NOREGS HØGSTERETT

D O M

sagd 14. oktober 2026 av Høgsterett i avdeling med

dommar Aage Thor Falkanger
dommar Ingvald Falch
dommar Borgar Høgetveit Berg
dommar Are Stenvik
dommar Tonje Vang

HR-2026-2227-A, (sak nr. 25-202049SIV-HRET)
Anke over Gulating lagmannsretts dom 20. oktober 2025

A NITO (partshjelpar)	(advokat Oddvar Lindbekk)
mot	
B	(advokat John Heitmann – til prøve)
SMB Norge (partshjelpar)	(advokat Nicolay Peter Resen-Fellie Skarning)

R Ø Y S T I N G

(1) Dommar **Høgetveit Berg:**

Kva saka gjeld og bakgrunnen for henne

(2) Saka gjeld krav om skadebot for manglande overtidsbetaling. Spørsmålet for Høgsterett er kva som er rett forståing av uttrykket «særlig uavhengig stilling» i arbeidsmiljølova § 10-12 andre ledd.

(3) A tok i april 2020 til å arbeide som prosjektleiar i entreprenørselskapet X AS. B var styreleiar, dagleg leiar og hovudaksjonær i selskapet. Selskapet hadde ei rekkje dotterselskap i byggje- og anleggsbransjen med til saman om lag 170 tilsette.

(4) Etter arbeidsavtala var månadsløna 57 000 kroner, seinare auka til 58 710 kroner. Arbeidstida var avtalt til 40 timar i veka, eksklusive pausar. Normal overtid var etter avtala rekna inn i løna, og det vart ikkje utbetalt overtidstillegg.

(5) X AS gjekk konkurs i oktober 2021. Etter konkursen kravde A overtidsbetaling. Nav Lønsgaranti avslo kravet. Klaga førte ikkje fram. A sette deretter fram krav mot B personleg. B aksepterte ikkje kravet, og A drog han for retten.

(6) Sør-Rogaland tingrett frifann B i dom 18. november 2024. Tingretten kom til at As stilling var omfatta av unntaket i arbeidsmiljølova § 10-12. Tingretten kom vidare til at A av den same grunnen heller ikkje hadde lide noko økonomisk tap. Endeleg meinte tingretten at B heller ikkje hadde forvalta selskapet på ein aktlaus måte. A vart dømd til å erstatte Bs sakskostnader.

(7) A anka til lagmannsretten. Gulating lagmannsrett forkasta anken i dom 20. oktober 2025. Lagmannsretten meinte at unntaksvilkåret i arbeidsmiljølova § 10-12 andre ledd om særleg uavhengig stilling var oppfylt. Lagmannsretten meinte vidare at B i sine roller i selskapet ikkje aktlaust hadde pålagt A for mykje arbeid slik at han var påført eit økonomisk tap. A vart dømd til å erstatte Bs sakskostnader for lagmannsretten.

(8) A har anka til Høgsterett. Anken retta seg mot fleire sider av rettsbruken. *SMB Norge* erklærte partshjelp for B. Den 19. februar 2026 fremja ankeutvalet anken over bruken av arbeidsmiljølova § 10-12 andre ledd, sjå HR-2026-423-U. *NITO* erklærte seinare partshjelp for A.

(9) Så langt saka er vist til førehaving i Høgsterett, står ho i same stilling som for lagmannsretten.

Partanes syn

(10) Den ankande parten – *A* – har i korte trekk gjort gjeldande:

(11) Lagmannsrettens dom byggjer på eit uriktig rettsleg grunnlag.

(12) Dei norske reglane om arbeidstid skal tolkast i tråd med arbeidstidsdirektivet 2003/88/EF. Motstykket til arbeidsmiljølova § 10-12 andre ledd er direktivet artikkel 17 nr. 1. A hadde ikkje personalansvar eller fridom til å delegere oppgåver. Arbeidstida vart styrt av framdrifta i prosjekta. Stillinga til A oppfyller korkje unntaket i arbeidsmiljølova § 10-12 andre ledd eller unntaket i arbeidstidsdirektivet.

(13) Arbeidsavtala har ingen referanse til at stillinga er særleg uavhengig, eller til at reglane om arbeidstid i arbeidsmiljølova skal fråvikast. Formuleringa i arbeidsavtala om at normal overtid er inkludert i løna, føreset tvert om at arbeidsforholdet ikkje er unnateke frå reglane om arbeidstid. Men heller ikkje dette avtalevilkåret er gyldig, sidan det ikkje er mogleg å kontrollere at arbeidsmiljølova § 10-6 ellevte ledd om overtidsbetaling er oppfylt.

(14) A har sett fram slik påstand:

«Prinsipalt:

1. Lagmannsrettens dom oppheves.

2. A tilkjennes saksomkostninger for Høyesterett.

3. Avgjørelsen av sakskostnadene for tingretten og lagmannsretten utsettes til den senere avgjørelse som avslutter saken,

Subsidiært:

1. Lagmannsrettens dom oppheves.

2. Avgjørelsen av sakskostnadene i sin helhet utsettes til den senere avgjørelse som avslutter saken.»

(15) Ankemotparten – *B* – har i korte trekk gjort gjeldande:

(16) Lagmannsretten byggjer korrekt på at As arbeidsforhold var unnateke frå arbeidstidsreglane. Det var avtalt at det ikkje skulle betalast særskilt for overtid. A styrte sjølv arbeidstida si og arbeidsoppgåvene sine. Før konkursen leverte han aldri timelister, og han kravde heller ikkje betaling for overtid. Det reelle innhaldet i arbeidsforholdet må vera avgjerande. Ytre rammevilkår i form av fristar og milepælar fastsette av ein oppdragsgjevar er ikkje relevante eller avgjerande. Slike vilkår tek ikkje frå arbeidstakaren sjølvstendet med omsyn til ressurs- og tidsdisponering. Stillinga til A var både leiande og særleg uavhengig, jf. arbeidsmiljølova § 10-12 fyrste og andre ledd. A arbeidde ikkje ut over grensa i arbeidstidsdirektivet artikkel 6 på 48 timar per veke.

(17) B har sett fram slik påstand:

«1. Anken forkastes.

2. A og NITO tilpliktes in solidum å dekke Bs saksomkostninger for Høyesterett.»

(18) Partshjelparane, *NITO* for A og *SMB Norge* for B, har slutta seg til påstandsgrunnlaga frå sine respektive partar. Ingen av partshjelparane har sett fram påstand.

Mitt syn på saka

Rettslege utgangspunkt

(19) A meiner at han hadde krav på overtidsbetaling i tida han var tilsett i X AS, og at tilsetjingsavtala – så langt ho ikkje gav han rett på overtidsbetaling – var i strid med arbeidsmiljølova § 10-6 om overtidsbetaling. Sidan selskapet er konkurs, har A reist sak mot B personleg. Grunnlaget for kravet er aksjelova § 17-1. Lagmannsretten meinte A hadde ei særleg uavhengig stilling etter arbeidsmiljølova § 10-12 andre ledd, og kom deretter til at B ikkje hadde vore aktlaus.

(20) Den overordna problemstillinga i saka er om arbeidsavtala var i strid med dei tvingande reglane om overtidsbetaling i arbeidsmiljølova § 10-6. Lova kan ikkje fråvikast ved avtale til ugunst for arbeidstakaren med mindre det er særskilt fastsett, sjå arbeidsmiljølova § 1-9. Arbeidsmiljølova § 10-12 fyrste og andre ledd har slik ordlyd:

> «(1) Bestemmelsene i dette kapittel kommer ikke til anvendelse for arbeidstaker i ledende stilling, med unntak av § 10-2 første, andre og fjerde ledd.
>
> (2) Bestemmelsene i dette kapitlet kommer ikke til anvendelse for arbeidstakere i særlig uavhengig stilling, med unntak av § 10-2 første, andre og fjerde ledd.»

(21) Kva som er ei «ledende stilling» etter arbeidsmiljølova § 10-12 fyrste ledd, er ikkje tema i saka for Høgsterett, sjå HR-2026-423-U. Eg nemner likevel at stillinga må vurderast konkret ut frå funksjon og arbeids- og stillingsområde. Løn og tittel kan vera relevant, men det er mange arbeidstakarar i formelle leiarstillingar som ikkje er leiande stillingar etter lova. Føresegna gjeld stillingar der arbeidstakaren i stor grad sjølv vurderer behovet for kva for arbeid som skal gjerast. Ho er ei vidareføring av delar av arbeidsmiljølova 1977 § 41 fyrste ledd bokstav a om «arbeid av ledende art», sjå Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) side 322. Som døme på stillingar som fell inn under regelen, nemner dei eldre førearbeida disponentar, avdelings- og kontorsjefar, overingeniørar og andre som har eit større ansvar, sjå Ot.prp. nr. 41 (1975–1976) side 59. Same staden skriv departementet vidare at unntaket bør omfatte arbeidstakarar som har eit større ansvar, eller som i særleg grad kan ta sjølvstendige avgjerder – og som sjølve må vurdere og avgjera behovet for eigen arbeidsinnsats.

(22) Stillingar omfatta av § 10-12 fyrste ledd, kan også vera særleg uavhengige stillinger etter § 10-12 andre ledd. Føresegnene er til ein viss grad overlappande. Som eg kjem attende til, må begge føresegnene tolkast i lys av arbeidstidsdirektivet 2003/88/EF.

(23) Arbeidsmiljølova § 10-12 andre ledd – om «særlig uavhengig stilling» – er ei vidareføring av regelen om «særlig selvstendig stilling» i arbeidsmiljølova 1977 § 41 fyrste ledd bokstav a.

(24) Av ordlyden går det fram at ikkje alle uavhengige stillingar er omfatta; det må vera tale om ei «særlig» uavhengig stilling.

(25) I førearbeida til lova, Ot.prp. nr. 49 (2004–2005), uttalte Arbeids- og sosialdepartementet følgjande på side 181:

> «Bestemmelsen er ment å omfatte arbeidstakere som ikke innehar lederfunksjoner, men som likevel har overordnede og ansvarsfulle stillinger. Departementet vil peke på at det for å falle inn under begrepet særlig uavhengig stilling ikke er tilstrekkelig å kunne kontrollere egen arbeidstid og/eller ha fleksibel arbeidstid. En særlig uavhengig stilling må innebære en tydelig og åpenbar 'selvstendighet' eller 'uavhengighet' i hvordan og til hvilken tid arbeidsoppgaver organiseres og gjennomføres.
>
> Som *NHO* skriver i sin høringsuttalelse: 'dette dreier seg om arbeidstakere som selv prioriterer sine oppgaver. De bestemmer selv hva de skal gjøre, hva som skal delegeres til andre, når arbeidet skal gjøres og hvordan arbeidet skal utføres.' Dette er synspunkter departementet deler når det gjelder forståelsen av bestemmelsen.
>
> Departementet vil videre peke på at det å arbeide i prosjekt ikke i seg selv medfører at en er omfattet av begrepet særlig uavhengig. Denne gruppen arbeidstakere som i utgangspunktet har stor frihet, blir i praksis styrt av omgivelsene sine, herunder spesielt utviklingen i prosjektet.
>
> Den nærmere vurderingen av hvorvidt en arbeidstaker har en 'særlig uavhengig stilling' må som idag bero på en konkret vurdering.»

(26) I Stortinget understreka Arbeids- og sosialkomiteen at arbeidstakarar skal ha arbeidstidsordningar som er forsvarlege og som gjer at dei ikkje blir utsette for uheldige fysiske eller psykiske påkjenningar – og at også arbeidstakarar i leiande og særleg uavhengige stillingar er omfatta av grunnreglane i arbeidsmiljølova § 10-2 fyrste, andre og fjerde ledd, sjå Innst. O. nr. 18 (2005–2006) punkt 6.5.2 på side 10. Same staden uttalte fleirtalet i komiteen vidare:

> «… for å komme inn under unntaksbestemmelsene er det ikke tilstrekkelig å kunne kontrollere sin egen arbeidstid og/eller ha fleksibel arbeidstid. Unntakene gjelder arbeidstakere som selv prioriterer sine oppgaver, som selv bestemmer hva de skal gjøre, hva som skal delegeres til andre, når arbeidet skal utføres og hvordan arbeidet skal utføres. Det å arbeide i prosjekt er ikke tilstrekkelig.»

(27) Etter mitt syn trekkjer ordlyden og førearbeida i retning av at det er tale om ein snever unntaksregel. Førearbeida legg opp til ei heilskapleg vurdering der det sentrale er om stillinga inneber at arbeidstakaren sjølv bestemmer *kva* som skal gjerast, og *kva* som skal delegerast, *korleis* arbeidet skal gjerast, og *når* det skal gjerast.

(28) For fastlegginga av innhaldet i § 10-12 andre ledd er det etter mitt syn derimot ikkje mogleg å trekkje mykje ut av korleis førearbeida omtalar prosjektarbeid. Prosjektleiing og arbeid i prosjekt kan vera så mangt. Eg les merknadene om dette som ein kommentar til ein type stillingar som hadde vore særskilt diskutert, og som eit døme på at vurderinga uansett må vera konkret.

(29) Av det eg har sitert frå lovførearbeida, går det også fram at ein arbeidstakar som i praksis blir styrt av omgjevnadene sine og andre omstende, ikkje er tilstrekkeleg uavhengig. Partane i saka her har ulikt syn på kva for omstende som er relevante. Ankemotparten meiner berre *indre* rammevilkår – det vil seia rammene som arbeidsgjevaren set for arbeidstakaren – er relevante. Dette tyder samstundes at det ein kan karakterisere som *ytre* rammevilkår som verksemda er underlagd, til dømes fristar og krav som er sette av det offentlege eller av kundar, etter ankemotpartens syn ikkje er relevante.

(30) Etter mitt syn må vurderinga av om ei stilling er særleg uavhengig etter lova, ta inn over seg *alle* rammevilkår. Dette følgjer av at det skal gjerast ei heilskapleg vurdering, og at det er den einskilde arbeidstakarens kontroll over eiga arbeidstid som skal vurderast. Å utelukke omstende som heller ikkje arbeidsgjevaren har herredøme over, vil rokke ved kjernen i vurderinga, som altså er arbeidstakarens kontroll over eiga arbeidstid. Ei stilling som ut frå ytre rammevilkår ikkje er uavhengig, kan ikkje bli uavhengig etter lova ved at arbeidsgjevaren ikkje set grenser for arbeidstida.

(31) Dette går også fram av NOU 2016: 1 *Arbeidstidsutvalget. Regulering av arbeidstid – vern og fleksibilitet* side 199. Dette er ei skildring av gjeldande rett gjort av eit breitt samansett lovutval. Problemstillinga er eksemplifisert med tre døme; ein senioradvokat i eit advokatfirma, ein teknisk konsulent med overordna stilling og ein professor. Utvalet peikar på at dersom dei ytre rammevilkåra i avgjerande grad avgrensar arbeidstakarens høve til å bestemme over arbeidstida si, så er stillinga ikkje særleg uavhengig etter lova. Det er eg samd i.

(32) Unntaket i arbeidsmiljølova § 10-12 andre ledd byggjer på at det kan vera vanskeleg, utenleg eller unødvendig med arbeidstidsreglar for visse uavhengige stillingar. Spørsmålet i saka her er kor langt desse omsyna rekk. I vurderinga av behovet for å gjera unntak frå den generelle reguleringa av arbeidstida må ein samstundes ha i mente at dei generelle krava til arbeidsmiljøet – særleg i arbeidsmiljølova kapittel 4 – gjeld for alle stillingar. Eg kan ikkje sjå at omsyna bak hovudregelen vurderte opp mot omsyna bak unntaket i seg sjølv gjev noko tolkingsbidrag til spørsmålet i saka her, ut over det eg har utleidd av førearbeida.

(33) Arbeidstidsdirektivet 2003/88/EF er gjennomført i norsk rett i arbeidsmiljølova kapittel 10, som skal tolkast i tråd med direktivet. Lovgjevarane har føresett at dei parallelle vernereglane i arbeidsmiljølova kapittel 10 er i samsvar med direktivet, sjå NOU 2016: 1 side 29 og HR-2018-1036-A avsnitt 65. Norsk rett kan gje arbeidstakarane eit sterkare vern enn direktivet, men arbeidsmiljølova § 10-12 andre ledd kan ikkje tolkast slik at ho opnar for unntak som går lenger enn det direktivet tillèt. Det har ikkje noko å seia for tolkinga av unntaket om den tilsette har arbeidd meir eller mindre enn grensene i arbeidstidsdirektivet kapittel 2.

(34) Arbeidstidsdirektivet artikkel 17 nr. 1 har slik ordlyd:

> «Samstundes som dei allmenne prinsippa for vern av tryggleiken og helsa til arbeidstakarane vert haldne ved lag, kan medlemsstatane fråvike artikkel 3, 4, 5, 6, 8 og 16 når tidslengda på arbeidstida, på grunn av særlege trekk ved den verksemda som vert utførd, ikkje vert målt og/eller fastsett på førehand eller kan fastsetjast av arbeidstakarane sjølve, særleg når det dreier seg om
> a. overordna med leiarfunksjonar eller andre personar med uavhengig avgjerdsmakt,
> b. arbeidande familiemedlemmer, eller
> c. arbeidstakarar med arbeid i samband med religiøse seremoniar i kyrkjer og trussamfunn.»

(35) Direktivet opnar her for unntak frå reglane om maksimal arbeidstid når «tidslengda på arbeidstida» ikkje blir målt eller fastsett på førehand eller kan fastsetjast av arbeidstakarane sjølve, og dette skuldast særlege trekk ved arbeidet. Dette gjeld typisk for overordna med

leiarfunksjonar eller andre personar med uavhengig avgjerdsmakt. Direktivet seier ikkje noko om overtidsbetaling.

(36) Det arbeidstakaren må ha fridom til å fastsetja for at artikkel 17 nr. 1 skal koma i bruk, er «tidslengda på arbeidstida» – «the duration of the working time». Arbeidstida er definert i artikkel 2 nr. 1 som alle periodar arbeidstakaren står til disposisjon for arbeidsgjevaren. Lese i samanheng må dette tyde at arbeidstakaren sjølv må kunne fastsetja dei periodane der han står til disposisjon for arbeidsgjevaren.

(37) Det er ikkje tilstrekkeleg at arbeidstakaren sjølv bestemmer når på døgnet han skal arbeide, eller at han sjølv fører kontroll med at plikta til å arbeide blir oppfylt, sjå til dømes EU-domstolens dom 26. juli 2017 i sak C-175/16 *Hälvä mfl.* avsnitt 33–35, 39–40 og 44–45. Men dersom arbeidstakaren har fridom til å fastsetja «tidslengda på arbeidstida», vil han i praksis også ha stor fridom til å bestemme når han skal arbeide.

(38) EU-kjeldene gjev her eit visst tolkingsbidrag til arbeidsmiljølova § 10-12. Kjeldene krinsar mindre kring innhaldet i arbeidspliktene enn det dei norske lovførearbeida gjer. Etter arbeidstidsdirektivet ligg tyngdepunktet på fridomen til å bestemme sjølve arbeidstida.

(39) Oppsummert: For at unntaket i arbeidsmiljølova § 10-12 andre ledd skal koma i bruk, er det ikkje tilstrekkeleg at stillinga gjev arbeidstakaren fleksibel arbeidstid. For å bli rekna som ei særleg uavhengig stilling, må ho for arbeidstakaren innebera tydeleg og openberr uavhengigheit. I denne vurderinga vil det vera sentralt om arbeidstakaren har stor fridom til å bestemme omfanget av og tidspunkta for arbeidet. Vurderinga må under alle omstende vera konkret og ta inn over seg alle rammevilkår.

Den konkrete vurderinga

(40) Etter den skriftlege arbeidsavtala var arbeidstida 40 timar i veka utan pausar og til vanleg tid på døgeret. A hadde etter avtala ikkje krav på overtidsbetaling, sidan normal overtid var rekna inn i løna og det ikkje vart utbetalt overtidstillegg.

(41) A arbeidde som prosjektleiar mellom anna på prosjekta «Jøssingfjord Vitenmuseum», «Avinor Tømmestasjon», «Kjøpmannsbrotet», «Ivar» og «Maxbo». Arbeidsforholdet er skildra slik av tingretten, noko lagmannsretten slutta seg til:

> «Arbeidsoppgavene A utførte hadde i stor utstrekning preg av å være ledende. A beskrev arbeidet dithen at han skulle sørge for at bygg ble reist til fastsatt tid og til fastsatt budsjett. Alle prosjektene han var involvert i var totalentrepriser. Han måtte planlegge arbeidet, herunder sørge for at fremdriftsplan ble utarbeidet. Under selve utførelsen måtte han styre prosjektet slik at sluttresultatet ble som ønsket. Han hadde ansvar for at arbeidet ble ferdigstilt til avtalt tid. Som et ledd i dette måtte han styre arbeidsressursene. Videre hadde han økonomiansvar i den forstand at han måtte han passe på at kostnadsrammen ikke ble overskredet. Han styrte underentreprenørene, foretok bestillinger, holdt kontakt med byggherre og håndterte endringer. Han førte møtereferater, reviderte fremdriftsplaner og ivaretok HMS. Størrelsen på prosjektorganisasjonen han styrte kunne variere, men besto gjerne av formann, prosjektleder betong, baser og fagarbeidere. Flere av byggearbeidene var omfattende. Etter det opplyste kom et av prosjektene inkludert tilleggsarbeider opp mot nærmere kr 100 millioner, og et annet opp mot kr 60 millioner. A ledet prosjektene – han

> utførte ikke selv fysisk byggearbeid. Slik sett adskilte As arbeidsoppgaver seg vesentlig fra oppgavene til arbeidstaker i LH-2007-191174.
>
> A hadde en fri arbeidsordning, selv om arbeidsavtalen angir 'alminnelig arbeidstid' til 40 timer og 'normal arbeidstid' fra kl. 0700 til kl. 1500. B forklarte at han 'aldri' la seg opp i 'hvor og når' A møtte til arbeid. A førte heller ikke timer. 'Timelistene' i saken er tatt fra en dagbok A førte for å holde orden med fremdrift i prosjektene. Foruten angivelse av prosjekt, fremdrift mv. noterte han antall timer han hadde arbeidet angjeldende dag. Tid for arbeidets start og slutt ble imidlertid ikke ført.
>
> Så vidt retten forstår avgjorde A selv hvilke arbeidsoppgaver som skulle utføres, hvordan de skulle utføres, og han foretok nødvendige prioriteringer, både i det enkelte prosjekt og mellom prosjektene. Prioritering av arbeidsoppgaver mellom prosjekter fremstår for øvrig som en nødvendighet – han styrte inntil 5 prosjekter samtidig. B forklarte at A hadde 'en veldig fri rolle'. Slik retten forsto B, la han seg ikke opp As arbeidsutførelse, men begrenset seg til å følge prosjektenes utvikling gjennom prosjektlederrapportene.»

(42) Tingretten kom ut frå denne skildringa til at «unntaket» i arbeidsmiljølova § 10-12 kom i bruk. Det er ikkje heilt klart kva for ledd i paragrafen tingretten meinte å vise til. Etter å ha slutta seg til tingrettens provvurdering kom lagmannsretten på si side til at A hadde ei særleg uavhengig stilling etter arbeidsmiljølova § 10-12 andre ledd.

(43) Eg er ikkje samd i dette. Ut frå dei rettslege utgangspunkta som eg har gjort greie for over, meiner eg at A *ikkje* hadde ei særleg uavhengig stilling i X AS:

(44) A kunne rett nok styre arbeidsoppgåvene i prosjekta og hadde stor fridom i korleis dette arbeidet skulle gjerast. Men han hadde avgrensa rådvelde over eiga arbeidsmengd og bestemte heller ikkje fritt når arbeidet skulle gjerast. Som prosjektleiar i dei ulike byggjeprosjekta arbeidde han under rammevilkår som reelt avgrensa høvet til å bestemme over eiga arbeidstid. Vurderinga til tingretten og lagmannsretten er særleg retta mot arbeidsoppgåvene A hadde som leiar, og mindre på i kva grad han bestemte over eiga arbeidstid – både arbeidsmengd og arbeidstidspunkt.

(45) Ut over dei faktiske omstenda som er skildra i sitatet over, nemner eg at A etter konkursen tok kontakt med B for å dokumentere kravet om overtidsbetaling overfor Nav Lønsgaranti. B stadfesta då at A hadde arbeidd mykje, at han ved fleire høve hadde bede om avspasering – og at det var naturleg at delar av tidsbruken burde dekkjast av lønsgarantien. At A måtte be om avspasering, tyder på at han ikkje stod fritt til å styre arbeidstida.

(46) Lagmannsretten må lesast slik at A i røynda ikkje kunne seia nei til dei arbeidsoppgåvene han fekk tildelt. Han hadde ikkje reell fridom til å bestemme omfanget av og tidspunkta for arbeidet sitt.

(47) Konklusjonen min er etter dette at stillinga A hadde i X AS, ikkje var særleg uavhengig etter arbeidsmiljølova § 10-12 andre ledd. Lagmannsrettens dom må difor opphevast.

Konklusjon og sakskostnader

(48) Anken har ført fram. Lagmannsrettens dom blir oppheva. A har då krav på å få dekt sakskostnadene sine for Høgsterett, sjå tvistelova § 20-2 fyrste ledd. Eg ser ikkje grunn til

å frita ankemotparten for ansvaret etter § 20-2 tredje ledd. A har kravd å få dekt 399 000 kroner for 114 advokattimar à 3 500 kroner. I tillegg kjem meirverdiavgift med 99 750 kroner og rettsgebyr på 35 478 kroner. Det samla kravet overstig ikkje det som må reknast som nødvendige kostnader etter tvistelova § 20-5.

(49) Eg røystar for slik

D O M :

1. Lagmannsrettens dom blir oppheva.

2. I sakskostnader for Høgsterett betalar B til A 534 228 – femhundreogtrettifiretusentohundreogtjueåtte – kroner innan to veker frå dommen er forkynt.

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

(51) Dommer **Stenvik:** Likeså.

(52) Dommer **Falch:** Likeså.

(53) Dommer **Falkanger:** Likeså.

(54) Etter røystinga sa Høgsterett slik

D O M :

1. Lagmannsrettens dom blir oppheva.

2. I sakskostnader for Høgsterett betalar B til A 534 228 – femhundreogtrettifiretusentohundreogtjueåtte – kroner innan to veker frå dommen er forkynt.