering.

- (46) Det gjelder særlige regler for disponering *fra* stilling og disponering til tjenestegjøring i internasjonale operasjoner, som jeg ikke finner grunn til å gå inn på. Som bakgrunn for de dommene jeg senere vil behandle, nevner jeg at beordringssystemet ble innført med begrensninger på 1950-tallet, og gjort gjeldende for alt befal i 1966.
- (47) Spørsmålet om hvilken stilling lovens uverdighetsvurdering skal knyttes opp mot, kan ikke utledes av ordlyden i tjenestemannsloven § 15. Bestemmelsen er ikke skrevet med Forsvaret for øye, og spørsmålet er ikke berørt i forarbeidene.
- (48) Det finnes heller ikke relevant rettspraksis om avskjed av forsvarspersonell etter denne bestemmelsen. Dette har sammenheng med at yrkesbefal tidligere ikke kunne avskjediges etter tjenestemannslovens regler, jf. den nå opphevede yrkesbefalsloven av 1977 § 2. De kunne derimot avskjediges etter straffelovens ikrafttredelseslov § 10 eller fradømmes stillingen som straff etter militær straffelov § 79 og straffeloven av 1902 § 29. Den relevante rettspraksis knytter seg til straffebestemmelsene, som langt på vei oppstiller samme vilkår som tjenestemannsloven § 15 første ledd bokstav b. Det er ingen uenighet om at denne praksisen har interesse for tolkningen av de tilsvarende begrepene i tjenestemannsloven. I en uttalelse 16. august 2000 fra Justisdepartementets lovavdeling uttales det at de materielle avskjedsgrunnlagene i tjenestemannsloven § 15 første ledd i stor grad synes å være dekket av bestemmelsene i straffelovens ikrafttredelseslov § 10 og militær straffelov § 79.
- (49) Etter mitt syn er det naturlige utgangspunktet at avskjedsvilkårene for ansatte i Forsvaret må vurderes opp mot den stillingen vedkommende var disponert til på avskjedstidspunktet. En slik tilnærming har for det første støtte i de ulike formuleringene i militær straffelov § 79 om at personell som "gjør sig uværdig til den for hans *Stilling* fornødne Tillid eller Agtelse, straffes med *Tjenestens Tab*" (mine markeringer). Hva som menes med "Stilling" er behandlet i Rt-1970-1289, der førstvoterende uttaler:
- "Den stilling det er tale om å fradømme tiltalte, er stillingen som vingløytnant i Luftforsvaret. Stillingen innebar daglig ledelse for den tekniske klarering av flyene. ... Det avgjørende må være at på bakgrunn av det arbeidsområde som tillå stillingen og det overordningsforhold tiltalte hadde like overfor mekanikerne, har han vist en atferd som er uforenlig med de krav en må stille til *denne* stillingen."** (min markering).
- (50) Det er med andre ord de arbeidsoppgaver som tillå den konkrete stillingen tiltalte hadde, som uverdigheten ble vurdert opp mot.
- (51) Også i stortingsdokumenter om befalsordningen i Forsvaret, er begrepet "stilling" benyttet om den disponering personellet har, jf. eksempelvis Prop. 57 L (2012–2013) Endringer i forsvarspersonelloven, kapittel 5 og Prop. 102 L (2015–2016) Lov om verneplikt og tjeneste i Forsvaret med mer, kapittel 10.3.
- (52) Dersom det utilbørlige forholdet er så grovt at det diskvalifiserer personellet fra å tjenestegjøre i Forsvaret som sådan, kommer ikke spørsmålet om hvilken stilling uverdighetsvurderingen skal vurderes opp mot, på spissen. Dette var situasjonen i Rt-1985-285. Saken gjaldt en løytnant i Luftforsvaret som hadde gjort seg skyldig i en rekke helerier i perioden 1975 til 1982. Høyesterett fant at vilkårene for fradømmelse av stilling i medhold av militær straffelov § 79 var til stede uavhengig av hvilken funksjon uverdighetsvurderingen skjedde opp mot.

(53) Videre hadde straffeloven av 1902 § 29 nr. 1 en bestemmelse om tap av offentlig stilling som den skyldige "ved den straffbare handling har vist seg uskikket eller uverdigg til", slik dette alternativet lød før en lovendringen i 2005. Rettspraksis i tilknytning til denne bestemmelsen gir eksempler på at spørsmålet om uskikkethet eller uverdighet ikke ble vurdert opp mot militær grad og forsvarsgren.

(54) I Rt-1979-443 fant Høyesterett under dissens ikke grunnlag for å fradømme en løytnant i Luftforsvaret stillingen som offiser i Forsvaret. Løytnanten hadde fløyet med promille i tjenesten med den følge at flyet havarerte og en flyelev omkom. Førstvoterende, som representerte flertallet, la til grunn at uverdigheten i tiltaltes aktuelle stilling ikke var til hinder for at han kunne omplasseres til andre oppgaver i Forsvaret. På side 445 heter det:

"Spørsmålet om å fradømme domfelte hans stilling i Luftforsvaret er noe annet enn om han skal ha anledning til å fly i denne tjeneste. Etter hva som er opplyst for Høyesterett, vil dette bli å vurdere administrativt, og jeg regner med at domfeltes opptreden ved den anledning dommen omfatter, vil veie tungt ved vurderingen av om han skal kunne utøve videre aktiv flygertjeneste. ...

Jeg finner ikke at det er grunn til å frykte ... at hans fortsettelse som offiser i Luftforsvaret vil kunne sies å svekke den nødvendige respekt og tillit til denne våpengren."

(55) Det er i dommen vist til Rt-1962-507. I den saken var en kaptein i Luftforsvaret, teknisk bransje, funnet uskikket til å tjenestegjøre i flysikringstjenesten. Høyesterett la til grunn at han fortsatt måtte kunne utføre tjeneste i teknisk bransje etter omskolering. Om dette uttaler førstvoterende:

"Som fremholdt av forsvareren er imidlertid domfeltes utnevning til kaptein ikke knyttet spesielt til flysikringstjenesten. Han er utnevnt til kaptein i Luftforsvaret, teknisk bransje, hvorav flysikringstjenesten utgjør et spesielt felt. Det må anses på det rene at det innen den tekniske bransje som helhet, er tjenestefelt hvor det ikke må stilles slike særlige personlige krav til personellet at domfelte kan sies å ha vist seg uskikket til tjenesten der, på grunn av de forhold han er dømt for. ... Som lagmannsretten kan jeg ikke tillegge disse vansker ved en omplassering en så absolutt virkning at domfelte, ved å ha vist seg uskikket til flysikringstjenesten, må anses som uskikket til fortsatt tjeneste i den tekniske bransje i det hele tatt."

(56) Dommene viser at uverdighet eller uskikkethet til den aktuelle stilling ikke var avgjørende etter straffeloven § 29 nr. 1 så lenge det fantes omplasseringsmuligheter som personellet ikke hadde diskvalifisert seg for. I denne sammenheng er det tilstrekkelig å konstatere at dommene ikke kan tas til inntekt for at uverdighetsvurderingen skal foretas opp mot grad og gren, slik staten gjør gjeldende.

(57) Staten har med styrke fremholdt at den generelle beordringsplikten er en grunnleggende mekanisme som er helt avgjørende for å sikre beredskap og operativ evne, jf. eksempelvis Prop. 111 LS (2014–2015) side 31. Særlig i krigssituasjoner, som nettopp er Forsvarets rasjonale, vil reell beordring kunne bli aktuelt.

(58) Jeg er fullt ut innforstått med disse vektige hensynene. I møte med det lovfestede og ufravikelige stillingsvernet er imidlertid spørsmålet hvor langt man kan gå i å bygge et avskjedsvedtak på et overordnet og *mulig* fremtidig behov. Forsvaret er en stor organisasjon, og både i krig og i fredstid vil det være forskjellige oppgaver å fylle med

ulik grad av ansvar og fremskuttet.

- (59) I forlengelsen av dette peker jeg på at beordringssystemet kan benyttes til disponering av personell til både mer og mindre utsatte og ansvarsfulle stillinger, forutsatt at dette skjer innenfor lovfastsatte rammer, jf. begrensningene i dagjeldende forsvarspersonellov § 7 første ledd og någjeldende forsvarslov § 46 andre ledd. Det er denne fleksibiliteten som synes å være reflektert i to av dommene jeg nettopp har redegjort for, der omplasseringsmuligheten ble benyttet som et argument mot avskjed.
- (60) Jeg minner også om at beordring ofte skjer til høyere militær grad. Dette innebærer at heller ikke en uverdighetsvurdering som foretas opp mot personellets aktuelle grad og gren, vil være fullt ut egnet til å sikre et effektivt beordringssystem.
- (61) Dersom uverdigheten skal vurderes opp mot alle de potensielle stillinger og funksjoner som en offiser – i vårt tilfelle en major i Hæren – vil kunne komme til å bli disponert til, vil det medføre et redusert stillingsvern for militært ansatte sammenlignet med andre statsansatte. En slik tilnærming innebærer, også at uverdighetsvurderingen blir hypotetisk og dessuten temmelig abstrakt. Etter mitt syn er det ikke tilstrekkelig dekning i de rettskildene jeg nå har vært igjennom for dette.
- (62) På denne bakgrunn mener jeg at det ved uverdighetsvurderingen primært må tas utgangspunkt i den stilling vedkommende har på avskjedstidspunktet. Militær grad og gren er imidlertid også relevant ved vurderingen, blant annet fordi den vil kunne ha betydning for det ansvar som ligger til stillingen. Videre vil graden ha betydning for de forventninger som stilles til vedkommende personell. Offiserer med høyere grad har blant annet en viktig funksjon som rollemodeller i Forsvaret.
- (63) Jeg er etter dette kommet til at det ved vurderingen av As uverdighet må tas utgangspunkt i stillingen som stabsoffiser i FPVS – en stilling han har hatt siden 2008.
- (64) Av As stillingsinstruks fremgår det at hans hovedoppgave var å delta i og å bidra til førstegangstjenestekontorets "totale oppgaveportefølje/ansvarsområde og utførelse av den daglige driften ved kontoret samt løse tildelte oppgaver/prosjekt på tvers av kontoret og avdelingen". Han skulle benytte 70 prosent av tiden til organisatoriske oppgaver, og 30 prosent til å saksbehandle søknader og forvalte personell for avtjening av førstegangstjeneste. A hadde verken personal- eller økonomiansvar. Han rapporterte direkte til kontorsjefen, som i sin tur rapporterte til avdelingsleder. Stillingen var med andre ord relativt tilbaketrasket og uten ledelsesfunksjoner. Hans militære grad innebar samtidig at det måtte kunne stilles høye krav til hans etiske standard.
- (65) Jeg nevner for ordens skyld at stillingen som følge av en omorganisering falt bort i suspensjonstiden. A ble da disponert til en stilling som stabsoffiser ved et annet kontor med hovedansvar for beredskapsplanlegging ved FPVS. Denne stillingen har han imidlertid ikke tiltrådt.
- (66) Partene synes for øvrig å være enige om at det uavhengig av straffedommen ikke ville vært aktuelt å disponere A som stridende i operativ tjeneste.
- (67) Jeg går så over til å se på selve uverdighetsvurderingen.

- (68) I forarbeidene til statsansatteloven – Prop. 94 L (2016–2017) kapittel 18.2.1 – er uverdighetskriteriet beskrevet slik under omtalen av gjeldende rett:
- "Begrepet 'uverdig til sin stilling' angir en moralsk standard som må ses i sammenheng med den samfunnsmessige posisjon og betydning visse tjenestestillinger har. Som eksempel kan det nevnes stillinger i utenriktjenesten, politi og rettsvesen. Jo høyere, og mer ansvarsfull stilling, desto mindre skal det til for at terskelen for hva som regnes som uverdig er oversteget."**
- (69) Det er ingen uenighet om disse utgangspunktene.
- (70) Staten har anført at stillinger i Forsvaret faller inn under de kategorier stillinger der det er påkrevet med en høy etisk standard. Jeg legger dette til grunn, men føyer til at terskelen for hva som regnes som uverdig også her må tilpasses stillingens ansvarsområde og personelletts grad.
- (71) Kravene til forsvarsansatte er blant annet beskrevet i Forsvarets fellesoperative doktrine fra 2007 og i Forsvarets verdigrunnlag fra 2011 som er videreført i verdigrunnlaget av 2017. Det legges særlig vekt på god dømmekraft, selvdisciplin og høy etisk standard. De ansatte skal også fungere som gode rollemodeller.
- (72) Det er ikke fremlagt forvaltningspraksis om avskjed av militært tilsatte som en følge av domfellelse for legemskrenkelser, enn mindre for legemsfornærmelser begått utenfor tjenesten. Som det fremgår av "Veiledning for vektlegging av vandel ved tilsetning/disponering i stilling og søknad til skole/utdanning", vedlegg 1 til Instruks for Forsvarssjefens råd, er slike domfellelser ikke nødvendigvis avgjørende for tilsetninger og disponeringer til stilling. Om dette heter det i punkt 3.1:
- "Personell som tidligere er dømt for voldsforbrytelse, seksualforbrytelse, frihetsberøvelse, eller annen forbrytelse mot noens liv, helse eller frihet, vurderes normalt ikke de fem første år etter at forbrytelsen fant sted."**
- (73) Det skal mye til for å avskjedige en tjenestemann på grunn av uverdighet til stillingen. I denne sammenheng vil det vanligvis kreves mer når den utilbørlige atferd har skjedd utenfor tjenesten.
- (74) Under arbeidet med tjenestemannsloven av 1977 ble det fra organisasjonshold foreslått at det ikke skulle være adgang til å avskjedige en tjenestemann på grunn av utilbørlige forhold utenfor tjenesten, jf. Ot.prp. nr. 44 (1976–77) side 28. Departementet var imidlertid ikke enig i dette og sluttet seg til Tjenestemannslovkomiteen, som uttalte at også slike forhold kunne gjøre at "den alminnelige rettsbevissthet og det offentliges interesse fordrer at han blir fjernet". Denne begrunnelsen er fastholdt i tilknytning til den tilsvarende avskjedshjemmelen i statsansatteloven, jf. Prop. 94 L (2016–2017) kapittel 18.2.1.
- (75) Det er på den annen side antatt at terskelen for å idømme stillingstap som straff er høyere enn for å avskjedige en tjenestemann. Straffedommene om stillingstap har følgelig begrenset overføringsverdi hva gjelder terskelspørsmålet etter tjenestemannsloven.
- (76) Loven krever at tjenestemannen ved den utilbørlige atferd "viser seg uverdig til" sin stilling. Etter mitt syn gis det anvisning på en vurdering der også tjenestemannens

tjenestehistorikk etter omstendighetene må trekkes inn.

- (77) En slik tilnærming har støtte i Rt-1968-149 der Høyesterett uttalte følgende om uverdighetsvurderingen under straffeloven § 29 nr. 1:
- "Jeg viser til de betraktninger som er gjort gjeldende av byretten og antar som den at de forgåelser saken gjelder ikke har en så graverende karakter. ... Man kan heller ikke utelukkende se hen til det straffbare forhold, selv om hensynet til opprettholdelsen av respekt for den offentlige tjeneste her har dominerende betydning. Domfeltes tidligere lange og plettfri tjeneste og hans anerkjente militære dyktighet og kvalifikasjoner må komme inn som et ledd i bedømmelsen. I denne henseende står domfelte, som det fremgår av byrettens domsgrunner og det som ellers er opplyst i saken, meget sterkt."**
- (78) At tjenestehistorikken er relevant er også lagt til grunn ved uverdighetsvurderingen etter militær straffelov, jf. eksempelvis Rt-1949-760.
- (79) Jeg ser først på arten og alvorret i de forhold A er straffedømt for.
- (80) Ved Hedmarken tingretts dom av 23. april 2014 er A idømt 90 dagers betinget fengsel og 20 000 kroner i bot for seks legemsfornærmelser mot sin eldste sønn og én legemsfornærmelse mot sin yngste sønn. Forholdene går i korthet ut på at han ved én anledning tok tak i sønnens arm og vred den i et grep bak på ryggen, ved to anledninger la den eldste sønnen ned i bakken og ved én anledning den yngste, ved én anledning sparket sønnen i baken mens han befant seg i en trapp, ved én anledning kastet rester av et knust vinglass mot sønnen slik at han fikk et rift i armen, ved én anledning la sønnen i gulvet og holdt ham fast slik at han ikke fikk puste, og ved én anledning slo sønnen i bakhodet med flat hånd mens han satt på toalettet. Hendelsene fant hovedsakelig sted i tiden 2011 til september 2012, og sønnene var da henholdsvis 12–13 og 10–11 år gamle.
- (81) Under straffutmålingen la tingretten i skjerpene retning vekt på at "handlingene er foretatt mellom far og sønn i hjemmet, og at handlingene fremstår som krenkende og egnet til å skape frykt og utrygghet hos sønnene". I formildende retning ble det lagt vekt på "at den eldste sønnen i enkelte situasjoner har opptrådt voldsomt". Sønnens opptreden er omtalt av tingretten i tilknytning til den enkelte tiltalepost, uten at jeg finner grunn til å gå nærmere inn på dette.
- (82) Tingretten uttalte videre at det av hensyn til den alminnelige lovlydighet når det gjelder fysisk avstraffelse av barn, i utgangspunktet må idømmes en ubetinget fengselsstraff. At fengselsstraffen likevel ble gjort betinget, hadde særlig sammenheng med at saken hadde hatt en EMK-stridig liggetid på halvannet år. Tingretten viste også til "at tiltalte har et godt forhold til barna, og at den fysiske delen er borte etter at far flyttet ut av hjemmet".
- (83) Endelig nevner jeg at oppreisningserstatning ikke ble tilkjent under henvisning til "krenkelsenes art og omfang" og "de utfordringer familien har og har hatt".
- (84) Jeg mener handlingene sett under ett er klart kritikkverdige, og viser til Hedmarken tingretts uttalelser under straffutmålingen om dette.
- (85) Ved vurderingen av avskjedsspørsmålet legger jeg likevel vekt på at handlingene ble begått i en personlig vanskelig tid for A. Hans 17-årige samboerforhold var under oppløsning, og den eldste sønnen hadde en utfordrende atferd.

- (86) Jeg legger til grunn at de straffbare handlingene var situasjonsbestemte, og ikke utslag av en voldelig tilbøyelighet. A er verken før eller senere dømt for tilsvarende forhold. Etter mitt syn er det ikke grunnlag for å trekke den slutning at han ikke i sitt arbeid vil opptre med den nødvendige sinnsro og selvbeherskelse, eller utvise sunn dømmekraft og evne til etisk refleksjon.
- (87) Heller ikke As 28-årige tjenestehistorikk gir grunnlag for å konstatere at han mangler de personlige egenskapene som er påkrevet i Forsvaret. Hans yrkesmessige rulleblad er plettfritt, og karakteristikken av hans tjenstlige forhold varierer mellom 2 vurderinger "Særdeles god (over norm)", 13 vurderinger "Meget god (litt over norm)" og 4 vurderinger "God (norm)". Under to tjenesteperioder i sambandstjenesten for FN i Libanon på 1990-tallet ble han vurdert som "Meget god (litt over norm)". Den samme vurderingen fikk han i 2011, altså i den perioden han hadde de tidligere omtalte personlige utfordringene.
- (88) Jeg viser også til uttalelser fra As overordnede i anledning saken her. Da A ble suspendert skrev hans seksjonssjef en tekstmelding til ham 3. januar 2013 hvor det sto: "Jeg har fortsatt full tillit til deg og ønsker deg velkommen tilbake så snart som mulig ...". Videre ga fungerende sjef for FPVS i en uttalelse 18. juli 2014 i anledning klagesaken, uttrykk for følgende: "Det har ikke vært stilt spørsmål ved As faglige dyktighet. Han har generelt meget gode tjenesteuttalelser og det er ingenting ved hans tjenesteutførelse som ligger til grunn for saken."
- (89) Det er en mangel ved Forsvarsdepartementets avskjedsvedtak at det ved uverdighetsvurderingen ikke ble sett hen til denne tjenestehistorikken.
- (90) Etter en samlet vurdering av As straffbare handlinger og hans tjenestehistorikk opp mot hans stilling som stabsoffiser med majors grad i Forsvaret og de krav som med rimelighet må kunne stilles til ham i denne sammenheng, har jeg kommet til at vilkårene for avskjed ikke er oppfylt. Jeg kan vanskelig se at den alminnelige rettsbevissthet eller det offentlige interesser fordrer at han blir avskjediget.
- (91) Min konklusjon er etter dette at avskjedsvedtaket er ugyldig.
- (92) Partene er enige om at erstatning for økonomisk tap settes til 653 000 kroner for det tilfelle at vedtaket kjennes ugyldig.
- (93) Når det gjelder oppreisningskravet, har A anført at beløpet på 30 000 kroner som han ble tilkjent i tingretten, er passende. I den samlede vurderingen la tingretten på den ene side vekt på As utilbørlige atferd og på den annen side blant annet den lange saksbehandlingstiden av klagen over avskjedsvedtaket. Jeg slutter meg til tingrettens vurderinger og finner etter omstendighetene at en oppreisningserstatning på 30 000 kroner er rimelig, jf. tjenestemannsloven § 19 nr. 7.
- (94) A har vunnet saken og skal da ha sine sakskostnader for alle instanser erstattet, jf. tvisteloven § 20-2. Han ble i tingretten tilkjent til sammen 260 811 kroner i hovedsaken og i forføyningsaken, og sakskostnadskravet for lagmannsretten var samlet på 244 375 kroner. I sakskostnader for Høyesterett er det krevd 426 786 kroner, som inkluderer 9 911 kroner i utlegg. Jeg legger til grunn at sakskostnadene for alle instanser har vært nødvendige, noe staten ikke har hatt innvendinger til. Det er ikke inngitt egen

sakskostnadsoppgave fra Befalets Fellesorganisasjon.

(95) Jeg stemmer for denne

D O M :

1. Forsvarsdepartementets vedtak av 28. juli 2015 om avskjed av A er ugyldig.
2. I erstatning for økonomisk tap betaler staten ved Forsvarsdepartementet til A 653 000 – sekshundreogfemtittretusen – kroner innen 2 – to – uker fra forkynnelse av denne dom.
3. I erstatning for ikke-økonomisk skade betaler staten ved Forsvarsdepartementet til A 30 000 – trettitusen – kroner innen 2 – to – uker fra forkynnelse av denne dom.
4. I sakskostnader for tingretten, lagmannsretten og Høyesterett betaler staten ved Forsvarsdepartementet til A og Befalets Fellesorganisasjon i fellesskap 931 972 – nihundredeogtrettientusenihundredeogsyttito – kroner innen 2 – to – uker fra forkynnelse av denne dom.

(96) Dommer **Indreberg:** Likeså.

(97) Dommer **Noer:** Likeså.

(98) Dommer **Bull:** Jeg er kommet til et annet resultat enn førstvoterende og mener at anken ikke fører frem.

(99) Tjenestemannsloven er ikke utformet med henblikk på Forsvarets særlige stillingssystem. I motsetning til det som er situasjonen i resten av statstjenesten, er begrepet "stilling" tvetydig i Forsvaret. Offiserer tilsettes i grad og gren og disponeres til ulike tjenester. Begge deler omtales gjerne som "stilling" i det daglige. Et kjernepunkt i saken er om man ved vurderingen av om en offiser gjennom utilbørlig adferd har gjort seg "uverdigg til sin stilling", skal legge mest vekt på grad og gren, eller på den tjenesten vedkommende offiser er disponert til. Jeg mener at man må legge mest vekt på det første.

(100) I likhet med førstvoterende tar jeg utgangspunkt i at begrepet "uverdigg til sin stilling" er en moralsk standard som må ses i sammenheng med den samfunnsmessige posisjon og betydning visse tjenestestillinger har, jf. Prop. 94 L (2016–2017) om den nye statsansatteloven på side 165. Denne vurderingen er knyttet til den etat det gjelder, og de forventninger som stilles til etaten, både fra samfunnets side og internt i etaten selv.

(101) Forsvarets primære samfunnsoppdrag er utøvelse av militærmakt som det ytterste sikkerhetspolitiske virkemiddel. Offiserers grunnleggende oppgave er å utøve ledelse i strid. Forsvarets troverdighet både i Norge og internasjonalt er avhengig av tillit til at norske offiserer har de rette egenskapene i så måte, både faglig og moralsk. Tilsvarende gjelder naturligvis for Forsvarets avskrekkende virkning overfor mulige motstandere. Denne tilliten er dermed sentral også for Forsvarets viktigste funksjon i fredstid.

- (102) Jeg legger mindre vekt på at befalsordningen i Forsvaret normalt virker slik at man disponeres inn i ulike stillinger etter søknad, og at Forsvaret neppe vil behøve å beordre offiserer inn i stillinger som de ikke anses å ha de rette egenskapene for. En offiserskarriere består normalt av ulike tjenestestillinger, både ute ved avdeling og i stab. Forventningen til offiserer er at de er gode i begge funksjoner i henhold til den grad de har, også i krig. Som lagmannsretten bemerker, vil en offiser utad fremstå som en representant for Forsvaret, uavhengig av disponering. Den stillingen en offiser har til daglig i fredstid, samsvarer ikke nødvendigvis med oppgaven i krig, og krig stiller uansett sine egne krav.
- (103) Med økt norsk militært engasjement i internasjonale konfliktområder vil norske offiserer nå i større grad møte "skarpe situasjoner" i løpet av karrieren enn det som var situasjonen under den kalde krigen.
- (104) Det gjelder også offiserer på et stadium i karrieren der de normalt tjenestegjør i ulike stabsfunksjoner. Også disse vil kunne ha perioder i utlandet der de kan komme opp i vanskelige situasjoner som kan kreve våpeninnsats. Jeg nevner i denne forbindelse at enhver offiser har plikt til å ta kommando i påkomne tilfelle dersom de tilstedeværendes egentlige foresatte ikke kan det, jf. Forsvarets personellhåndbok del B punkt 6.4.
- (105) Militære stillinger i Forsvaret adskiller seg altså på avgjørende vis fra andre statsstillinger – ikke minst med hensyn til de forferdelige konsekvensene feilvurderinger ved bruk av militære maktmidler kan ha. Det er heldigvis ikke ofte norsk militært personell stilles i situasjoner der det må brukes våpenmakt, men Forsvarets troverdighet bygger som nevnt på tilliten til at personellet er denne oppgaven voksen. Vurderingen av hvilke personlige egenskaper som da kreves, er ikke spesielt abstrakt. At det må stilles andre eller strengere krav til noen stillinger i staten enn til andre, innebærer etter min mening ikke forskjellsbehandling ved praktiseringen av tjenestemannsloven § 15 første ledd bokstav b.
- (106) Av disse grunner, og i motsetning til førstvoterende, mener jeg at man ved vurderingen av om en offiser er uverdige til sin stilling, må legge mer vekt på hva som forventes av offiserer i det som gjerne omtales som "et virkelig tilfelle", enn på hva som kreves i den daglig stillingen, som kan ligge fjernt fra dette. Dette sammenholdt med den vanlige karrierevei for offiserer tilsier at man må legge vesentlig vekt på hva som generelt kreves av offiserer med den aktuelle grad.
- (107) Jeg kan ikke se at den rettspraksis vi har om avskjedigelse av offiserer som straffereaksjon er til hinder for et slikt perspektiv, selv om den kan etterlate et noe uklart bilde.
- (108) Førstvoterende har nevnt Rt-1962-507 og Rt-1979-443, der Høyesterett ikke godtok avskjed ved straffedom på grunn av beruselse i tjenesten. I saken fra 1962 ble det lagt vekt på at det i Luftforsvaret fantes stillinger der den dømte fortsatt kunne tjenestegjøre, og dommen fra 1979 må vel forstås på samme måte. Dette var imidlertid som argument for hvorfor fradømmelse av offiserstillingen som sådan fremstod som en for streng reaksjon i saken. Det er ikke helt det samme som at man ved vurderingen av om vedkommende har gjort seg uverdige til stillingen, skal se bort fra hva den straffbare handlingen sier om skikketheten som offiser mer allment, og bare se på de arbeidsoppgavene vedkommende konkret utførte. I dommen fra 1979 uttalte Høyesterett uttrykkelig at "heller ikke ... hans fortsettelse som offiser i Luftforsvaret vil kunne sies å

svekke den nødvendige respekt og tillit til denne våpengren".

- (109) Til avgjørelsen i Rt-1970-1289 bemerker jeg at graden "vingløytnant", som nå ikke lenger finnes, var nest høyeste grad for teknisk befal i Luftforsvaret. Det var på denne bakgrunn ikke unaturlig å vurdere vingløytnanten på bakgrunn av de oppgavene han hadde, som var typiske for teknisk befal. For krigsskoleutdannede offiserer, som A er, må vurderingstemaet tilsvarende være de oppgaver som slike offiserer må forventes å fylle i krig og fred. De er mer varierte og innebærer gjerne et større ledelsesansvar.
- (110) I Rt-1985-285 holdt Høyesterett det åpent om den løytnanten det gjaldt, skulle vurderes ut fra den tjeneste han faktisk utførte, som var av teknisk art og ikke medførte ledelsesfunksjoner, eller om perspektivet var stillingen som løytnant i Luftforsvaret. Løytnanten var dømt for heleri, og Høyesterett mente at han uansett hadde gjort seg uverdigg til stillingen.
- (111) Jeg nevner videre at disse dommene stammer fra en tid da norske offiserer ikke på samme måte som i dag deltok i oppdrag i konfliktområder i utlandet som en – i praksis – langt på vei forventet del av karrieren. Som fremholdt i Forsvarssjefens grunnsyn på ledelse i Forsvaret fra 2012 punkt 2.1, har allmennheten lav toleranse for feilvurderinger ved bruk av makt i slike utenlandsoperasjoner. I dag er det etter mitt syn derfor mer nærliggende enn det var den gangen å ta utgangspunkt i skikkethet som offiser på det aktuelle nivå, enn i den aktuelle tjenestestillingen.
- (112) Når det gjelder de krav som må stilles til offiserer, viser jeg, i likhet med førstvoterende, til Forsvarets verdigrunnlag. I gjeldende utgave heter det innledningsvis at Forsvarets personell ofte blir satt i situasjoner som kan kreve svært tøffe avgjørelser på svært kort tid. Følgelig må "verdier utgjøre grunnmuren i vårt beslutningsgrunnlag". Videre gis det uttrykk for at "[s]elvdisciplin er av avgjørende betydning for et ansvarlig handlingsmønster i vanskelige situasjoner". Om mot heter det: "Mot forutsetter dømmekraft". Tilsvarende uttalelser finnes i Forsvarets verdigrunnlag utgave 2011, og tidligere i Forsvarets fellesoperative doktrine fra 2007.
- (113) Evnen til å bevare sinnsro og dømmekraft i pressede situasjoner, men også til raskt å treffe etisk forsvarlige beslutninger, er altså hva som forventes.
- (114) Dette er forventinger som stilles til alt personell i Forsvaret, men kravene må skjerpes desto høyere i gradene man stiger. Mer yrkeserfaring og livserfaring så vel som det større ansvar som følger med høyere stillinger, gjør det naturlig å forvente mer av en major enn av en ung løytnant – og mer av en oberst enn av en major. Høyere offiserer har dessuten en viktig funksjon som rollemodeller for dem med lavere grad. Denne funksjonen som forbilde har lite å gjøre med hva slags tjeneste den med høyere grad for tiden utfører.
- (115) Jeg legger i forlengelsen av dette ikke vekt på den veiledningen for vektlegging av vandel som førstvoterende har nevnt, der det i punkt 3.1 er gitt uttrykk for at personell som er dømt for blant annet voldsforbrytelser, normalt ikke vurderes for ny tilsetning eller disponering de fem første årene etter at forbrytelsen fant sted. Dette er retningslinjer som gjelder for alle mannskaper, uavhengig av grad. Videre hindrer ikke dette at voldsforbrytelser også kan utgjøre avskjedsgrunn, avhengig av hva forbrytelsen viser om vedkommendes karaktertrekk.

- (116) De handlingene som A er dømt for, demonstrerer etter min mening klare mangler med hensyn til sinnsro, dømmekraft og etisk refleksjon. Jeg viser til førstvoterendes gjennomgang av straffedommen. A er blant annet dømt for ved en anledning å ha kastet et knust glass etter en av sønnene, og ved en annen anledning å ha lagt ham i gulvet og holdt ham fast slik at han ikke fikk puste. Dette er mer enn et øyeblikks overreaksjon overfor et vanskelig barn. Handlingene strekker seg dessuten over et par år.
- (117) Førstvoterende legger vekt på at handlingene ble begått i en vanskelig tid for A. Men av offiserer forventes nettopp at de skal kunne opptre rolig og veloverveid i situasjoner hvor de over lengre tid er blitt utsatt for stress og press. Selv om det ikke er grunn til å tro at A har en voldelig tendens, har han vist klare mangler på evne til selvbeherskelse.
- (118) Av samme grunn kan det etter mitt syn ikke legges stor vekt på As gode skussmål i de tjenestestillingene han har hatt. Det kan ikke veie opp for de mangler som straffesaken mot ham avdekket.
- (119) Forsvaret har altså kommet til at en major som opptrer på den måten som A har gjort, er uverdigg til å fortsette i stillingen, selv om det dreier seg om handlinger utenfor tjenesten. Jeg viser i denne forbindelse til Rt-2008-135, som gjaldt oppsigelse av aspirant i Tollvesenet på grunn av promillekjøring på fritiden. Også i den saken oppstod spørsmålet om domstolenes prøving av etatens skjønn om hvilke holdninger og hva slags vurderingsevne som kreves av de ansatte. I avsnitt 41 uttalte Høyesterett at domstolene må prøve om dette skjønnet fremstår som forsvarlig ut fra bredere samfunnsmessige oppfatninger, men at det skal skje med respekt for de holdepunkter som følger av den generelle ordning etaten har etablert for å sikre seg at dens ansatte er skikket til tjenesten.
- (120) Som det har fremgått, mener jeg Forsvaret må kunne stille strenge krav til sine offiserer. Jeg kan ikke se at avskjedigelsen av A på grunnlag av de handlingene som han ble straffedømt for, er basert på for strenge krav til en major i Hæren.
- (121) Jeg er videre enig med førstvoterende i at domstolenes prøving av avskjedsvedtaket i vår sak skal skje etter de vanlige reglene om domstolsprøving med forvaltningsvedtak. Det skal dermed ikke foretas noen allmenn prøving av rimelighet og forholdsmessighet utover normene for såkalt myndighetsmisbruk. Det siste er ikke en aktuell problemstilling i saken.
- (122) Jeg mener derfor at vedtaket om å avskjedige A er gyldig, og at anken må forkastes.
- (123) Justitiarius **Øie:** Jeg er i det vesentlige og i resultatet enig med annenvoterende, dommer Bull.
- (124) Etter stemmegivningen avsa Høyesterett denne

D O M :

1. Forsvarsdepartementets vedtak av 28. juli 2015 om avskjed av A er ugyldig.

2. I erstatning for økonomisk tap betaler staten ved Forsvarsdepartementet til A 653 000 – sekshundreogfemtittretusen – kroner innen 2 – to – uker fra forkynnelse av denne dom.
3. I erstatning for ikke-økonomisk skade betaler staten ved Forsvarsdepartementet til A 30 000 – trettitusen – kroner innen 2 – to – uker fra forkynnelse av denne dom.
4. I sakskostnader for tingretten, lagmannsretten og Høyesterett betaler staten ved Forsvarsdepartementet til A og Befalens Fellesorganisasjon i fellesskap 931 972 – nihundredeogtrettientusennihundredeogsyttito – kroner innen 2 – to – uker fra forkynnelse av denne dom.

Riktig utskrift bekreftes: