



ARBEIDSRET TEN

DOM

Avsagt:	20. juni 2016
Saksnr.:	06/2016
Lnr.:	17/2016
Dommere:	Jakob Wahl Eli Mette Jarbo Steinar Tjomsland Kjell Bjørndalen Terje Solberg Stein Grøtting Axel Thuve
Saken gjelder:	Spørsmål om utvalgskrets ved beregning av ansiennitet ved nedbemanning etter Hovedavtalen § 8-2.

Landsorganisasjonen i Norge, med Norsk Arbeidsmandsforbund Advokat Einar Stueland

mot

1. Næringslivets Hovedorganisasjon Advokat Kurt Weltzien
2. Nokas AS

DOM

- (1) Saken gjelder tvist om forståelsen av Hovedavtalen § 8-2 om ansiennitet og spørsmålet om hvilken utvalgskrets som skal legges til grunn ved nedbemanning. Nedbemanningen i den konkrete tvisten er en følge av endringer i avtale mellom Nokas og oppdragsgiver om sikkerhetstjenester ved Sola Helikopterterminal. Det er nedlagt påstand om at oppsigelsene for tre ansatte skal kjennes tariffstridige og ugyldige.

(2) **Sakens tariffrettslige ramme og bakgrunn**

- (3) Hovedavtalen og Vekteroverenskomsten er inngått mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og NHO Service på den ene siden og Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF) på den andre siden. Overenskomsten er gjort gjeldende for Nokas AS (Nokas). Hovedavtalen (HA) mellom LO og NHO inngår som del I i overenskomsten. HA § 8-2 har følgende ordlyd:

«§ 8-2 Ansiennitet ved oppsigelse p.g.a. innskrenkning

Ved oppsigelse på grunn av innskrenkning/omlegging kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn.

Hvis bedriften i forbindelse med innskrenkninger i arbeidsstyrken finner grunn til å fravike ansienniteten og de tillitsvalget er av den oppfatning at dette ikke er saklig begrunnet, kan spørsmålet bringes inn til forhandlinger mellom organisasjonene. Hvis de tillitsvalgte innen 3 dager etter konferansen gir bedriften beskjed om at de ønsker slike forhandlinger, utstår de omtvistede oppsigelser inntil det har vært forhandlet mellom organisasjonene.

Protokolltilførsel:

Tekstendringene innebærer ikke endring i gjeldende rettspraksis.

...»

- (4) Bestemmelsen kom inn i HA i 1982 som § 9 nr. 3 bokstav e. Første ledd i bestemmelsen hadde følgende ordlyd:

«Ved oppsigelse på grunn av innskrenkninger/omlegninger skal ansienniteten, under ellers like forhold, følges.»

- (5) NHO (N.A.F.) utarbeidet kommentarer til bestemmelsen:

«§ 9 punkt 3, e) fastslår innledningsvis prinsippet om at *ansiennitet* skal følges under ellers like vilkår ved oppsigelser som skyldes innskrenkninger eller omlegninger. Dette er en ny formulering, som gir klart uttrykk for at det såkalte ansiennitetsprinsippet – overensstemmende med domstolspraksis – skal tillegges vekt ved slike oppsigelser. Den tid en arbeidstager har vært ansatt i bedriften, kan altså – *under ellers like vilkår* – bli utslagsgivende for om han skal bli sagt opp eller ikke.

Noen nærmere definisjon av begrepet ansiennitet er ikke gitt.

Det er således ikke tatt standpunkt til hvorvidt man skal legge vekten på samlet ansiennitet i bedriften eller i den enkelte avdeling. Ofte kan forholdene være så spesielle at en arbeidstager ikke uten videre kan erstattes med en annen. I så fall må ansiennitetsprinsippet vike. Det er ikke tatt stilling til om ansienniteten skal brytes ved avansement, f.eks. ved overgang til arbeidsleder. Det er heller ikke angitt noen nedre grense for hvor lenge en arbeidstager skal ha vært ansatt, før det kan bli tale om i det hele tatt å ta hensyn til ansiennitet. Disse spørsmål

må undergis en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle, hvor bl.a. den praksis som tidligere har vært fulgt i vedkommende bedrift eller bransje vil måtte tillegges vekt. I reservasjonen «under ellers like vilkår» ligger at det ikke bare kan tas hensyn til arbeidets art og vedkommende arbeidstagers kvalifikasjoner, men også til forhold av sosial karakter, som forsørgelsesbyrde, alder og utsikten til å få nytt arbeid annet sted.

...»

- (6) I 1994 fikk bestemmelsen sin nåværende utforming og ordlyden er ikke endret etter dette. Det fulgte av protokolltilførsel at den endrede ordlyden ikke skulle medføre endringer i «gjeldende rettspraksis», jf. avsnitt 3. Ordlyden ble identisk med ordlyden i HA § 7-1 nr. 3 om permittering, noe som var et av formålene med endringen. Ved tariffrevisjonen 2014 ble bestemmelsen flyttet til § 8-2.
- (7) Både LO og NHO utarbeidet merknader til den endrede bestemmelsen i 1994. Følgende er hentet fra LOs merknader:

«...

Endringene kan ikke antas å medføre særlig omfattende endringer på kort sikt; - på lengre sikt antas ansiennitetsprinsippet å bli styrket. Bestemmelsen fastslår som hovedregel at ansiennitetsprinsippet skal følges ved innskrenkninger. Ansienniteten kan likevel fravikes når det foreligger saklig grunn til det. Begrepet saklig grunn i § 9-12 1. ledd er hentet fra § 8-1, jfr. også § 9-12 2. ledd. Tidligere var regelen at oppsigelser skulle følge ansiennitet under ellers like vilkår. Det vil aldri foreligge saklig grunn til å fravike ansiennitet dersom det er like vilkår. Den nye regelen medfører at ansienniteten som hovedregel skal følges også i tilfelle hvor det ikke er like vilkår. Slik sett utvides ansiennitetsprinsippets anvendelsesområde, for også i slike tilfeller skal ansienniteten følges dersom det ikke er saklig grunn til å fravike den. Regelen gjelder uansett ansettelsesforholdets varighet. Generelt må det antas at jo større ansiennitetsforskjellen er, jo større er kravene til saklig grunn for å fravike ansienniteten.

...

En rekke forhold kan gi saklig grunn for å fravike ansienniteten – på samme måte som ulike forhold etter de tidligere regler ga grunnlag for å si at det ikke var like forhold. I denne sammenhengen er ulikheter i kvalifikasjoner særlig nærliggende. At en arbeidstaker har fagbrev vil f.eks. ofte gjøre det berettiget å beholde vedkommende til fortrenghet for en uten fagbrev. Etter omstendighetene kan også andre forhold enn ulikheter i kvalifikasjoner gi saklig grunn til å fravike ansienniteten.

...

Under alle omstendigheter anbefales det at partene på den enkelte bedrift blir enige om på hvilken måte ansienniteten skal praktiseres. Man vil derved også kunne unngå at en ellers vanskelig situasjon blir ytterligere tilspisset og man vil unngå spekulasjoner om bedriftens motiver ved utvelgelsen av hvem som må sies opp.

...»

- (8) Av NHOs merknader fremgår følgende:

«Det er viktig å være oppmerksom på at man ved tekstendringen *ikke tok sikte på å endre realiteten*, - dette er uttrykkelig fastslått i en protokolltilførsel til paragrafen.

Hensikten med tekstendringene var å ha en tilsvarende formulering som den som gjelder ved permittering i henhold til § 8-1 nr. 3.

Regelen kom første gang inn i Hovedavtalen i 1982 og uttrykker altså at det såkalte ansiennitetsprinsippet – overensstemmende med domstolspraksis – skal tillegges vekt ved oppsigelser på grunn av innskrenkninger. Den tiden arbeidstager har vært ansatt i bedriften, kan altså – under ellers like vilkår – bli utslagsgivende for om han eller hun blir sagt opp eller ikke. Men det er grunn til å understreke at bestemmelsen ikke kan påberopes til støtte for en

påstand om at en bedrift er forpliktet til slavisk å følge ansiennitet i forbindelse med oppsigelser.»

- (9) LO og NHO har også utarbeidet merknader til bestemmelsen i 2014. Av LOs merknader fremgår blant annet følgende:

«I 2013 krevde NHO at ansiennitet kun skulle inngå som ett av flere momenter i saklighetsvurderingen. Kravet ble ikke tatt til følge.»

- (10) NHO skrev blant annet følgende i sine merknader:

«Ansiennitet kan beregnes for hele bedriften eller bare for en avgrenset del, avdeling e.l. Det vil her være avgjørende hva som er hensiktsmessig og fornuftig (saklig) og ikke minst hvilke prinsipper man tidligere har lagt til grunn ved permitteringer og oppsigelser. Dersom partene lokalt kan bli enige om hvorledes ansienniteten i denne forbindelse skal håndteres, vil det selvsagt være av stor betydning.»

(11) **Kort om Nokas og tarifforholdene i virksomheten**

- (12) Nokas er morselskap i et konsern med virksomhet i Norge, Sverige og Danmark med ca. 3000 ansatte. Nokas har fem norske datterselskaper. Vaktvirksomheten hører hjemme direkte i morselskapet og er organisert i tre divisjoner med underliggende forretningsområder. Saken her har tilknytning til divisjonen Security, som er delt i tre forretningsområder: Administrasjon, Vakt og Aviation. Forretningsområdet Vakt er delt i tre geografiske regioner, som igjen er delt i geografiske avdelinger. Tvisten er oppstått i forbindelse med nedbemanninger på Sola Heliport. Sola Heliport hører inn under avdeling Rogaland, driftsenhet Mobil. Avdeling Rogaland har eget virksomhetsnummer i Enhetsregisteret. Avdelingen hadde på oppsigelsestidspunktet i november 2015 ca. 230 ansatte. I tillegg til driftsenheten Mobil, er det ytterligere to driftsenheter i avdeling Rogaland: Stasjonær og Public. Flertallet av de ansatte i Avdeling Rogaland er vektere. Noen av vekterne har fagbrev, men de fleste er ufaglærte.

- (13) Morselskapet Nokas er bundet av 11 overenskomster, hvorav Vekteroverenskomsten er den som omfatter flest arbeidstakere.

(14) **Bakgrunnen for tvisten**

- (15) Den konkrete tvisten gjelder tre ansatte i Nokas som arbeider ved Sola helikopterterminal (Sola Heliport). Nokas utfører sikkerhetskontroll mv. ved Sola Heliport på vegne av oppdragsgiver. I november 2015 ble det sagt opp en del ansatte som arbeidet på Sola Heliport, herunder de tre som tvisten gjelder. Nedbemanningen omfattet totalt 19 ansatte. For 16 ansatte er det funnet løsninger i form av reduserte stillinger på Heliporten, i tillegg

til annet arbeid i regionen. Bakgrunnen for oppsigelsene var at Nokas hadde fått en endret og redusert avtale med oppdragsgiver.

- (16) Partene var uenige om flere spørsmål knyttet til oppsigelsene, særlig gjaldt dette spørsmålet om utvalgskrets for nedbemanningen. Nokas begrenset utvalgskretsen til Sola Heliport, dvs. at det ved utvelgelsen av hvem som skulle sies opp, ble det sett hen til ansienniteten til de ansatte på Heliporten. Arbeidstakersiden var av den oppfatning at denne utvalgskretsen var for snever og ikke saklig begrunnet. Nokas har over 20 driftssteder i Sør-Rogaland, dvs. i Stavanger-området. Etter arbeidstakersidens syn ville en saklig utvalgskrets være Sør-Rogaland. Partene er også uenige om ansiennitetsprinsippet er anvendt riktig innenfor den utvalgskrets som er lagt til grunn, men det er ikke et spørsmål som Arbeidsretten skal ta stilling til.
- (17) Forut for oppsigelsene ble det holdt drøftelsesmøte om omstilling og nedbemanning mellom avdelingsleder i Rogaland og driftsleder for Mobil og tillitsvalgt fra NAF på Sola Heliport. Følgende fremgår av protokollen fra møtet:

«Nokas sin beskrivelse:

Nokas har fått videre samarbeid med HKB om drift av de tre store helikopterterminalene i Norge. Sola Helikopterterminal er en av disse. Den nye kontrakten gjenspeiler de økonomiske krav i olje- og gassvirksomhetene for tiden og setter store krav til Nokas for økonomisk drift for at kontrakten skal bli lønnsom. Videre settes det sterkere krav til kompetansen og utdanning av vakterne på helikopterterminalene. I tillegg er åpningsvinduet redusert i forhold til forrige kontrakt, og Nokas ser seg derfor nødt til å endre samtlige arbeidsavtaler og nedbemanne.

Nokas vil tilby de berørte ansatte videre jobb på Sola Helikopterterminal med den turnus uketype som er definert dersom de oppfyller krav satt fra kunde, samt at det ikke blir overtallighet.

Nokas legger følgende til grunn for tilsetting i ny stilling:

- kundekrav
- Fagbrev
- Kompetanse
- egnethet
- ansiennitet
- Begge kjønn skal være representert til enhver tid

Drøftelsesmøter vil foregå fra 23-30. november med alle involverte. Ny turnus er planlagt igangsettes rundt 15. desember. Nokas oversendte informasjon om ny turnus til NAF 19.11.15, og kalte inn NAF til møte i forkant av drøftelsesmøtene, noe som ikke NAF klarte å stille på. Dermed ble dette møtet avholdt over telefon og protokoll fra bedriftens side ble sendt NAF 20.11.15, der all relevant informasjon ble meddelt NAF som da lovet å gi sitt svar slik at protokoll kunne være signert før første drøftelsesmøte 23.11.15. Nokas mener NAF vanskeliggjør situasjonen.

Fagforeningens anførsler:

NAF mener at det skal etterstrebis at flest mulig har høyest mulig stilling. Ved en eventuell nedbemanning skal man legge til grunn ansiennitet før man ser på de andre kriteriene for stilling. Ved overtallighet hos Sola Helikopterterminal må man videre se på hvordan den

ansatte ligger ansiennitetsmessig i forhold til resten av område Stavanger. 20.11-15 ble det oversendt forslag til protokoll med påfølgende telefonsamtale fra NAF sin side. Informasjonen som ble oversendt var mangelfull i forhold til saken.

NAF mener at drøftelsene rundt omstilling og nedbemanning på Sola Helikopterterminal skulle vært gjennomført på et tidligere tidspunkt slik at det foreligger en signert protokoll før møtene med de ansatte.

NAF bemerker at bedriften har satt i gang drøftelser med de ansatte uten at drøftelsene er ferdige, samt protokoll signert.

Konklusjon:

Partene er enige om at det etterstrebes å gi flest mulig høyest mulig stilling. Nokas er ikke enig med NAF vedrørende at ansiennitet skal legges til grunn før man ser på de andre kriteriene for stilling. Kunde krav i kontrakten må følges fremfor ansiennitet. Nokas er enig i at de berørte ansattes etter ansiennitetsprinsippet med fortrinnsrett på ledige stillinger i inntil et (1) år så fremt den ansatte oppfyller krav satt av kunde. Partene er enige i at utfallet av saken kan føre til oppsigelse og/eller endringsoppsigelse av nåværende arbeidsavtale.»

- (18) Det ble også holdt drøftelsesmøte med de enkelte ansatte. De arbeidstakerne som tvisten gjelder mottok i etterkant av disse møtene oppsigelser fra sine stillinger og tilbud om nye stillinger med endret stillingsprosent og/eller endret stillingsinnhold.
- (19) Det ble avholdt et organisasjonsmessig forhandlingsmøte mellom NHO Service og Nokas og representanter fra NAF 30. november 2015. Følgende fremgår av protokollen:

«Sak: Nedbemanning Nokas Sola Heliport, utvelgelseskriterier og utvalgskrets.

Norsk Arbeidsmandsforbunds (NAF) syn:

Vi er forelagt en uenighetsprotokoll fra de lokale parter vedrørende nedbemanningsprosessen ved Sola Heliport.

Her fremkommer det at partene ikke er enige vedrørende utvelgelseskriterier og utvalgskrets. NAF er enige i lokale tillitsvalgte syn om at ansiennitet er det viktigste utvelgelseskriteriet som legges til grunn. Videre at utvalgskretsen ikke kun skal begrenses til dette tjenestestedet, men hele Nokas i Stavanger-området.

Det finnes ingen støtte i lov og avtaleverk for å se bort fra ansiennitet som det viktigste utvalgskriteriet ei heller for å begrense kretsen i dette tilfellet. Det er i all hovedsak snakk om vektere som alle skal ha den lovpålagte kompetansen og er egnet for tjenesten. Dersom det kreves noe tilleggsoplæring ved objektet er dette innenfor hva som skal tilbys den enkelte ansatte i en nedbemanningsprosess.

Vi krever derfor at bedriften forholder seg til ansiennitetsprinsippet i denne prosessen og regner ansiennitet i hele Stavanger-området.

Vi vil og bemerke at det bedriften har iverksatt oppsigelser uten at det er oppnådd enighet vedrørende utvelgelseskriteriene og at det ikke er foretatt reelle drøftelser etter AML 15.1.

Vi finner heller ingen dokumentasjon på at det er foretatt reelle vurderinger av utvelgelseskriteriene før det er foretatt oppsigelser.

Dette tilsier at oppsigelsene som er gitt til nå verken tilfredsstiller formkravene eller saklighetskravene i lov og avtaleverk og må trekkes tilbake.

NHO service sitt syn:

Nokas as har forsøkt å komme i dialog med den lokale tillitsvalgte. Det ble avtalt et drøftelsesmøte der tillitsvalgte ikke møtte. Møtet ble senere gjennomført og en nyere oppdatert versjon av fremlagt protokoll finnes. Videre ble det presisert at arbeidsgiverens lokalledelse har ført en løpende og åpen dialog med de tillitsvalgte i Stavanger siden anbudsprosessen påbegynte i august 15. Det menes bestemt at de lokale tillitsvalgte har formidlet annet syn i saken enn det som nå fremstilles av NAF.

NHO Service mener at Hovedavtalen må forstå slik at ansiennitet skal vektlegges der arbeidstakerne ellers stiller likt. De øvrige kriteriene som ligger til grunn for nedbemanningen på Sola er saklige og velbegrunnet.

Nokas AS har virksomhet en rekke steder og har ved nedbemanninger benyttet bedriften, den enkelte arbeidssted, som utvelgelseskrets. Dette er nødvendig i en bransje der kontrakter vinnes og tapes regelmessig. Dette har vært en fast praksis i selskapet (inkludert tidligere G4S Norge) og de tillitsvalgte har aldri tidligere bestridte denne praksisen. Den menes at dette er den eneste praktisk gjennomførbare måten å gjennomføre nedbemanninger på. En større utvelgelseskrets ville innebære at selskapet hver gang de mistet en kontrakt måtte unødig omrokere og belaste store deler av organisasjonen og arbeidsstokken.

Det ble presisert at arbeidsgiverens praksis er alltid å forsøke å finne alternative løsninger for den enkelte. Hovedsakelig basert på normale endringer som pågår, herunder; nye ledige stillinger, opp bemanning i andre oppdrag, og endringer iverksatt av kunder og ansatte. Bedriften har gode erfaringer med denne praksisen.

Bedriften vil ta en ny gjennomgang av saken, men fastholder oppsigelsene som er gitt og tilfredsstillende formkrav og drøftelsesplikt.»

- (20) Det ble deretter gjennomført forhandlingsmøter med de enkelte ansatte 21. desember 2015. Alle de tre ansatte stilte krav om at deres ansiennitet skulle vurderes i forhold til ansatte i hele Sør-Rogaland. Det ble også varslet søksmål og reist krav om å få stå i stilling til det foreligger rettskraftig dom.
- (21) Det ble gjennomført forhandlingsmøte mellom LO og NHO 12. februar 2016. Følgende fremgår av protokollen:

«Partene forhandlet på grunnlag av lokal protokoll av 20. november 2015 og protokoll mellom Norsk Arbeidsmandsforbund og NHO Service av 30. november 2015.

LO anfører:

Hovedavtalen § 8-2 er å forstå slik at det som hovedregel skal anvendes *bedriftsansiennitet*. I den utstrekning det er saklig grunn til det, kan det anvendes en snevrere utvelgelseskrets.

Bestemmelsen krever at det foretas en individuell og forsvarlig ansiennitetsvurdering innenfor en korrekt utvelgelseskrets.

I forbindelse med oppsigelsene ved NOKAS AS (Stavanger) i november 2015 bygger bedriften på en utvelgelseskrets som utgjør det enkelte driftssted («objekt»). Kretsen er alt for snever og dermed tariffstridig, tatt i betraktning at NOKAS har over 20 oppdrag i Sør-Rogaland. Det er heller ikke foretatt en ansiennitetsvurdering i samsvar med Hovedavtalen.

Oppsigelsene av Karin Elisabeth Skage, Anne Karin Riisa og Linda Danielsen er derfor tariffstridige og ugyldige.

LO og Arbeidsmandsforbundet vil vurdere å bringe tvisten inn for Arbeidsretten. I denne forbindelse framholdt LO at 3-dagersfristen i Hovedavtalen § 8-2 annet ledd ikke har betydning for søksmål for Arbeidsretten om brudd på ansiennitetsregelen i første ledd, når søksmålet ikke gjelder *utsettelse* av de omtvistede oppsigelsene.

For å unngå samtidig behandling i de ordinære domstoler og Arbeidsretten foreslo LO i møtet at partene avtalte å utsette søksmålsfristen for de individuelle søksmålene fra Karin Elisabeth Skage, Anne Karin Riisa og Linda Danielsen.

NHO anfører:

Med bakgrunn i lang praksis mellom partene og intensjonen bak Hovedavtalen 8-2 er NHO av den oppfatning at krav om tvistebehandling etter 8-2 er for sent fremsatt. Dette er saker som bør løses individuelt for de ordinære domstoler.

NHO er uansett av den oppfatning at Nokas gjennom kretsavgrensningen ikke har brutt Hovedavtalen § 8-2.

Partene forhandlet uten å komme til enighet.»

- (22) De tre oppsagte arbeidstakerne har reist sak for Stavanger tingrett ved stevning 15. februar 2016. De står fortsatt i sine stillinger.
- (23) LO og NAF tok ut stevning for Arbeidsretten 8. mars 2016. Det ble inngitt tilsvaer 13. april 2016. Hovedforhandling ble gjennomfoert 31. mai til 2. juni 2016. Tre partsrepresentanter og aatte vitner avga forklaring. Det ble foretatt slik dokumentasjon som fremgaar av rettsboken.
- (24) **Partenes paastandsgrunnlag og paastander**
- (25) *Landsorganisasjonen i Norge*, med Norsk Arbeidsmandsforbund, har i korte trekk anfoert:
- (26) Saken gjelder utvalgskretsen i forbindelse med nedbemanning, dvs. hvem som skal vaere med og hvem som skal holdes utenfor naar det foretas en vurdering av hvilke arbeidstakere som skal sies opp i forbindelse med nedbemanning.
- (27) Tvisten knytter seg til HA § 8-2 foerste ledd. Betydningen av andre ledd i bestemmelsen er partene enige om, men det er likevel ansett onskelig a fa fastsatt forstaelsen i dom fra Arbeidsretten, jf. punkt 5 i pastanden.
- (28) Ved utvelgelsen i forbindelse med nedbemanningen pa Sola Heliport har Nokas benyttet saakalt «objektsansiennitet». Et «objekt» tilsvaerer en kontrakt, dvs. de enkelte driftssteder.
- (29) Det er en rekke driftssteder i Soer-Rogaland med likeartet virksomhet og stillinger, som det ville vaert uproblematisk a legge til grunn som utvalgskrets. Oversikten over ansienniteten til de ansatte i avdelingen Rogaland viser at det er svært mange (ca. 150) som har kortere ansiennitet enn de oppsagte arbeidstakerne i saken her.
- (30) De oppsagte arbeidstakerne har alle lang ansiennitet i Nokas og annen relevant erfaring. Det ville derfor vaert enkelt a omplassere dem til andre driftsenheter. Den ulempen det vil vaere for Nokas a maatte gjennomfoere nedbemanningen pa grunnlag av en stoerre utvalgskrets er ikke mer enn man ma regne med i en stor virksomhet.
- (31) Adgangen til a omplassere arbeidstakere er vid, jf. Rt-1986-165 (Hakon Hoest), hvor det presiseres at det saerlig gjelder for ufaglært arbeidskraft.
- (32) Ordlyden i HA § 8-2 foerste ledd er med hensyn til adgangen til a fravike ansiennitet, likelydende med HA § 7-1 nr. 3 om permittering. Utgangspunktet skal tas i ansienniteten, og det kreves etter begge bestemmelsene «saklig grunn» for a fravike dette. Hovedregelen etter HA § 8-2 foerste ledd er at hele bedriften, dvs. hele rettssubjektet, skal vaere

utvalgskrets, og at unntak fra dette krever saklig grunn. Saklig grunn for unntak kan for eksempel være geografiske avstander eller avgrensning etter yrkesgrupper.

- (33) Det er ingenting i tariffhistorikken som tilsier en annen forståelse av bestemmelsen. Endringen i 1994 medførte at ordlyden ga et bedre uttrykk for rettstilstanden, i tillegg til at den ble sammenfallende med permitteringsbestemmelsen. Det er også slik protokolltilførselen er å forstå. Vitneforklaringer fra Karl Glad og Lars Chr. Berge støtter LOs syn om at poenget med endringen i ordlyden var å finne en mer dekkende formulering. NHOs endringsforslag i forbindelse med Hovedavtalerevisjonen i 2013 ga kun uttrykk for hva NHO la i bestemmelsen, og ble avvist av LO. ARD-1990-169, som riktignok gjaldt permittering, gir et riktig uttrykk for hva partene har ment.
- (34) Rt-2015-1332 (Gresvig) gjaldt ulovfestede regler om ansiennitet. Bedriften var ikke tariffbundet. Det kan likevel hentes veiledning fra avgjørelsen for vår sak. I avsnitt 43 legger Høyesterett til grunn at utgangspunktet for utvalgskretsen er virksomheten, og at de hensyn som kan begrunne fravikelse fra dette utgangspunktet må være tungtveiende.
- (35) De hensyn som Høyesterett vektla i Rt-2015-1332 som saklige for å innsnevre utvalgskretsen til hver enkelt butikk, foreligger ikke her. De tidligere avgjørelsene som Høyesterett viser til i dommen, Rt-1968-870 (Hillesland) og Rt-1992-776 (Sparebanken Nord-Norge), gjaldt begge bedrifter i en særlig vanskelig økonomisk situasjon. Det er ikke påberopt av Nokas.
- (36) Det er ikke grunnlag for å hevde at nedbemanning på grunnlag av objektsansiennitet er fast praksis i Nokas, noe som var et viktig moment i Gresvig-saken. Det har ikke tidligere vært tvister om dette i Nokas, og det er ukjent for arbeidstakersiden at det har vært såkalt objektsansiennitet som skulle anvendes. Det kan tvert imot vises til avvikende praksis i divisjon Cash Handling. Det fremkom også under hovedforhandlingen at det for mobile oppdrag og særlig små oppdrag er tilfeller hvor man har sett flere oppdrag under ett. Forbundssekretær i NAF, Terje Mikkelsen, var ikke kjent med at det i bransjen forøvrig blir benyttet så snevre utvalgskretser.
- (37) Kravet til saklig grunn styrkes når det er snakk om lang ansiennitet og hvis forskjellene i ansiennitet er veldig store, jf. ARD-1990-169. Det er forskjeller på opptil 6 år i avdeling Rogaland, men betydningen av dette har ikke vært vurdert på grunn av innsnevringen i utvalgskretsen.
- (38) Det er ikke riktig å hevde at en større utvalgskrets vil gi en «dominoeffekt». Det blir ikke flere oppsigelser totalt selv om utvalgskretsen blir større. Det blir dermed heller ikke en

kostbar administrativ prosess. Hensynet til arbeidstakerne er ikke like fremtredende når det ikke foreligger en dominoeffekt. De tillitsvalgte har god trening i å håndtere slike prosesser. Det at det blir mer utrygt for de yngre arbeidstakerne er en konsekvens av ansiennitetsprinsippet.

- (39) Selv om utgangspunktet etter HA § 8-2 første ledd er bedriftsansiennitet, dvs. rettssubjektet, er det saklig å avgrense utvalgskretsen til Sør-Rogaland. Det følger ikke av HA at en avgrensning kun kan gjøres til en avdeling. Den kan i denne sammenheng vises til LH-2015-189365 (KappAhl) og Bergen tingretts avgjørelse 25. april 2016 (Eurest).
- (40) Bedriftens kriterier som det er vist til i protokoll fra drøftingsmøte mellom Nokas og de tillitsvalgte 20. november 2015, har ikke betydning for innsnevring av utvalgskretsen, men er kriterier for anvendelse av selve ansiennitetsprinsippet.
- (41) Dersom Arbeidsretten kommer til at den avgrensning av utvalgskretsen som Nokas har lagt til grunn er i strid med HA § 8-2 første ledd, er oppsigelsene av de berørte arbeidstakerne gitt uten at det er foretatt en korrekt ansiennitetsvurdering. Oppsigelsene av de tre arbeidstakerne vil være både tariffstridige og ugyldige. Det at det er adgang til å prøve oppsigelsesspørsmålet også for de ordinære domstoler, det såkalte tosporede system, legger ingen begrensning på Arbeidsrettens kompetanse til å avsi dom for ugyldighet.
- (42) Arbeidsretten har gjennom hele sin praksis avsagt dommer om ugyldighet uten at det har foreligget uttrykkelig hjemmel for det. Det er ikke riktig som saksøkte anfører, at det bare er når tariffavtalen har en uttrykkelig henvisning til arbeidsmiljøloven, slik som for tillitsvalgte, at Arbeidsretten kan avsi dom for ugyldighet. Etter Arbeidsrettens praksis, kan tariffbrudd medføre ugyldighet når det er hensiktsmessig og formålstjenlig. Det samme legges til grunn i juridisk teori.
- (43) Det er ikke identiske problemstillinger som skal prøves i saken for Stavanger tingrett.
- (44) Det er nedlagt slik påstand:

«1. Hovedavtalen mellom LO og NHO § 8-2 er å forstå slik at det skal anvendes bedriftsansiennitet med mindre det er saklig grunn til å anvende en snevrere utvelgeskrets.

2. Den utvelgeskrets Nokas AS har benyttet ved oppsigelse av Karin Elisabeth Skage Olufsen, Anne Karin Riisa og Linda Danielsen er tariffstridig.

3. Oppsigelsene av Karin Elisabeth Skage Olufsen, Anne Karin Riisa og Linda Danielsen er gitt uten at det er foretatt en korrekt ansiennitetsvurdering.

4. Oppsigelsene av Karin Elisabeth Skage Olufsen, Anne Karin Riisa og Linda Danielsen er tariffstridige og ugyldige.

5. 3-dagersfristen i Hovedavtalen mellom LO og NHO § 8-2 har ikke betydning for adgangen til å tvisteforhandle eller reise søksmål for Arbeidsretten om brudd på ansiennitetsregelen i § 8-2.»

- (45) *Næringslivets Hovedorganisasjon* og *Nokas AS* har i korte trekk anført:
- (46) Saken gjelder tolkning av HA § 8-2 når det gjelder spørsmålet om utvalgskretsen ved nedbemanning. Videre gjelder saken den konkrete saklighetsvurderingen som er foretatt i *Nokas* og til sist spørsmålet om rettsvirkningen av eventuell tariffstrid kan være ugyldighet. Dette har betydning for hvor langt inn i saken Arbeidsretten skal gå. Også i Stavanger tingrett er det nedlagt påstand om ugyldighet, noe som kompliserer saken.
- (47) Ordlyden i § 8-2 første ledd er taus om hvilket utgangspunkt som skal tas for utvalgskretsen for ansiennitetsberegningen. Det er ingen presumsjon i HA verken for at utgangspunktet skal være «rettssubjektet» eller «objektet». HA har brukt begrepet «bedrift» helt fra 1935 og frem til i dag, uten at begrepet er definert. Også arbeidervernloven av 1936 brukte «bedrift», uten at begrepet ble definert eller drøftet i forarbeidene med betydning for problemstillingen i saken her. I arbeidsmiljøloven av 1977 tok man i bruk begrepet «virksomhet». Heller ikke dette begrepet er legaldefinert. Lovens begrep er imidlertid relativt og forstås ulikt i de forskjellige bestemmelsene der det benyttes. Det er nær sammenheng mellom arbeidsmiljøloven og HA på dette punktet.
- (48) Den uformelle praksisen som forelå før man fikk reguleringen i HA var knyttet til bedriften som det stedet produksjonen foregikk. Den første reguleringen som omhandlet ansiennitet kom i HA 1959 og innførte den såkalte «konferanseplikten», som sikrer arbeidstakerne mulighet for å fremme sine synspunkter overfor bedriftsledelsen før beslutninger ble truffet.
- (49) Da HA i 1982 fikk den første bestemmelsen om ansiennitet, kom det etter krav fra LO. Merknader fra N.A.F. peker klart mot at bestemmelsen ble oppfattet som et uttrykk for en allerede etablert rettstilstand på grunnlag av domstolspraksis, en praksis som går helt tilbake til 1920-tallet.
- (50) Endringen i ordlyden ved revisjon av HA i 1994 skulle ikke medføre endring i rettspraksis, jf. protokolltilførsel til bestemmelsen. Bakgrunnen for LOs krav var et ønske om en samordning med permitteringsreglene og en innstramming i vilkårene for å fravike ansiennitet. NHOs krav om endringer ved hovedavtaleforhandlingene i 2013 var heller ikke ment å skulle innebære en endring i rettstilstanden, men en klargjøring som kunne forhindre tvister. NHOs merknader til bestemmelsen har vært konsistente fra 1982 til 2014.
- (51) Det har ikke vært tvistesaker om utvalgskrets mellom LO og NHO fra 1994 og frem til nå.

- (52) Rettspraksis gir ikke bidrag til spørsmålet om utgangspunktet for ansiennitetsberegningen skal være bedriften, i betydningen rettssubjektet. I Rt-2015-1332 er Høyesterett ikke entydig med hensyn til hva som skal være utgangspunktet. Der brukes både «selskap» og «virksomhet» uten at det utdypes nærmere hva som er ment. Kjernen må være det Høyesterett uttaler i avsnitt 42, hvor det pekes på at spørsmålet om det er saklig grunn til å begrense utvalgskretsen må bero på en konkret vurdering i det enkelte tilfellet, basert på en lang rekke hensyn. Også saksøker aksepterer at det kan være saklige grunner til å begrense utvalgskretsen.
- (53) Nokas praktisering av ansiennitet er i overensstemmelse med HA. Ansiennitetens lengde baseres på ansettelsestiden i Nokas, dvs. i rettssubjektet. Utvalgskretsen ved nedbemanning baseres på objektet eller driftsstedet. Dette er fast praksis i Nokas. Dette betyr også at de ansatte på de enkelte driftsstedene er vernet mot nedbemanningsprosesser i andre deler av virksomheten. Utvalgskretsen er drøftet med de ansatte, uten at man kom til enighet. Det er ikke krav om at det skal inngås avtale. Avgjørelsen hører inn under arbeidsgivers styringsrett, basert på en saklighetsvurdering. I vurderingen av hva som vil være «annet passende arbeid» etter arbeidsmiljøloven § 15-7 (2) første punktum, ser man igjen på hele rettssubjektet. Det samme gjelder for reglene om fortrinnsrett.
- (54) Valget av utvalgskrets i Nokas er saklig begrunnet i henhold til de hensyn som er trukket frem i rettspraksis.
- (55) Nokas har ca. 3000 ansatte. Avdeling Rogaland hadde på oppsigelsestidspunktet ca. 230 ansatte og Sør-Rogaland hadde ca. 200 ansatte. Selv om alle arbeidstakerne formelt er ansatt i Nokas, er den konkrete arbeidskontrakten utstedt for den driftsenheten eller kontrakten hvor man faktisk arbeider. Dersom man bytter mellom driftsenheter utstedes det ny kontrakt.
- (56) Hvis man i denne tvisten skulle velge en større utvalgskrets enn Sola Heliport, ville det gitt en dominoeffekt til ulempe for selskapet og vekterne. Det ville vært nødvendig å flytte rundt på folk, noe som vil innebære økonomiske og administrative omkostninger for Nokas, og det ville innebære transaksjonskostnader knyttet til opplæring. Også hensynet til den enkelte arbeidstaker tilsier at man bør unngå en slik dominoeffekt. De ansatte har sin primære tilknytning til Sola Heliport, og vitneforklaringer viser også at det er der de ønsker å bli. Rekrutteringssituasjonen for selskapet kan bli vanskeliggjort dersom det alltid er de yngste som må gå først ved nedbemanning.

- (57) Hensynet til oppdragsgivers ønske og krav til stabilitet er sentralt. I parts- og vitneforklaringene kom det klart frem at kundene eller oppdragsgiverne stiller stadig strengere krav knyttet til den konkrete ansatte som skal utføre arbeid på en kontrakt.
- (58) Den økonomiske situasjonen i Nokas gjør at det er behov for innskrenkninger. Det er gjennomført nye innskrenkninger i tiden etter at tvisten her oppsto, noe som viser at nedbemanning er en kontinuerlig prosess i selskapet. I henhold til vitneforklaringer vil det stille nærmest umulige krav til ledelsesressurser dersom disse prosessene skulle gjennomføres med en vesentlig større utvalgsrets.
- (59) Arbeidsretten kan ikke gi dom for at oppsigelsene er ugyldige når ikke arbeidstakerne samtidig er tillitsvalgte. Arbeidsretten har aldri gjort dette og bør ikke gjøre det.
- (60) Dommene om ugyldighet i Arbeidsretten som ikke gjelder tillitsvalgte er enten avsagt før arbeidsmiljøloven fikk et generelt saklighetskrav ved oppsigelse eller omhandler forhold som ikke er vernet i annen lovgivning, slik som for eksempel permittering. Det er ikke avsagt slike dommer etter at arbeidsmiljøloven 1977 fikk et generelt saklighetskrav.
- (61) Det er uproblematisk for Nokas å forholde seg til en eventuell dom på tariffbrudd. Spørsmålet om oppsigelsene også er ugyldige må vurderes på et mye bredere grunnlag enn det Arbeidsretten har fått seg forelagt i saken her. En oppsigelse beror på en sammensatt vurdering basert på saksbehandling, begrunnelse, interesseavveining mv. Dersom Nokas blir dømt for tariffbrudd må Nokas foreta en vurdering av hvilken betydning feil utvalgsrets har hatt på resultatet i oppsigelsessakene.
- (62) Hensynet til arbeidsdelingen mellom Arbeidsretten og de alminnelige domstolene tilsier at Arbeidsretten ikke skal avsi dom for ugyldighet.
- (63) Det er nedlagt slik påstand:

«1. De saksøkte frifinnes for saksøkernes påstand nr. 1 til og med nr. 4.

2. 3-dagersfristen i Hovedavtalen mellom LO og NHO § 8-2 har ikke betydning for adgangen til å tvisteforhandle eller reise søksmål for Arbeidsretten om brudd på ansiennitetsregelen i § 8-2.»

(64) **Arbeidsrettens merknader**

- (65) Det første spørsmålet Arbeidsretten må ta stilling til er hvilken personkrets eller utvalgsrets som skal være utgangspunktet for den ansiennitetsvurderingen som bedriften er forpliktet til å foreta etter HA § 8-2 første ledd. HA § 8-2 lyder:

«§ 8-2 Ansiennitet ved oppsigelse p.g.a. innskrenkning

Ved oppsigelse på grunn av innskrenkning/omlegging kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn.

Hvis bedriften i forbindelse med innskrenkninger i arbeidsstyrken finner grunn til å fravike ansienniteten og de tillitsvalget er av den oppfatning at dette ikke er saklig begrunnet, kan spørsmålet bringes inn til forhandlinger mellom organisasjonene. Hvis de tillitsvalgte innen 3 dager etter konferansen gir bedriften beskjed om at de ønsker slike forhandlinger, utstår de omtvistede oppsigelser inntil det har vært forhandlet mellom organisasjonene.»

- (66) Tariffhistorikken viser at partene har hatt noe ulikt syn når det gjelder utvalgskretsen. Saksøkte har helt fra bestemmelsen kom inn i HA i 1982 anført i merknader til bestemmelsen at ansiennitetsvurderingen enten kan ta utgangspunkt i hele bedriften eller i en begrenset del. Saksøker har lagt til grunn at en snevrere utvalgskrets enn hele bedriften i utgangspunktet vil være å fravike ansiennitet i strid med HA § 8-2 første ledd. Etter at ordlyden ble endret i 1994 til slik den lyder i dag, har utvalgskrets etter HA § 8-2 første ledd ikke vært gjenstand for tvister mellom de overordnede tariffpartene.
- (67) Slik *Arbeidsretten* ser det tilsier en naturlig språklig forståelse av ordlyden i § 8-2 første ledd at det skal tas utgangspunkt i *hele* bedriften i den ansiennitetsvurderingen bedriften skal foreta ved en nedbemanningsprosess.
- (68) Utgangspunktet da ansiennitetsbestemmelser etter hvert ble tatt i bruk, var at utvalgskretsen baserte seg på den fysiske bedriften, dvs. innenfor de fire veggene hvor produksjonen foregikk. Det var i stor grad dette som var *hele* bedriften. Selv om måten å organisere virksomhet på kan være vesentlig annerledes i dag, finner *Arbeidsretten* ikke grunnlag for å ta et annet utgangspunkt for ansiennitetsvurderingen. Saksøkte har anført at det er naturlig å se Hovedavtalens bestemmelser i sammenheng med arbeidsmiljølovens bestemmelser om oppsigelse. Arbeidsmiljøloven bruker begrepet «virksomhet» og det må i utgangspunktet forstås som hele arbeidsgivers virksomhet. Det er presisert i forarbeidene til arbeidsmiljøloven at endringen fra «bedrift» til «virksomhet» ikke innebar noen realitetsendring, men ble gjort for å være mer dekkende for offentlig sektor, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 302. At «virksomhet» kan ha noe ulik betydning i de ulike bestemmelsene det anvendes i arbeidsmiljøloven, kan ikke ha betydning i vår sammenheng.
- (69) Det er likevel ikke slik at «hele bedriften» nødvendigvis betyr et helt konsern eller lignende når det gjelder spørsmålet om utvalgskrets for ansiennitetsberegning. Når tvisten gjelder forståelsen av HA, vil det etter *Arbeidsrettens* syn være naturlig å se hen til hvilken del av virksomheten som overenskomsten er gjort gjeldende for. Dette er også i overensstemmelse med den praksis som tidligere viseadm. direktør i NHO, Lars Chr. Berge, gjorde rede for i sin vitneforklaring. Han uttalte at bedriftsbegrepet kan ha litt

forskjellig innhold i ulike bransjer, men at det kan være naturlig se på hvor i virksomheten overenskomsten er gjort gjeldende, for hvordan det skal avgrenses. I vår sak er Vekteroverenskomsten gjort gjeldende for Nokas' virksomhet i Norge.

- (70) Arbeidsrettens syn er også i overensstemmelse med rettspraksis vedrørende arbeidsmiljøloven § 15-7. I Rt-2015-1332 (Gresvig) legger Høyesterett til grunn, i tråd med tidligere rettspraksis, at det er selskapet som sådan og ikke en mindre avdeling som i utgangspunktet er utvalgskretsen, jf. avsnitt 38.
- (71) Saksøkte har anført at det ikke kan legges avgjørende vekt på hva Høyesterett uttaler om dette fordi Høyesterett bruker begrepene bedrift, selskap og virksomhet om hverandre. Etter Arbeidsrettens syn understreker dette bare at det er *hele* bedriften eller virksomheten som skal være utgangspunktet, uavhengig av hva det kalles. Ingen av disse begrepene har en fast definisjon eller et helt fastlagt innhold.
- (72) Praksis i henhold til arbeidsmiljøloven § 15-7 vil være relevant for Arbeidsrettens vurdering. Bestemmelsen i HA kan ikke forstås på en måte som *svekker* arbeidstakernes stillingsvern, jf. arbeidsmiljøloven § 1-9.
- (73) Arbeidsretten har ikke tidligere behandlet saker om fravikelse av ansiennitet etter HA § 8-2. Arbeidsretten har imidlertid behandlet flere saker om permittering etter HA § 7-1, jf. for eksempel ARD-2009-211 og ARD-2009-48. Selv om også utvelgelsen ved permittering krever saklig grunn, kan disse sakene bare gi begrenset veiledning. Det vil være en annen vektning av de relevante hensyn som kan begrunne en snevrere utvalgskrets knyttet til permittering, som er en midlertidig ordning, enn hva som bør legges til grunn ved nedbemanning.
- (74) Arbeidsretten er etter dette kommet til at saksøker må gis medhold i påstanden punkt 1.
- (75) Spørsmålet blir dernest hvilke saklige grunner som må foreligge for å fravike utgangspunktet i HA § 8-2 første ledd. I avsnitt 38 i Rt-2015-1332 uttaler Høyesterett at selv om det i utgangspunktet er selskapet som er utvalgskrets, så følger det av rettspraksis at dette utgangspunktet på saklig grunnlag kan fravikes.
- (76) I avsnitt 43 fremgår følgende:

«Når lovens utgangspunkt er at virksomheten er utvelgeskrets, følger det imidlertid at de hensyn som tilsier at utgangspunktet fravikes, må være tungtveiende. På en annen side kan arbeidsmiljøloven ikke forstås slik at den pålegger bedrifter prosesser som blir uforholdsmessige tyngende, og som vil bidra til å undergrave tryggheten for de gjenværende ansatte.»

- (77) Etter Arbeidsrettens syn må det samme utgangspunktet legges til grunn etter HA § 8-2 første ledd. Begge parter har vist til Rt-2015-1332 og mener at de momenter som trekkes frem i den saken er relevante, selv om den konkrete tvisten gjaldt ulovfestede regler om ansiennitet, ettersom bedriften ikke var tariffbundet. Det er etter Arbeidsrettens syn ikke grunnlag for at normen for å fravike bedriften eller virksomheten som utvalgs-krets er annerledes etter HA § 8-2 første ledd enn etter de ulovfestede reglene
- (78) Høyesterett peker på flere momenter som bør inngå i saklighetsvurderingen. Dette gjelder særlig om det foreligger en innarbeidet praksis i virksomheten, om det er snakk om en enkelt nedbemanning eller en løpende tilpasning til markedet og konkurransesituasjonen, og økonomien i virksomheten. Høyesterett understreker imidlertid i avsnitt 42 at «[s]pørsmålet om det er saklig grunn til å begrense utvalgs-kretsen må bedømmes konkret i det enkelte tilfellet, og ved denne vurderingen vil en lang rekke hensyn kunne trekkes inn i saklighetsvurderingen.»
- (79) Arbeidet i Nokas er i stor grad basert på kontrakter med oppdragsgivere som det stadig skjer endringer og justeringer i. Bransjen har imidlertid vært i vekst, og det har ikke tidligere vært store behov for nedbemanninger. På grunnlag av parts- og vitneforklaringer legger Arbeidsretten til grunn at Nokas normalt har hatt en ryddig prosess ved endringer som følge av justeringer i kontraktsforholdene. Man har gjerne løst slike situasjoner ved å omplassere ansatte til andre deler av organisasjonen, eller funnet «annet passende arbeid» etter drøftinger med de berørte ansatte. Dette gjenspeiles også i det som er fremkommet om den siste runden med nedbemanning på Sola Heliport etter at tvisten i saken her oppsto, som ble løst uten at det ble nødvendig å gå til oppsigelser.
- (80) Behovet for nedbemanning ved Sola Heliport er ikke bestridt av noen av partene. Spørsmålet er da om Nokas ved nedbemanningen som ble gjennomført i november 2015 hadde saklig grunn for den avgrensning av utvalgs-kretsen som bedriften har lagt til grunn.
- (81) Når det gjelder utfallet av den konkrete saklighetsvurderingen har Arbeidsretten delt seg i et flertall og et mindretall. Flertallet, dommerne *Wahl, Jarbo, Tjomsland, Bjørndalen* og *Grøtting* har kommet til at saksøker må gis medhold i påstanden punkt 2 og 3. De hensyn som er vektlagt i rettspraksis for en avgrensning av utvalgs-kretsen gjør seg ikke i tilstrekkelig grad gjeldende i saken her. Som påpekt av saksøker vil vilkårene for å fravike ansiennitet skjerpes når de arbeidstakerne saken gjelder har lang ansiennitet og hvis forskjellene i ansiennitet er store, jf. ARD-1990-169. Oversikten over ansatte i avdeling Rogaland viser at det er mange med kortere ansiennitet enn de tre oppsagte i saken her, og

at det til dels er store forskjeller. Betydningen av dette er imidlertid ikke vurdert fordi utvalgskretsen er avgrenset til Sola Heliport.

- (82) I Rt-2015-1332 har Høyesterett lagt stor vekt på at nedbemanningen skjedde i tråd med relativt langvarig, etablert praksis og at det ikke var noen enkeltstående nedbemanningsprosess, men del av en løpende tilpasning til markedssituasjonen. Det er ikke dokumentert noen slik entydig praksis fra Nokas sin side. Det har ikke tidligere vært tvister om utvalgskretsen, og det fremkom av parts- og vitneforklaringer at det innenfor deler av selskapet kan vises til en ulik praksis. Utvalgskretsen ble drøftet med de tillitsvalgte i Nokas og senere med representanter for NAF og for LO. I alle disse drøftingene ble utvalgskretsen som Nokas ville anvende, bestridt. Nedbemanningen på Sola Heliport kan ikke ses som ledd i en kontinuerlig prosess, selv om det også er gjennomført en nedbemanning etter at tvisten i saken her oppsto.
- (83) Både i Rt-2015-1332 og i de to sakene som Høyesterett der henviser til, var virksomhetene i en prekær økonomisk situasjon. Det er ikke anført at det er situasjonen for Nokas. Riktignok skyldes nedbemanningen en reduksjon i aktiviteten, en reduksjon som også har fortsatt i 2016, men slik flertallet ser det utgjør ikke den økonomiske situasjonen i Nokas et tilstrekkelig tungtveiende hensyn.
- (84) Det er anført fra saksøkte at dersom nedbemanningen skulle foretas på grunnlag av en vesentlig større utvalgskrets vil det gi en «dominoeffekt» til ulempe både for virksomheten og for de ansatte. Det ville være nødvendig å flytte rundt på folk, noe som ville medføre store økonomiske og administrative kostnader for virksomheten. Avdelingsleder Anita Klepp uttalte i sin vitneforklaring at en nedbemanning innenfor hele Sør-Rogaland ville være uholdbar, og at man ikke har ressurser til å gjennomføre en slik prosess. Flertallet er ikke enig i at en større utvalgskrets vil gi en slik dramatisk dominoeffekt og by på så store problemer at det av den grunn vil være saklig å begrense utvalgskretsen. Ved å være tariffbundet har Nokas påtatt seg en særskilt forpliktelse til å følge ansiennitetsreglene, med mindre det foreligger saklig grunn til å fravike dem. En korrekt utvelgelse av hvem som må sies opp innenfor disse rammene vil nødvendigvis måtte medføre noe mer arbeid. Det at man kan komme til at det er en ansatt et annet sted i organisasjonen som skal sies opp, kan imidlertid ikke tilsi en forflytning gjennom hele organisasjonen, selv om det kan medføre behov for enkelte tilpasninger og justeringer. En ansiennitetsvurdering på grunnlag av et større antall arbeidstakere er noe virksomheter av en viss størrelse må forholde seg til. Saksøkte har anført at en større utvalgskrets vil gjøre

rekrutteringssituasjonen for Nokas vanskeligere, fordi de sist ansatte vil ha en mer utrygg arbeidsplass. Dette er, slik flertallet ser det, en konsekvens av at det gjelder et ansiennitetsprinsipp. Hensynet til de sist ansatte kan ikke veie tyngre enn hensynet til ansatte med lang ansiennitet.

- (85) Saksøkte anfører også at en større utvalgskrets vil medføre kostnader i form av økt opplæringsbehov. Det er ikke tvilsomt at det er en saklig å innsnevre ansiennitetsvurderingen på grunnlag av ulikheter i kompetanse og stillingskategorier, innenfor en korrekt utvalgskrets. Et flertall av de ansatte i Avdeling Rogaland er imidlertid vektere med omtrent den samme faglige bakgrunnen. Generelt har vektene på Sola Heliport en særskilt kompetanse med hensyn til de oppgavene de utfører der. De tre som er omfattet av saken her har i tillegg lang erfaring. Slik flertallet ser det, vil det derfor ikke være særlig omfattende opplæringsbehov knyttet til en eventuell omplassering av disse til oppdrag for eksempel i en resepsjon eller på et kjøpesenter.
- (86) Det er anført fra saksøkte at praksisen med å benytte hvert «objekt» eller kontrakt som utvalgskrets også er til fordel for de ansatte, ved at de er vernet mot å trekkes inn i nedbemanningsprosesser i andre deler av selskapet. Arbeidsrettens flertall mener at det i denne saken må veie tyngre at den valgte utvalgskretsen vil kunne medføre at arbeidstakere med kortere ansiennitet, med sammenlignbare arbeidsoppgaver på nærliggende objekter, kan beholde jobben, på bekostning av ansatte med bedre ansiennitet på Sola Heliport. Dersom man i alle tilfeller skulle legge til grunn objekt eller kontrakt som utvalgskrets, ville det i mange tilfeller føre til at ansiennitet helt mistet sin betydning.
- (87) Saksøkte har lagt stor vekt på betydningen av å oppfylle kundenes ønsker og krav om stabilitet. Arbeidsrettens flertall mener at dette hensynet ikke her kan tilsi en innsnevring av utvalgskrets. Det kan imidlertid ikke utelukkes at dette vil være et saklig hensyn knyttet til den konkrete ansiennitetsvurderingen.
- (88) Arbeidsrettens flertall er enig med saksøker i at det er saklig begrunnet å avgrense utvalgskretsen slik at den omfatter de driftsenheter som ligger i Sør-Rogaland, dvs. i Stavanger-området. Saksøkte har anført at Sør-Rogaland ikke er en selvstendig enhet og derfor ikke kan utgjøre en saklig utvalgskrets. Arbeidsrettens flertall kan ikke se at utvalgskretsen nødvendigvis må følge grensene for en avdeling. Dersom man skulle legge Avdeling Rogaland til grunn ville man få en utvalgskrets som strakte seg fra Haugesund i nord til lengst sør på Jæren. Dette vil innebære nokså store geografiske avstander. I tråd

med rettspraksis har Arbeidsrettens flertall kommet til at det er saklig å vektlegge dette og avgrense utvalgskretsen til Sør-Rogaland.

- (89) Saksøker har nedlagt påstand om at de konkrete oppsigelsene skal kjennes tariffstridige og *ugyldige*, jf. påstanden punkt 4. Dersom Arbeidsretten skulle komme til at Nokas har benyttet feil krets ved utvelgelsen av hvem som skal sies opp, er partene enige om at oppsigelsene er tariffstridige. Saksøkte har imidlertid gjort gjeldende at Arbeidsretten ikke kan avsi dom for ugyldighet når arbeidstakerne ikke samtidig er tillitsvalgte. Det er anført at HA § 8-2 første ledd, i motsetning til § 5-11 om oppsigelse av tillitsvalgte, ikke har en henvisning til arbeidsmiljølovens oppsigelsesbestemmelser. Saksøkte har videre anført at avgjørelsen av om oppsigelsene er ugyldige må basere seg på et mye bredere grunnlag enn det som er presentert for Arbeidsretten, og at Nokas må foreta en vurdering av hvilken betydning et eventuelt tariffbrudd vil ha for resultatet i sakene.
- (90) Arbeidsrettens flertall har kommet til at virkningene av tariffbruddet i dette tilfellet er at oppsigelsene er ugyldige, og at saksøker dermed må få medhold i påstanden punkt 4.
- (91) En arbeidsgiver som treffer en tariffstridig beslutning, er på grunn av tariffbundetheten forpliktet til å gjenopprette en tariffmessig tilstand. Dette følger av tariffavtalers ufravikelighetsvirkninger. Arbeidstvistloven § 6 er et konkret uttrykk for denne siden ved tariffavtalens virkninger, men prinsippet ligger også til grunn for tariffreguleringen ellers. Den regulering tariffpartene kommer til enighet om, er bindende for medlemmene. En slik ugyldighetsvirkning vil følge av tariffforholdet og krever ingen særskilt hjemmel i lov eller avtale. Det er tariffpartene som må klargjøre og eventuelt begrense tariffavtalens virkninger. Når slike presiseringer ikke er inntatt, må Arbeidsretten bygge sin avgjørelse på det som kan utledes av tariffforholdet. Plikten til gjenopprettelse kan være av økonomisk art, eller det kan være en plikt til å treffe bestemte beslutninger eller utføre bestemte handlinger. Dersom en oppsigelse kjennes tariffstridig og ugyldig, vil gjenoppretting av en tariffmessig tilstand tilsi at arbeidsforholdet må fortsette som om oppsigelse ikke er gitt. Det faktum at arbeidstvistloven kun regulerer rettsvirkningen erstatning direkte, er ikke til hinder for at det kan gis dom på andre gjenopprettende tiltak, jf. for eksempel ARD-2013-204. Det finnes for øvrig en rekke eksempler i Arbeidsrettens praksis på at det er gitt dom for ulike rettsvirkninger av tariffbrudd, se for eksempel ARD-1995-143 og ARD 1997-109. Det kan ikke trekkes noen bindende slutninger fra det at HA § 8-2 første ledd ikke har en uttrykkelig henvisning til arbeidsmiljølovens regler om oppsigelse. I denne sammenheng kan det vises til at normen som gjelder for oppsigelse av tillitsvalgte ble utviklet av

Arbeidsretten allerede før Hovedavtalen fikk henvisning til arbeidsmiljølovens regler. Avgjørelsene i ARD-1973-8 og ARD-1974-102 kan tjene som eksempler på dette. Disse dommene må ses som uttrykk for plikten til å sørge for at en arbeidstaker som er blitt sagt opp i strid med tariffavtalens bestemmelser, skal stilles i samme situasjon som om tariffbruddet ikke hadde blitt begått. I ARD-2003-88 kom Arbeidsretten til at permittering av en tillitsvalgt var tariffstridig og ugyldig. Hovedavtalen mellom NHO og NITO, som den saken gjaldt, hadde ingen uttrykkelig bestemmelse om at en tariffstridig permittering også skulle kjennes ugyldig. Denne avgjørelsen må anses som et uttrykk for den plikten en tariffbundet bedrift har til å gjenopprette en tariffstridig tilstand. Slik Arbeidsrettens flertall ser det, kan gjenopprettelsesplikten ikke være mindre ved oppsigelser, som har mer vidtgående konsekvenser for arbeidstakerne enn hva en permittering har.

- (92) Spørsmålet som er forelagt Arbeidsretten gjelder kun om utvalgskretsen Nokas har valgt er saklig i forhold til ansiennitetsregelen i HA § 8-2 første ledd. Andre sider ved oppsigelsene, for eksempel om det er feil ved ansiennitetsberegningen *innenfor* den utvalgskretsen som faktisk er anvendt, skal ikke Arbeidsretten ta stilling til. For Arbeidsretten er det situasjonen som den var da oppsigelsene ble gitt i november 2015 som må legges til grunn. Saksøkte har vist til at Nokas må foreta en fornyet vurdering av oppsigelsene, og at slik fornyet vurdering kan føre til at oppsigelsene opprettholdes. Slik saken ligger an, er det ikke nødvendig å ta stilling til om resultatet av en bredere vurdering ville blitt at oppsigelsene ville blitt opprettholdt. Det faktum at nedbemanningen i Nokas i november 2015 er foretatt på grunnlag av en tariffstridig utvalgskrets, som har medført at de aktuelle arbeidstakerne ikke har blitt vurdert i forhold til andre ansatte med kortere ansiennitet, vil være tilstrekkelig til at oppsigelsene saken gjelder må anses ugyldige, jf. ARD 2009-48 avsnitt 38. I en slik situasjon er det ikke uten videre klart at en fornyet vurdering av oppsigelsene, i samsvar med det krav til utvalgskrets flertallet har lagt til grunn foran, ville gitt samme utfall.
- (93) Saksøkte har anført at det ikke vil være i overensstemmelse med arbeidsdelingen mellom domstolene dersom Arbeidsretten også skal avsi dom for ugyldighet i oppsigelsessaker som ikke gjelder tillitsvalgte. Det at et tariffretslig spørsmål kan bringes inn for Arbeidsretten og kan prøves prejudisielt av de ordinære domstolene, er en konsekvens av at overenskomstene inneholder normer som også inngår i individuelle arbeidskontrakter. Dette gir den enkelte arbeidstaker adgang til å reise søksmål for de ordinære domstolene. Det er imidlertid ikke til hinder for at tariffpartene kan få prøvd tariffnormene for

Arbeidsretten. De ulempene og eventuelle praktiske problemer som det tosporede systemet kan føre med seg er for øvrig vel kjent for lovgiver, jf. Rt-2012-1702 avsnitt 67-70.

Flertallet kan ikke se at hensynet til arbeidsdelingen mellom domstolene skulle avskjære Arbeidsretten fra å gi dom for rettsvirkningen av et tariffbrudd. Det er i stor grad opp til partene selv om de ønsker å få prøvd saker i to spor. I vår sak er det opplyst at bakgrunnen for at det ble tatt ut stevning også for Stavanger tingrett, var at Nokas ikke ønsket utsettelse av søksmålsfristen etter arbeidsmiljøloven for oppsigelsessakene, i påvente av at Arbeidsretten skulle avgjøre spørsmålet om saklig utvalgskrets etter HA § 8-2 første ledd.

- (94) Arbeidsrettens mindretall, dommerne *Solberg* og *Thuve*, har kommet til at saksøkte må frifinnes for punkt 2 til 4 i saksøkers påstand. Mindretallets syn er basert på en noe annen vektlegging enn flertallet av de momenter som er anført for den begrensning av utvalgskretsen som Nokas har lagt til grunn. Etter en helhetsvurdering av de ulike momentene mener mindretallet at resultatet må bli et annet.
- (95) I partsforklaringen fra HR-direktør i Nokas, Stuart Taylor, ble det fremholdt at den praksis som Nokas følger i nedbemanningsprosesser er i overensstemmelse med det som ellers er vanlig i bransjen. Det ikke er uvanlig at virksomheter som driver kontraktsbasert, slik Nokas gjør, legger det enkelte objekt eller kontrakt til grunn ved behov for nedbemanninger. Mindretallet viser i denne sammenheng til at det er ansiennitet i hele Nokas som teller med når forholdet mellom de ansatte i den enkelte utvalgskrets skal vurderes. Det er også denne brede ansienniteten som vektlegges ved et eventuelt tilbud om annen passende stilling i virksomheten og ved utøvelse av fortrinnsretten etter arbeidsmiljølovens bestemmelser. Virksomheten har i liten grad hatt behov for å gjennomføre nedbemanninger tidligere. Nødvendige tilpasninger ved endringer i kontrakter har vært gjennomført ved omplasseringer og tilbud om arbeid i andre deler av virksomheten, se nærmere foran i avsnitt 79.
- (96) Selv om Nokas ikke er i en prekær økonomisk situasjon, er det åpenbart en redusert økonomisk aktivitet i virksomheten, og parts- og vitneforklaringer tyder på at situasjonen er nedadgående. Når forholdene ligger slik an, må det legges til grunn at de økonomiske og administrative konsekvensen av en større utvalgskrets vil være så tyngende at dette tilsier at Nokas' valg av utvalgskrets er saklig begrunnet.
- (97) Også hensynet til arbeidstakerne kan tale for at den valgte utvalgskretsen er saklig. En begrenset utvalgskrets vil bidra til større stabilitet og ro rundt arbeidsforholdet for den

enkelte. Mindretallet mener også det er riktig å vektlegge kundenes ønske om stabilitet og mulighet for å påvirke valg av ansatte.

- (98) Mindretallet vil imidlertid presisere at standpunktet er basert på en konkret vurdering på bakgrunn av at saken gjelder Sola Heliport, og at det ikke nødvendigvis innebærer at en utvalgskrets basert på objekt eller kontrakt i ethvert tilfelle ville blitt ansett som saklig. Sola Heliport er, slik mindretallet ser det, en særskilt driftsenhet med vektere som til dels har særlig kompetanse knyttet til de oppgavene som utføres der.
- (99) Ettersom mindretallet er kommet til at den utvalgskrets Nokas benytter ved oppsigelsene ved Sola Heliport er saklig begrunnet, er det ikke grunn til å ta nærmere stilling til spørsmålet om Arbeidsretten kan avsi dom for at oppsigelsene kan kjennes ugyldige.
- (100) Partene har nedlagt likelydende påstand når det gjelder 3-dagersfristen i HA § 8-2 andre ledd, jf. saksøkers påstand punkt 5 og saksøktes påstand punkt 2. Arbeidsretten tar det til etterretning og avsier dom i samsvar med dette.
- (101) Dommen er avsagt med slik dissens som fremgår foran.

SLUTNING

1. Hovedavtalen mellom LO og NHO § 8-2 er å forstå slik at det skal anvendes bedriftsansiennitet med mindre det er saklig grunn til å anvende en snevrere utvelgelseskrets.
2. Den utvelgelseskrets Nokas AS har benyttet ved oppsigelse av Karin Elisabeth Skage Olufsen, Anne Karin Riisa og Linda Danielsen er tariffstridig.
3. Oppsigelsene av Karin Elisabeth Skage Olufsen, Anne Karin Riisa og Linda Danielsen er gitt uten at det er foretatt en korrekt ansiennitetsvurdering.
4. Oppsigelsene av Karin Elisabeth Skage Olufsen, Anne Karin Riisa og Linda Danielsen er tariffstridige og ugyldige.
5. Tredagersfristen i Hovedavtalen mellom LO og NHO § 8-2 har ikke betydning for adgangen til å tvisteforhandle eller reise søksmål for Arbeidsretten om brudd på ansiennitetsregelen i § 8-2.

Jakob Wahl (sign.)

Eli Mette Jarbo (sign.)

Steinar Tjomsland (sign.)

Kjell Bjørndalen (sign.)

Terje Solberg (sign.)

Stein Grøtting (sign.)

Axel Thuve (sign.)

Rett utskrift bekreftes: