



# NORGES HØYESTERETT

## D O M

avsagt 5. september 2025 av Høyesterett i avdeling med

dommer Bergljot Webster  
dommer Borgar Høgetveit Berg  
dommer Knut Erik Sæther  
dommer Eyvin Sivertsen  
dommer Christian Lund

**HR-2025-1687-A, (sak nr. 25-021779SIV-HRET)**  
Anke over Hålogaland lagmannsretts dom 4. desember 2024

X kommune

(advokat Frode Lauareid)

Arbeidsgiverforeningen Spekter  
(partshjelper)

(advokat Margrethe Meder)

mot

A

(advokat Eirik Pleym-Johansen – til prøve)

Fagforbundet (partshjelper)

(advokat Edvard Bakke)

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

(1) Dommer **Lund:**

**Sakens spørsmål og bakgrunn**

- (2) Saken gjelder arbeidsgivers plikt til å vurdere omplassering i avskjedssaker.
- (3) A er utdannet sykepleier. Han ble i september 2011 ansatt som sykepleier i 100 prosent stilling i X kommune, etter om lag ti år som tilkallingsvikar. Fra januar 2019 jobbet han som koordinerende sykepleier i kommunens botjeneste, med 40 prosent tjeneste i administrasjonen og 60 prosent i fagmiljø.
- (4) Den 29. juni 2021 var A og helsefagarbeider B på arbeid i en av kommunens omsorgsboliger hos en lettere psykisk utviklingshemmet bruker, som også hadde Tourettes syndrom og hyperkinetisk atferdsforstyrrelse. B serverte en middagsrett som brukeren ikke var fornøyd med. Hun kastet matfatet i veggen. Hun ble bedt om å rydde opp etter seg, noe hun etterkom. Da opprydningen var delvis gjennomført, utagerte brukeren på nytt og kastet igjen maten på veggen. Hun hevet en kost for å slå A, som måtte ta tak rundt skuldrende hennes og føre henne ned i en sofastol. Han holdt armene til brukeren, slik at hun ikke skulle få slå. Brukeren spyttet på A, som responderte med å slå brukeren en gang på kinnet med flat hånd. Det er ikke bevismessige holdepunkter for at det var et hardt slag.
- (5) Dagen etter hendelsen skrev A og B en avviksmelding, der det ikke står at A hadde slått brukeren på kinnet, men at han hadde vridd hodet på brukeren, så hun ikke skulle spytte på personalet, og at hånden da hadde kommet «litt for fort mot kinnet».
- (6) Den påfølgende dag, 1. juli 2021, oppsøkte B ledelsen og fortalte at han ikke kunne stå inne for beskrivelsen i avviksmeldingen. B ble bedt om å skrive en egen redegjørelse for hendelsen. I denne står det at A, etter at brukeren hadde spyttet på ham, svarte med «å slå henne med flat hånd i venstre kinn».
- (7) A ble sykmeldt 1. juli 2021. Kort tid etter sendte fungerende personalleder C en tekstmelding til A med beskjed om at han ikke fikk møte på arbeidsplassen.
- (8) Kommunen anmeldte forholdet til politiet og sendte også melding om hendelsen til Statsforvalteren i Troms og Finnmark.
- (9) Etter varsel om avskjed ble drøftelsesmøte avholdt 15. juli 2021. C, som da fungerte som rådmann, utarbeidet 30. juli 2021 skriftlig avskjed av A. Av begrunnelsen fremgår blant annet:

«Årsaken til avskjeden er:

1. Det anses med kvalifisert sannsynlighetsovervekt være slik at du tildelte en bruker du hadde ansvar for et slag i ansiktet med flat hånd.
2. Din arbeidsgiver har vurdert hensiktsmessigheten rundt bruk av avskjed. Her inngår da en vurdering av
  - a. hvor grovt handlingen bryter med forventninger og krav en stiller til helsepersonell

## b. om det er mulig med annen disiplinærreaksjon

...

Ved handlinger overfor en tjenestemottaker 29.6.2021 har du på utilbørlige vis i form av slag til tjenestemottakerens ansikt brutt vesentlig mot de forventninger og lovkrav som regulerer omsorgsansvaret overfor brukeren jfr. helsepersonelloven § 4 første ledd om forsvarlighet ...

I ditt tilfelle er det lagt til grunn at du har høy kompetanse både formelt gjennom din utdanning som sykepleier, langvarig virke innenfor fagfeltet og gjennom den ervervede erfaring med tjenestemottakeren. Det skjerper dermed aktsomhetsplikten kommunen har som ansvarlig tjenestetilbyder og tilsier at når våre forventninger og krav til deg om å yte forsvarlig helsehjelp er så klart brutt så må det reageres strengt.

X kommune er pålagt, og ønsker, å tilby trygge og omsorgsfulle tjenester. Dette kan kun oppnås ved at tjenestene er nettopp trygge og omsorgsfulle. Etter denne hendelsen er det umulig å se for seg at den alminnelige tillit fra samfunnet rundt oss skal kunne gjenopprettes og opprettholdes ved en annen disiplinærreaksjon, herunder for eksempel ved en omplassering. Det er tvingende nødvendig å markere at slike handlinger er helt uforenlige med et ansettelsesforhold i X kommune.»

- (10) Kommunens politianmeldelse ble 21. september 2021 henlagt på bevisets stilling.
- (11) A tok 14. oktober 2021 ut stevning for Indre og Østre Finnmark tingrett med krav om at avskjeden var ugyldig. Partene avtalte stansing av saken i april 2022.
- (12) Statens helsetilsyn avgjorde tilsynssaken mot A ved vedtak 31. mars 2023. Tilsynet mente at A hadde brutt kravet til faglig forsvarlighet og omsorgsfull hjelp i helsepersonelloven § 4, men at det ikke var grunnlag for å ilegge en administrativ reaksjon. Tilsynet la til grunn at A hadde brukt fysisk makt og var hardhendt, men at han ikke hadde slått med flat hånd.
- (13) Saken for tingretten ble igangsatt i oktober 2023, og tingretten avsa 2. april 2024 dom med følgende slutning:
  - «1. Avskjeden av A er ugyldig. Og den kan ikke opprettholdes som en saklig oppsigelse.
  - 2. X kommune dømmes til å betale erstatning for økonomisk tap til A med 350000 – trehundreogfemtusen - kroner, innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse.
  - 3. X kommune dømmes til å betale erstatning for ikke-økonomisk tap til A med 75000 – syttifemtusen – kroner, innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse.
  - 4. X kommune dømmes til å betale A sine sakskostnader med 295619 – tohundreognittifemtusen seks hundreognitten – kroner, innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse.»
- (14) Tingretten fant det ikke bevist at A hadde slått brukeren på kinnet.

- (15) X kommune anket dommen til Hålogaland lagmannsrett, som 4. desember 2024 avsa dom med følgende slutning:
- «1. Anken forkastes for så vidt gjelder spørsmålet om avskjed og oppsigelse.
  2. X kommune dømmes til å betale erstatning til A med 400 000 – firehundretusen - kroner, innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse.
  3. I sakskostnader for tingretten betaler X kommune 295 619 – tohundreogtiffemtusensekshundreognitten – kroner til A innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse.
  4. I sakskostnader for lagmannsretten betaler X kommune 211 493 – tohundreogellevetusenfirehundreogtittre – kroner til A innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse.»
- (16) Dommen ble avsagt med dissens. Flertallet fant det bevist at A hadde slått brukeren med flat hånd. Flertallet tok ikke stilling til om handlingen utgjorde et avvik som i alminnelighet kunne begrunne en avskjed, da flertallet uansett mente at kommunen ikke hadde gjort en så konkret og bred vurdering av alle relevante momenter som var påkrevet for at avskjeden skulle anses rettmessig. Flertallet viste blant annet til at kommunen ikke reelt sett hadde vurdert å omplassere A. Mindretallet, én meddommer, fant det ikke bevist at A hadde slått brukeren.
- (17) X kommune har anket lagmannsrettens dom til Høyesterett. Anken gjelder rettsanvendelsen og saksbehandlingen. I beslutning 11. april 2025 ble anken over rettsanvendelsen tillatt fremmet for så vidt gjelder spørsmålet om omplasseringsplikt i sak om avskjed.
- (18) Arbeidsgiverforeningen Spekter har erklært partshjelp til fordel for X kommune, mens Fagforbundet har erklært partshjelp til fordel for A, jf. tvisteloven § 15-7 første ledd bokstav b.

### **Partenes syn på saken**

- (19) Den ankende part – *X kommune* – har i hovedsak gjort gjeldende:
- (20) Det foreligger ingen plikt for arbeidsgiver til å vurdere omplassering av arbeidstaker i avskjedssaker. En slik plikt følger verken av ordlyden i arbeidsmiljøloven § 15-14, forarbeidene eller av rettspraksis. Den begrensede og situasjonsbestemte plikten til å tilby annet passende arbeid som i oppsigelsessaker ble oppstilt i HR-2024-1188-A, kan ikke overføres til avskjedssaker.
- (21) Subsidiært gjøres det gjeldende at en eventuell plikt til å vurdere omplassering må være mer avgrenset enn den som gjelder for oppsigelsessaker. Noe annet vil være uforholdsmessig. Plikten kan gjelde kun helt unntaksvis og i særlige tilfeller. Det kan uansett ikke gjelde noen plikt til å vurdere omplassering i saken her. Pliktbruddet er grovt og retter seg mot kjernen av helsepersonells plikter.

- (22) Atter subsidiært er det gjort gjeldende at kommunen har oppfylt en eventuell plikt til å vurdere omplassering.
- (23) Det er lagt ned slik påstand:
- «Prinsipalt:  
Dom i sak 24-087408ASD-HALO vert oppheva.
- Subsidiært:  
X kommune vert frifunnen.
- I begge høve:  
X kommune vert tilkjent sakskostnader.»
- (24) Partshjelperen for ankende part – *Arbeidsgiverforeningen Spekter* – har sluttet seg til kommunens anførsler.
- (25) Ankemotparten – A – har i hovedsak gjort gjeldende:
- (26) Som ved oppsigelser vil vurderingen av rettmessigheten av en avskjed bero på en bred og konkret rimelighets- og forholdsmessighetsvurdering. Det følger av dette at det også i avskjedssaker må gjelde en situasjonsbetinget og begrenset plikt til å vurdere omplassering. Dette støttes også av arbeidsmiljølovens verneformål og av reelle hensyn.
- (27) Rekkevidden av en plikt til å vurdere omplassering vil regulært være mer begrenset ved avskjedstilfellene enn i oppsigelsestilfellene. Det vil imidlertid kunne være aktuelt dersom årsaken som begrunner avskjeden, ikke innebærer tillitssvikt utover arbeidstakerens aktuelle stilling eller stillingskategori. Arbeidstakers interesser i å fortsette i virksomheten må videre være av særlig styrke, og det må finnes en ledig passende stilling. En manglende reell vurdering av omplassering vil også kunne medføre at avskjeden er urettmessig.
- (28) I saken her har lagmannsretten korrekt lagt til grunn at A skulle vært vurdert omplassert. Kommunen gjennomførte ikke en så konkret og bred vurdering av alle relevante momenter som er påkrevet for at en avskjed skal anses rettmessig.
- (29) Det er lagt ned slik påstand:
- «1. Anken forkastes.
2. A tilkjennes sakskostnadene.»
- (30) Partshjelperen for ankemotparten – *Fagforbundet* – har sluttet seg til As anførsler.

## Mitt syn på saken

### *Innledning*

- (31) I HR-2024-1188-A *helsefagarbeider* slo Høyesterett fast at det i oppsigelsessaker kan gjelde en *begrenset og situasjonsbestemt plikt* for arbeidsgiver til å tilby omplassering ved oppsigelse som skyldes arbeidstakers forhold. Hovedspørsmålet i saken her er om det også

gjelder en plikt til å vurdere omplassering i avskjedssaker, og hva rekkevidden av en slik plikt i så fall er.

### ***Lovgrunnlaget***

- (32) Arbeidsmiljøloven § 15-14 første ledd har følgende ordlyd:
- «Arbeidsgiver kan avskjedige en arbeidstaker med påbud om øyeblikkelig fratreden dersom denne har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen.»
- (33) Bestemmelsen viderefører arbeidsmiljøloven 1977 § 66 nr. 1 og kan ses som et utslag av de alminnelige regler som gjelder ved mislighold av avtaler, jf. Ot.prp. nr. 41 (1975–1976) side 77. Det er et krav at arbeidstaker vesentlig har misligholdt arbeidsavtalen, og alternativet om «grovt pliktbrudd» er kun et eksempel på et mislighold som kan være vesentlig.
- (34) Utover å vise til den alminnelige rettslige standarden om vesentlig mislighold gir ikke lovbestemmelsen og forarbeidene særlig veiledning om hvor terskelen for avskjed ligger, eller hvilke forhold som inngår i vurderingen av om det er grunnlag for avskjed. Det kan heller ikke av lovteksten eller forarbeidene utledes noen plikt for arbeidsgiver til å vurdere omplassering av arbeidstakeren, fremfor avskjed. Spørsmålet er dermed om en slik plikt kan utledes på annet grunnlag.

### ***Kort om forholdet mellom avskjed og oppsigelse som skyldes arbeidstakers forhold***

- (35) Avskjed krever at det foreligger vesentlig mislighold, mens det for oppsigelse er tilstrekkelig at det foreligger saklig grunn. De forhold hos arbeidstaker som kan gi saklig grunn til oppsigelse, kan derfor – hvis de er tilstrekkelig alvorlige – alternativt gi grunnlag for avskjed.
- (36) I oppsigelsessaker – også der oppsigelsen er begrunnet i arbeidstakers forhold – er hovedregelen at arbeidstaker har rett til å fortsette i stillingen så lenge saken pågår, jf. arbeidsmiljøloven § 15-11 første og andre ledd.
- (37) En avskjed innebærer at arbeidsavtalen bringes til opphør umiddelbart, uten noen oppsigelsesfrist hvor det blir utbetalt lønn, se arbeidsmiljøloven § 15-11 tredje ledd første setning. Det er derfor en alvorlig reaksjon som kan sette den det rammer, i en vanskelig situasjon. Terskelen for avskjed er dermed høyere enn for oppsigelse på grunn av arbeidstakers forhold og er forbeholdt alvorlige pliktbrudd og annet mislighold av en slik kvalifisert karakter at arbeidsgiver har et berettiget behov for at arbeidsforholdet avsluttes umiddelbart. Det følger av Ot.prp. nr. 41 (1975–1976) side 79 at ved vurderingen av om en avskjed er rettmessig, må det «tillegges atskillig vekt» om vanlig oppsigelse kunne vært brukt uten særlig ulempe for virksomheten. Høyesterett har formulert dette som et spørsmål om det er rimelig at arbeidsgiver kan reagere med avskjed fremfor oppsigelse, se Rt-2003-1614 avsnitt 48.

***Kan arbeidsgiver ha plikt til å vurdere omplassering ved avskjed?***

- (38) I avskjedssaker foretok Høyesterett lenge nokså isolerte vurderinger av misligholdets størrelse, og konstaterte at vilkårene for avskjed var til stede der misligholdet isolert sett var vesentlig, se for eksempel Rt-1971-310 og Rt-1983-1481. Senere rettspraksis har oppstilt et bredere vurderingstema. I Rt-2005-518 *pornonedlasting* ga Høyesterett sin tilslutning til lagmannsrettens uttalelse om at avskjedsvurderingen ikke kun beror på det aktuelle misligholdets art og alvor. Det må gjøres en bredere helhetsvurdering hvor det tas hensyn til de ansattes og bedriftens forhold, og avskjed må ikke fremstå som en urimelig eller uforholdsmessig reaksjon.
- (39) Selv om det skal gjøres en bredere helhetsvurdering, vil pliktbruddet og hvor alvorlig det er, være sentralt ved vurderingen av om det foreligger avskjedsgrunn, se Rt-1988-1188 *Sara Hotel* side 1194. De subjektive rimelighetsmomenter knyttet til arbeidstaker vil også ha en mer tilbaketrunket rolle. Dette er – for oppsigelse grunnet i arbeidstakers pliktbrudd – slått fast i HR-2021-2389-A *pasientjournal* avsnitt 71 og 72, og må desto mer gjelde der arbeidstakers pliktbrudd er så alvorlig at det kan begrunne avskjed.
- (40) Begge parter har for Høyesterett lagt stor vekt på dommen HR-2024-1188-A *helsefagarbeider*. Også lagmannsretten har tatt utgangspunkt i dommen.
- (41) Saken gjaldt en helsefagarbeider som ble sagt opp fra sin stilling i hjemmehjelptjenesten i en kommune, etter at han var blitt fratatt autorisasjonen som følge av manglende faglig innsikt. Spørsmålet i saken var om det ved oppsigelse som skyldes arbeidstakers forhold, gjelder en plikt til å tilby annet passende arbeid.
- (42) Høyesterett mente at en «begrenset og situasjonsbestemt plikt» til å tilby omplassering ved oppsigelse som skyldes arbeidstakers forhold, kunne utledes av saklighetskravet og plikten til å foreta en avveining av arbeidstakers og arbeidsgivers interesser, se avsnitt 47.
- (43) Ved vurderingen av rekkevidden av plikten til å tilby omplassering viste Høyesterett deretter til at en slik plikt griper inn i arbeidsgivers styringsrett, og at den er et inngrep i kvalifikasjonsprinsippet. Høyesterett pekte også på betydningen av at arbeidstaker har misligholdt arbeidsavtalen.
- (44) Basert på disse hensynene avgrenset Høyesterett plikten nærmere i avsnitt 54 til 56:

*«For det første vil arbeidsgivers interesse i at arbeidsforholdet avsluttes, kunne være til hinder for at det overhodet er aktuelt å tilby annen stilling. Dersom det for eksempel er tale om alvorlige pliktbrudd eller uetterrettelig atferd som innebærer at arbeidsgiver ikke lenger kan ha tillit til arbeidstakeren, vil det ikke kunne være noen plikt til omplassering. Omplassering vil i utgangspunktet bare være aktuelt der årsaken til oppsigelsen kun har betydning for den nåværende stillingen eller stillingskategorien. Kjerneområdet vil derfor være saker der arbeidstaker ikke kan bebreides for årsaken til oppsigelsen.*

*For det andre er det en forutsetning for en plikt til å tilby omplassering at interessene for arbeidstaker i å fortsette i et annet arbeidsforhold i virksomheten er av særlig styrke. Det kan være sterke sosiale hensyn, for eksempel dersom høy alder gjør det vanskelig å skaffe seg nytt arbeid, eller dersom forsørgelsesbyrde gjør det særlig viktig å beholde inntekt. Riktignok er det som nevnt slik at sosiale hensyn har mindre*

vekt ved oppsigelse grunnet arbeidstakers forhold, enn ved oppsigelse grunnet virksomhetens forhold. Dersom arbeidstaker ikke er å bebreide, er det imidlertid naturlig at sosiale hensyn får større vekt enn dersom arbeidstaker kan lastes. Også forhistorien mellom partene kan begrunne en plikt til å tilby annen stilling, slik som lang ansiennitet, om arbeidsgiver kan klandres for at arbeidstaker ikke oppfyller kravene, og om kravene til arbeidstaker har endret seg underveis i arbeidsforholdet.

*For det tredje må det finnes annen passende stilling i virksomheten som er ledig.»*

- (45) Som det fremgår, mente Høyesterett blant annet at en plikt til å vurdere omplassering ikke kunne gjelde ved alvorlige pliktbrudd som innebar at arbeidsgiver ikke lenger kunne ha tillit til arbeidstaker.
- (46) I avskjedssaker står misligholdet av arbeidsavtalen sentralt. Det vil være tale om alvorlige pliktbrudd fra arbeidstakers side, som regulært medfører at arbeidsgiver ikke lenger har tillit til arbeidstaker, og som innebærer at arbeidsgiver er berettiget til å avslutte arbeidsforholdet umiddelbart. Når slike forhold innebærer at arbeidsgiver ikke har plikt til å vurdere omplassering i oppsigelsessaker, er det desto større grunn til at en slik plikt ikke kan oppstilles i avskjedssaker. Også de sosiale hensyn som Høyesterett trekker frem i avsnitt 55 i helsefagarbeiderdommen, vil få mindre vekt i avskjedssaker, der arbeidstaker normalt vil være sterkt å bebreide.
- (47) Dersom et mislighold av arbeidskontrakten er så alvorlig at arbeidsgiver kan kreve at arbeidstaker må gå fra stillingen umiddelbart, er det dermed vanskelig å se for seg at arbeidsgiver skal ha noen plikt til å vurdere omplassering. Vurderingstemaet i disse sakene vil – i tillegg til spørsmålet om vilkårene for avskjed er oppfylt – regulært være om arbeidsgiver kunne nøyet seg med å si opp arbeidstaker. Dersom oppsigelse ikke er en tilstrekkelig reaksjon, kan det ikke være noen plikt for arbeidsgiver til å foreta en vurdering av om omplassering kunne være mulig. Hvis vilkårene for avskjed *ikke* er oppfylt, vil arbeidsgiver derimot kunne ha en begrenset og situasjonsbestemt plikt til å vurdere omplassering, i tråd med retningslinjene oppstilt i helsefagarbeiderdommen.

### ***Den konkrete lovanvendelsen***

- (48) Lagmannsrettens flertall fant det bevist at A slo brukeren i ansiktet med flat hånd i en eskalert situasjon der A hadde brukt et skadeavvergende tiltak. Flertallet fant dette klart kritikkverdigg, men tok ikke stilling til om handlingen i seg selv ville kunne begrunne avskjed. Dette skyldes at lagmannsrettens flertall mente at kommunen ikke hadde gjennomført «en så konkret og bred vurdering av alle relevante momenter som er påkrevet for at en avskjed skal anses rettmessig».
- (49) I sin vurdering viser lagmannsrettens flertall til at kommunen ikke så hen til at A tidligere ikke hadde pådratt seg andre disiplinærsaker, og at det ikke hadde fremkommet noen andre eksempler på at han ikke har utført sitt arbeid tilfredsstillende. I et slikt tilfelle mente lagmannsretten at kommunen hadde «plikt til å vurdere muligheten for omplassering, enten det aktuelle skulle være å omplassere han bare fra fagstillingen i 60 % eller også fra den administrative delen». Deretter viser lagmannsretten til HR-2024-1188-A *helsefagarbeider*. Om denne dommen heter det så:



«Høyesterett gir anvisning på en konkret og bred vurdering, hvor både arbeidsgivers og arbeidstakers interesser skal tillegges vekt. Forpliktelsene, slik de er formulert av Høyesterett i denne avgjørelsen, vil gjelde tilsvarende ved spørsmål om avskjed på grunn av arbeidstakers forhold, selv om selve avveiningene vil kunne bli noe annerledes ettersom det ved avskjed normalt vil være tale om et grovere pliktbrudd. Dette følger allerede av det som er nevnt tidligere, herunder henvisning til rettspraksis om at det skal foretas en 'bredere helhetsvurdering hvor det tas hensyn til de ansattes og bedriftens forhold' og at avskjeden ikke må 'fremstå som en urimelig eller uforholdsmessig reaksjon', jf. Rt-2005-518.»

- (50) Som det følger av min gjennomgang tidligere, gjelder ikke arbeidsgivers plikt til å vurdere omplassering, slik den er beskrevet i helsefagarbeiderdommen, tilsvarende i avskjedssaker. Lagmannsrettens lovanvendelse er dermed feil.

### ***Konklusjon og sakskostnader***

- (51) Lagmannsrettens dom må etter dette oppheves.
- (52) Kommunen har vunnet saken for Høyesterett og har etter hovedregelen i tvisteloven § 20-2 første ledd rett til å få dekket sine sakskostnader. Styrkeforholdet mellom partene og sakens betydning for A taler for at han fritas fra erstatningsansvaret, jf. § 20-2 tredje ledd bokstav c. Saken reiser dessuten et prinsipielt spørsmål som ikke tidligere har vært prøvd av Høyesterett, og som også arbeidsgiversiden har en interesse av å få avklart, jf. § 20-2 tredje ledd bokstav a. Jeg mener derfor at tungtveiende grunner gjør det rimelig at A fritas for sakskostnadsansvaret for Høyesterett.
- (53) Sakskostnader for de tidligere instanser utstår til den avgjørelse som avslutter saken, jf. tvisteloven § 20-8 tredje ledd.
- (54) Jeg stemmer for denne

### **D O M :**

1. Lagmannsrettens dom oppheves.
2. Sakskostnader for Høyesterett tilkjennes ikke.

- (55) Dommer **Sivertsen:** Jeg er i det vesentlige og i resultatet enig med førstvoterende.
- (56) Dommar **Høgetveit Berg:** Det same.
- (57) Dommer **Sæther:** Likeså.
- (58) Dommer **Webster:** Likeså.
- (59) Etter stemmegivningen avsa Høyesterett denne

D O M :

1. Lagmannsrettens dom oppheves.
2. Sakskostnader for Høyesterett tilkjennes ikke.