



ARBEIDSRETTE

DOM

Avsagt: 27. september 2018

Saksnr.: 27/2017

Lnr.: AR-2018-18

Dommere: Jakob Wahl
Tron Løkken Sundet
Liv Gjølstad
Unni Rasmussen
Svein Kostveit
Per Østvold
Jan Inge Pettersen

Saken gjelder: Spørsmål om brudd på tariffbestemmelse om ansiennitet

Norsk Journalistlag

Advokat Knut Skaslien

mot

1. Arbeidsgiverforeningen Spekter

Advokat Tarjei Thorkildsen

2. Norsk rikskringkasting AS

DOM

- (1) Saken gjelder spørsmål om forståelsen av ansiennitetsprinsippet i Hovedavtalen mellom Norsk Journalistlag (NJ) og Arbeidsgiverforeningen Spekter (Spekter) § 36 første ledd, og om det ved to oppsigelser i Norsk rikskringkasting AS (NRK) i 2017 og 2018 ble anvendt en tariffstridig utvelgelseskrets.
- (2) **Kort oversikt over NRK og bakgrunnen for omstillingsprosessen**
- (3) NRK er et statseid kringkastingsselskap med om lag 3450 ansatte. Virksomheten i NRK er delt inn i åtte divisjoner, blant annet Distriktsdivisjonen, Nyhetsdivisjonen, Marienlystdivisjonen og Mediedivisjonen. Hovedkontorene for de ulike divisjonene ligger på Marienlyst, med unntak av Distriktsdivisjonen med hovedkontor i Trondheim og Samisk divisjon med hovedkontor i Karasjok.
- (4) Om lag 2300 ansatte har Marienlyst som arbeidssted. Distriktsdivisjonen har om lag 1000 ansatte fordelt på 5 regioner og 15 distriktskontorer. Saken for Arbeidsretten gjelder oppsigelser i Distriktsdivisjonen region Øst ved distriktskontoret NRK Østlandssendingen, som har kontorer i Sandakerveien i Oslo. Østlandssendingen hadde 63 ansatte i 2017, hvor de aller fleste var i stillingskategorien journalist. Én var ansatt i stillingskategorien grafiker.
- (5) Virksomheten i NRK er organisert ut fra et kunde- og leverandørforhold mellom de ulike divisjonene. Prosjekter blir i tillegg satt ut til eksterne leverandører. Mediedivisjonen bestemmer hva som skal produseres av programmer og innhold, hvordan oppdragene skal fordeles mellom divisjonene og fastsetter budsjettet for hver produksjon. Produksjonene kan være enkeltstående program, eller serier som går over flere år. Beslutninger om hva som skal produseres treffes på bakgrunn av de føringer som følger av Stortingets vedtak om målsetningen med NRKs virksomhet («NRK-plakaten») og NRKs vedtekter.
- (6) Distriktsdivisjonen, Nyhetsdivisjonen og Marienlystdivisjonen er innholdsproduserende divisjoner. Marienlystdivisjonen har avdelinger for sport, underholdning, kultur, dokumentar og drama. Både Nyhetsdivisjonen og Distriktsdivisjonen produserer nyhetsinnslag. Distriktsdivisjonen står i tillegg for en del av riksproduksjonen, det vil si lager program med en nasjonal sendeflate etter bestillinger fra Mediedivisjonen.
- (7) I 2015 ble det utarbeidet to rapporter om standardisering av tekniske og redaksjonelle ressurser i Distriktsdivisjonen. Bakgrunnen for standardiseringsprosjektet var et behov for

å frigjøre ressurser til innholdsproduksjon. I rapporten om standardisering av redaksjonelle og administrative ressurser vises det til at målsetningen var å få en mest mulig lik bemanning ved distriktskontorene og samtidig sikre at distriktskontorene kunne møte fremtidige krav til publisering i nye medier:

«I mandatet for prosjektet ligger det som en føring at bemanningen ved distriktskontorene for å produsere og publisere det regionale oppdraget i størst mulig grad skal være lik for kontorene. Prosjektene skal videre vurdere hvilke parametre/kriterier som skal ligge til grunn for evt å fravike en lik bemanning. Prosjektet har gjennomført en omfattende høringsrunde blant redaktører og tillitsvalgte om valg av standardmodell og kriterier som evt skal ligge til grunn for å fravike en standardbemanning.

I arbeidet med å definere en mest mulig lik bemanning har vi definert en standardbemanning som viser hva som skal til for å kunne produsere og publisere innholdet som er definert i det regionale oppdraget. Her er det viktig å understreke at modellene for standardbemanning er laget for et fiktivt, ikke-eksisterende kontor. I modellene har vi forsøksvis tatt hensyn til utviklingen knyttet til f.eks. nye medier, og lagt vekt på å bruke ressurser mot mobile plattformer og sosiale medier. Modellene tar videre høyde for fravær, og de er derfor å se på som en grunnbemanning for distriktskontorene.

...

I prosjektets opprinnelige oppdrag lå det ikke til grunn noen innsparing på redaksjonsområdet. Oppdraget var kun å fordele ressursene på en ny måte, og dermed opprettholde den totale eksisterende redaksjonelle bemanningen i divisjonen. Undervegs i prosjektet har styringsgruppa presisert at også deler av den redaksjonelle delen av prosjektet trolig må bidra til divisjonens innsparing.»

(8) **Omstillingsprosessen i Østlandssendingen**

- (9) Prosessen med standardisering av bemanningen i Østlandssendingen begynte i februar 2017. I notat utarbeidet i forkant av drøftelsesmøte med de tillitsvalgte, vises det til behovet for å sikre en riktig bemanning i tråd med standardiseringsmodellen. Det ble foreslått ny organisasjon for distriktskontoret og for riksredaksjonen, og med presisering av kompetansekrav til stillingene etter omorganiseringen. NRK viste også til at omfanget av faste riksproduksjoner var redusert, og at riksredaksjonen i Østlandssendingen måtte være rustet til å kunne konkurrere om prosjekter:

«Den eneste basisbestillingen Riksredaksjonen i Østlandssendingen har er Ettermiddagsshowet på mP3 som er løpende, alle andre produksjoner er kortvarige og avhengig av at vi kontinuerlig får utviklet/pitchet og solgt inn nye produksjoner. Det er en helt ny virkelighet i forhold til den tiden da vi årlig lagde 32 episoder med Migrapolis, og organisasjonen har måttet endre seg i forhold til bestillingene vi til enhver tid har hatt inne og hvilket kompetansebehov vi har hatt. Over noen år nå har bemanningen i Riks gått ned, men organiseringen må ytterligere justeres.»

- (10) I tillegg var det behov for rasjonalisering fordi NRKs inntekter ikke dekket opp for økte kostnader.
- (11) Utgangspunktet for prosessen var at NRK Østlandssendingen måtte redusere bemanningen med minst 10 årsverk. I innkalling til drøftelsesmøte sendt til de tillitsvalgte i februar 2017

var utvelgelseskrets angitt som ett av temaene for møtet. NRK uttalte her at man ønsket at kretsen skulle være mindre enn NRK AS og begrunnet det med «NRKs størrelse, geografi, sammensetning av ansatte, krav til effektiv omorganisering for å hindre flere oppsigelser, ønske om å skape minst mulig uro og tidligere praksis». Om behovet for oppsigelser heter det:

«NRKs inntekter har de siste årene ikke økt i tråd med kostnadsutviklingen, og NRK må stadig rasjonalisere driften. Budsjettet fra 2016 til 2017 er en flat videreføring. Dette innebærer i realiteten et kutt på 1,5 %. NRK er avhengig av å øke antall medarbeidere innenfor noen områder (pr. i dag Medier og Nyhetsdivisjonen) uten at antall ansatte totalt sett i NRK øker. Det betyr at antall ansatte andre steder i NRK må reduseres. Slik NRK vurderer det, er det ikke gitt at medarbeidere som ikke blir innplassert ett sted har riktig kompetanse (også med opplæring ihht NRKs egne retningslinjer) til å kunne fylle en ledig stilling et annet sted i organisasjonen. NRK regner også med å måtte hente inn kompetanse utenfra.

NRK Østlandssendingen må redusere bemanningen med minst 10 årsverk. Dette blant annet fordi standardiseringsprosjektet i Distriktsdivisjonen ikke er gjennomført fullt ut i NRK Østlandssendingen. Prosessen i forhold til ny organisasjon drøftes på SU4. det har vært dialog med de tillitsvalgte siden før jul 2016.

Omtrent 60 % av NRKs kostnader er personalkostnader. Øvrige kostnader er for en stor del bundet opp i utgifter knyttet til distribusjon, rettigheter og avskrivninger. Det viktigste virkemiddelet for å redusere NRKs kostnader på sikt er derfor å redusere bemanningen. En slik reduksjon er nødvendig, ikke bare for å oppnå et resultat i balanse for 2017, men også for å tilpasse virksomheten i forhold til medieutviklingen og frigjøre midler slik at NRK i fremtiden har mulighet til å agere med nødvendig hurtighet i forhold til nye investeringer i et stadig mer krevende mediemarked.»

- (12) Drøftelsesmøte ble gjennomført 13. februar 2017 mellom NRK, NRKJ, Norsk Tjenestemannslag (NTL) og Tverrfaglig Forening (TF). NRK foreslo at Østlandssendingen skulle være utvelgelseskrets og at journalistene i Østlandssendingen skulle være en egen krets. NRK viste til tidligere praksis for gjennomføring av omstillingsprosesser. Det ble også vist til at utvelgelseskretsen måtte begrenses fordi det var tale om flere omstillings- og nedbemanningsprosesser i NRK. NRKJ og NTL anførte at det ikke var grunnlag for å fravike hovedregelen om hele bedriften som krets. NRKJ viste også til at det hadde vært en omfattende og hyppig utveksling av arbeidskraft mellom Østlandssendingen og Nyhetsdivisjonen, og at det var planer om oppbemanning i Nyhetsdivisjonen. NRKJ og NTL bestred også at begrensnig av utvelgelseskretsen til Østlandssendingen ville skape mindre uro i virksomheten.
- (13) NRK besluttet etter dette å anvende Østlandssendingen som utvelgelseskrets. I e-post 15. februar 2017 fra Camilla Steenbuch til de tillitsvalgte uttales det:

«Etter en grundig vurdering av innspill fra foreningene, NRKs egne momenter og hensyn for og imot å endre tidligere praksis, har NRK besluttet at NRK Østlandssendingen er krets i forhold til denne omorganisering. NRK har også besluttet at journalistene er en egen krets fremfor at alle yrkesgrupper vurderes opp mot hverandre.

NRK presiserer samtidig at ifm ledige stillinger, vil det være viktig gjennom dialog med den enkelte, å få definert hva som er å betrakte som annet passende arbeid – både i forhold til geografi, men også stillingskategorier.»

- (14) Den 27. februar 2017 meddelte NRK at fem ansatte ikke hadde blitt innplassert i stillinger i det omorganiserte distriktskontoret. Behovet for nedbemanning var på dette tidspunktet redusert til 4,7 årsverk fordi man for de øvrige hadde funnet alternativer til oppsigelse. For to ansatte som var vurdert som overtallige – A og B– hadde man fraveket ansiennitetsprinsippet ved innplasseringen i stillinger. A hadde 16 års ansiennitet, og B hadde 19 års ansiennitet. B var fra han begynte i NRK i 1999 i mange år knyttet til programmet Migrapolis som ble produsert av Østlandssendingen frem til 2015.
- (15) For tre ansatte var det etter NRKs vurdering ikke mulig å finne andre løsninger enn oppsigelse. A og C ble sagt opp i april 2017. B ble sagt opp i februar 2018. C fikk i juni 2017 tilbud om stilling på Marienlyst. A og B har tatt ut søksmål for tingretten om gyldigheten av oppsigelsene. Sakene for tingretten er stanset i påvente av Arbeidsrettens avgjørelse.
- (16) **Tvisteforhandlingene**
- (17) Tvisteforhandlinger mellom NRKJ og NRK ble gjennomført 7. juni 2017. NRKJ anførte at Hovedavtalen § 36 måtte forstås slik at det skulle anvendes bedriftsansiennitet, med mindre det var saklig grunn til å anvende en snevrere krets. Under henvisning til NRKs omfattende virksomhet i Oslo-området gjorde NRKJ gjeldende at utvelgeskretsen som var anvendt ved oppsigelsene var for snever. Tvisteforhandlinger mellom NJ og Spekter ble gjennomført 16. august 2017. NJ sluttet seg til anførselene i den lokale tvisteprotokollen. Det ble i tillegg anført at NRK ved å anvende en begrenset utvelgeskrets fjernet ansiennitet fra stillingsvernet, og at det ikke var tungtveiende grunner som tilsa unntak:
- «Bruken av Østlandssendingen om utvalgskrets bygger verken på henvisning til vesentlige geografiske avstander eller naturlige avgrensninger i stillingskategori. Det er i alle fall ikke urimelig byrdefullt for NRK at utvalgskretsen defineres slik at alle arbeidstakere i samme stillingskategori i f.eks. Oslo-området trekkes inn i en grundig, saklig og samvittighetsfull vurdering av eventuelle ansiennitetsfravik.**
- Det foreligger ingen fast eller langvarig praksis for at NRK har anvendt en snevrere utvalgskrets ved beslutning om oppsigelse. NRK er heller ikke i en situasjon der bedriftens økonomi med rimelighet kan påberopes til støtte for utvidet frihet til å anvende en snever krets. Som de fleste andre bedrifter må NRK jevnlig tilpasse seg teknologiske endringer, men dette er ikke uttrykk for en kontinuerlig nedbemanning eller systematisk reduksjon av virksomhetens drift.»**
- (18) NJ tok ut stevning for Arbeidsretten 5. oktober 2017. Hovedforhandlingen begynte 18. juni 2018, men måtte utsettes på grunn av inhabilitet for et av rettens medlemmer, jf.

Arbeidsrettens kjennelse 19. juni 2018 (AR-2018-14). Hovedforhandling ble deretter gjennomført 22.–24. og 27.–28. august 2018. To partsrepresentanter og seks vitner avga forklaring. Dommen er på grunn av reisefravær blant rettens medlemmer avsagt to dager etter fristen på fire uker i arbeidstvistloven § 56 andre ledd.

(19) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**

(20) *Norsk Journalistlag* har i korte trekk anført:

(21) Hovedavtalen § 36 første ledd må tolkes slik at utgangspunktet ved oppsigelse er bedriftsansiennitet, det vil si arbeidstakerens ansiennitet i virksomheten. Dette betyr at virksomheten er utvelgelseskrets, jf. ARD-2016-151 (Nokas). Dersom kretsen holder utenfor arbeidstakere med kortere ansiennitet, fraviker man utgangspunktet i § 36. Ordlyden tilsier derfor at bestemmelsen regulerer både utvelgelseskrets og utvelgelse innenfor kretsen. Sammenhengen i regelverket støtter dette. Hovedavtalen § 36 andre ledd bruker uttrykket virksomheten, som i § 2 siste ledd defineres som «enhver juridisk person», det vil si NRK AS. Tolkningen samsvarer også med det alminnelige rettslige utgangspunktet om at arbeidstakers rettigheter etter lov og tariffavtale knytter seg til hele virksomheten. Avgjørelsen i HR-2017-561-A (Posten II) gjelder ikke tolkning av Hovedavtalen, og fraviker ikke Nokas-dommen.

(22) Tariffhistorikken gir ingen holdepunkter for å tolke ordlyden innskrenkende.

Dokumentasjonen fra forhandlingene mellom NAVO og LO gir ikke uttrykk for en felles forståelse mellom tariffpartene om at § 36 skal tolkes på en annen måte enn den likelydende bestemmelsen i Hovedavtalen LO–NHO. Eventuelle forutsetninger mellom NAVO og LO har under enhver omstendighet ikke blitt formidlet til NJ. NAVO laget avtaleteksten og var nærmest til å klargjøre at den ikke skulle ha samme innhold som den likelydende bestemmelsen i LO–NHO-området. NJ la til grunn at bestemmelsen skulle forstås på samme måte som ellers i arbeidslivet og med samme innhold som den ansiennitetsbestemmelsen NJ allerede hadde i Hovedavtalen med NRK.

(23) NRK har anvendt en utvelgelseskrets som innebærer et vesentlig ansiennitetsfravik for to arbeidstakere med 16 og 19 års ansiennitet. NRK har ikke vektlagt ansienniteten ved fastsettelse av utvelgelseskretsen, og arbeidstakerne har ikke blitt vurdert opp mot ansatte i samme stillingskategori i andre enheter i NRK. Utvelgelseskretsen er derfor tariffstridig.

(24) Det er ikke tilstrekkelig grunn til å anvende Østlandssendingen som utvelgelseskrets. Overtalligheten knytter seg til beslutninger som treffes av Mediedivisjonen i NRK, og er ikke en følge av endringer i markedet eller andre eksterne forhold. I perioden 2015 til 2017

var det under 1 % reduksjon av årsverk per år. I 2017 var det imidlertid en netto økning av årsverk i andre avdelinger enn Østlandssendingen. Det er en betydelig flyt av arbeidskraft på tvers av divisjoner i NRK. Inndelingen i administrative budsjettenheter kan derfor ikke tillegges særlig vekt i spørsmålet om utvelgelseskrets. Et krav om å anvende en større krets når det er tale om oppsigelse av tre arbeidstakere vil ikke være en uforholdsmessig byrde for en stor virksomhet som NRK eller skape unødvendig uro i virksomheten. NRKs økonomiske stilling var ikke prekær. Dersom økonomi skal være et argument for en begrenset utvelgelseskrets, må det være økonomiske forhold ut over den alminnelige usikkerheten og utfordringer som gjelder for alle virksomheter.

- (25) Det foreligger ikke relevant praksis i NRK for å begrense utvelgelseskretsen ved oppsigelser. Det var ingen oppsigelsessituasjoner før 2015. Det har også skjedd en endring i terminologi og prosesser fra 2015. NJ har konsekvent anført at NRK skal være utvelgelseskrets.
- (26) Når det er utvelgelseskrets som er årsaken til oppsigelsen, må kretsen være saklig ut fra forholdene på oppsigelsestidspunktet. Kretsen som ble anvendt overfor A må ta utgangspunkt i situasjonen i april 2017, eventuelt i februar 2017. I april var det behov for å redusere med 1,7 årsverk, mens det i februar 2017 var behov for å redusere med 4,7 årsverk. Endringene i behovet for nedbemanning gjør at det er enklere å håndtere overtalligheten på annen måte enn ved oppsigelser. Det er under enhver omstendighet uriktig å vurdere A ut fra utvelgelseskretsen for journalister. Når det i Østlandssendingen bare er én person i stillingskategorien grafiker, betyr det at NRK bruker en énpersonskrets. For B har NRK anvendt en utvelgelseskrets fra februar 2017 for oppsigelse av én person i februar 2018. Dette er en ny og usaklig krets fordi det i 2018 ikke var behov for å bruke en krets som begrenses til én person. I perioden mellom februar 2017 og februar 2018 ble det i tillegg gjennomført nyansettelser i Nyhetsdivisjonen. Dersom NRK først hadde vurdert muligheten for å dekke behovet for personell gjennom intern overføring, kunne overføringen ha avdekket stillinger som var aktuelle for B.
- (27) Adgangen til å begrense utvelgelseskretsen skal beskytte arbeidsgivere som har et tungtveiende behov i en konkret situasjon. I den foreliggende saken bør Arbeidsretten være varsom med å akseptere de anførte grunner for en snevrere utvelgelseskrets. Oppsigelsesbehovet påvirkes av hvilken utvelgelseskrets NRK legger til grunn. En mer omfattende utvelgelseskrets kan innebære at det ikke er samme antall arbeidstakere som må sies opp.

(28) Det er nedlagt slik endret påstand:

- «1. Hovedavtalen mellom NJ og Spekter § 36 er slik å forstå at det skal anvendes bedriftsansiennitet med mindre det er saklig grunn til å anvende en snevrere utvalgskrets.
2. Den utvalgskrets NRK benyttet ved oppsigelse av A og B er tariffstridig.
3. Oppsigelsen av A og B er tariffstridig og ugyldig.»

(29) *Arbeidsgiverforeningen Spekter og Norsk rikskringkasting AS* har i korte trekk anført:

- (30) Hovedavtalen § 36 regulerer ikke utvelgelseskrets. Partene har valgt en ordlyd som regulerer ansiennitetens betydning som utvelgelseskriterium. Ordet virksomhet brukes i § 36 andre ledd om subjektet i bestemmelsen om tvistebehandling, og har ingen sammenheng med avgrensning av krets etter § 36 første ledd. Når Arbeidsretten i ARD-2016-151 (Nokas) anvender utvelgelseskriterier for å drøfte utvelgelseskrets, strider det mot Høyesteretts tilnærming i HR-2017-561-A (Posten II). Arbeidsrettens dom kan derfor ikke få særlig vekt ved tolkningen av Hovedavtalen § 36.
- (31) NAVO aksepterte ansiennitetsbestemmelsen etter at LO forsikret om at bestemmelsen ikke regulerte utvelgelseskrets. Selv om ordlyden er identisk med ansiennitetsbestemmelsen i NHO-området, må bestemmelsen ses i sammenheng med hvilket faktum den skal anvendes på i et annet, selvstendig tariffområde. Medlemsbedriftene i NAVO kom fra store statlige etater som drev virksomhet over hele landet. Dette er ikke sammenlignbart med virksomheter i NHO-området, og det tilsier at ansiennitetsbestemmelsen i NAVO-området ikke regulerer utvelgelseskrets.
- (32) NJ fikk en kopi av det som var fremforhandlet med LO. Det er derfor irrelevant om NJ mente å videreføre den tidligere reguleringen i NRK. Saksøker har ikke ført noen bevis knyttet til etableringen av Hovedavtalen eller avklart hva LO mener om forståelsen av Hovedavtalen. Spekter fester lit til forklaringen til vitnet Lars Haukaas om hva som skjedde under forhandlingene om Hovedavtalen, og har ingen grunn til å innhente ytterligere bevisførsel om spørsmålet.
- (33) Selv om Hovedavtalen § 36 regulerer utvelgelseskrets, er det ikke tariffstridig å anvende Østlandssendingen som krets. NRK har i nærmere 20 år begrenset utvelgelseskretsen ved gjennomføring av nedbemanninger. NRK som sådan har aldri vært krets. Denne praksis må tillegges vekt selv om overtalligheten tidligere har blitt løst på annen måte enn ved oppsigelse. Valget av krets er basert på momenter som har klar forankring i høyesterettspraksis.

- (34) Utgangspunktet for prosessen var at Østlandssendingen måtte redusere bemanningen med 11,5 årsverk. Standardiseringsprosessen gjennomføres for å innrette divisjonen på fremtidig produksjon med en lavere bemanning. Østlandssendingen er egnet som utvelgeskrets med sikte på å beholde nødvendig kompetanse i avdelingen.
- (35) Omorganiseringen i Østlandssendingen er ikke en enkeltstående nedbemanning, men én av mange prosesser i NRK. Selv om NRK er en stor virksomhet, vil en utvidet krets skape praktiske problemer med gjennomføring av nedbemanningen og skape usikkerhet for ansatte i andre deler av virksomheten. Utvelgeskretsen trekker opp rammen for vurderingen og gjennomføring av omorganiseringen. Det vil stride mot formålet med å fastlegge krets om den må endres dersom det til slutt er overtallighet som ikke kan løses på annen måte enn ved oppsigelse.
- (36) Det er nedlagt slik påstand:
- «De saksøkte frifinnes.»**
- (37) **Arbeidsrettens merknader**
- (38) Hovedspørsmålet i saken er om det var tariffstridig å anvende distriktskontoret NRK Østlandssendingen som utvelgeskrets ved oppsigelsene i 2017 og 2018. NJ har også krevd dom for at Hovedavtalen § 36 må tolkes slik at utvelgelse ved oppsigelse skal bygge på bedriftsansiennitet, med mindre det er saklig grunn til å anvende en snevrere krets. Spekter har gjort gjeldende at Hovedavtalen ikke regulerer spørsmålet om utvelgeskrets, og at utvelgeskretsen under enhver omstendighet ikke er tariffstridig.
- (39) Etter Hovedavtalen § 36 første ledd kan ansiennitet fravikes ved oppsigelse på grunn av driftsinnskrenkninger eller omorganisering av virksomhet dersom det foreligger saklig grunn. Bestemmelsen har slik ordlyd:
- «Ved oppsigelse på grunn av innskrenkning/omlegging kan ansiennitet fravikes når det foreligger saklig grunn.»**
- (40) Hovedavtalen § 36 er en regel om utvelgelse ved oppsigelse. Ved nedbemanning skal utvelgelsen ta utgangspunkt i ansiennitet. Bestemmelsen er ikke absolutt. Ansiennitet kan fravikes dersom det er saklig grunn til det. Den kortfattede formuleringen er en rettslig standard som stiller krav til arbeidsgivers vurderinger ut over det som følger av arbeidsmiljøloven § 15-7.
- (41) Hovedavtalen § 36 skiller ikke mellom fastsettelse av utvelgeskrets og utvelgelse innenfor kretsen. Ordlyden sier bare at unntak fra utvelgelse basert på ansiennitet må ha

saklig grunn, og utelukker ikke at bestemmelsen gjelder både fastsettelse av krets og anvendelse av utvelgelseskriterier. Prinsippet som indirekte kommer til uttrykk i ordlyden er at ansiennitet er utgangspunktet ved oppsigelse på grunn av innskrenkning eller omlegging av virksomheten. En krets som utelukker fra ansiennitetslisten arbeidstakere i andre deler av virksomheten, vil gripe inn i dette og være et unntak fra plikten til å bygge på ansiennitet ved utvelgelsen. Utgangspunktet må derfor være at ansiennitetsvurderingen knytter seg til virksomheten som er bundet av Hovedavtalen. Det betyr at bedriftsansiennitet er utgangspunktet. Arbeidsgiver må ha saklig grunn for å gjøre unntak fra prinsippet om at bedriftsansiennitet skal legges til grunn for utvelgelse ved oppsigelse.

- (42) Spekter har anført at partene i forhandlingene om Hovedavtalen for Spekter var enige om at ansiennitetsbestemmelsen ikke skulle regulere utvelgelseskrets. Bestemmelsen er utformet etter mønster av Hovedavtalen LO–NHO § 8-2. For Hovedavtalen LO–NHO er det ved Arbeidsrettens dom i ARD-2016-151 (Nokas) avklart at bestemmelsen også regulerer spørsmålet om utvelgelseskrets, og at det skal tas utgangspunkt i bedriftsansiennitet. Spørsmålet er om det i forhandlingene om etablering av Hovedavtalen for daværende NAVO er holdepunkter for at ansiennitetsbestemmelsen har et annet innhold.
- (43) Ansiennitetsbestemmelsen kom inn på et sent stadium av arbeidet med etableringen av en Hovedavtale for NAVO. Arbeidet med å opprette en Hovedavtale begynte høsten 1994. I et notat med referat fra et første møte 21. september 1994 mellom NAVO og hovedorganisasjonene, fremgår det at partene var enige om at prinsippene i Hovedavtalen LO–NHO skulle legges til grunn for Hovedavtalen i NAVO. Prinsippene var i notatet oppsummert slik:

- «1. Fellesskapstankegang – én arbeidsgiver (arbeidsgiverorganisasjon, landsorganisasjon, landsforening, bedrift som en enhet)**
- 2. Fellesskapet eier alle overenskomster NHO v/landsorganisasjonen v/bedrift**
- 3. En tariffstruktur binder medlemmene horisontalt. En tariffavtale binder yrkesgrupper i flere bedrifter og en bedrift kan omfattes av flere tariffavtaler**
- 4. Felles styrke gjennom avstemningsregler som sikrer at uro i en bedrift kan stemmes ned av fellesskapet slik at arbeidskamp ikke er mulig.»**

- (44) Partene ble 7. februar 1995 enige om en midlertidig hovedavtale som skulle prøves ut under mellomoppgjøret. Denne avtalen hadde ikke bestemmelser om ansiennitetsprinsipp ved oppsigelser. Tidligere direktør i Spekter, Lars Haukaas, har forklart at partene så hen til hovedavtalene i staten og i LO–NHO-området da man laget avtalen for NAVO. NAVO tok ikke inn bestemmelser om ansiennitet, men LO stod i forhandlingene sterkt på krav om

ansiennitetsbestemmelse. NAVO tok derfor inn formuleringen fra Hovedavtalen LO–NHO. I NAVOs utkast til hovedavtale mellom NAVO og hovedsammenslutningene datert 15. november 1995 var det inntatt slikt forslag til § 32 første ledd:

**«§ 32 Ansiennitet ved oppsigelse på grunn av innskrenkning
Ved oppsigelse på grunn av innskrenkning/omlegging kan ansiennitet fravikes når det foreligger saklig grunn.»**

(45) I utkast datert 27. november 1995 utarbeidet av en partssammensatt gruppe, var bestemmelsen inntatt i § 35, men ordlyden var den samme. I Hovedavtalen som ble inngått 15. desember 1995 var bestemmelsen flyttet til § 36. Det var bare paragrafnummereringen som ble endret under arbeidet med bestemmelsen. Lars Haukaas har forklart at han diskuterte innholdet i ansiennitetsbestemmelsen med representanter fra LO, og at det fra LOs side ble presisert at bestemmelsen bare var rettet mot utvelgelseskriteriene ved oppsigelse. Verken utkastene til bestemmelse eller dokumentasjonen for øvrig gjenspeiler en slik diskusjon. Når utvelgelseskretsen kan fravikes dersom det foreligger saklig grunn, er det ikke noen nødvendig motstrid mellom utformingen av bestemmelsen og diskusjonen om hvilken praktisk betydning dette prinsippet ville få for nedbemanninger. Diskusjonen om innholdet i bestemmelsen er i seg selv ikke tilstrekkelig til å si at bestemmelsen skal ha et annet innhold enn den likelydende bestemmelsen i Hovedavtalen LO–NHO.

(46) NJ hadde da NAVO ble etablert en egen hovedavtale med NRK. Ved hovedavtalerevisjonen i 1991 fikk NRK-avtalens § 37 om oppsigelsesgrunnlag en ansiennitetsbestemmelse i nr. 4 første og andre setning som hadde slik ordlyd:

«Ved oppsigelse på grunn av innskrenkninger/omorganiseringer (jfr. § 25), skal ansiennitet, under ellers like vilkår, følges. Dersom NRK i forbindelse med innskrenkninger i arbeidsstyrken finner grunn til å fravike ansienniteten, skal spørsmålet drøftes mellom NRK og organisasjonene dersom en av partene krever det.»

(47) Ansiennitetsnormen i første setning var likelydende med den som da var inntatt i Hovedavtalen LO–NHO, jf. ARD-2016-151 (Nokas) avsnitt 4. NRK ble 1. juli 1995 medlem av NAVO, og ansiennitetsbestemmelse var blant NJs krav til hovedavtale i forhandlingene med NAVO den 8. oktober 1995. I NJs posisjonsnotat 9. oktober 1995 fremgår det at NJ opprettholdt krav om videreføring av ansiennitetsbestemmelsen i § 37. Notatet har ingen påtegning om at NAVO hadde merknader til kravet, men det er notert at § 37 nr. 2 utgår, mens de øvrige delene av § 37, inkludert ansiennitetsbestemmelsen i nr. 4, ble vurdert. På dette tidspunktet var det i forhandlingene mellom hovedsammenslutningene og NAVO ikke enighet om ansiennitetsbestemmelse. Etter at NAVO og

hovedsammenslutningene var enige om ny Hovedavtale, ble en tilsvarende avtale opprettet mellom NAVO og NJ 21. desember 1995. Lars Haukaas deltok ikke under forhandlingene mellom NAVO og NJ, og det er ikke dokumentert noen diskusjoner om ansiennitetsbestemmelsen. Arbeidet gikk kort sagt ut på å gjennomføre overfor NJ det som var gjennomført mellom NAVO og hovedsammenslutningene. Arbeidet med etableringen av Hovedavtalen for NAVO gir etter dette ikke holdepunkter for at ansiennitetsbestemmelsen skal forstås på en annen måte enn den likelydende bestemmelsen i LO–NHO-området.

- (48) Spekter har anført at Høyesteretts avgjørelse i HR-2017-561-A (Posten II) tilsier at Arbeidsretten i ARD-2016-151 (Nokas) bygget på en uriktig forståelse av arbeidsmiljøloven og av den grunn har tolket Hovedavtalen LO–NHO uriktig. Arbeidsretten kan ikke se at det er grunnlag for å fravike den generelle forståelsen av ansiennitetsbestemmelsen som ble lagt til grunn i Nokas-dommen. I Posten II-dommen gjorde arbeidstakeren gjeldende at ansiennitetsprinsippet måtte forstås slik at utvelgeskretsen måtte ha en tilstrekkelig representativitet for den berørte stillingskategorien. Til dette uttalte førstvoterende i avsnitt 66:

«Jeg er ikke enig i en slik tilnærming. Det er en saklig begrunnet utvalgskrets som avgrensner hvem som ved overtallighet skal konkurrere om stillingene. Når denne avgrensningen skal foretas, har utvelgeskriteriet ingen plass. Dette gjelder hva enten det er ansiennitet, kvalifikasjoner, alder eller sosiale forhold – eventuelt en kombinasjon av disse – som skal være styrende for hvem som blir overtallig. Ansiennitet står i så måte ikke i noen særstilling. Etter mitt syn følger dette entydig av Rt-1986-879 (Hillesland), Rt-1992-776 (Sparebanken Nord-Norge) og Rt-2015-1332 (Gresvig). I disse avgjørelsene er henholdsvis en avdeling, en filial og til og med en avdeling med én ansatt blitt akseptert som utvalgskrets etter en prøving av om begrensningen er saklig begrunnet»

- (49) Det som her er uttalt retter seg ikke mot forståelsen av Hovedavtalen § 36. Avgrensning av kretsen til deler av en virksomhet kan ha avgjørende betydning for ansiennitet som utvelgeskriterium, og dermed for det tariffestede stillingsvernet. Hvilke krav Hovedavtalen stiller til utforming av kretsen kan ikke avgjøres generelt. Spørsmålet vil være om arbeidsgiveren etter en konkret vurdering har tilstrekkelig saklig grunn til å gjøre unntak fra prinsippet om bedriftsansiennitet. I denne vurderingen kan en rekke momenter være relevante. Kravet om at begrensning av utvelgeskretsen må ha saklig grunn tilsier at hvilke eller hvor mange arbeidstakere som inngår i utvelgeskretsen kan få betydning også når kretsen skal fastsettes. Dette er en annen vurdering enn den konkrete vurderingen av om det er momenter knyttet til den enkelte arbeidstakeren som gir saklig grunn til å fravike ansienniteten som utvelgeskriterium og avveiningen mellom dem.

- (50) Arbeidsretten har på denne bakgrunn kommet til at NJ må få medhold i påstandens punkt 1.
- (51) Spørsmålet er så om kretsen som ble lagt til grunn ved oppsigelsene av A og B er tariffstridig. Spørsmålet om oppsigelser strider mot ansiennitetsprinsippet i § 36 er dels et spørsmål om kretsen som er lagt til grunn som utgangspunkt for vurderingen har tilstrekkelig saklig grunn, og dels et spørsmål om den konkrete ansiennitetsvurderingen som er gjort for arbeidstakere som sies opp, er korrekt. Til det siste spørsmålet hører den konkrete vurderingen av og avveiningen mellom ansiennitet og andre utvelgelseskriterier, slik som kompetanse- og kvalifikasjonskrav til stillingen og sosiale hensyn.
- (52) Saken har under hovedforhandlingen blitt presisert slik at Arbeidsretten bare skal prøve om utvelgelseskretsen som lå til grunn for oppsigelsene i april 2017 og februar 2018 er tariffstridige. Saksøker nedla opprinnelig påstand om dom for at oppsigelsene ble gitt uten at det var foretatt en korrekt ansiennitetsvurdering. Dette påstandspunktet er frafalt under hovedforhandlingen fordi saken ikke er lagt opp med sikte på at Arbeidsretten skal prøve den konkrete ansiennitetsvurderingen for A og B. Saken for Arbeidsretten er etter dette begrenset til spørsmålet om kretsen har tilstrekkelig saklig grunn.
- (53) Utgangspunktet er at ansienniteten skal vurderes med utgangspunkt i bedriftsansiennitet i NRK AS. Spørsmålet om det er tilstrekkelig saklig grunn til å anvende Østlandssendingen som utvelgelseskrets for omorganiseringen i Distrikt Øst i 2017 må bygge på en samlet vurdering av flere momenter, jf. ARD-2016-151 (Nokas) avsnitt 78. Bedriftsansiennitet kan komplisere omstillingsprosesser, men større virksomheter må som alminnelig regel forventes å håndtere omfattende utvelgelsesprosesser. Hensynet til å redusere usikkerhet og uro blant de ansatte er både et spørsmål om utvelgelseskrets og om hvordan virksomheten planlegger omstillingsprosesser. Eventuell enighet mellom de lokale partene om en avvikende utvelgelseskrets vil være et særlig moment i vurderingen, innenfor rammen av saklighetskravet i Hovedavtalen § 36 første ledd, sammenlign ARD-1933-29. NRK har drøftet utvelgelseskretsen med de tillitsvalgte, men partene har ikke blitt enige om å anvende Østlandssendingen som krets. NJ og NTL har tvert imot argumentert for at kretsen måtte være større. Spørsmålet er da om det er andre forhold som kan begrunne unntak fra bedriftsansiennitet.
- (54) Arbeidsretten vil først se på grunnlaget for nedbemanningen og noen generelle trekk ved NRKs virksomhet og praksis ved tidligere omorganiseringer, før retten ser på

konsekvensene det får for utgangspunktet om ansiennitet som utvelgelseskriterium at kretsen begrenses til Østlandssendingen.

- (55) NJ har anført at Mediedivisjonens særlige rolle må tillegges vekt i vurderingen av om det var behov for nedbemanning, og at kretsen ikke kan begrenses når overtalligheten er en følge av omfordeling av ressurser og prosjekter internt i NRK. Som beskrevet i avsnitt 5 foran er virksomheten i NRK organisert ut fra en leverandør- og bestillermodell. Mediedivisjonen kan gjennom bestilling av prosjekter og fastsettelse av budsjett påvirke fordelingen av ressurser mellom de ulike divisjonene i NRK. Hvilke prosjekter og produksjoner som skal gjennomføres må bygge på føringene i NRK-plakaten og NRKs vedtekter. Når produksjoner faller bort skaper det overtallighet i en divisjon, samtidig som det kan være behov for nyansettelser i en annen divisjon. Isolert sett kan dette tale mot at kretsen kan begrenses til Østlandssendingen, men etter Arbeidsrettens vurdering må det ha betydning at det gjelder en virksomhet med et stort tilpasningsbehov. Omorganiseringen i Østlandssendingen er én av flere omstillingsprosesser i NRK. Virksomheten må i større grad rettes mot publisering på nett og gjennom strømmetjenester. Standardiseringen i distriktsdivisjonene skulle for det første bidra til å frigjøre ressurser som kunne utnyttes i andre avdelinger, innenfor de økonomiske rammene som følger av lisensinntektene. Det ble i tillegg gjort endringer i stillingsbeskrivelser og kvalifikasjonskrav for redaksjonelle stillinger med sikte på å gjøre distriktskontoret rustet for fremtidige utfordringer. Hvilken reell betydning endringene i kvalifikasjonskravene har, hører under den konkrete vurderingen av om arbeidstakerne er kvalifisert for stillingene i de nye redaksjonene. Dette er ikke blant de spørsmål Arbeidsretten skal ta stilling til i denne saken.
- (56) I tillegg kommer at det har vært en reell nedgang i NRKs lisensinntekter slik at inntektene ikke dekker opp pris- og kostnadsutviklingen. I denne forbindelse har det betydning at om lag 60 % av NRKs kostnader er personalkostnader.
- (57) Utgangspunktet for vurderingen er etter dette at det var et reelt behov for å redusere kostnader og tilpasse virksomheten til endringer i markedet, og dette behovet er ikke utelukkende en følge av ensidige beslutninger fra NRKs side. Omorganiseringen i Distriktsdivisjonen som begynte i 2015 er en av flere omstillinger og nedbemanninger i NRK, og det er høsten 2018 varslet omorganisering i Marienlystdivisjonen.
- (58) NRKs virksomhet er omfattende og variert, og spredt over hele landet. NRKs virksomhet er ikke skilt ut som egne juridiske enheter, men inndelt i divisjoner med tilhørende avdelinger. Hoveddelen av virksomheten ligger i Oslo. NJ har vist til at den rent

administrative eller budsjettmessige inndelingen i avdelinger ikke kan tillegges særlig vekt, og at det skjer en betydelig utveksling av arbeidskraft mellom avdelingene og på tvers av divisjoner. På grunnlag av dokumentasjonen i saken og parts- og vitneforklaringene er det ikke sannsynliggjort at det skjer en slik omfattende disponering av personell på tvers av enhetene på grunnlag av rent ensidige beslutninger fra NRKs side. Arbeidsretten legger til grunn at de ansatte som alminnelig regel er knyttet til de enkelte avdelingene, men at de ansatte midlertidig kan arbeide i andre avdelinger i stillinger de er kvalifisert for.

Regiondirektør i NRK Øst, Jannicke Engan, og advokat i NRK, Camilla Steenbuch, har forklart at bruk av personell på tvers av divisjoner bygger på frivillighet, og at engasjement for mer enn tre måneder skal lyses ut. Overføring av ansatte bygger på frivillighet, og ikke på NRKs ensidige beslutninger. Samtidig viser praksis at det kan være grunnlag og behov for overføring av ansatte. Dette kan i og for seg trekke i retning av en større utvelgelseskrets ved omstillinger i Oslo, men praksis slik den her er opplyst kan etter Arbeidsrettens vurdering ikke være noe tungtveiende moment i saken.

- (59) Behovet for omstilling og virksomhetens art taler til en viss grad for at NRK ved omorganiseringen i 2017 kunne gjøre unntak fra bedriftsansienitet. For vurderingen i dette tilfellet må det også legges vekt på at tilpasningen av utvelgelseskretsen har støtte i en entydig og langvarig praksis i NRK. NJ har anført at tidligere praksis ikke er relevant dersom det ikke har ført til oppsigelser. Dette kan ikke føre frem. Saklighetsvurderingen etter Hovedavtalen § 36 trekker opp en ramme for arbeidsgivers vurderinger ved oppsigelse. Sammenlignbar praksis er i dette tilfellet om utvelgelseskretsen har blitt begrenset i forbindelse med omorganiseringer som kan føre til oppsigelser, og på hvilken måte begrensningen er gjort. Det er ikke avgjørende om omorganiseringen faktisk førte til oppsigelser.
- (60) Nedbemanningsprosesser har blitt gjennomført i perioden 2001–2002, 2004–2008 og fra 2015. Utvelgelseskretsen har blitt tilpasset den delen av virksomheten som skal omorganiseres. For nedbemanningen i Distriktsdivisjonen, Arkiv og Research, og Underholdningsavdelingen i 2015 viste NRK til kretsene som ble lagt til grunn for nedbemanningen i 2001. Nedbemanningen i 2001 brukte den enkelte enhet som utvelgelseskrets. Enhet ble av NRK definert som det området nedbemanningsvedtaket gjaldt for, og enheten kunne aldri være mindre enn den minste organisasjonsenheten som en enkelt leder hadde personalansvaret for. I notat fra drøftingsmøte 6. februar 2015 gjorde NRK gjeldende at utvelgelseskrets for Distriktsdivisjonen skulle være distriktskontorene

og regionskontorene på grunn av de geografiske avstandene. For Underholdningsavdelingen og Arkiv og Research ønsket NRK at den enkelte avdelingen skulle være utvelgelseskrets. Ved nedbemanninger i avdelingene Drama og Fakta i 2004 anvendte NRK avdelingene som utvelgelseskrets og viste til ulempen som ville oppstå dersom nedbemanning skulle påvirke en hel divisjon, og at prosessene i Drama og Fakta ville påvirket alle programavdelingene i to omganger.

- (61) Det er ingen eksempler på at virksomheten i hele NRK har vært utvelgelseskrets. Marienlyst har heller ikke vært anvendt som en geografisk krets. Nedbemanninger knyttet til virksomheten på Marienlyst har lagt til grunn avdelingsvis utvelgelseskrets. Selv om praksis ikke bygger på avtale med de tillitsvalgte, taler hensynet til likebehandling og forutberegnelighet for at utvelgelseskretsene etter en konkret vurdering begrenses på tilsvarende måte ved omstillingsprosessen i Østlandssendingen.
- (62) Det må i vurderingen i dette tilfellet også legges vekt på den generelle betydningen kretsen har for utvelgelsen. I beslutningen om utvelgelseskrets uttales det at «Østlandssendingen er krets» og at «journalistene er en egen krets fremfor at alle yrkesgrupper vurderes opp mot hverandre». De aller fleste av de 63 ansatte i Østlandssendingen var journalister. Ansiennitetsprinsippet har derfor ikke blitt vesentlig svekket selv om man fravek bedriftsansiennitet.
- (63) NJ har anført at utvelgelseskretsen blir tariffstridig overfor A fordi hun var eneste grafiker i Østlandssendingen, og stillingen som grafiker falt bort på grunn av omorganiseringen. En utvelgelseskrets begrenset til journalister betyr at overtallighetsvurderingen ikke inkluderer grafikerstillinger i avdelingene på Marienlyst. Partene er uenige om hva som omfattes av stillingsbetegnelsen journalist og kvalifikasjonskravene for stillinger som journalist. NRK har vist til at begrepsbruken i protokollen fra drøftelsen med de tillitsvalgte er upresis når den taler om journalister, og at A i realiteten har blitt vurdert som journalist. Begrepet journalist kan omfatte mer tekniske arbeidsoppgaver, slik som fotoredigerer og grafiker. I noen sammenhenger kan journalist sikte til innholdsproduserende personell som motsetning til administrativt personell. Hvorvidt A har blitt vurdert opp mot journaliststillinger i Østlandssendingen og om det er lagt tilstrekkelig vekt på ansienniteten, er spørsmål om sakligheten av utvelgelsen som er gjort innenfor kretsen. Det kan ikke være avgjørende for spørsmålet om NRK har tilstrekkelig saklig grunn til fravike bedriftsansiennitet ved fastsettelse av utvelgelseskrets. Spørsmålet om det for A og B er

tilstrekkelig saklig grunn til å fravike ansiennitet på grunnlag av kompetansekrav mv., må vurderes i sakene som er til behandling i tingretten.

- (64) NJ har gjort gjeldende at NRK var forpliktet til å endre utvelgelseskretsen når store deler av nedbemanningen ble gjennomført ved alternativer til oppsigelse. Etter Arbeidsrettens vurdering var det ikke tariffstridig av NRK å anvende kretsen som ble fastlagt i februar 2017 for omorganiseringen og oppsigelsene. Utvelgelseskretsen angir rammen for prosessen, og må vurderes ut fra at det var tale om å fjerne mer enn 10 årsverk. Behovet for nedbemanning var uendret, selv om antallet som måtte sies opp ble redusert fordi man fant andre løsninger for flertallet av arbeidstakerne som var vurdert som overtallige. Det var i denne situasjonen riktig å anvende kretsen fastsatt i februar 2017. Beslutningen om oppsigelse av B ble truffet mer enn ett år etter at man fastsatte utvelgelseskrets. Dette er blant annet en følge av at B var sykemeldt i en periode og at prosessen med å avklare om det fantes andre stillinger til ham i NRK tok tid. Tidsforløpet kan i dette tilfellet ikke i seg selv gi NRK plikt til å revurdere utvelgelseskretsen som ble lagt til grunn da man begynte prosessen med nedbemanning.
- (65) På denne bakgrunn har Arbeidsretten kommet til at det var saklig grunn til å begrense utvelgelseskretsen til NRK Østlandssendingen, og NRK har ikke anvendt en tariffstridig utvelgelseskrets ved oppsigelsen av A og B. De saksøkte blir da å frifinne fra saksøkers påstand punkt 2 og 3.
- (66) Dommen er enstemmig.

SLUTNING

1. Hovedavtalen mellom Norsk Journalistlag og Arbeidsgiverforeningen Spekter § 36 er slik å forstå at det skal anvendes bedriftsansiennitet, med mindre det er saklig grunn til å anvende en snevrere utvelgelseskrets.
2. For øvrig frifinnes Arbeidsgiverforeningen Spekter og Norsk rikskringkasting AS.

Jakob Wahl
(sign.)

Tron Løkken Sundet
(sign.)

Liv Gjølstad
(sign.)

Unni Rasmussen
(sign.)

Svein Kostveit
(sign.)

Per Østvold
(sign.)

Jan Inge Pettersen
(sign.)

Rett utskrift bekreftes: