



NORGES HØYESTERETT

D O M

avsagt 22. juni 2022 av Høyesterett i avdeling med

dommer Hilde Indreberg
dommer Kristin Normann
dommer Arne Ringnes
dommer Espen Bergh
dommer Kine Steinsvik

HR-2022-1246-A, (sak nr. 21-180311SIV-HRET)
Anke over Borgarting lagmannsretts dom 27. oktober 2021

Politiets Fellesforbund

(advokat Kjersti Kristofersen Borgen – til
prøve)

mot

Staten ved Justis- og
beredskapsdepartementet

(Regjeringsadvokaten
v/advokat Siri Kristin Kristiansen)

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

(1) Dommer **Steinsvik:**

Spørsmålet i saken

- (2) Saken gjelder forståelsen av reglene i statsansatteloven om fastsettelse av personalreglement i staten.
- (3) Det følger av statsansatteloven § 7 første ledd at nærmere bestemte regler om ansettelse i staten ikke gjelder ved ansettelser for inntil seks måneder. Etter andre ledd kan dette unntaket utvides «i personalreglement» ved ansettelser for inntil ett år.
- (4) Spørsmålet i saken er om uenighet om å innta et slikt *utvidet unntak* i personalreglementet skal løses gjennom tvisteløsningssystemet fastsatt i Hovedavtalen i staten, eller om unntak bare kan fastsettes dersom det oppnås enighet mellom arbeidsgiver og de forhandlingsberettigede tjenestemannsorganisasjonene.

Sakens bakgrunn

- (5) Under forhandlingene om nytt personalreglement i politi- og lensmannsetaten høsten 2018 oppsto det uenighet mellom Politiets Fellesforbund og Politidirektoratet om hvorvidt det skulle fastsettes adgang for arbeidsgiver til å gjøre unntak fra ansettelsesreglene i statsansatteloven §§ 3 til 6 ved midlertidige ansettelser i etaten med varighet inntil ett år.
- (6) Av protokollen fra forhandlingene fremgår det at Politiets Fellesforbund gjorde gjeldende at unntak etter § 7 andre ledd bare kan fastsettes i personalreglementet etter enighet mellom direktoratet og tjenestemannsorganisasjonene i virksomheten. Politidirektoratet mente at uenigheten skulle løses ved meklings og eventuelt tvisteløsning etter reglene i Hovedavtalen.
- (7) Politiets Fellesforbund tok ut stevning mot staten ved Justis- og beredskapsdepartementet med påstand om at det i personalreglementet for etaten ikke kan gjøres unntak fra ansettelsesreglene i mer enn seks måneder, med mindre alle parter er enige i dette. Staten tok til motmæle og påsto saken avvist, subsidiært at staten måtte frifinnes.
- (8) Etter at det var rettskraftig avgjort at søksmålet skulle fremmes, avsa Oslo tingrett 4. januar 2021 dom med slik slutning:
- «1. Staten v/Justis- og beredskapsdepartementet frifinnes.
 2. Politiets Fellesforbund betaler til Staten v/Justis- og beredskapsdepartementet sakens kostnader med 63 800 – sekstitretusenåttehundre – kroner innen 2 – to – uker fra forkynning av dommen.»

- (9) Politiets Fellesforbund anket dommen til Borgarting lagmannsrett, som 27. oktober 2021 avsa slik dom:

- «1. Anken forkastes.
2. I sakskostnader for lagmannsretten betaler Politiets Fellesforbund 40 000 – førtitusen – kroner til staten v/Justis og beredskapsdepartementet innen 2 – to – uker fra forkynning av dommen.»

- (10) Politiets Fellesforbund har anket lagmannsrettens dom til Høyesterett. Anken gjelder bevisbedømmelsen og rettsanvendelsen.
- (11) Hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannede (Unio), Norsk Tjenestemannslag (NTL) og Akademikerne stat har gitt skriftlige innlegg i saken etter tvisteloven § 15-8 til belysning av allmenne interesser. Organisasjonene har sluttet seg til ankende parts syn på tolkningen av statsansattelovens bestemmelser. De har særlig fremholdt at utstrakt bruk av midlertidige ansettelser i staten er en stor utfordring, og at unntak fra ansettelsesreglene øker omfanget av midlertidighet.

Partenes syn på saken

- (12) Ankende part – *Politiets Fellesforbund* – har i hovedtrekk anført:
- (13) Det følger av statsansatteloven § 7 andre ledd, jf. § 2, at bestemmelser i personalreglement som utvider adgangen til administrativ ansettelse, bare kan fastsettes etter avtale mellom partene. I dette ligger et krav om enighet mellom arbeidsgiverparten og de forhandlingsberettigede tjenestemannsorganisasjonene.
- (14) Oppnås ikke enighet gjennom avtale, gjelder lovens hovedregel om at unntak bare kan gjøres for tilsetninger i inntil seks måneder. Et utvidet unntak er ingen nødvendig forutsetning for å få på plass et gyldig personalreglement.
- (15) Uenighet om det skal inntas et utvidet unntak i personalreglementet, er ikke henvist til løsning gjennom tvisteløsningssystemet i Hovedavtalen i staten. Denne avtalen er inngått mellom andre parter, og bestemmelsene om tvisteløsning gjelder uansett ikke uenighet om unntak etter § 7 andre ledd. Lovens ansettelsesregler skal ivareta grunnleggende vernehensyn og kan ikke fravikes uten enighet.
- (16) Også de overordnede hensynene bak statsansatteloven om å styrke tilliten til forvaltningen, sikre kvalifikasjonsprinsippet og å begrense bruken av midlertidige ansettelser, tilsier et krav om enighet. Det er de lokale organisasjonene som kjenner virksomhetens behov og utfordringer, og avgjørelsesmyndigheten bør heller ikke av den grunn overføres til en tvisteløsningsnemnd.
- (17) Tvungen tvisteløsning etter Hovedavtalen innebærer et inngrep i tjenestemannsorganisasjonenes rett til å ivareta sine medlemmers interesser. Ved tolkningen av § 7 andre ledd må derfor Grunnloven § 101 og Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK) artikkel 11 tillegges vekt.

- (18) Politiets Fellesforbund har lagt ned slik påstand:
- «1. Staten v/Justis- og beredskapsdepartementet kan ikke kreve fastsettelse av unntak etter statsansatteloven § 7 annet ledd uten at alle parter i personalreglementet er enige om dette.
 2. Politiets Fellesforbund tilkjennes sakskostnader for tingretten, lagmannsretten og Høyesterett.»
- (19) Ankemotparten – *staten ved Justis- og beredskapsdepartementet* – har i hovedtrekk anført:
- (20) Uenighet om fastsettelse av personalreglement i staten løses gjennom reglene om tvisteløsning i Hovedavtalen. Dette gjelder alle tvistesporsmål som er forhandlingsgjenstand, herunder uenighet om fastsettelse av unntak fra ansettelsesreglene etter statsansatteloven § 7 andre ledd. Det er uten betydning om tvisten gjelder bestemmelser som er nødvendige for at personalreglementet skal være gyldig.
- (21) Gjeldende bestemmelser om tvisteløsning er en videreføring av tidligere rettstilstand etter tjenestemannsloven, og både forarbeider og lovhistorikk viser at Hovedavtalens tvisteløsningssystem kommer til anvendelse.
- (22) Tvisteløsningssystemet som er forankret i Hovedavtalen mellom staten og hovedsammenslutningene, innebærer ikke et inngrep i organisasjonsfriheten eller fagforeningens rett til å ivareta sine medlemmers interesser.
- (23) Staten har lagt ned slik påstand:
- «1. Anken forkastes.
 2. Staten ved Justis- og beredskapsdepartementet tilkjennes sakskostnader for Høyesterett.»

Mitt syn på saken

Problemstillingen

- (24) Spørsmålet i saken er altså om det kreves enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene for å ta inn utvidet unntak fra ansettelsesreglene i personalreglementet, jf. statsansatteloven § 7 andre ledd. Alternativet er at Hovedavtalens bestemmelser om tvisteløsning kommer til anvendelse dersom partene ikke blir enige.
- (25) Før jeg går nærmere inn på tolkningen av statsansatteloven § 7 andre ledd, vil jeg gi en kort oversikt over de rettslige utgangspunktene, herunder systemet med personalreglement i statlige virksomheter.

Rettslige utgangspunkter

Statsansattelovens regler om ansettelser og personalreglement

- (26) Statsansatteloven kapittel 2 inneholder regler om ansettelser i staten. Lovens § 3 første ledd fastsetter at den best kvalifiserte søkeren til stillingen skal ansettes. For å ivareta kvalifikasjonsprinsippet inneholder §§ 4 til 6 bestemmelser om offentlig utlysning, innstilling og ansettelsesmyndighet. Ansettelse i staten skjer som hovedregel gjennom behandling i to trinn, der en skriftlig innstilling danner grunnlag for ansettelsesmyndighetens vurdering av hvem som skal ansettes. Ansettelsesreglene skal sikre tilliten til at ansettelser i staten skjer på en betryggende måte og på grunnlag av saklige hensyn.
- (27) Statsansatteloven § 7 regulerer unntak fra ansettelsesprosedyren ved midlertidige ansettelser. Første og andre ledd, som er av interesse for vår sak, lyder slik:
- «§ 7. Unntak fra reglene i §§ 3 til 6
- (1) §§ 3 til 6 gjelder ikke for statsansatte som ansettes og embetsmenn som utnevnes for inntil seks måneder.
- (2) I personalreglement kan det gjøres unntak fra reglene i §§ 3 til 6 ved ansettelse og utnevning for inntil ett år.»
- (28) Som det fremgår, gjelder det etter første ledd et generelt unntak for ansettelser for inntil seks måneder. Etter andre ledd kan unntaket utvides «i personalreglement» til å gjelde ansettelser for inntil ett år. Adgangen til såkalt *administrativ ansettelse* er begrunnet i at virksomhetene kan ha behov for «å kunne tilsette arbeidstakere i kortvarige arbeidsforhold på en enklere og raskere måte enn lovens hovedregel», jf. Prop. 94 L (2016–2017) side 99.
- (29) Enhver midlertidig ansettelse i staten må skje innenfor rammene av statsansatteloven § 9, som regulerer adgangen til å gjøre unntak fra hovedregelen om at statsansatte skal ansettes fast. Et eventuelt utvidet unntak fra ansettelsesreglene i personalreglementet får derfor bare betydning for ansettelsesprosedyren og medfører ingen utvidelse i adgangen til midlertidig ansettelse.
- (30) Statsansatteloven § 2 forutsetter at alle statlige virksomheter eller grupper av virksomheter skal ha et *personalreglement*. Reglementet skal etter § 2 første ledd «avtales» mellom ledelsen og tjenestemannsorganisasjonene i virksomheten. Hva som ligger i at reglementet skal avtales, kommer jeg tilbake til.
- (31) Personalreglement har lang tradisjon i staten og har sin bakgrunn i de statlige virksomhetenes ulike karakter. Statsansatteloven gir regler både om pliktige bestemmelser – bestemmelser som må inntas i personalreglementet for at dette skal være gyldig etter § 2 fjerde ledd bokstav b – og bestemmelser om forhold som *kan* fastsettes. Utvidet unntak etter § 7 andre ledd faller i sistnevnte kategori.

Hovedavtalen i Staten – reglene om personalreglement og tvisteløsning

- (32) Hovedavtalen i staten inngås mellom staten ved det departementet som statens personal- og arbeidsgiverpolitikk hører under, for tiden Kommunal- og distriktsdepartementet, og hovedsammenslutningene i staten. Den avtalesfester de ansattes rett til medbestemmelse, regulerer samarbeidsforhold og gir de ansatte gjennom sine tillitsvalgte innflytelse på organiseringen og tilretteleggingen av arbeidet.
- (33) Statsansattelovens regler om personalreglement i §§ 7 og 2 har ingen direkte henvisning til Hovedavtalen, foruten i § 2 fjerde ledd bokstav c, der det fremgår at personalreglementet ikke er gyldig dersom det inneholder bestemmelser som strider mot «avtaler sluttet mellom staten og hovedsammenslutningene». Hovedavtalen har følgelig forrang foran regler i personalreglementet, og dette gjelder selv om avtalen er fremforhandlet på hovedsammenslutningsnivå.
- (34) Hovedavtalens del 1 kapittel 3 om former for medbestemmelse inneholder i § 19 en bestemmelse om forhandlinger. Bestemmelsen gir en uttømmende liste over saker som arbeidsgiver plikter å ta opp til forhandling med organisasjonene ved de tillitsvalgte. I § 19 nr. 2 bokstav d er det fastsatt at «personalreglement, jf. statsansatteloven § 2» er gjenstand for forhandlinger.
- (35) Hovedavtalen inneholder i kapittel 4 saksbehandlingsregler for drøfting, forhandling og tvisteløsning, og § 24 gir regler om «tvisteløsning i forhandlingssak». Dersom partene ikke kommer til enighet gjennom forhandlingene, skal det etter § 24 nr. 2 gjennomføres mekling hvis en av partene krever det. Fører heller ikke meklingen frem, reguleres situasjonen av § 24 nr. 3, som fastsetter at «de tillitsvalgte uten ugrunnet opphold [skal] meddele arbeidsgiver om de krever saken avgjort av en partssammensatt nemnd med nøytral leder oppnevnt etter reglene i § 8, eller om de vil bringe saken inn for fagdepartementet».
- (36) En eventuell partssammensatt nemnd sammensettes etter Hovedavtalen § 8 ved at de hovedsammenslutningene som har medlemmer i virksomheten, oppnevner en representant hver. Arbeidsgiver oppnevner like mange representanter som organisasjonene til sammen. Dersom partene ikke enes om en nøytral leder, oppnevnes denne av Arbeidsrettens formann.

Kan utvidet unntak fra ansettelsesreglene bare fastsettes i personalreglementet etter enighet?

Utgangspunktet – ordlyden i statsansatteloven § 7 andre ledd, jf. § 2

- (37) Ved tolkningen tar jeg utgangspunkt i ordlyden i statsansatteloven § 7 andre ledd, som jeg har gjengitt tidligere. Ordlyden angir at utvidet unntak fra ansettelsesreglene «kan» gjøres, men at det i så fall må skje «i personalreglementet». Ordlyden klargjør ved dette at arbeidsgiver ikke ensidig kan treffe beslutning om utvidet unntak fra ansettelsesreglene i kraft av styringsretten. Unntak må fastsettes i personalreglementet. Det tosporede systemet, der personalreglementet også er forhandlingssak etter Hovedavtalen, sikrer dermed arbeidstakersiden medbestemmelsesrett etter Hovedavtalens regler. Ut over dette gir ikke § 7 føringer for hvordan uenighet om utvidet unntak etter andre ledd skal løses.

- (38) Etter statsansatteloven § 2 første ledd skal «bestemmelser som etter loven skal fastsettes ved personalreglement, avtales mellom ledelsen for virksomheten og tjenestemannsorganisasjonene i virksomheten som har forhandlingsrett etter tjenestetvistloven». Politiets Fellesforbund har gjort gjeldende at begrepet «avtales» i § 2 første ledd viser at det kreves enighet mellom partene, og at uenighet da ikke kan henvises til tvungen tvisteløsning mot avtalepartenes vilje.
- (39) Jeg er enig i at ordlyden – lest isolert – kan trekke i denne retning. Det er likevel klart at en slik ordning ikke vil kunne gjelde for bestemmelser som etter loven «skal» fastsettes i personalreglementet. For denne typen pliktige bestemmelser ligger det i lovens system at en uenighet må løses på annen måte enn gjennom full avtalefrihet. Dette bestrides heller ikke av Politiets Fellesforbund. Partene er også enige om at tvist om slike bestemmelser skal løses etter Hovedavtalen § 24.
- (40) For å ta stilling til om situasjonen er annerledes ved fastsettelse av utvidet unntak etter § 7 andre ledd, er det nødvendig å se nærmere på de øvrige rettskildene, i første rekke lovforarbeidene.

Slutninger fra forarbeider og lovhistorikk

- (41) Statsansatteloven § 2 første ledd om personalreglement viderefører bestemmelsen i den tidligere tjenestemannsloven 1983 § 23 nr. 1, jf. Prop. 94 L (2016–2017) side 88.
- (42) I tjenestemannsloven § 23 nr. 1 fremgikk det at når det i loven var sagt at «noe kan eller skal bestemmes i reglement, skal slikt reglement fastsettes etter avtale» mellom virksomhetens ledelse og de forhandlingsberettigede tjenestemannsorganisasjonene. Formuleringen i den tidligere loven § 23 nr. 1 likestilte altså etter ordlyden bestemmelser som kunne og skulle inntas i personalreglementet. Jeg kan ikke se at det er holdepunkter i proposisjonen for at den noe endrede ordlyden i statsansatteloven § 2 første ledd på dette punkt innebar noen realitetsendring. Et generelt skille mellom bestemmelser som «kan» og «skal» inntas i personalreglementet, er det etter mitt syn derfor ikke grunnlag for å trekke.
- (43) Bakgrunnen for tjenestemannslovens formulering om at personalreglementet skulle fastsettes «etter avtale» mellom partene, er beskrevet i lovens forarbeider. I Ot.prp. nr. 72 (1981–1982) på side 10–11 gjør departementet rede for at de ansatte gjennom Hovedavtalen mellom staten, hovedsammenslutningene og Norsk Lærergag av 21. august 1980, hadde fått økt medbestemmelsesrett, og at «forhandlinger med tillitsmannsapparatet er avtalens prinsipale ordning». Videre heter det:

«Blant de saker som det foreligger forhandlingsrett og -plikt for, er etter avtalens punkt 2.3.3.3 bokstav f ‘personalreglement’. Begrepet personalreglement er ikke nærmere definert, men er neppe å forstå som vesensforskjellig fra arbeidsmiljølovens ‘arbeidsreglement’, (se § 69), bortsett fra at personalreglementene har et noe videre omfang. Bedrifter som er bundet av tariffavtale, kan etter arbeidsmiljølovens § 70 fastsette reglement ved skriftlig avtale. En tilsvarende ordning kan også være naturlig i staten. En del av de regler som etter arbeidsmiljølovens § 69 skal fastsettes i arbeidsreglementer, er i staten fastsatt direkte i tjenestemannsloven, nemlig vilkårene for tilsetning, oppsigelse og avskjed. De fleste av de øvrige og supplerende bestemmelser har vært fastsatt i de enkelte virksomheters tilsettingsreglementer. Etter

tjenestemannslovens § 19 skal slike reglementer gis av Kongen eller av det departement han bestemmer. Hovedavtalen og arbeidsmiljøloven må derfor forutsette en harmonisering av tjenestemannsloven på dette punkt.

Departementet foreslår derfor at reglementer som skal utfylle lovens bestemmelser, fastsettes ved avtale mellom virksomheten og de forhandlingsberettigede organisasjoner.»

- (44) Formuleringen i tjenestemannsloven § 23 nr. 1 om fastsetting av personalreglementet «etter avtale», innebar altså en oppfølging av og harmonisering med Hovedavtalen.
- (45) Forslaget til gjeldende statsansattelov ble fremlagt i Prop. 94 L (2016–2017) og bygde på Tjenestemannslovutvalgets rapport 18. desember 2015. Lovutvalget foreslo å videreføre tjenestemannsloven § 23, men slik at en tidligere ordning med krav om stadfestelse av personalreglementet av departementet ble fjernet. I spesialmotivene til forslaget til ny § 4 om personalreglement fremgår det at innholdet i reglementet «skal avtales» mellom de lokale partene, at reglementet «ikke er å anse som tariffavtale» og at «uenighet om reglementet løses etter Hovedavtalens system», jf. rapporten på side 264.
- (46) I departementets høringsnotat var det inntatt et særskilt punkt 10.3.3 om tvisteløsning, hvor det het:

«Ordningen med personalreglement følger et tosporet system, både ved at det er forankret i tjenestemannsloven og i Hovedavtalen i staten. Dersom partene ikke blir enige i forhandlingene, skal tvisten løses etter Hovedavtalens regler. Det innebærer at det skal megles hvis en av partene krever det. Hvis partene ikke blir enige under megling skal en partssammensatt nemnd eller departementet avgjøre saken. Departementet viser til at det er svært få saker hvor partene ikke kommer til enighet om personalreglement. Det kan spørres om tvisteløsningen burde følge av loven så lenge dette er et tema som reguleres i loven. Departementet foreslår at man ikke endrer gjeldende rett på dette punktet. Høringsinstansene kan gi eventuelle merknader når det gjelder dette. Departementet viser for øvrig til at personalreglement ikke er å anse som en tariffavtale.»

- (47) Det fremgår av Prop. 94 L (2016–2017) side 87 at det var få høringsinstanser som uttalte seg om «forslaget om at personalreglementet skal fastsettes gjennom forhandlinger». Departementet gikk på denne bakgrunn, i likhet med Tjenestemannslovutvalget, inn for å videreføre gjeldende rett, jf. proposisjonen side 88.
- (48) I proposisjonens redegjørelse for gjeldende rett for forhandlingsordningen for personalreglementet heter det på side 84:

«Personalreglement fastsettes etter avtale mellom ledelsen for vedkommende virksomhet eller gruppe av virksomheter og de tjenestemannsorganisasjonene som har forhandlingsrett etter tjenestetvistloven i denne virksomheten. [...]

Hovedavtalen i staten § 19 nr. 2 d hjemler også forhandlingsrett for reglement, og det er kapittel 4 i hovedavtalen som regulerer saksbehandlingsreglene for forhandling. Eventuell tvist ved inngåelse av reglementet følger hovedavtalens bestemmelser om tvisteløsning i forhandlingssak, jf. hovedavtalen § 24. Det skal først megles dersom en av partene krever det, og dersom det ikke blir enighet etter megling, avgjøres saken av en partssammensatt nemnd eller av fagdepartementet.»

- (49) Også i særmerknaden til § 7 andre ledd fremgår det at unntak fra lovens regler om innstilling og ansettelse etter andre og tredje ledd «skal fastsettes i virksomhetens personalreglement, og er dermed forhandlingsgjenstand», jf. proposisjonen side 205.

Oppsummering og vurdering av reelle hensyn

- (50) Forarbeidene lest i sammenheng og i lys av lovhistorikken etterlater etter mitt syn ingen tvil om at personalreglementet skal avtales mellom forhandlingspartene ved virksomheten, og at det i dette ligger at personalreglementet skal forhandles og tvisteløses etter reglene i Hovedavtalen §§ 19 og 24. Det er ikke holdepunkter for at fastsettelse av utvidet unntak fra ansettelsesreglene i medhold av § 7 andre ledd står i noen særstilling, jf. særmerknaden til denne bestemmelsen, som eksplisitt klargjør at også dette unntaket er forhandlingsgjenstand.
- (51) De reelle hensyn som Politiets Fellesforbund har fremholdt, kan ikke lede til noe annet resultat. Hensynet til å unngå indirekte virkninger av et utvidet unntak i form av økt bruk av midlertidige stillinger i staten, er vurdert og avveid under lovbehandlingen. Jeg viser her til proposisjonen på side 99, der departementet drøfter om adgangen til administrativ ansettelse generelt burde utvides til 12 måneder, i tråd med ønske fra flere av høringsinstansene. Departementet fant ikke grunn til å imøtekomme dette og uttalte at hensynet til «kvalifikasjonsprinsippet og at ansettelser i staten skal skje etter reell konkurranse, må veie tungt». I lys av dette falt departementet ned på løsningen valgt i § 7 andre ledd, der unntak må reguleres i personalreglementet. Departementet trakk samtidig frem forutsetningen om at det må foreligge hjemmel for midlertidig ansettelse, jf. lovforslaget § 9.
- (52) En tolkning av statsansatteloven § 7 andre ledd, jf. § 2, som i praksis ville innebære en vetorett for de forhandlingsberettigede tjenestemannsorganisasjonene, ville etter mitt syn heller ikke harmonere godt med Hovedavtalens grunnleggende prinsipp om *medbestemmelsesrett* gjennom forhandlinger ved fastsettelsen av personalreglement. Avgjørelsen er dermed lagt til partene i fellesskap.
- (53) Jeg kan endelig ikke se at tvisteløsningssystemet i Hovedavtalen § 24 innebærer et inngrep i organisasjonenes rett til å ivareta medlemmenes interesser. Hovedsammenslutningene og arbeidsgiver i virksomheten har lik representasjon i nemnda og utpeker fritt representantene. Og som nemndsleder skal det utpekes en nøytral tredjeperson. At oppnevning av nemndsrepresentanter skjer på hovedsammenslutningsnivå, kan ikke stille spørsmålet i et annet lys.
- (54) Ved en nemndsbehandling av tvist etter § 7 andre ledd er det for øvrig ingen automatikk i at utvidet unntak blir fastsatt. Nemnda må ta utgangspunkt i lovens hovedregel om at unntak bare gjelder for ansettelser i inntil seks måneder, og må vurdere om de grunner arbeidsgiver gjør gjeldende til støtte for utvidelse, er tilstrekkelig tungtveiende. Organisasjonene vil stå fritt til å argumentere for sitt syn på behovet for og virkninger av et utvidet unntak. Slik tvisteløsningssystemet er lagt opp, ligger det etter mitt syn godt til rette for en forsvarlig og balansert behandling i tilfeller der partene ikke løser tvist om fastsettelse av personalreglementet gjennom forhandling og mekling.

Konklusjon og sakskostnader

- (55) Jeg har etter dette kommet til at anken må forkastes.
- (56) Staten har vunnet ankesaken og skal tilkjennes nødvendige sakskostnader for Høyesterett, jf. tvisteloven § 20-2 første ledd. Avgjørelsen har ikke reist tvil. Jeg kan ikke se at det foreligger tungtveiende grunner som gjør det rimelig å fritta ankende part helt eller delvis fra sakskostnadsansvaret, jf. § 20-2 tredje ledd. Staten har krevd dekket salærutgifter med 130 400 kroner. Kostnadene går ikke ut over det som har vært rimelig og nødvendig, og kravet tas til følge, jf. tvisteloven § 20-5.
- (57) Jeg stemmer for denne

D O M :

1. Anken forkastes.
2. I sakskostnader for Høyesterett betaler Politiets Fellesforbund 130 400 – etthundreogtrettitusenfirehundre – kroner til staten ved Justis- og beredskapsdepartementet innen 2 – to – uker fra forkynnelse av dommen.

- (58) Dommer **Bergh:** Jeg er i det vesentlige og i resultatet enig med førstvoterende.
- (59) Dommer **Normann:** Likeså.
- (60) Dommer **Ringnes:** Likeså.
- (61) Dommer **Indreberg:** Likeså.
- (62) Etter stemmegivningen avsa Høyesterett denne

D O M :

1. Anken forkastes.
2. I sakskostnader for Høyesterett betaler Politiets Fellesforbund 130 400 – etthundreogtrettitusenfirehundre – kroner til staten ved Justis- og beredskapsdepartementet innen 2 – to – uker fra forkynnelse av dommen.