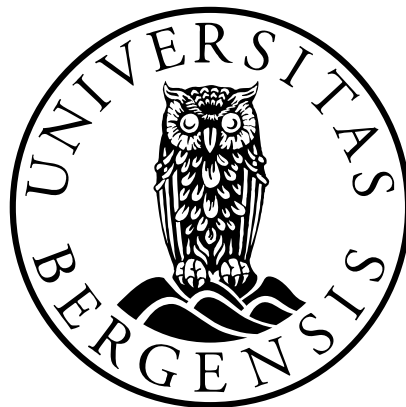


*Arbeidsgivers adgang til å avgrense  
utvalgskretsen ved driftsinnskrenkning*

Kandidatnummer: 120

Antall ord: 14 961



JUS399 Masteroppgave  
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

10. desember 2020

# Innholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>Innledning</b>	<b>3</b>
1.1	Avhandlingens tema	3
1.2	Aktualitet	3
1.3	Avgrensning	4
1.4	Begrepsavklaring	4
1.4.1	Driftsinnskrenkning	4
1.4.2	Utvalgskrets	5
1.4.3	Utvelgelseskriterier	5
1.4.4	Styringsrett	5
1.5	Metodisk fremstilling og rettskildebruk	6
1.5.1	Metode	6
1.5.2	Lov og forarbeider	6
1.5.3	Tariffavtaler	6
1.5.4	Rettspraksis	7
1.6	Videre fremstilling	8
<b>2</b>	<b>Vernet mot usaklig oppsigelse i arbeidsmiljøloven § 15-7</b>	<b>9</b>
2.1	Utgangspunkter	9
2.2	Saklig omstillingsbehov	9
2.2.1	Utenforliggende hensyn eller lovlig oppsigelsesgrunn?	9
2.2.2	Saklighetskravets terskel og rekkevidde	10
2.2.3	Forsvarlig saksbehandling, dokumentasjon og omstillingsavtaler	11
2.3	Virksomhetsbegrepet som avgrensende faktor i § 15-7	12
2.3.1	Utgangspunkter	12
2.3.2	Virksomhetsbegrepets relasjon til utvalgskretser	13
2.3.3	Utvalgskretsens utgangspunkt ved sammensatt virksomhetsorganisering	14
2.4	Annet passende arbeid	17
2.5	Interesseavveining	18
2.6	Utvelgelsesprosessen	19
2.6.1	Saklig utvalgskrets	19
2.6.2	Saklige utvelgelseskriterier	20
2.6.3	Forholdet mellom utvalgskrets og utvelgelseskriterier	20

<b>3</b>	<b>Avgrensning av utvalgskretsen .....</b>	<b>21</b>
3.1	Innledning.....	21
3.2	Terskel for å avgrense utvalgskretsen .....	21
3.3	Momenter ved avgrensning av utvalgskretsen .....	22
3.3.1	Utgangspunkter .....	22
3.3.2	Geografisk eller strukturell avgrensning? .....	22
3.3.3	Økonomiske forhold og merkostnader.....	25
3.3.4	Dialog med tillitsmannsapparater og fagforeninger.....	28
3.3.5	Tidligere praksis.....	31
3.3.6	Kompetanse og nøkkelpersoner for kontinuerlig og videre drift.....	32
3.3.7	Stabilitet og moral i virksomheten .....	33
<b>4</b>	<b>Hovedavtalen LO-NHO og aml. § 15-7 .....</b>	<b>35</b>
4.1	Innledning.....	35
4.2	Utvalgskretser i virksomhet bundet av Hovedavtalen LO-NHO.....	35
4.2.1	Utgangspunkter .....	35
4.2.2	Hovedavtalen § 8-2 om ansiennitet ved oppsigelse pga. innskrenkning .....	36
4.2.3	Vilkåret «saklig grunn» i HA § 8-2.....	37
4.3	Reduserer HA § 8-2 arbeidsgivers adgang til å avgrense utvalgskretsen?.....	37
4.3.1	Utgangspunkter .....	37
4.3.2	Har ansiennitetsprinsippet relativ eller statisk innflytelse?.....	38
4.3.3	Ansiennitetsprinsippet og saklig sammensetning av utvalgskretser .....	39
4.4	Helhetsvurderingen.....	40
4.5	Oppsummering .....	41
<b>5</b>	<b>Litteraturliste.....</b>	<b>43</b>

## **1 Innledning**

### **1.1 Avhandlingens tema**

I denne masteravhandlingen skal jeg se nærmere på opphør av arbeidsforhold. Arbeidsforholdet kan bringes til opphør ved enighet eller på initiativ fra en av avtalepartene. Foreligger ikke slik enighet, kan arbeidsforholdet termineres etter initiativ fra arbeidsgiver gjennom oppsigelse eller avskjed, eller ved at arbeidstaker sier opp stillingen. Oppgavens utgangspunkt er at ett eller flere arbeidsforhold bringes til opphør etter arbeidsgivers initiativ. Sentralt for oppgaven er derfor lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.m. heretter arbeidsmiljøloven (aml.) og særlig kapittel 15 om opphør av arbeidsforholdet. Ytterligere krever aml. § 15-7 at oppsigelsen er «saklig begrunnet» i enten «virksomhetens, arbeidsgiver eller arbeidstakers forhold».

Oppgavens problemstilling aktualiseres ved oppsigelser begrunnet i virksomhetens forhold. Slike oppsigelser kan skyldes at arbeidsoppgaver ikke eksisterer lenger eller er overlatt til maskiner, strategiske målsetninger, økonomiske utfordringer eller andre årsaker. Forutsetningen er likevel at arbeidsgiver skal foreta én eller flere oppsigelser begrunnet i virksomhetens forhold.

Oppsigelser begrunnet i arbeidstakers forhold vil normalt utpeke hvem som skal sies opp, ettersom forholdene knytter seg til en identifiserbar arbeidstaker. Ved oppsigelser begrunnet i virksomhetens forhold foreligger det imidlertid ingen slik tilknytning mellom oppsigelsesgrunlaget og den ansatte som skal sies opp. Dette innebærer at arbeidsgiver selv er nødt til å foreta utvelgelsen både av hvem som skal inngå i utvelgelsesprosessen – og eksponeres for oppsigelsesrisiko – og deretter hvem som skal sies opp. Arbeidstakerne som inngår i utvelgelsen utgjør utvalgskretsen og hovedspørsmålet er hvilken adgang arbeidsgiver har til å avgrense denne.

### **1.2 Aktualitet**

Det kan være vanskelig å se for seg et statisk og absolutt næringsliv og handelsmarked. Historisk er næringslivet nokså dynamisk med både oppgangstider og nedgangstider. Arbeidsgiver har derfor et stadig incentiv til å sikre en tidsriktig justering av virksomheten for å møte markedstilstanden på en god måte. Dette kan innebære nyansettelser for bedrifter i vekst eller nedbemanning dersom selskapet havner i en krevende økonomisk situasjon.

Oppsigelsessaker reiser gjerne motstående interesser, hvor arbeidstaker ønsker å beholde stillingen mens arbeidsgiver er overbevist om at arbeidsstokken må reduseres. Oppsigelser kan derfor oppleves som en overkjøring av arbeidstakers interesser, særlig dersom oppsigelsen skyldes forhold utenfor arbeidstakers kontroll. Oppsigelsen kan derfor oppleves både inngripende og dramatisk, og kan raskt utvikles til konflikt dersom kommunikasjonen bærer galt avsted.

Masteroppgavens aktualitet bygger grunnleggende på oppsigelsens potensielt dramatiske karakter. Ytterligere har covid-19-pandemien rokket vesentlig ved arbeidsmarkedet siden årsskiftet 2019-2020. Hvilke konsekvenser covid-19-pandemien medbringer forblir usikkert. Permitteringsadgangen er nå midlertidig utvidet og fritar arbeidsgiver fra lønnsplikten i til sammen 49 uker innenfor en periode på 18 måneder.<sup>1</sup> Dette er antagelig en bidragende faktor til at permitteringstiltak per tiden dominerer som omstillingsvedtak.<sup>2</sup> Permitteringsadgangen er likevel langt fra uendelig, og det er ikke utenkelig at det venter en oppsigelses- og konkursbølge på andre siden av permitteringstiltakene.

Uavhengig av ovenstående forblir nedbemanningstematikken aktuell med stadig nye teknologiske framskritt. Nye innovative maskiner, algoritmer og nyskapende løsninger erstatter og effektiviserer menneskelige hender hvert eneste år. Dessuten har Høyesterett behandlet flere saker om utvalgskretser de siste årene; herunder bl.a. Gresvig [HR-2015-2449-A], Posten II [HR-2017-561-A], Linjebygg AS [HR-2018-880-A] og Telenor [HR-2019-1986-A].

### **1.3 Avgrensning**

Avhandlingen gjelder arbeidsgivers adgang til å avgrense utvalgskretsen etter arbeidsmiljølovens regler. Oppsigelsesvernet i statsansatteloven<sup>3</sup>, luftfartsloven<sup>4</sup> og skipsarbeidsloven<sup>5</sup> og eventuelle rettsvirkninger som følger av usaklige utvalgskretser behandles derfor ikke. Avhandlingen gjelder arbeidsmiljølovens kapittel 15 om opphør av arbeidsforholdet, og særlig § 15-7 om vern mot usaklig oppsigelse. Hovedspørsmål er hvilken adgang arbeidsgiver har til å avgrense utvalgskretsen ved oppsigelser begrunnet i virksomhetens forhold etter § 15-7, og dertil hvordan dette påvirkes av at virksomheten er bundet av Hovedavtalen LO-NHO 2018-2021.

### **1.4 Begrepsavklaring**

#### **1.4.1 Driftsinnskrenkning**

Med driftsinnskrenkning menes en justering eller omfordeling av arbeidskraft innenfor virksomheten. Arbeidsgiver kan gå til oppsigelse begrunnet i virksomhetens eller arbeidsgivers forhold, omplassere ansatte eller inngå sluttavtaler med dem. Det vesentlige er at arbeidsgiver aktivt tar grep for å justere virksomheten til markedets behov. Velger arbeidsgiver å foreta oppsigelser begrunnet i virksomhetens eller arbeidsgiver forhold, for på denne måten å redusere arbeidsstokken og disponibel arbeidskraft, er dette en driftsinnskrenkning. Det samme gjelder når arbeidsgiver inngår avtaler med arbeidstakerne om å avslutte arbeidsforholdet. Dette kan være et mer skånsomt alternativ til oppsigelse, som sikrer en

---

<sup>1</sup> FOR-2020-10-30-2213 Midlertidig forskrift om endring i forskrift om lønnsplikt under permittering og forskrift om dagpenger under arbeidsløshet § 1.

<sup>2</sup> <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/nedgang-i-arbeidsstyrken>

<sup>3</sup> Lov 16. juni 2017 nr. 67 om statens ansatte mv.

<sup>4</sup> Lov 11. juni 1993 nr. 101 om luftfart.

<sup>5</sup> Lov 21. juni 2013 nr. 102 om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip.

gjensidig levelig avslutning på arbeidsforholdet.<sup>6</sup> Hovedregelen er likevel at arbeidsforholdet opphører når arbeidsgiver sier opp arbeidstakeren eller vedkommende slutter i stillingen. Antall ansatte som sies opp vil normalt definere driftsinnskrenkningens størrelse og kan påvirke rettigheter og plikter, jf. bl.a. aml. §§ 15-1 og 15-2 om drøftelses- og informasjonsplikter.

#### **1.4.2 Utvalgskrets**

Arbeidsmiljøloven regulerer ikke eksplisitt utvalgskretsen ved oppsigelser begrunnet i virksomhetens eller arbeidsgivers forhold, og definerer derfor ikke begrepet. Juridisk teori definerer begrepet som «område[t] i virksomheten de ansatte skal vurderes til mulig oppsigelse»<sup>7</sup> eller de «som skal vurderes mot hverandre ved avgjørelsen av hvem som skal sies opp».<sup>8</sup> Med utvalgskrets menes derfor den eller de ansatte som underlegges utvelgelseskriterier, med sikte på å identifisere hvem som skal sies opp.

#### **1.4.3 Utvelgelseskriterier**

Utvelgelseskriterier er forhåndsfastsatte kvaliteter, egenskaper og forhold ved arbeidstakerne som vektlegges i utvelgelsen for å identifisere hvem som skal sies opp. Hvilke utvelgelseskriterier som benyttes kan derfor påvirke hvor oppsigelsen lander. Arbeidsgiver kan i medhold av styringsretten definere hvilke utvelgelseskriterier som skal benyttes.<sup>9</sup> Definisjonsfriheten er likevel ikke grenseløs, og arbeidsgiver må respektere begrensninger i lov, tariffavtale og individuell arbeidsavtale. Lovfestede regler om diskriminering er derfor relevant.<sup>10</sup> I forarbeidene til arbeidsmiljøloven (1977) fremhevet departementet også at de hadde lagt større vekt på å oppfylle ILO-rekommandasjon nr. 119 (1963).<sup>11</sup> Den ikke-uttømmende listen i art. 15 (2) om saklige utvelgelseskriterier er derfor også relevant, hvor det blant annet nevnes kvalifikasjoner, ansiennitet, alder, videre forsvarlig drift og bedriftens behov.

#### **1.4.4 Styringsrett**

Styringsretten er arbeidsgivers handlefrihet til «å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet» innenfor rammen av det arbeidsforholdet som er inngått.<sup>12</sup> Arbeidsgiver er derfor utstyrt med en handlingskompetanse til å foreta tiltak, ta beslutninger og styre virksomheten slik at dens interesser tilgodesees. Dette innebærer en vesentlig adgang til å justere arbeidsforhold og den daglige driften, som potensielt kan ha innvirkning på andre enn arbeidsgiver selv.<sup>13</sup> Lovregulering søker samtidig å redusere maktubalansen ved at arbeidstaker tilkjennes minsterettigheter og at kompetanseutøvelsen underlegges materielle og prosessuelle skranker. Styringsretten forstås derfor som en restkompetanse

---

<sup>6</sup> Fougner m.fl. (2016) side 21.

<sup>7</sup> Jakhelln m.fl. (2017) side 1122.

<sup>8</sup> Våg (2016) side 208.

<sup>9</sup> Styringsretten behandles i kapittel 1.4.4.

<sup>10</sup> F.eks. diskrimineringsforbudet i Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering § 6.

<sup>11</sup> Ot.prp.nr. 41 (1975-1976) side 15.

<sup>12</sup> Rygge Kommune [HR-2016-2286-A] avsnitt 26 med videre henvisninger.

<sup>13</sup> Rygge Kommune [HR-2016-2286-A] avsnitt 26.

«inngjerdet av begrensninger».<sup>14</sup> Handlinger utover styringsrettens grenser vil derfor bryte med lov, forskrift, ulovfestede rettsnormer, tariffavtale eller individuell arbeidsavtale.<sup>15</sup>

Styringsretten er en selvstendig rettsnorm som eksisterer uavhengig av arbeidsavtalen og inngår i ethvert arbeidsforhold.<sup>16</sup> Handlingskompetansen kan utledes av ansvarsfordelingen i arbeidsforholdet ved at lovens utpekte ansvarssubjekt også utstyres med nødvendig beslutningskompetanse overfor rettighetssubjektene.<sup>17</sup> Arbeidsgivers adgang til å avgrense utvalgskretsen hjemles i styringsretten og kan derfor aktualisere krysningspunktet mellom styringsretten og arbeidstakers stillingsvern.<sup>18</sup>

## **1.5 Metodisk fremstilling og rettskildebruk**

### **1.5.1 Metode**

Masteravhandlingen følger alminnelig juridisk metode og sentrale rettskilder er derfor lov med tilhørende forarbeider, rettspraksis og juridisk teori. Bransjepraksis og eventuelle retningslinjer fra arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner kan også være relevant. Masteravhandlingen behandler primært individuell arbeidsrett og oppgaven fokusere derfor på reglene i arbeidsmiljøloven. Loven kommer til anvendelse for «virksomhet som sysselsetter arbeidstaker» og er ufravikelig til skade for arbeidstaker med mindre annet er «særskilt fastsatt», jf. aml. § 1-2 (1) og § 2-1, jf. § 1-9.

### **1.5.2 Lov og forarbeider**

Arbeidsmiljøloven (2005) bygger i det vesentlige på arbeidsmiljøloven (1977) og viderefører bl.a. rettstilstanden fra daværende § 60 til dagens § 15-7.<sup>19</sup> Tidligere uttalelser i forarbeider og rettspraksis er derfor relevant ved tolkning av dagens § 15-7. Bestemmelsen uttrykker en rettslig standard og må derfor suppleres av rådende oppfatninger i domstolene til enhver tid. Dette innebærer derfor også at eldre rettspraksis må vektlegges med varsomhet da oppfatningen kan være utdatert.<sup>20</sup>

### **1.5.3 Tariffavtaler**

I den kollektive arbeidsretten suppleres arbeidsmiljøloven av arbeidstvistloven.<sup>21</sup> Tariffavtaler kjennetegnes av at de regulerer arbeidsforhold og står mellom sammenslutninger som representere arbeidstakere og arbeidsgivere i et motstående avtaleforhold. Etter arbtvl. § 1 bokstav e) er en tariffavtale «en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsvilkår».

---

<sup>14</sup> Evju (2010) side 41.

<sup>15</sup> Skjønberg m.fl. (2017) side 46-47.

<sup>16</sup> Brannbåten Nøkk [Rt-2000-1602], Oslokolon [HR-2011-1178-A] og Skjønberg m.fl. (2017) side 96.

<sup>17</sup> Fanebust (2015) side 118.

<sup>18</sup> Nokas [ARD-2016-151] avsnitt 53.

<sup>19</sup> Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) side 335.

<sup>20</sup> Ot.prp.nr. 41 (1975-1976) side 72 og Fougner m.fl. (2013) side 799.

<sup>21</sup> Lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister (arbeidstvistloven – arbtvl.).

Oppgaven avgrenses til Hovedavtalen LO-NHO 2018-2021 (HA) som fremforhandles for fire år av gangen, jf. HA § 1-3. Tariffavtaler er avgrenset til å supplere arbeidstakers lovfestede rettigheter og kan derfor ikke stille arbeidstaker dårligere enn hva loven foreskriver, jf. aml. § 1-9. Samtidig er også tariffavtaler ufravikelige og bestemmelser i arbeidsavtale som strider mot tariffestede rettigheter eller plikter er ugyldige, jf. arbtvl. § 6. Arbeidsgivers styringsrett avkortes derfor tilsvarende de tariffestede rettighetsforlengelser som eventuelt gjelder i arbeidsforholdet.

I likhet med alminnelige avtaler må også tariffavtaler tolkes og eventuelt suppleres for å kartlegge partenes rettigheter og plikter. Tariffavtaletolkning må imidlertid ta hensyn til avtaletypens særstilling. Tariffavtaler er underlagt arbeidsretten som første og siste instans og det kan ikke ankes over sakens materielle innhold. Alminnelige domstoler tar derfor bare prejudisielt stilling til tariffavtalens innhold, jf. arbtvl. § 59 jf. § 34.<sup>22</sup> Utgangspunktet ved tariffavtaletolkning er likevel alminnelig tolkningslære og formålet er å avdekke hva partene med rimelighet mente på avtaletiden.<sup>23</sup>

#### 1.5.4 Rettspraksis

Høyesterett dømmer i siste instans og kan derfor ha en normerende funksjon overfor etterfølgende domstolsbehandling av lignende saker, jf. Grunnloven § 88.<sup>24</sup> Dette innebærer at avgjørelsen tilskrives prejudikatsverdi.<sup>25</sup> Høyesterettspraksis forblir derfor en anerkjent rettskildfaktor ved tolkningen av lovfestede vilkår, herunder også aml. § 15-7. Høyesteretts tolkning av tariffavtaler må imidlertid leses i lys av kompetansefordelingen mellom arbeidsretten og Høyesterett, jf. kapittel 1.5.3. Ytterligere må Høyesteretts eventuelle pragmatiske og konkrete tilnærming tilsi en årvåken rettskildebruk.

Forholdet mellom Høyesterett og arbeidsretten reiser egne problemstillinger både på tolknings- og harmoniseringsstadiet. Alminnelige domstoler har domsmyndighet til å avgjøre individuelle tvister, men tar bare prejudisielt stilling til tariffavtalers eksistens og innhold, jf. kapittel 1.5.3. Arbeidsretten har eksklusiv kompetanse til å avgjøre rettsvister om tariffavtalers eksistens, gyldighet, innhold og forståelse, jf. arbtvl. § 34 (1) jf. § 1 bokstav i). Høyesterett plikter derfor å anvende samme metode og forståelse som Arbeidsretten, forutsatt at spørsmålet allerede er behandlet, jf. arbtvl. § 59 jf. § 34 (1). Telenor [HR-2019-1986-A] illustrerer hvordan det tosporede systemet tillater at både Arbeidsretten og Høyesterett tolker og løser spørsmål knyttet til tariffavtale. De alminnelige domstolene beholder derfor

---

<sup>22</sup> Se Skanska [HR-2019-424-A] avsnitt 38-39 og senere Telenor [HR-2019-1986-A] avsnitt 45-46. Partene kan likevel anke dersom saken er avvist eller Arbeidsretten går utenfor sin domsmyndighet, jf. arbtvl. § 59 (3) første og andre punktum. Anke til Høyesterett hender sjeldent, men se likevel DHL Supply Chain [HR-2012-2127-A].

<sup>23</sup> Norsk Sjømannsforbund [ARD-1982-333] fremhevet at de «vanlige avtalerettslige prinsipper gjelder også i tarifforhold». Se også Andersen (1956) side 132, Andersen (1967) side 60 og Fougner m.fl. (2004) side 182.

<sup>24</sup> Lov 17. mai 1814 Kongeriket Norges Grunnlov (heretter Grunnloven – Grl.).

<sup>25</sup> Boe (2013) side 302.



kompetansen til å tolke tariffavtaler, men kompetansefordelingen krever at de alminnelige domstolene anvender samme metode og prinsipper som Arbeidsretten.<sup>26</sup>

For enkelte spørsmål i avhandlingen er underrettspraksis illustrerende. Hvilken vekt underrettspraksis har, er imidlertid uklart.<sup>27</sup> Høyesterett har uttrykt at lagmannsrettsavgjørelser som er nektet fremmet, uten å ta stilling til realiteten, har begrenset rettskildeverdi.<sup>28</sup> Underrettspraksis vil derfor vektlegges med varsomhet og benyttes primært i den utstrekning denne anses illustrerende.

## 1.6 Videre fremstilling

Den videre fremstillingen vil behandle saklighetskravet ved oppsigelse i kapittel 2, med særlig fokus på hvilke rettigheter og plikter som oppstår når oppsigelsen begrunnes i «virksomhetens [...] forhold», jf. § 15-7 (1). Dertil kommer hvordan utvelgelseskretsen og -kriteriene påvirker saklighetsvurderingen og ikke minst hvordan de står i relasjon til hverandre. Avslutningsvis i kapittel 2 skal jeg redegjøre for utvalgskretsens utgangspunkt og hvordan dette forholder seg til ulike selskapsstrukturer. Dette er ment å gi en solid rettslig kontekst for den videre behandlingen oppgavens hovedproblemstilling.

I kapittel 3 behandles arbeidsgivers rettslige adgang til å avgrense utvalgskretsen etter de ulovfestede avgrensingsreglene knyttet til § 15-7, uten å ta høyde for eventuelle tariffavtaler. Fokuset er derfor å belyse når og hvordan arbeidsgiver kan avgrense utvalgskretsen, samt hvilke faktorer som kan påvirke avgrensingsadgangen. I kapittel 4 skal jeg undersøke om dette stiller seg annerledes for virksomheter bundet av Hovedavtalen LO-NHO, og ytterligere peke på hvordan slike forskjeller eventuelt påvirker arbeidsgivers rettslige adgang til å avgrense utvalgskretsen ved driftsinnskrenkning.

---

<sup>26</sup> Skanska [HR-2019-424-A] avsnitt 39 og Telenor [HR-2019-1986-A] avsnitt 46.

<sup>27</sup> Fleischer (1998) fremholder på siden 157-158 og 172-174 at underrettspraksis – i seg selv – ikke spiller noen rolle. Boe (2013) hevder på side 304 at uttalelsene etter omstendighetene kan trekkes inn som tolkningsbidrag.

<sup>28</sup> GHB [Rt-2009-780] avsnitt 32.

## **2 Vernet mot usaklig oppsigelse i arbeidsmiljøloven § 15-7**

### **2.1 Utgangspunkter**

Arbeidsmiljøloven § 15-7 (1) binder oppsigelsesgrunnlaget til «virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold». Forhold utover dette regnes som utenforliggende hensyn, og kan ikke lovlig begrunne oppsigelser.<sup>29</sup> Oppsigelsesvernet i § 15-7 angir derfor uttømmende hva som kan gi lovlig oppsigelsesgrunnlag og er ufravikelig til ugunst for arbeidstaker, jf. § 1-9. Oppsigelser som bryter med § 15-7 skal kjennes ugyldige, jf. § 15-12 (1).<sup>30</sup>

Skyldes oppsigelsen «driftsinnskrenkning» krever § 15-7 (2) første setning at arbeidsgiver ikke har «annet passende arbeid i virksomheten» å tilby. Arbeidsgiver plikter derfor å benytte omplasseringer istedenfor oppsigelser, dersom virksomheten har annet ledig arbeid som arbeidstakeren er kvalifisert til å overta. Ytterligere må oppsigelsen også passere en avveining av «virksomhetens behov» mot «de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker», jf. § 15-7 (2) andre setning.

### **2.2 Saklig omstillingsbehov**

#### **2.2.1 Utenforliggende hensyn eller lovlig oppsigelsesgrunn?**

Arbeidsmiljøloven § 15-7 (1) angir tre legitime årsaker for å si opp arbeidstakere. Skyldes oppsigelsen driftsinnskrenkning er denne typisk begrunnet i virksomhetens forhold. Ordlyden viser til forhold eller omstendigheter som knytter seg til virksomheten, og derfor verken direkte knytter seg til arbeidsgiver eller arbeidstaker. Dette kan være krevende markedsforhold, uheldig valutasvingninger, dårlig tilgang på kontrakter eller andre omstendigheter som knytter seg til virksomheten. Høyesterett har gjentatt bekreftet at bedriftsøkonomiske hensyn av sin art er saklige og medregnes i virksomhetens forhold.<sup>31</sup>

At oppsigelsen er bygget på legitime hensyn er imidlertid ikke nok i seg selv. Begrunnelsen må også være «saklig». Ordlyden synes derfor å oppstille et krav om kvalifisert motiverende eller tungtveiende hensyn. Dette innebærer at saklighetskravet ikke bare angir hvilke hensyn som lovlig kan begrunne oppsigelse, men også en nedre grense for når hensynene er vektige nok til å legitimere oppsigelsen. Utover dette gir ordlyden beskjedent bidrag. Forarbeidene fremhever likevel at bestemmelsen hjemler en rettslig standard som skal justeres i takt med samfunnsutviklingen, slik at bestemmelsen må tolkes i lys av nyere rettspraksis, jf. også kapittel 1.5.2.<sup>32</sup> Bestemmelsen tilskrives derfor et dynamisk tilsnitt som tillater den å følge samfunnets og domstolenes tidsaktuelle oppfatning.

---

<sup>29</sup> Ot.prp.nr. 41 (1975-1976) side 72.

<sup>30</sup> Se også Skanska [HR-2019-424-A] avsnitt 76.

<sup>31</sup> Se bl.a. Notodden Fotballklubb [HR-2012-262-A] avsnitt 101.

<sup>32</sup> Ot.prp.nr. 41 (1975-1976) side 72. Se også Fougner m.fl. (2013) side 799

Saklighetskravet i arbeidsmiljøloven § 15-7 (1) reiser derfor primært to spørsmål. Første spørsmål er hvilke hensyn som er saklige og hvilke som er utenforliggende. Andre spørsmål er hvor sterke disse hensynene må være før de lovlig kan begrunne oppsigelser. Saklighetskravet i § 15-7 (1) kan derfor hevdes å ha en kvalitativ og kvantitativ side. Den kvalitative siden angir hvilke hensyn som lovlig kan begrunne oppsigelse og derfor ikke er utenforliggende og usaklige. Den kvantitative siden angir selve terskelen for når begrunnelsen er kvalifisert tungtveiende og derfor gir lovlig oppsigelsesgrunnlag.

### 2.2.2 Saklighetskravets terskel og rekkevidde

Ordlyden i § 15-7 (1) gir beskjeden veiledning for hvor tungtveiende oppsigelsesgrunnlag som kreves før dette tillater lovlig oppsigelse. Forutsatt at oppsigelsesgrunnlaget påhviler lovlige hensyn, kreves likevel at begrunnelsen er saklig. Oppsigelsesgrunnlaget må derfor både påhvile ikke-utenforliggende hensyn og være tilstrekkelig tungtveiende. Oppsigelsens karakter tilsier en høy terskel, i likhet med bestemmelsens andre ledd, som angir en konkret helhetsvurdering som skal ivareta hensyn både på arbeidsgivers og arbeidstakers side. Høyesterettspraksis viser at virksomheten ikke behøver å avvende situasjonen til denne er bedriftsøkonomisk akutt, men at dette kan påvirke arbeidsgivers handlefrihet gjennom saklighetsvurderingen etter § 15-7 (1).<sup>33</sup>

Underrettsdommen Ringnes [LA-1999-806] illustrerer at konkurransemessige hensyn både er saklige og kan begrunne lovlig oppsigelse. Saken omhandlet en rasjonaliseringsprosess hvor en 54 år gammel arbeidstaker var oppsagt. Retten fremhevet at når virksomheten etter saklig og grundig «overveielse kommer til at det er nødvendig å foreta tilpasninger av hensyn til virksomhetens videre drift, vil dette som hovedregel være tilstrekkelig.» Oppsigelsesvernet er ikke ment å pålegge arbeidsgiver en slik byrde at virksomhetens fortsatte drift trues. Ringnes hadde mistet salg og distribusjon av Coca-Cola-produkter slik at framtidsutsiktene var usikre, og den lønnsomme driften var derfor ikke avgjørende.

Ytterligere kan ikke arbeidstaker sies opp, uten at «det er saklig begrunnet» i et av hensynene § 15-7 (1) angir (min understreking). Saklighetsvurderingen knyttes derfor til den eller de oppsigelser som er foretatt. Etersom oppsigelser begrunnet i virksomhetens og arbeidsgivers forhold forutsetter en forutgående utvelgelsesprosess, og oppsigelsen er en realisering av denne, smitter saklighetskravet over på utvalgsretsen og -kriteriene. Høyesterett bekreftet dette senest i Skanska [HR-2019-424-A] og uttalte at det ikke bare er «behovet for driftsinnskrenkning, dens størrelse og utvelgelsesretsen [som] må være saklig begrunnet, men også selve utvelgelsen av arbeidstakere til oppsigelse».<sup>34</sup> Saklighetskravet favner derfor om utvelgelsesprosessen og oppgavens problemstilling om avgrensning av utvelgelseskretser. Dette har også betydning for hvilke krav som stilles til arbeidsgivers opptreden.

---

<sup>33</sup> Skanska [HR-2019-424-A] forutsetningsvis i avsnitt 72 smh. Notodden Fotballklubb [HR-2012-262-A].

<sup>34</sup> Skanska [HR-2019-424-A] avsnitt 30.

### 2.2.3 Forsvarlig saksbehandling, dokumentasjon og omstillingsavtaler

En samvittighetsfull og grundig saksbehandling kan gi en lindrende forklaring av utvelgelsesprosessen når arbeidsgiver blir oppsagt. Dersom arbeidstaker presenteres en utvelgelsesprosess myntet på saklige kriterier og likebehandling, kan dette gjøre oppsigelse lettere å svelge. Dokumentasjon er derfor antatt å dempe konfliktnivået i slike saker.<sup>35</sup> Lovnader om at oppsigelsen hviler på saklig grunnlag er likevel en mager trøst, dersom arbeidsgiver ikke makter å dokumentere dette.

Tilsvarende kan også gjelde dersom det foreligger en omstillingsavtale mellom tillitsmannsapparatet i bedriften eller eventuelle fagforeninger, og virksomheten eller dens arbeidsgiverforening. I slike saker har både arbeidsgiver og arbeidstaker – direkte eller via representanter – drøftet og omsider tatt stilling til hvordan driftsinnskrenkninger skal gjennomføres.

Dette var tilfellet i Posten II [HR-2017-561] hvor Posten Norge AS' Region Vest skulle halvere antall distribusjonseenheter. Posten og de aktuelle fagforeningene hadde oppnådd enighet allerede i 2008 om prosedyrene ved omstillingsarbeid, og utferdiget «Omstillingsavtalen i Posten Norge AS», som bl.a. forhåndsfastsatte utvalgskretser og utvelgelseskriterier. Høyesterett konkluderte at utvalgskretsen var avgrenset i samsvar med omstillingsavtalen og la til at slike avtaler ikke binder saklighetsvurderingen etter § 15-7. Saklighetsvurderingen forblir derfor gjenstand for domstolskontroll, men det må utvises «stor tilbakeholdenhet ved prøvingen» og «avtaler med tillitsmannsapparatet [skal] veie tungt».<sup>36</sup> Se nærmere om dette særlig i kapittel 3.3.4.

Dokumentasjon er også kritisk for arbeidsgivers mulighet til å forsvare gyldigheten av oppsigelsen. Makter ikke arbeidsgiver å dokumentere utvelgelsesprosessen og oppsigelsesgrunnlaget, risikerer han at oppsigelsen kjennes ugyldig ved en eventuell domstolskontroll.<sup>37</sup> Arbeidsgiver vil derfor normalt ha egeninteresse i å sikre en etterprøvbar saksbehandling. Til tross for dette har Høyesterett underkjent en rekke oppsigelser grunnet mangelfull dokumentasjon av utvelgelsesprosess. Senest i Skanska-saken bekreftet Høyesterett at dokumentasjonskravet er relativt, og uttalte at dess «mer skjønnsmessige og subjektive kriteriene ... er, dess bedre dokumentasjon ... må kreves».<sup>38</sup> Praksis bekrefter dessuten også at dokumentasjonskravet skjerpes når det foreligger grunn til å mistenke at oppsigelsen reelt skyldes andre forhold enn det angitte oppsigelsesgrunnlaget.

Dette var tilfellet i Foreldrepermisjon [LE-2012-115628] som omhandlet en polsk hjelpearbeider som ble oppsagt og senere avskjediget, angivelig grunnet virksomhetens forhold. Eidsivating lagmannsrett

---

<sup>35</sup> Grieg Seafood Finnmark AS [LH-2011-22044].

<sup>36</sup> Posten II [HR-2017-561-A] avsnitt 72 med videre henvisninger.

<sup>37</sup> Skanska [HR-2019-424-A] avsnitt 76, Telenor [HR-2019-1986-A] og X Ventilasjon AS [LE-2012-115628].

<sup>38</sup> Skanska [HR-2019-424-A] avsnitt 81.

aksepterte imidlertid ikke begrunnelsen ettersom denne manglet dokumentasjon og at arbeidstakeren hadde vært i dialog med arbeidsgiver om foreldrepermisjon. I den forbindelse hadde arbeidsgiveren utvist stort misnøye, hvorpå oppsigelsen og påfølgende avskjed kom like etter. Oppsigelsen var derfor ugyldig og arbeidstakeren ble tilkjent erstatning pålydende kr. 377 000 og oppreisning á kr. 100 000.

Dokumentasjon av tidligere utvelgelsesprosesser og individuelle oppsigelsesgrunnlag kan også være relevant. Særlig gjelder dette dersom arbeidsgiver over tid foretar flere nedbemanningsprosesser som samlet uttrykker en fast praksis for hvordan slike oppsigelser finner sted. Hensynet til likebehandling vil da normalt tilsi lik behandling også for fremtiden.

Dette var av sentral betydning i Gresvig [HR-2015-2449-A] hvor Gresvig Detaljhandel AS stod i en langvarig omstillingsperiode med tilbakevendende behov for å avkorte arbeidsstokken. Samtlige nedbemanningsprosesser var foretatt på avdelingsbasis, og det at avdelingen som nå skulle legges ned bare hadde én ansatt, kunne ikke alene være avgjørende. Den forutgående utvelgelsespraksisen hadde dessuten gitt arbeidstakeren fordelene av ikke å bli medregnet i andre utvalgskretser. Det var derfor ikke urimelig at han omsider stod alene i *egen* utvalgskrets, og utvalgskretsen var saklig begrunnet.<sup>39</sup>

Dokumentasjonskravet er også godt egnet til å avsløre hvorvidt arbeidsgiver angir de reelle og faktiske årsakene som motiverer oppsigelsen, eller om den oppgitte begrunnelsen kamuflerer denne. I den grad arbeidsgiver tvinges til å angi oppsigelsesgrunnlaget, vil han forhindres fra å omgå stillingsvernet som fremgår bl.a. av arbeidsmiljøloven § 15-7. Dokumentasjonskravet kommer derfor samfunnet til gode, og arbeidstaker kan ikke gi avkall på dette, grunnet lovens ufravikelighet.<sup>40</sup>

## **2.3 Virksomhetsbegrepet som avgrensende faktor i § 15-7**

### **2.3.1 Utgangspunkter**

Etter arbeidsmiljøloven § 1-2 (1) er lovens virkeområde «virksomhet som sysselsetter arbeidstaker». Virksomhetsbegrepet spiller derfor en avgrensende rolle for arbeidsmiljølovens virkeområde.<sup>41</sup> Regnes ikke aktiviteten som «virksomhet», vil ikke arbeidsmiljølovens stillingsvern gjelde. Første spørsmål er derfor hva som skal til, før en aktivitet regnes som virksomhet.

Grensedragningen beror på tre minstevilkår fra forarbeidene til arbeidervernloven (1936).<sup>42</sup> For det første kan ikke aktiviteten være ubetydelig. For det andre må aktiviteten ha en viss varighet, hvor arbeidskraftbehovet er sentralt. For det tredje kreves en fast organisering som ikke fremstår tilfeldig.

---

<sup>39</sup> Gresvig [HR-2015-2449-A] avsnitt 52-58.

<sup>40</sup> Skanska [HR-2019-424-A] avsnitt 77 med videre henvisning til Securitas [ARD-2009-48] avsnitt 42.

<sup>41</sup> Snekkertilbygg [ARD-1981-49] senere bekreftet i Snekker [Rt-1981-899].

<sup>42</sup> Ot.prp.nr. 31 (1935) side 7-8, Brødrene Langset [ARD-2015-4] og Skjønberg m.fl. (2017) side 56.

I tillegg må virksomheten normalt styres av en overordnet med instruksjonsmyndighet overfor en eller flere arbeidstakere.<sup>43</sup> Minstekravene anvendes normalt ikke direkte på virksomhetsbegrepet i relasjon til § 15-7, men kan bidra til å avklare hvilke potensielle avgrensingsmuligheter som foreligger, særlig i bedrifter med uklare eller flytende organisasjonsstrukturer og komplekse virksomhetsorganiseringer.

Hovedregelen og det rettslige utgangspunktet er at utvalgskretsen huser hele virksomheten og alle dens ansatte.<sup>44</sup> Virksomhetsbegrepet står sentralt når arbeidsgiver skal identifisere de overtallige, og viser normalt til rettssubjektet som er arbeidsgiver i arbeidsforholdet.<sup>45</sup> Dersom arbeidsgiver ønsker å avgrense utvalgskretsen, kreves saklig grunnlag.<sup>46</sup> Virksomhetsbegrepet angir derfor yttergrensen når arbeidsgiver undersøker hvem i virksomheten som skal sies opp. Det samme gjelder tilbudsplikten om «annet passende arbeid» etter § 15-7 (2). Tolkes virksomhetsbegrepet utvidende, innebærer dette en tilsvarende utvidelse av arbeidsgivers plikter. Virksomhetsbegrepets yttergrense kan derfor påvirke arbeidsgivers plikter i flere relasjoner, enten dette er utvalgskretsens utgangspunkt eller tilbudsplikten etter § 15-7 (2). Samtidig vil en utvidende tolkning av virksomhetsbegrepet også medføre en utvidelse av hvilke forhold som kan knyttes til virksomheten og derfor gi lovlig oppsigelsesgrunnlag.

Virksomhetsbegrepet er relativt og må leses opp mot den aktuelle bestemmelsen som reiser sakens spørsmål, og på bakgrunn av de hensyn bestemmelsen skal ivareta.<sup>47</sup> Forarbeidene fremhever at en snevrere fortolkning av virksomhetsbegrepet enn arbeidsgivers samlede virksomhet, krever «særskilt grunnlag» og at det er «bedriften som sådan som utgjør arbeidsgivers virksomhet i arbeidsmiljølovens forstand».<sup>48</sup> Wärtsilä-saken illustrerer at bl.a. arbeidsgivers plikt til å tilby annet passende arbeid etter § 15-2 (2) kan utvides. Høyesterett konkluderte at arbeidstakeren var berettiget tilbud om arbeid også utenfor rettssubjektet vedkommende var ansatt i. Dette forutsatte at datterselskapet arbeidstakeren var ansatt i, var snevrere enn virksomhetsbegrepet i § 15-7 (2), og at arbeidsgiveren derfor pliktet å tilby arbeid også i morselskapet.

### **2.3.2 Virksomhetsbegrepets relasjon til utvalgskretser**

Virksomhetsbegrepet i arbeidsmiljøloven bygger videre på den tidligere ordlyden «bedrift». Endringen innebar ingen realitetsendring, men videreførte gjeldende rett i en tidsjustert språkdrakt.<sup>49</sup> Tidligere forarbeider og rettspraksis er derfor relevant, selv om verken loven eller forarbeidene presiserer hvilke arbeidsrettslige konsekvenser som kan følge av ulik virksomhetsorganisering. Dersom virksomheten

---

<sup>43</sup> Om den nedre grensen for virksomhetsbegrepet, se særlig Snekker [Rt-1981-899].

<sup>44</sup> Jf. «virksomhetens ... forhold» i § 15-7 (1) og Gresvig [HR-2015-2449-A] avsnitt 43.

<sup>45</sup> NOU 2004:5 side 148-149.

<sup>46</sup> Jf. aml. § 15-7 (1). Se også Gresvig [HR-2015-2449-A] avsnitt 38.

<sup>47</sup> Statoil [HR-2013-2663-A] avsnitt 41 med videre henvisninger. Se også Skjønberg m.fl. (2017) side 56.

<sup>48</sup> NOU 2004:5 side 149 og Telenor [HR-2019-1986-A] avsnitt 43 som viser til Gresvig [HR-2015-2449-A].

<sup>49</sup> Ot.prp.nr. 3 (1975-1976) side 101.

er organisert med et hovedkontor og ulike avdelingskontorer spredt over et større «område eller hele landet, er det etter loven eller forarbeidene ikke klart om så vel hovedkontor som avdelingskontorene må regnes som en samlet virksomhet, eller om hovedkontor og de enkelte avdelingskontorer er å anse som forskjellige virksomheter i forhold til de ulike bestemmelsene i loven».<sup>50</sup>

Virksomhetsbegrepet er likevel normalt sammenfallende med rettssubjektet arbeidsforholdet er knyttet til, og tolkninger «snevriere enn arbeidsgivers samlede virksomhet» krever «særskilt grunnlag».<sup>51</sup> Dette innebærer at hele rettssubjektet – i utgangspunktet – medregnes, selv om dette har flere avdelinger.<sup>52</sup> Forarbeidenes anvisning på særskilt grunnlag etterspør noe utenom det vanlige og synes å etterspørre ekstraordinære eller særegne omstendigheter. Terskelen antyder derfor at majoriteten av bedriftene i samfunnet ikke når opp. Dette er særlig fordi en innskrenkende tolkning, vil resultere i en tilsvarende reduksjon av arbeidsgivers plikter. Interne organisasjonsstrukturer vil derfor – i utgangspunktet – ikke alene tilfredsstillende kravet om «særskilt grunnlag». Hvilken avdeling arbeidstakeren er ansatt i, er derfor ikke nødvendigvis avgjørende.<sup>53</sup>

Bakteppet i vurderingen er likevel hensynene bestemmelsen skal ivareta.<sup>54</sup> Virksomhetsbegrepet skal ikke tolkes slik at rettsreglene tilskrives et uforholdsmessig tyngende innhold.<sup>55</sup> Utvidende tolkninger kan – i ytterste konsekvens – resultere i byrdefulle forpliktelser som overgår lovens tiltenkte innhold. Slike tolkningresultat kan vanskeliggjøre virksomhetsstyring og dertil hindre fruktig bedriftsutvikling. En arbeidsgivervennlig tolkning angir et snevert virksomhetsbegrep, gjerne knyttet til den konkrete aktiviteten arbeidsgiver og arbeidstaker driver sammen. Systembetragtninger antyder at begrepet ikke er ment å romme flere økonomiske enheter – for eksempel konsern – ettersom slike presiseringer fremgår eksplisitt bl.a. i § 15-3 (6). Dersom virksomhetsbegrepet i § 15-7 var tiltenkt samme innhold, ville det vært naturlig å presisere dette særskilt.<sup>56</sup> Fraværet av slik presisering i § 15-7 antyder derfor at bare den selskapsdelen som huser arbeidstakers arbeidsoppgaver, skal omfattes.

### **2.3.3 Utvalgskretsens utgangspunkt ved sammensatt virksomhetsorganisering**

Som fremhevet over er det rettslige utgangspunktet at hele virksomheten utgjør utvalgskretsen, og at dette normalt viser til rettssubjektet som er arbeidsgiver i arbeidsforholdet.<sup>57</sup> Arbeidsgiverbegrepet omfatter «enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste» og gjelder tilsvarende

---

<sup>50</sup> NOU 2004:5 side 149.

<sup>51</sup> NOU 2004:5 side 149.

<sup>52</sup> Skjønberg m.fl. (2017) side 57.

<sup>53</sup> Johansen m.fl. (2011) side 761.

<sup>54</sup> Skjønberg m.fl. (2017) side 56.

<sup>55</sup> Gresvig [HR-2015-2449-A] avsnitt 43.

<sup>56</sup> Fougner m.fl. (2016) side 36-37.

<sup>57</sup> NOU 2004:5 side 148-149 og Gresvig [HR-2015-2449-A] avsnitt 43.

for «den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten».<sup>58</sup> Arbeidsgiverbegrepet forutsetter derfor at det foreligger et ansettelsesforhold, hvor noen har instruksjonsmyndighet over arbeidstakere som stiller sin arbeidskapasitet til disposisjon. Arbeidsgiver gjenkjennes ofte som rettssubjektet som tilskrives styringsretten, uavhengig om dette er en fysisk person eller et selskap.<sup>59</sup>

Dersom arbeidsgiver er en juridisk person – eksempelvis en kommune eller et selskap – utøves arbeidsgiverfunksjonene av selskapets organer på vegne av den juridiske personen.<sup>60</sup> Arbeidsgiver kan delegerer funksjoner og oppgaver, men ikke forflytte arbeidsgiveransvaret. Dersom arbeidstaker utfører arbeidsoppgaver i flere selskap innenfor samme konsern eller arbeidsgiverfunksjonene deles mellom disse, gir imidlertid ikke arbeidsgiverbegrepet den samme veiledningen lenger. Dette kan for eksempel være ved internasjonale petroleumskonsern hvor arbeidstaker har tilknytning til flere selskap.<sup>61</sup> Dette kan reise spørsmål om fordeling av arbeidsgiverfunksjoner også skal utvide arbeidsgiverbegrepet.

Hovedregelen er at ulike selskap i konsernforhold utgjør selvstendige arbeidsgivere med ansvar for egne ansatte, og inndelingen er normalt «rammen for begrepet virksomheten i lovens forstand».<sup>62</sup> En ukritisk og unntaksfri respekt for organisasjonsstruktur vil imidlertid åpne for en betydelig adgang til å omgå oppsigelsesvernet i § 15-7, og representerer potensielt en vesentlig reduksjon av arbeidstakerens stillingssikkerhet. Høyesterettspraksis viser at under spesielle omstendigheter kan arbeidsgiveransvaret deles mellom flere selskap innenfor et konsernforhold. Det sentrale er å identifisere hvilke avdelinger som huser arbeidsoppgavene, og hvem som har utøvet arbeidsgiverfunksjoner overfor arbeidstaker.<sup>63</sup>

Wärtsilä [Rt-1990-1126] reiste spørsmål om hvordan arbeidsgiveransvaret forholdt seg til mor- og datterselskap ved oppsigelse av daglig leder. Arbeidstakerens arbeidsoppgaver var fordelt mellom begge selskapene, og han mottok ytelser fra begge. Lønns- og pensjonsvilkår var regulert i avtale med morselskapet og dets direktiver gjaldt arbeidstakeren. Morselskapet hadde også oppsigelsesrett, selv om datterselskapet utbetalte lønn. Høyesterett uttalte i saken at det ikke er «noe til hinder for å anse et datterselskap og et morselskap for å ha felles arbeidsgiveransvar hvor arbeidsgiverfunksjonene er delt mellom begge selskaper».<sup>64</sup> Høyesterett konkluderte at også morselskapet hadde arbeidsgiveransvar overfor arbeidstakeren etter en samlet vurdering av «forholdet mellom datterselskap og morselskap og de plikter og rettigheter [arbeidstakeren] hadde overfor morselskapet». Arbeidsgiveransvaret etter aml. (1977) § 4 ble derfor ansett delt mellom datter- og morselskapet.<sup>65</sup>

---

<sup>58</sup> Aml. § 1-8 (1) jf. (2).

<sup>59</sup> Johansen m.fl. (2011) side 87.

<sup>60</sup> Skjønberg m.fl. (2017) side 49.

<sup>61</sup> Skjønberg m.fl. (2017) side 50.

<sup>62</sup> Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) side 74.

<sup>63</sup> Se bl.a. Baker International Norge AS [Rt-1989-231] side 238 og Wärtsilä [Rt-1990-1126] side 1132.

<sup>64</sup> Wärtsilä [Rt-1990-1126] side 1132.

<sup>65</sup> Wärtsilä [Rt-1990-1126] side 1132.



Forarbeidene oppstiller nå tre mulige grunnlag for delt arbeidsgiveransvar. Dette inkluderer tilfellene hvor det er «avtalt flere arbeidsgivere, at flere selskaper reelt har opptrådt som arbeidsgiver og utøvet arbeidsgiverfunksjoner, eller at arbeidsforholdet har kontraktmessige uklårheter».<sup>66</sup> Begrepet rommer derfor normalt verken mer eller mindre enn rettssubjektet som bærer det aktuelle arbeidsgiveransvaret.

Utvalgskretsens utgangspunkt er at hele virksomheten medregnes.<sup>67</sup> Dette er normalt sammenfallende med arbeidsgiverbegrepet, men forarbeidene fremhever likevel at ulike selskap i konsernforhold skal regnes som selvstendige arbeidsgivere med ansvar for egne ansatte.<sup>68</sup> Spørsmålet blir derfor hvordan dette forholder seg til at flere arbeidsgivere yter arbeidsgiverfunksjoner ved delt arbeidsgiveransvar.

Dersom delt arbeidsgiveransvar utvider virksomhetsbegrepet, kan dette bety en tilsvarende utvidelse av utvalgskretsens utgangspunkt. Dersom en slik justering er påkrevet, kan utvalgskretsen potensielt utvides til alle selskapene som har ytt arbeidsgiverfunksjoner i det aktuelle tilfellet. Skal delt ansvar likevel ikke utvide virksomhetsbegrepet, vil ikke utvalgskretsens utgangspunkt lenger samsvare med rettssubjektet som er arbeidsgiver i arbeidsforholdet.<sup>69</sup>

I Wårtsilå-dommen ble virksomhetsbegrepet tolket utvidende i relasjon til arbeidsgivers plikt til å tilby «annet passende arbeid» etter § 15-7 (2) første setning. Begrunnelsen var at ulike selskap hadde utøvet arbeidsgiverfunksjoner, og at det derfor forelå delt arbeidsgiveransvar. Etersom virksomhetsbegrepet er relativt – og må tolkes individuelt opp mot hver bestemmelse – vil avgjørelsens overføringsverdi til utvalgskretsens utgangspunkt, være beskjeden. Høyesterett anla også en nokså pragmatisk tilnærming, hvilket også reduserer prejudikatsverdien.

Det foreligger i skrivende stund ingen rettsavgjørelser hvor utvalgskretsens utgangspunkt er utvidet grunnet delt arbeidsgiveransvar og et tilhørende utvidet virksomhetsbegrep. Ovenstående viser likevel at virksomhetsbegrepet kan tolkes utvidende og derav påvirke rettigheter og plikter i arbeidsforhold.<sup>70</sup> Utvides virksomhetsbegrepet i relasjon til utvalgskretsen etter § 15-7 (1) vil også utgangspunktet huse flere arbeidstakere, og derfor vil også arbeidstakers oppsigelsesvern styrkes. Utvides utgangspunktet kreves dessuten større avgrensning for å oppnå samme resultat, sammenlignet med om utvidelsen tenkes borte. Avgrensningen kan derfor også fremstå mer inngripende overfor arbeidstaker, hvilket

---

<sup>66</sup> Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) side 75.

<sup>67</sup> NOU 2004:5 side 148-149 og Gresvig [HR-2015-2449-A] avsnitt 43.

<sup>68</sup> Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) side 74.

<sup>69</sup> NOU 2004:5 side 148-149 og Gresvig [HR-2015-2449-A] avsnitt 43.

<sup>70</sup> Se også Statoil [HR-2013-2663-A] avsnitt 41 med videre henvisninger og Skjønberg m.fl. (2017) side 56.

kan påvirke interesseavveiningen i § 15-7 (2) andre setning. Differansen mellom utgangspunkt og endelig utvalgskretsen kan derfor også tenkes å ha betydning for utvalgskretser.<sup>71</sup>

#### **2.4 Annet passende arbeid**

Oppsigelser som skyldes driftsinnskrenkning er aldri saklige dersom arbeidsgiver har «annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstaker», jf. § 15-7 (2) første setning. Spørsmålet er derfor hva som skal til for å konstatere at arbeidsgiver har slikt arbeid å tilby.

For det første må arbeidstakeren være kvalifisert. Stillingen er neppe «passende» dersom arbeidstaker mangler kvalifikasjoner eller egenskaper til å utføre arbeidsoppgavene. Det er likevel ikke nødvendig at arbeidstakeren utkonkurrerer eventuelle søkere, men vedkommende må kunne utføre arbeidet på en rimelig god måte.<sup>72</sup> Samtidig omfattes ikke høyere stillinger, men bare de som innholdsmessig og lønsmessig tilsvarer arbeidet arbeidstakeren opprinnelig var tilskrevet.<sup>73</sup> Har ikke arbeidsgiver slikt arbeid å tilby, skal stillinger på lavere stillingsnivå eller lønnsnivå tilbys.<sup>74</sup> Dersom arbeidsgiver har flere passende stillinger tilgjengelig, har han også normalt valgrett mellom disse.<sup>75</sup>

Arbeidsgiver plikter likevel ikke å konstruerer nye stillinger bedriften ikke har bruk for eller avvente at alternativt arbeid skal dukke opp.<sup>76</sup> Ei heller plikter arbeidsgiver å tilby arbeid på andres bekostning, eksempelvis hvor andre må bytte arbeidsoppgaver.<sup>77</sup> Arbeidsgiver må imidlertid foreta en helhetlig og konkret vurdering av om det eksisterer ledig arbeid som arbeidstaker kan utføre. Her er arbeidstakers syn på saken av betydning,<sup>78</sup> og det er ikke alene avskjærende at arbeidsgiver ønsker å ansette andre.<sup>79</sup>

Tilbudsplikten gjelder innenfor «virksomheten» og favner i utgangspunktet rettssubjektet arbeidstaker er ansatt i.<sup>80</sup> Saklig oppsigelse forutsetter også at arbeidsgiver har tatt stilling til hvorvidt det foreligger slikt tilgjengelig arbeid i virksomheten, og vurderingen må derav foretas før oppsigelsen finner sted. Høyesterett bekreftet senest i Linjebygg AS [HR-2018-880-A] avsnitt 44 at tilbudsplikten normalt er uavhengig eventuelle avgrensninger av utvalgskretsen. Utgangspunktet er derfor at arbeidsgivers plikt til å tilby annet passende arbeid gjelder hele virksomheten, uavhengig av utvalgskretsen i saken.

---

<sup>71</sup> Se bl.a. Hillesland [Rt-1986-879], Sparebank Nord-Norge [Rt-1992-776] og Gresvig [HR-2015-2449-A].

<sup>72</sup> Tellefsdal [RG-1993-1007] og Barnehageansatt [LG-2007-124516] avsnitt 9-10 av lagmannsrettens vurdering.

<sup>73</sup> Forsker ved UiO [HR-2016-2346-A] avsnitt 36-38.

<sup>74</sup> Posten II [HR-2017-561-A] avsnitt 82 med videre henvisninger.

<sup>75</sup> Posten I [Rt-2008-749] avsnitt 36.

<sup>76</sup> Posten I [Rt-2008-749] avsnitt 38 og Linjebygg AS [HR-2018-880-A] avsnitt 45-49.

<sup>77</sup> Nordkapp [Rt-1995-227].

<sup>78</sup> Forutsetningsvis Ot.prp.nr. 41 (1975-1976) side 72.

<sup>79</sup> Tellefsdal [RG-1993-1007].

<sup>80</sup> Skanska [HR-2019-424-A] og Telenor [HR-2019-1986-A].

## 2.5 Interesseavveining

Arbeidsgiver plikter å vurdere alle oppsigelser individuelt og konkret,<sup>81</sup> og domstolene har gjentatte ganger bekreftet at terskelen for lovlig oppsigelse er høy.<sup>82</sup> Arbeidsgiver plikter å foreta en avveining av de konsekvensene oppsigelsen volder for arbeidstaker opp mot virksomhetens behov for å redusere arbeidsstokken, jf. § 15-7 (2) andre setning. Forarbeidene fremhever at:

*Rettspraksis fram til i dag har i overveiende grad lagt vesentlig vekt på bedriftens interesse i å oppnå økonomisk gevinst, på bekostning av arbeidstakerens interesse i å beholde arbeidet. Slik bestemmelsen nå er utformet, vil hensynet til arbeidstakeren få større gjennomslagskraft, idet det skal foretas en avveining mellom virksomhetens behov for f.eks. en rasjonaliseringsgevinst og de ulemper oppsigelsen vil påføre den enkelte arbeidstaker. Det må understrekes at det med dette ikke er meningen å rukke ved de ansiennitetsregler som i dag følges i slike tilfeller. Reglene understreker at ikke enhver rasjonaliseringsgevinst berettiger til oppsigelse, og avveininger må nødvendigvis skje i forhold til den arbeidstaker som faktisk er sagt opp.*<sup>83</sup>

Forarbeidene fremhever med andre ord at § 15-7 er justert for å styrke slagkraften til arbeidstakers interesser, og forstås derfor som en tilsvarende forsterkning av stillingsvernet. Terskelen for lovlig oppsigelse omtales likevel stadig som «høy» og at oppsigelsesgrunnlaget må ha «gode grunner».<sup>84</sup>

Ordlyden i § 15-7 (2) andre setning etterspør en vurdering hvor fordeler og ulemper på begge sider av arbeidsforholdet vektlegges. Dette angir en forholdsmessighetsvurdering hvor forholdene som gjør seg gjeldende på én side, kan påvirke bedømmelsen av forholdene på motstående side, ved vurderingen av om oppsigelsen er saklig begrunnet. Bestemmelsen kan derfor verne arbeidstaker mot uforholdsmessig tyngende oppsigelser. Grensen mot det uforholdsmessige må imidlertid avgjøres etter en helhetlig og konkret vurdering og kan vanskelig defineres generelt. Visse retningslinjer kan likevel antas; som at terskelen er høyere når arbeidsgiver vurderer å si opp aleneforsørgere med liten formell kompetanse, sammenlignet med unge arbeidstakere som har sterke faglige og formelle kvalifikasjoner.

Interesseavveiningen innebærer også at virksomhetens behov for driftsinnskrenkning får betydning. Virksomhetens økonomiske stilling og markedsforholdene på tiden er derfor blant faktorene som kan tenkes å påvirke arbeidsgivers handlingsrom. Dersom framtidsutsikten til selskapet er avhengig av en rask og effektiv justering vil det være mindre rom for feil og forsømmelser, hvilket tilsier at eventuell konkurrisiko også er relevant. Høyesterett har fremhevet at desto mer prekær bedriftens situasjon er,

---

<sup>81</sup> Ot.prp.nr. 41 (1975-1976) side 72.

<sup>82</sup> Danish Air Transport AS [HR-2011-2327-A] avsnitt 35 med henvisning til [Rt-2009-685] avsnitt 52. Tilsvarende fremgår også av Bravida [LG-2018-7314] avsnitt nr. 6 i lagmannsrettens vurdering.

<sup>83</sup> Ot.prp.nr. 41 (1975-1976) side 72.

<sup>84</sup> Webredaktør [Rt-2009-685] avsnitt 52.

desto mindre skal arbeidsgivers handlefrihet strupes. Dette illustrerer at også stillingstryggheten til de gjenværende ansatte er relevant, ettersom også disse kan risikere å bli oppsagt hvis virksomheten går konkurs. Tilskrives arbeidsgiver handlefrihet til å korrigere bedriftskursen, og derfor unngår konkurs, risikerer færre arbeidstakere å bli oppsagt. Høyesterett uttalte i Hillesland-dommen at:

*Slik situasjonen ved bedriften var høsten 1983, måtte bedriftens behov for å gjennomføre nødvendige innkrenkingstiltak for å trygge den videre drift, ha gjennomslagskraft også om oppsigelsene ville ramme hard.*<sup>85</sup>

Terskelen for saklig oppsigelse i § 15-7 (2) andre setning må derfor bero på en samlet vurdering av både arbeidstakers og arbeidsgivers forhold. Særlige hensyn på én side av arbeidsforholdet kan derfor tilsi at motparten må tåle en terskeljustering i favør vedkommende. Dette gjelder både når oppsigelsen antas å være særlig tyngende og dersom selskapet står i en meget krevende stilling. Avslått tilbud om annet passende arbeid kan derfor også påvirke interesseavveiningen, ettersom det i slike saker ofte vil være arbeidstakerens opptreden som muliggjør lovlig oppsigelse. Høyesterettspraksis viser at når slikt tilbud er avslått, skal det meget til før oppsigelsen er usaklig.<sup>86</sup> Her er det tross alt arbeidstakers avslag som aktualiserer lovlig oppsigelse og han kan derfor sjelden høres med at oppsigelsen rammer hardt. Dette er bare noen av forholdene som påvirker arbeidsgivers handlefrihet i utvalgsprosessen, som jeg skal se nærmere på i kapittel 3, om arbeidsgivers rettslige adgang til å avgrense utvalgskretsen.

## **2.6 Utvelgelsesprosessen**

### **2.6.1 Saklig utvalgskrets**

Det rettslige utgangspunktet er at alle trinn i nedbemanningsprosessen underlegges saklighetskravet i § 15-7 og at vurderingen tar utgangspunkt i selskapet som helhet.<sup>87</sup> Et trinn i nedbemanningsprosessen er å definere utvalgskretsen, som også må innfri kravene i § 15-7. Høyesterett har gjentatt bekreftet at utvalgskretsens utgangspunkt er den juridiske enheten som utgjør arbeidsgiver og skal tåle oppsigelse. Avgrensning av utvalgskretsen kan likevel aksepteres etter nærmere angitte kriterier, og en konkret og skjønnsmessig vurdering.<sup>88</sup> Hvilke krav som reises for – i det hele tatt – å avgrense utvalgskretsen, og hvilke løsninger disse tilsier, behandles i kapittel 3.

---

<sup>85</sup> Hillesland [Rt-1986-879] side 886.

<sup>86</sup> Posten I [Rt-2008-749] avsnitt 31 og 40-41, jf. også Posten II [HR-2017-561-A] avsnitt 81.

<sup>87</sup> Skanska [HR-2019-424-A] avsnitt 30.

<sup>88</sup> Se bl.a. Hillesland [Rt-1986-879], Sparebank Nord-Norge [Rt-1992-776] og Gresvig [HR-2015-2449-A].

## 2.6.2 Saklige utvelgelseskriterier

Utvelgelseskriteriene er de forhåndsfastsatte egenskaper og forhold ved arbeidstakerne som vektlegges i utvelgelsesprosessen. Utvelgelseskriteriene er derfor de verktøy som benyttes for å identifisere hvem som er overtallig og skal sies opp. Utenfor tariffavtaler gjelder ingen eksplisitte utvelgelseskriterier, og arbeidsgiver kan derfor ensidig definere utvelgelseskriteriene som inngår i utvelgelsesprosessen, med hjemmel i styringsretten. Hvilke utvelgelseskriterier arbeidsgiver har anledning til å benytte, begrenses likevel av lov, rettspraksis, eventuelle tariffavtaler og individuell arbeidsavtale. Første hinder er derfor saklighetskravet i § 15-7 (1) og eventuelt andre lovfestede skranker arbeidsgiver plikter å respektere.<sup>89</sup> Ytterligere må utvalgsriteriene ligge innenfor eventuelle tariffestede skranker. Ansiennitetsprinsippet er en gjenganger og angis eksempelvis i HA § 8-2 som et utgangspunkt.<sup>90</sup>

## 2.6.3 Forholdet mellom utvalgskrets og utvelgelseskriterier

Utvalgskretsen og utvelgelseskriteriene har det til felles at de begge inngår i utvelgelsesprosessen, og ikke minst at de kan påvirke hvor oppsigelsen lander. Hvorvidt kvalifikasjoner vektlegges istedenfor ansiennitet, eller utvalgskretsen rommer én eller flere butikker, kan påvirke hvor oppsigelsen lander. Arbeidsgiver plikter å opptre innenfor lovfestede skranker, slik som § 15-7, og tilhørende ulovfestede rettsnormer som er kommet til uttrykk i rettspraksis. Arbeidsmiljøloven gir imidlertid ikke uttrykk for hvilke utvalgsriterier som er saklige eller usaklige, hvilket betyr at grensedragningen må utledes fra rettspraksis og at saklige utvalgsriterier tilsynelatende er likestilte. At utvalgsriteriene er likestilte, og valget mellom de tilfaller arbeidsgivers styringsrett, tilsier at utvalgskretsen ikke har mulighet til å stride mot anvendte utvalgsriterier, ettersom de ikke står i en rettslig særstilling. Arbeidsmiljølovens taushet innebærer derfor at loven ikke behandler om og eventuelt hvordan utvalgskretsen kan påvirke utvalgsriteriene og *vice versa*.

Dersom virksomheten er tariffbundet kan dette innebære særskilte forpliktelser i utvelgelsesprosessen. Har arbeidsgiver bundet seg til å benytte forhåndsbestemte utvalgsriterier, vil dette påvirke hvordan arbeidsgiver lovlig kan gå frem i utvelgelsesprosessen. Velger arbeidsgiver å benytte andre kriterier eller en utvalgskrets som medfører at de forhåndsbestemte utvalgsriteriene mister sin betydning, kan dette resultere i at utvelgelsesprosessen – eller deler av denne – er tariffstridig. Høyesterettspraksis har gjentatte ganger gitt uttrykk for at utvelgelsesprosesser som krenker tariffestede forpliktelser, kan føre til oppsigelsene er ugyldige.<sup>91</sup> Forutsetning for dette er likevel at det foreligger tariffestede rettigheter som styrker arbeidstakers rettigheter etter arbeidsmiljøloven, all den tid tariffavtaler viker for lovens preceptoriske bestemmelser.<sup>92</sup> Tariffavtalens innflytelse på oppsigelser begrunnet i virksomhetens forhold behandles i kapittel 4.

---

<sup>89</sup> Trafikkflyger [HR-2011-910-A] avsnitt 60. Se også Foreldrepermisjon [LE-2012-115628] omtalt i kapittel 2.2.3 om aml. § 13-1 jf. § 13-3.

<sup>90</sup> Skanska [HR-2019-424-A] avsnitt 42.

<sup>91</sup> Se bl.a. Nokas [ARD-2016-151] og NRK [AR-2018-18].

<sup>92</sup> Aml. § 1-9.

### 3 Avgrensning av utvalgskretsen

#### 3.1 Innledning

Kapittel 3 gjelder arbeidsgivers adgang til å fravike utgangspunktet om at hele virksomheten er utvelgelseskrets. Sentrale spørsmål er derfor *når* arbeidsgiver kan avgrense utvalgskretsen, og hvor langt denne adgangen rekker. En vesentlig del av kapittel 3 dedikeres til å vurdere hvilke hensyn som er relevant, og hvordan disse får betydning for arbeidsgivers adgang til å avgrense utvalgskretsen.

Ettersom alle nedbemanningsprosesser er unike, forventes det ikke å foreligge konkrete eller absolutte grenser for hvor stor eller liten utvelgelseskretsen må være. Målsetningen er likevel å avklare hvordan arbeidsgiver på forhånd kan vurdere om en planlagt avgrensning av utvalgskretsen er lovlig. Som vi så i kapittel 2, er hovedregelen og utgangspunktet at utvalgskretsen huser hele virksomheten og alle dens ansatte.<sup>93</sup> Dette forutsetter imidlertid at arbeidsmiljøloven kommer til anvendelse, som igjen forutsetter at virksomhetsbegrepets nedre grense er oversteget. Regnes ikke aktiviteten som virksomhet vil heller ikke aml. § 15-7 komme til anvendelse, og vi står utenfor oppgavens tema.

Virksomhetsbegrepet er derfor bestemmende for hvorvidt arbeidsmiljøloven kommer til anvendelse og utvalgskretsens utgangspunkt, som også normalt må anvendes.<sup>94</sup> Avgrensningsadgangen beror derfor i første runde på om rettsspørsmålet er regulert av arbeidsmiljøloven. Forutsetningen i kapittel 3 og 4 er at arbeidsmiljøloven kommer til anvendelse og spørsmålet er *når* og *hvordan* kretsen kan avgrenses.

#### 3.2 Terskel for å avgrense utvalgskretsen

Utgangspunktet om at hele virksomheten og alle dens arbeidstakere er utvalgskrets, kan fravikes når dette saklig begrunnes.<sup>95</sup> Denne *nedre grensen* er behandlet av Høyesterett ved flere anledninger, og fellesnevneren er at arbeidsgivers avgrensningsadgang beror på en konkret helhetsvurdering av sakens individuelle forhold. Høyesteretts har gitt uttrykk for at lovlig avgrensning krever *tungtveiende hensyn* som taler for avgrensningen, men at arbeidsgivers styringsrett ikke skal strupes helt slik at rettsreglene blir *uforholdsmessig tyngende*.<sup>96</sup> Høyesteretts anvisning på *tungtveiende hensyn* gir lite veiledning for bedømmelsen av når avgrensning kan skje.

Avgrensningen mot *uforholdsmessig tyngende* rettsregler tydeliggjør likevel at sakens omstendigheter – uavhengig om disse gjelder arbeidsgiver eller arbeidstaker – er relevant og at avgrensningsadgangen ikke skal forstås som en sikkerhetsventil forbeholdt særtilfeller. Høyesterett har tidligere akseptert at utvalgskretser var avgrenset, fordi resultatet ikke var «urimelig» og fraværende «sterke hensyn».<sup>97</sup>

---

<sup>93</sup> Jf. «virksomhetens [...] forhold». Se også Gresvig [HR-2015-2449-A] og Nokas [ARD-2016-151].

<sup>94</sup> Aml. § 1-2 (1).

<sup>95</sup> Gresvig [HR-2015-2449-A] avsnitt 38 som viser til Hillesland [Rt-1986-879] og Sparebank Nord-Norge [Rt-1992-776].

<sup>96</sup> Gresvig [HR-2015-2449-A] avsnitt 43, jf. også Nokas [ARD-2016-151] avsnitt 76-77.

<sup>97</sup> Se henholdsvis Sparebank Nord-Norge [Rt-1992-766] side 782 og Hillesland [Rt-1986-879] side 888.

### 3.3 Momenter ved avgrensningen av utvalgskretsen

#### 3.3.1 Utgangspunkter

Spørsmålet i kapittel 3.3 er hvilke momenter som aktualiseres i avgrensningsvurderingen og hvilken løsning disse tilsier. Ovenstående har vist at hensyn innenfor det aktuelle ansettelsesforholdet er av betydning, uavhengig av om dette knyttes til arbeidstaker eller arbeidsgiver. I den videre behandlingen skal vi også se på hvilken betydning som kan ilegges hensynet til gjenværende ansatte, enten dette gjelder stillingstrygghet, moral- og sosialkultur i avdelingen eller andre faktorer. Ytterligere reises spørsmål om hvordan avgrensningen skal gjennomføres når arbeidsgiver har saklig grunn til dette.

Høyesterettspraksis angir flere momenter som er relevant i vurderingen av om utvalgskretsen er saklig avgrenset, uten at dette fremstilles som en uttømmende oversikt. Målsetningen med kapittel 3.3 er å fremheve de helt sentrale momentene i avgrensningsvurderingen og undersøke hvordan disse påvirker denne. Spørsmålet om det foreligger saklig grunn til å avgrense utvalgskretsen må bedømmes konkret i hvert enkelt tilfelle og flere hensyn kan være relevant. Høyesterett har selv gitt uttrykk for at tidligere praksis ikke er ment å oppstille «minstekrav» eller oppstille «rammer for hvilke hensyn som vil være relevant» i vurderingen.<sup>98</sup> Det er derfor heller ikke grunnlag til å konstatere obligatoriske elementer i saklighetsvurderingen etter § 15-7, tilknyttet arbeidsgivers adgang til å avgrense utvalgskretsen.

#### 3.3.2 Geografisk eller strukturell avgrensning?

Globalisering viser til økt samhandling og gjensidig innflytelse mellom mennesker på tvers av staters landegrenser, og har vært en stadig økende trend siden Columbus ankom Amerika i 1492.<sup>99</sup> Dette har resultert i økt grenseskridende handel og en normalisering av internasjonale selskap, hvor også flere nyoppstartede bedrifter – allerede fra etableringstidspunktet – hopper rett på det globale markedet.<sup>100</sup> Dette innebærer flere selskap preget av stor geografisk spredning mellom ulike avdelinger og enheter. Gjennomføres driftsinnskrenkninger i slike selskap med hele selskapet som utvalgskrets, risikerer arbeidsgiver at oppsigelsene lander et annet sted enn hvor overtalligheten opprinnelig ble påvist. Dette kan reise omplasseringsbehov dersom selskapet skal opprettholde en fornuftig arbeidskraftfordeling. Dersom omplassering forutsetter at arbeidstaker flytter, kan dette være byrdefullt for arbeidstaker og hans nærstående som potensielt må velge mellom flytting og oppsigelse. Det er heller ingen garantier for at arbeidsgiver har rett til å pålegge arbeidstaker den nødvendige omplasseringen.<sup>101</sup>

---

<sup>98</sup> Gresvig [HR-2015-2449-A] avsnitt 42.

<sup>99</sup> <https://ndla.no/article-iframe/nb/urn:resource:1:139735/2052?removeRelatedContent=true>

<sup>100</sup> <https://forskning.no/internett-naeringsliv-partner/flere-nyoppstartede-bedrifter-hopper-na-rett-til-det-globale-markedet/1358142>

<sup>101</sup> Osloskolen [HR-2011-1178-A] reiste spørsmål om Oslo kommune i kraft av styringsretten kunne omplassere en undervisningsinspektør til en tilsvarende stilling innen kommunen. Arbeidstakeren motsatte seg dette og viste til at han var knyttet til sine gamle kolleger, fikk lengre reisevei og var uten skyld i omplasseringsårsaken. Retten påpekte at omplasseringsvedtak er underlagt en alminnelig saklighetsnorm og at denne var innfridd i saken.

I Gresvig [HR-2015-2449-A] ble en arbeidstaker oppsagt etter at virksomheten besluttet å legge ned profileringsavdelingen han ledet og var eneste ansatte i. Profileringsavdelingen gikk med underskudd fra og med regnskapsåret 2010 og frem til oppsigelsen fant sted 13. april 2013. Likviditetssituasjonen ellers i selskapet var så anstrengt at videre drift var avhengig av tilførte midler fra aksjonærene. Dette resulterte i en omstrukturingsprosess hvor 33 butikker ble nedlagt i perioden 2009-2013 hvortil også 225 personer ble oppsagt og 125 arbeidstakere ble omplassert. På oppsigelsestidspunktet var Gresvig Detaljhandel AS' samlede salgsvirksomhet fordelt mellom ca. 100 nasjonale butikker fordelt mellom kjedene G-Sport, G-MAX og Intersport.

Det avgjørende spørsmålet var om Gresvig Detaljhandel AS lovlig kunne avgrense utvalgskretsen til den aktuelle profileringsavdelingen – Intersport Profil – som arbeidstakeren var eneste ansatte i. Dertil kom spørsmål om hvordan arbeidsgiver eventuelt skulle definere en utvalgskrets mindre enn selskapet, men samtidig større enn Intersport Profil.

Høyesterett fremholdt at en geografisk avgrensning vanskelig kunne gjennomføres uten å ta hensyn til selskapsstrukturen. De enkelte butikkene var ikke underlagt divisjonsstrukturer, og rapporterte direkte til selskapets sentralledelse. Høyesterett fremhevet derfor at en geografisk avgrenset utvalgskrets som var mindre enn selskapet, men likevel større enn Intersport Profil, lett kunne skape egne rettstviser om hvilke butikker som skulle inngå i utvalgskretsen.<sup>102</sup> Høyesterett kommenterte ikke at andre butikker i kommunen beholdt sine ansatte, men fremhevet at arbeidstakeren – i hvert fall prinsipielt sett – hadde unngått oppsigelsesrisikoen av å bli trukket inn i forutgående utvalgskretser. Likebehandlingshensyn tilsa derfor at utvalgskretsen var saklig begrunnet selv om den bare huset én arbeidstaker.<sup>103</sup>

Dommen harmonerer godt med Sparebank Nord-Norge [Rt-1992-776] hvor utvelgeskretsen var avgrenset til kontorene som skulle legges ned. Avgrensningen var begrunnet i geografisk spredning, selv om enkelte av kontorene lå tett. Utvalgskretsen ble likevel akseptert, og Høyesterett fremhevet også her behovet for fremgangsmåter som tillater konsekvent praksis.<sup>104</sup>

Hålogaland lagmannsrett behandlet en lignende sak i KappAhl [LH-2015-189365] hvor KappAhl-butikken på kjøpesenteret Pyramiden i Tromsø var besluttet nedlagt. Selskapsledelsen hadde avgrenset utvalgskretsen til butikken, og hovedspørsmålet var om det forelå omstendigheter som hver for seg eller samlet utgjorde «tungtveiende hensyn» som tilsa at avgrensningen var saklig begrunnet. Retten anla derfor samme tilnærming som i Gresvig [HR-2015-2449-A], men landet på motsatt resultat etter å ha fremhevet flere forhold som skilte sakene fra hverandre.

---

<sup>102</sup> Gresvig [HR-2015-2449-A] avsnitt 46-48.

<sup>103</sup> Gresvig [HR-2015-2449-A] avsnitt 56.

<sup>104</sup> Sparebank Nord-Norge [Rt-1992-776] side 783.



KappAhl er en kleskjede etablert i Norge i 1988 og med omlag 100 butikker og 1050 ansatte i Norge. KappAhl-kjeden hadde i 1999 kjøpt opp Adelsten-konsernet og i den forbindelse lagt ned 15 butikker og senere også 21 KappAhl-butikker for å unngå unødvendig dobbeltetablering. Tromsø hadde totalt tre KappAhl-butikker fordelt på kjøpesentrene Pyramiden, Nerstranda og Jekta. KappAhl kunne derfor på mange måter sammenlignes med Gresvig-sakens utgangspunkt.

Lagmannsretten aksepterte at KappAhl-kjeden befant seg i en særegen markedsituasjon i kjølvannet av oppkjøpet av Adelsten-konsernet, og hadde derfor behov for ekstraordinære tilpasningstiltak for å gjenfinne en konkurransedyktig plattform for løpende virksomhet. Lagmannsretten fremholdt derfor at utvelgelsespraksisen i kjølvannet av Adelsten-oppkjøpet stod i en annen rolle enn den foreliggende sak i 2015, og at praksisen derfor hadde begrenset overføringsverdi. Hensynet til likebehandling slo derfor ikke til med samme tyngde som i Gresvig-saken.

Lagmannsretten fremhevet også at en så stor virksomhet som KappAhl må påregne en «kontinuerlig markedstilpasning» som jevnlig vil medføre tiltak av større eller mindre betydning for avdelingene og deres ansatte. Lagmannsretten hadde allerede konstatert at de særegne omstendighetene av Adelsten-oppkjøpet var opphørt og fant det ikke bevist at selskapet var i økonomiske vanskeligheter som kunne begrunne ekstraordinære eller avvikende løsninger i saken. Den forutgående utvelgelsespraksisen var heller ikke akseptert – verken uttrykkelig eller stilltiende – av de ansatte og deres tillitsvalgte på en så klar måte at det kunne legitimere avvik fra utgangspunktet for utvelgelse. Snarere tvert imot hadde den forutgående hovedtillitsvalgte i KappAhl for perioden 2002-2014 forsøkt å sikre nære utvalgskretser innenfor ca. en times kjørevei. Både ansatte og tillitsmannsapparatet hadde derfor reist innvendinger mot utvelgelsesprosessen, selv om dette aldri kom på spissen fordi man fant alternative løsninger.

Ytterligere fremhevet lagmannsretten at sammenlignbare konsern – bl.a. Norli Libris – gjennomførte sine markedstilpasninger i samråd med ansatte og tillitsmannsapparatet. Nødvendige nedleggelse og oppsigelser ble derfor gjennomført i praktiske og geografisk avgrensede områder som skapte trygghet og forutsigbarhet for arbeidstakerne, uten at dette var uforholdsmessig tyngende for virksomheten. De ansatte hadde mulighet til å drøfte spørsmålene hvert budsjettår, gjennom de tillitsvalgte, hvilket sikret nødvendig dynamikk vurdert mot virksomhetens drift. KappAhl-ledelsen hadde heller ikke protokoll av interne drøftelser av utvalgskretser og hadde ikke invitert arbeidstakerne eller tillitsvalgte til å delta. Saksbehandlingen fremstod derfor mager, og saken avdekket ytterligere kritikkverdige forhold.

For det første var nedleggelsen initiert allerede november 2013 ved reforhandling av leieavtalen med Amfi Eiendom ASA, før endelig beslutning ble truffet januar 2014. Verken hovedtillitsvalgte eller de ansatte ble orientert. HR-sjefen i KappAhl og butikksjefen ved avdeling Pyramiden ble først orientert i august, og de ble enige om å avholde et orienteringsmøte med de ansatte 9. september. På tidspunktet

orienteringsmøtet ble avholdt, hadde selskapsledelsen allerede akseptert utleiers ønske om å fravike lokalene innen utgangen av oktober 2014. Lagmannsretten konkluderte derfor at saksbehandling ikke var tilfredsstillende, særlig fordi endelig nedleggelsesvedtak forelå allerede før orienteringsmøtet ble avholdt. Arbeidstakerne mistet derfor sin tariffestede rett til innflytelse i utvelgelsesprosessen, hvilket måtte ha betydning i helhetsvurderingen, i tillegg til at drøftelsesplikten etter § 15-1 var brutt.

For det andre fremhevet retten særlig at tilbakeholdet av informasjon åpnet for at én av de oppsagte i saken byttet arbeidssted til Pyramiden etter at selskapsledelsen visste at avdelingen skulle legges ned. Vedkommende hadde fast stilling som dekoratør ved Nerstranda, men anså det mer attraktivt å jobbe ved Pyramiden, og aksepterte derfor januar 2014 tilbud om fast stilling, etter et vikariat i avdelingen.

Lagmannsretten konkluderte derfor at utvalgskretsen var usaklig, og dertil ble oppsigelsene til A og B kjent ugyldige etter anførsel fra vedkommende, jf. § 15-12. Selv om den rettskildemessige vekten av KappAhl-saken er begrenset – som underrettspraksis – viser den likevel at også her var en geografisk avgrensning i lys av organisasjonsstruktur utgangspunktet. Lagmannsretten fremhevet også at det ikke var unaturlig å benytte en utvalgskrets som rommet de tre KappAhl-butikkene i Tromsø eller innenfor fornuftig kjørevei for arbeidstakerne. Årsaken til at KappAhl-saken falt annerledes enn Gresvig-saken synes derfor å være den meget mangelfulle saksbehandlingen og at utvalgspraksisen som var etablert i kjølvannet av Adelsten-oppkjøpet, ikke ble tilskrevet overføringsverdi. Ytterligere skilte saken seg fra Gresvig-tilfellet ved at Intersport Profil var den eneste avdelingen av sin art, hvilket også betød at den oppsagte lederen også var eneste ansatte i sin stillingskategori. Til kontrast fra dette var arbeidstakerne i KappAhl-konsernet nokså homogene og kunne derfor lett sammenlignes på tvers av avdelingene.

Sett i sammenheng viser begge sakene hvordan geografiske holdepunkter kan samvirke med strukturer i selskapet, hvorunder avdelingstyper, stillingskategorier og pendleravstand ilegges betydning. Delvis avgrensede kretser, som er større enn én enkelt avdeling, men samtidig mindre enn selskapet kan også utgjøre et moment i seg selv. KappAhl-saken indikerer også at avgrensninger i selskap med homogene avdelinger utover naturlige holdepunkter; slik som kommunegrenser eller en fornuftig pendleravstand, raskt ilegges betydelig vekt.

### **3.3.3 Økonomiske forhold og merkostnader**

Økonomiske forhold og merkostnader viser henholdsvis til virksomhetens bedriftsøkonomiske stilling og eventuelle kostnader påløpt som følge av at virksomheten benytter en utvalgskrets større enn selve avdelingen som skal nedlegges eller hvor overtalligheten opprinnelig ble påvist. Dette er forhold som varierer fra sak til sak; hvor noen virksomheter ønsker å styrke allerede lønnsom drift, mens andre har rødsprenge regnskap og selskapets overlevelse forutsetter akutt og effektiv justering. Spørsmålet blir derfor hvilken betydning slike forhold har for arbeidsgivers adgang til å avgrense utvalgskretsen.

Rettspraksis synes – som vi skal se – å skille mellom engangstilfeller og situasjoner hvor selskapet har et stadig og gjentagende justeringsbehov. Noe absolutt skille oppstilles ikke, men betydningen av slike etiketter eller karakteristikk må likevel undersøkes nærmere.

Høyesteretts avgrensning mot det uforholdsmessig tyngende angir avgrensningsadgangens yttergrense. Med dette menes at Høyesterett har avgrenset mot å pålegge arbeidsgiver plikter i utvalgsprosessen som kvalifisert vanskeliggjør en fornuftig og lønnsom styring av den aktuelle bedriften, jf. kapittel 3.2. Hva som er uforholdsmessig tungt for én bedrift, er ikke nødvendigvis det for en annen. Forskjellene mellom selskapene kan være mange, men felles for slike prosesser er at desto færre mennesker som inngår i utvalgskretsen, desto mer kostnadseffektiv er oppsigelsesprosessen. Økonomiske forhold er derfor sentrale for å plassere grensen mot det uforholdsmessig tyngende og ikke minst arbeidsgivers plikter, som kan bidra til å underbygge stillingstryggheten til de gjenværende ansatte.<sup>105</sup>

Går virksomheten på en velfungerende måte og med lønnsom drift, vil denne normalt tåle kostnader bedre enn bedrifter i økonomiske vanskeligheter. Selskapet har derfor også presumtivt bedre mulighet til å foreta omfattende utvelgelsesprosesser, ettersom kostnadene av denne ikke oppleves tilsvarende byrdefullt. Selskapsøkonomien er derfor en faktor som kan fortelle noe om hvor godt rustet selskapet er for å tåle uforutsette utfordringer og merkostnader.

Det er ikke nødvendigvis bare lønnskostnader knyttet til gjennomføringen av utvelgelsesprosessen som er problematisk. Typisk små selskap vil oppleve en form for merbelastning ved at arbeidstakerne som nå arbeider med utvelgelsesprosessen, normalt har andre arbeidsoppgaver. Dersom dette arbeidet er inntektsbringende, risikerer virksomheten å måtte velge mellom midlertidig økte lønnskostnader og driftstap som følge av redusert inntektsbringende arbeid.

Påtvinges utvelgelsesprosessen en videre utvalgskrets enn avdelingen som opplevde overtallighet, kan oppsigelser utenfor denne resultere i omplasseringsbehov. Dette skyldes at arbeidsstokken reduseres et annet sted enn hvor overtalligheten ble påvist. Uten etterfølgende omplassering risikerer virksomheten derfor arbeidskraftmangel hvor oppsigelsen landet og at situasjonen forblir uendret der overtalligheten opprinnelig ble påvist. Ytterligere kan omplasseringer reise opplæringsbehov blant de omplasserte og tilhørende merutgifter i forbindelse med nødvendige kurs og opplæring for å fungere trygt i stillingen.

Flertallet i Hillesland-dommen illustrerer poenget godt. Førstvoterende bemerket at «selv om de ankende parter etter en opplæringsperiode kunne fylle stillinger i andre avdelinger, forelå det, i den vanskelige situasjonen bedriften var i, sterke hensyn mot å skifte ut arbeidstakere i avdelinger med en

---

<sup>105</sup> Gresvig [HR-2015-2449-A] avsnitt 43.

arbeidsstokk som var fortrolig med avdelingenes forskjellige oppgaver».<sup>106</sup> Retten fremholdt dette som eneste løsning, ettersom det ville være selvmotsigende å pålegge en virksomhet i økonomiske vansker kostbart opplæringsarbeid og tilhørende driftstap. Retten la derfor avgjørende vekt på å verne bedriften mot risikoen for ytterligere økonomisk nedgang og konkluderte at oppsigelsene var saklig begrunnet.

Opplæringsbehovet som oppstår når arbeidsgiver omplasserer ansatte, innebærer også normalt en driftsreduksjon. Erfarne ansatte er presumtivt mer effektive samtidig som arbeidsproduktet holder høyere kvalitet, sammenlignet med nyansatte og andre som ikke er fortrolig med arbeidsoppgavene. Selskapet risikerer derfor valget mellom en midlertidig nedgang i produksjonsvolum eller -kvalitet, eller alternativt å øke besetningen og øke lønnskostnader. Redusert produksjonsvolum vil normalt skade inntjeningen, samtidig som økt besetning hever lønnskostnadene. Uansett hva arbeidsgiver velger, er resultatet altså en negativ innvirkning på selskapets økonomiske drift, som vedvarer frem til den omplasserte evner å utføre stillingens arbeidsoppgaver på en selvstendig og tilfredsstillende måte. Dette viser hvorfor Høyesterett så det problematisk å påføre Kåre Hillesland AS et opplæringsbehov, når selskapet allerede stod i en økonomisk meget krevende stilling.<sup>107</sup>

Høyesterett har også understreket skillet mellom tilbakevendende justeringsbehov og enkeltstående reduksjoner av arbeidsstokken. Grensedragningen er ikke nødvendigvis avgjørende, men en prosess som ikke er urimelig byrdefull for bedriften gjennomført «som et engangstiltak, [kan] være vesentlig mer tyngende dersom tilpasningen er stadig tilbakevendende».<sup>108</sup> Hvorvidt dette skyldes urolighet og manglende stabilitet, økonomiske eller forretningsmessige utfordringer, eller andre negative følger er av mindre betydning. Slik Høyesterett behandlet temaet i Gresvig-saken, var det selskapets subjektive opplevelse som var avgjørende. Følgelig var det heller ikke rom for å pålegge individuelle spilleregler for hver enkelt nedbemanning, og hensynet til likebehandling fikk gjennomslag.<sup>109</sup> Sett i sammenheng med KappAhl-saken, må det likevel være selskapets reelle opplevelse av bedriftssituasjonen som det tas hensyn til, når sakens omstendigheter kommer i betraktning. At KappAhl-ledelsen vurderte saken tilsvarende omstillingsfasen etter Adelsten-oppkjøpet var derfor ikke avgjørende, ettersom selskapet hadde kommet seg ut av den ekstraordinære fasen og fått bukt med dobbeltetableringene.

---

<sup>106</sup> Hillesland [Rt-1986-879] side 888. Senere bekreftet i Gresvig [HR-2015-2449-A] avsnitt 39-41.

<sup>107</sup> Hillesland [Rt-1986-879] side 888. Se også Gresvig [HR-2015-2449-A] avsnitt 42 som uttrykte at målet om å beholde nødvendig kompetanse og sikre videre drift er grunnleggende hensyn, og at «selskapets økonomiske stilling og forretningsmessige utfordringer ellers» kan ha stor betydning.

<sup>108</sup> Gresvig [HR-2015-2449-A] avsnitt 42.

<sup>109</sup> Gresvig [HR-2015-2449-A] avsnitt 56.

### 3.3.4 Dialog med tillitsmannsapparat og fagforeninger

Med arbeidsmiljøloven (2005) kom et nytt kapittel 8 som angir en generell «ramme med minstekrav for informasjon og drøfting med tillitsvalgte i virksomheten».<sup>110</sup> Arbeidsgiver har informasjonsplikt etter § 8-1 hvortil gjennomføringen av denne defineres i § 8-2. Dette innebærer en informasjonsplikt overfor bedriftens tillitsvalgte som bl.a. gjelder «eventuelle innskrenkninger og de tiltak arbeidsgiver vurderer i den forbindelse», jf. § 8-2 (1) bokstav b). Arbeidsmiljøloven angir likevel ingen konkrete sanksjoner for brudd på informasjonsplikten, men at informasjonsplikten nå er lovfestet, stiller egne krav til arbeidsgivers opptreden.

Som vi så i kapittel 2 gjelder saklighetskravet hele oppsigelsesprosessen og omfatter også krav til en forsvarlig saksbehandling hvor bl.a. arbeidsgivers drøftelsesplikt har vesentlig betydning.<sup>111</sup> Samtidig fremheves det i forarbeidene at drøftelsesunntatelse ikke nødvendigvis medføre ugyldighet, men er et viktig moment i saklighetsvurderingen.<sup>112</sup> Hvorvidt arbeidsgiver overholder drøftelsesplikten i § 8-1 jf. § 8-2 kan derfor påvirke arbeidsgivers adgang til å avgrense utvalgskretsen.

KappAhl-saken bekreftet at mangelfull og utsatt inkludering av de ansatte og deres tillitsvalgte krenket tariffestede medbestemmelsesrettigheter og den lovfestede drøftelsesplikten i § 15-1. Dette utgjorde et viktig argument i vurderingen av om utvalgskretsen var saklig begrunnet. Dersom arbeidsgiver bryter lovfestede arbeidstakerrettigheter i utvelgelsesprosessen taler dette med andre ord for at oppsigelsen er usaklig begrunnet, hvilket kan få konsekvenser for bedømmelsen av utvelgelseskretsen.

Lagmannsretten fremhevet også i KappAhl-saken at praksis fra sammenlignbare konsern og bransjer kunne ha betydning. Retten fremhevet at Norli Libris var sammenlignbar i størrelse og utbredelse, og ytterligere hadde et stadig og tilbakevendende behov for markedstilpasning. Ledelsen håndterte dette i samråd med de ansatte og tillitsmannsapparatet hvor siktemålet var å skape trygghet og forutsigbarhet for arbeidstakerne, uten at dette var uforholdsmessig tyngende for virksomheten. Selskapsledelsen kan derfor sikre en fornuftig avveining av arbeidsforholdets interesser gjennom enighet med de tillitsvalgte som også kommer virksomheten til gode i saklighetsvurderingen.

Høyesterett uttalte seg i samme retning i Rasmussen Offshore [Rt-2001-71] ved at «domstolene bør vise stor tilbakeholdenhet med å tilsidesette avtaler som er blitt til ved forhandlinger».<sup>113</sup> Hvorvidt dette innebærer lavere prøvingsintensitet eller at arbeidsgiver ble tilskrevet et større handlingsrom, er uklart. Uttalelsen synes likevel å resultere i at arbeidsgiver kommer bedre ut av saklighetsvurderingen.

---

<sup>110</sup> Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) side 312.

<sup>111</sup> Exact-OBOS [LB-2010-32150] første avsnitt i flertallets votum.

<sup>112</sup> Ot.prp.nr. 50 (1993-1994) side 183.

<sup>113</sup> Rasmussen Offshore [Rt-2001-71] side 82 og senere bekreftet i Posten II [HR-2017-561-A] avsnitt 71-73.

Dette innebærer – i alle fall i prinsippet – at ellers usaklige utvalgskretser, potensielt kunne vært saklig dersom arbeidsgiver hadde ført en tilfredsstillende dialog med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Arbeidsgiver vil derfor normalt ha egeninteresse i å føre en informativ dialog med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte om virksomhetens økonomiske helse og situasjonen for øvrig. På denne måten får arbeidstakerne nødvendig forutberegnelighet til å ivareta egne interesser, og arbeidsgiver unngår brudd på informasjons- og drøftelsesplikter som kan sende ham skjevt ut i saklighetsvurderingen. Dette ble også fremhevet som et bærende hensyn i Sparebank Nord-Norge:

*Vesentlig for meg er at banken bla. gjennom utvalget – og hermed i nær kontakt med de ansatte – ut fra den prekære situasjon som gjaldt hele bankens fremtid, på best mulig måte søkte å sikre både bankens og de ansattes interesser, og at de ansatte i hvert fall ikke hadde avgjørende innvendinger mot de fremgangsmåter som ble valgt.<sup>114</sup>*

Retten konkluderte derfor at Sparebanken etter egne vurderinger og i frivillige forhandlinger med de tillitsvalgte hadde innfridd lovens saklighetskrav etter daværende § 60 nr. 2, annet punktum. Gresvig-saken er et eksempel på det motsatte, hvor det ikke eksisterte noe etablert tillitsmannsapparat og derfor heller ikke var ført dialog om bedriftens framtidsutsikter med de ansatte eller deres tillitsvalgte. Retten bemerket likevel at dette ikke var avgjørende, all den tid utvalgskretsen bygget på hensyn som normalt ville føre til en saklig avgrensning, og at det forelå en langvarig og gjentakende utvelgelsespraksis.<sup>115</sup>

Høyesterettsavgjørelsen Posten II [HR-2017-561-A] illustrerer også hvordan omstrukturingsavtaler kan påvirke domstolenes bedømmelse av utvelgelsesprosessen. Saken omhandlet omorganisering og nedbemanning i Posten Norge AS' Region Vest, hvor ti distribusjonsenheter var besluttet sammenslått til fem enheter. Omstruktureringen var foranlediget av et drøftelsesmøte mellom regionledelsen og de tillitsvalgte 9. mai 2014, som viste at sammenslåingen ville halvere behovet for distribusjonsledere og nestledere fra 20 til ti. Drøftelsesmøtet resulterte også i enighet om at utvalgskretsen skulle avgrenses til «de to sammenslåtte enhetene i hvert tilfellet» og at utvelgelsen skulle benytte utvelgelseskriteriene «frivillighet, deretter ansiennitet».<sup>116</sup>

Dette innebar at to og to distribusjonsledere skulle konkurrere innbyrdes – innad utvalgskretsen – uten konkurranse fra øvrige de distribusjonslederne ved andre sammenslåtte enheter og uten fortrinnsrett til tilsvarende lederstilling utenfor utvalgskretsen. De utkonkurrerte distribusjonslederne innen hver av de ti utvalgskretsene skulle deretter «konkurrere med nestlederne om nestlederstillingen».<sup>117</sup>

---

<sup>114</sup> Sparebank Nord-Norge [Rt-1992-776] side 781.

<sup>115</sup> Gresvig [HR-2015-2449-A] avsnitt 52-54.

<sup>116</sup> Posten II [HR-2017-561-A] avsnitt 12.

<sup>117</sup> Posten II [HR-2017-561-A] avsnitt 12.

En av de tidligere distribusjonslederne som ikke nådde opp i konkurranse med de øvrige distribusjons- og nestlederne ble oppsagt etter avslått tilbud om tilrettelagt stilling som postbud, uten lønnsnedgang i fire år og tre måneder. Vedkommende bestred utvelgelsesprosessen og anførte bl.a. at avgrensningen av utvalgskretsen var usaklig begrunnet.

Høyesterett fremhevet at utvalgskretsen var i samsvar med «Omstillingsavtalen i Posten Norge AS» som trådte i kraft allerede 1. januar 2008. Det forelå derfor enighet mellom de aktuelle fagforeningene og Posten Norge AS. Ytterligere var postmengden halvert de siste 15 årene og en ytterligere nedgang var forventet. Posten Norge AS' opprinnelig post-monopol var dessuten over, og markedssituasjonen var nå preget av flere konkurrerende selskap. Posten hadde derfor gjennomført flere omstruktureringer og redusert antall postkontorer fra 2 400 til 35 og ansatte fra 33 000 på 1990-tallet og til ca. 13 000.<sup>118</sup>

Høyesterett fremhevet derfor i avsnitt 52 at omstillingsprosessen foregikk «i nært samarbeid med de ansattes organisasjoner» og at prosessen tok utgangspunkt i en behovsjustert «felles policy». Retten fremhevet dessuten at fagforeningene og regionledelsen ble enige om utvalgskretsen i drøftelsesmøtet 9. mai 2014, og at omstillingens bærende hensyn var å foreta utvelgelsen der bemanningsreduksjonen skulle tas ut.<sup>119</sup> Høyesterett konkluderte derfor i avsnitt 77 at utvalgskretsen lå godt innenfor kravene i arbeidsmiljøloven og var saklig begrunnet i lovlige hensyn.

Eidsivating lagmannsrett behandlet også i SAS [LE-2011-31713-2] spørsmålet om hvilken betydning som skulle ilegges enighet mellom selskapsledelsen og fagforeningene om funksjonsorienterte kretser. Lagmannsretten tok utgangspunkt i at SAS' økonomiske stilling var helt prekær i perioden 2009-2010 og at fortsatt drift var avhengig av innskutt likviditet fra aksjonærene. Aksjonærene krevde derfor også at det ble gjennomført en «drastisk nedbemanning på kort tid» og SAS' mange spesialiserte funksjoner påkrevde at utvelgelsesprosessen opererte med «mindre enheter bestemt etter funksjon slik at selskapet kontinuerlig var operativt», hvilket SAS og fagforeningene var enige om.<sup>120</sup> Retten konkluderte derfor at avgrensningen var både saklig begrunnet og nødvendig for å få SAS ut av den økonomiske knipa.

---

<sup>118</sup> Posten II [HR-2017-561-A] avsnitt 50.

<sup>119</sup> Posten II [HR-2017-561-A] avsnitt 68-60.

<sup>120</sup> SAS [LE-2011-31713-2] første avsnitt i lagmannsrettens vurdering.

### 3.3.5 Tidligere praksis

Hensynet til likebehandling er for mange en rettferdighetsmarkør.<sup>121</sup> Dersom tidligere praksis viser en konsekvent utvelgelsesprosess, kan denne gi frampek om fremtidig behandling, dersom den føyer seg etter forutgående prinsipper. Likebehandling styrker derfor arbeidstakernes mulighet til å ivareta egne interesser. Av den grunn er forutberegnelighet et viktig argument for å akseptere avgrensninger hvis arbeidsgiver fører en fast praksis.

Forutsetningen for dette er likevel at den forutgående praksisen har overføringsverdi til bedriftens nåværende situasjon. Leses Gresvig- og KappAhl-sakene sammen kan det se ut til at det sprikende utfallet skyldtes hvorvidt domstolene aksepterte overføringsverdien av forutgående praksis. Gresvig Detaljhandel AS stod fremdeles i en krevende omstillingsfase da Intersport Profil ble besluttet nedlagt i 2013. Gresvig kunne derfor vise til en fast utvelgelsespraksis og en kontinuerlig og justeringsfase fra 2009 og frem til nedleggelsen i 2013. Desto viktigere aksepterte Høyesterett at selskapet fremdeles befant seg i en slik ekstraordinær stilling og at hensynet til likebehandling derfor fikk tilslag i saken. Motsatt var tilfellet for KappAhl-konsernet som riktignok befant seg i en ekstraordinær stilling etter oppkjøpet av Adelsten-kjeden i 1999 grunnet flere dobbeltetableringer, men selskapet hadde korrigert utfordringen innen nedleggelsen av KappAhl-butikken på kjøpesenteret Pyramiden. Den forutgående utvelgelsespraksisen hadde derfor begrenset overføringsverdi og KappAhl-konsernet stod heller ikke i økonomiske vanskeligheter som kunne begrunne en ekstraordinær eller avvikende løsning i 2014.

Dersom forutgående utvelgelsespraksis er relevant, bekrefter Høyesterettspraksis at dette vanligvis kan ilegges betydning. Høyesterett illustrerer likevel at likebehandlingshensynet kan ha flere sider. For det første uttalte Høyesterett i Gresvig-saken at «en innarbeidet praksis i bedriften etter omstendighetene» skal tillegges «betydelig vekt».<sup>122</sup> Likeartet behandling er derfor – isolert sett – et viktig argument for å akseptere framgangsmåten som saklig.

For det andre fremhevet Høyesterett at arbeidstakeren – i hvert fall prinsipielt sett – var skjermet for oppsigelsesrisiko i forutgående nedbemanninger ettersom også disse avgrenset utvalgskretsene ned til avdelingsnivå. Lederen av Intersport Profil hadde derfor unngått all risiko for å bli oppsagt ved å være eneste ansatte i profileringsavdelingen. Fordelen dette hadde innebåret for arbeidstakeren talte derfor også for at han nå måtte tåle å være alene i *egen* utvalgskrets.<sup>123</sup>

---

<sup>121</sup> Hensynet uttrykkes bl.a. i Grl. § 98 og viser at norsk rett anser likebehandling som et selvstendig rettsgode.

<sup>122</sup> Gresvig [HR-2015-2449-A] avsnitt 46.

<sup>123</sup> Gresvig [HR-2015-2449-A] avsnitt 46.



For det tredje uttrykte Høyesterett at avgrensningen av utvalgsretten til Intersport Profil bygget «på hensyn som normalt vil måtte lede til at avgrensningen anses saklig».<sup>124</sup> At avgrensningen påhvilet et fornuftig grunnlag bestående av ikke-utenforliggende hensyn var derfor et viktig argument i seg selv, for at også avgrensningen til Intersport Profil, var saklig begrunnet.

Tidligere utvelgelsespraksis kan imidlertid ikke ukritisk renvaske enhver nedbemanningsprosess, uten at rettmessigheten av denne vurderes. Slik fremhevet i Gresvig-saken er det ikke nødvendigvis tilfellet at forutgående praksis faller innenfor rettens vurderingsmyndighet. Retten fremhevet at det avgjørende i slike tilfeller, er om oppsigelsene som den aktuelle praksis resulterte i, tilfredsstillende saklighetskravet i § 15-7.<sup>125</sup> Dette viser at forutgående utvelgelsespraksis ikke nødvendigvis er relevant i etterfølgende utvelgelsesprosesser. Ovenstående antyder at det stilles krav til kvalifisert sammenlignbare tilfeller, og tas forbehold om at den forutgående praksisen bygget på saklige og ikke-utenforliggende hensyn.

Praksis fra Høyesterett og Arbeidsretten fremhever også at fast utvelgelsespraksis normalt bidrar til å sikre arbeidstakerne nødvendig forutberegnelighet til å ivareta egne interesser. Dette er et isolert gode for arbeidstaker, samtidig som virksomheten lettere kan oppnå en kostnadseffektiv utvelgelsesprosess. Dette gjelder særlig store virksomheter – eksempelvis KappAhl – hvor selskapsledelsen måtte påregne en «kontinuerlig markeditilpasning som jevnlig [ville] medføre tiltak av større eller mindre betydning for avdelingene som sådan, eller for de ansatte».<sup>126</sup> I slike situasjoner fremstår oppsigelsene som ledd i en stadig pågående tilpasningsprosess og likebehandlingshensynet får derfor stor betydning.<sup>127</sup>

### **3.3.6 Kompetanse og nøkkelpersoner for kontinuerlig og videre drift**

En naturlig målsetning for arbeidsgiver i nedbemannings- og omstillingsprosesser kan være å unngå at verdifull kompetanse og erfaring forsvinner fra selskapet. Arbeidsgiver kan derfor ha egne ønsker om hvor oppsigelser skal lande, for på denne måten å unngå at nøkkelpersoner og andre faglig dyktige og pliktoppfyllende ansatte blir oppsagt. Årsaken til at arbeidsgiver anser disse arbeidstakerne attraktive kan være mange; være seg sosiale forhold, faglig eller formell kompetanse eller andre omstendigheter. Disse arbeidstakerne har likevel til felles at arbeidsgiver finner det gunstig for virksomheten å beholde så mange som mulig av dem.

I Hillesland-saken måtte flere ansatte akseptere oppsigelse, til tross for lavere ansiennitet hos andre i virksomheten. Bedriften fremholdt løsningen som eneste alternativ dersom den videre driften skulle ha

---

<sup>124</sup> Gresvig [HR-2015-2449-A] avsnitt 52.

<sup>125</sup> Gresvig [HR-2015-2449-A] avsnitt 45.

<sup>126</sup> KappAhl [LH-2015-189365].

<sup>127</sup> I Telenor [HR-2019-1986-A] avsnitt 67 fremhever Høyesterett at en «fast og langvarig praksis i selskapet [...] bidrar til likebehandling og forutberegnelighet». Se også Nokas [ARD-2016-151] avsnitt 78, senere bekreftet i Telenor [HR-2019-1986-A] avsnitt 51.

en reell overlevelsesmulighet. Høyesterett aksepterte begrunnelsen og fant forholdene sannsynliggjort. Det var derfor ikke avgjørende at oppsigelsene rammet hardt.<sup>128</sup> Også SAS-dommen viser hvordan de mer avgrensede utvalgskretser kan passere, når begrunnelsen er sikring av fremtidig drift.<sup>129</sup> Sakene har det riktignok til felles at selskapene stod i økonomisk prekære situasjoner, hvor andre løsninger ville undergrave stillingstryggheten til de gjenværende ansatte, jf. kapittel 3.3.3 og 3.3.4.

Sistnevnte illustrerer hvordan hensynet til å beholde nøkkelpersoner mv. står i sterk tilknytning til selskapets bedriftsøkonomiske situasjon. Er selskapet økonomisk robust, vil det ikke nødvendigvis være kritisk at omstillingsprosessen bringer med seg et midlertidig og forbigående driftstap eller en tilsvarende økning i lønnskostnader. Forholdene vil derfor heller ikke være uforholdsmessig tunge. Selskapets *tålegrense* for økonomiske forpliktelser og driftstap i utvelgelsesprosessen, kan derfor antagelig nokså presist angi i hvilken grad arbeidsgiver berettiget kan vektlegge hensynet til å holde verdifull kompetanse i bedriften. Dette gjelder særlig dersom stillingssikkerheten til de gjenværende ansatte i bedriften forringes eller opphører ved en eventuelt større utvalgskrets.<sup>130</sup>

Begrepet *nøkkelpersoner* skal riktignok ikke tolkes slik at det utelukkende gir arbeidsgiver rett til å beholde ansatte som er helt nødvendige for videre og kontinuerlig drift. Bedriften har derfor rett til å hensynta «forskjeller i kvalifikasjoner, erfaring og anvendelighet generelt eller på spesielle felter, når dette er tilstrekkelig begrunnet i bedriftens behov».<sup>131</sup>

Oppsummert ser det derfor ikke ut til at arbeidsgiver frarøves friheten til å sikre en tilfredsstillende minstebesetning som muliggjør videre og kontinuerlig drift av selskapet. Dette innebærer likevel ingen ubetinget rett for arbeidsgiver til å kreve besetning av alle tenkelige stillinger i selskapet, men må tolkes slik at sentrale og nødvendige arbeidstakere i virksomheten *kan* stå i en særlig stilling. Hensynet til å beholde nødvendig kompetanse i virksomheten er derfor ingen vetorett til å nekte all opplæringsbetinget omplassering, men må sees i relasjon til bl.a. selskapets økonomiske forhold, den gjenværende kompetansen i selskapet og forholdene for øvrig.<sup>132</sup>

### 3.3.7 Stabilitet og moral i virksomheten

Stabilitet og moral er relevant både overfor virksomhetens gjenværende ansatte og hvorvidt disse er villig og i stand til å oppnå eller videreføre konkurransedyktig drift. Anvender arbeidsgiver en vid utvalgskrets, øker sannsynligheten for at oppsigelsen lander utenfor avdelingen hvor overtalligheten opprinnelig ble påvist. Arbeidstakeren som deretter skal fylle arbeidsunderskuddet oppsigelsen etterlot

---

<sup>128</sup> Hillesland [Rt-1986-879] side 886.

<sup>129</sup> SAS [LE-2011-31713-2] første avsnitt i lagmannsrettens vurdering.

<sup>130</sup> Nokas [ARD-2016-151] avsnitt 76-77.

<sup>131</sup> Hillesland [Rt-1986-879] side 887-888.

<sup>132</sup> Dette må også sees i relasjon til tilbudspikten om «annet passende arbeid» i aml. § 15-7 (1) første setning.

i den aktuelle avdelingen, kan møte sosiale utfordringer. Ettersom vedkommende erstatter en tidligere ansatt i avdelingen, er veien kort til å vurdere situasjonen dithen at avdelingens nye ansatte beholdt sin stilling *på bekostning av* den oppsagte. Kollegiale sosialhensyn vil derfor normalt indikere løsninger hvor oppsigelsen blir hvor den lander.

Stabilitetshensynet innebærer også en presumsjon om at desto færre arbeidstakere som medregnes i utvalgsprosessen, desto mindre uro oppstår i nedbemanningsprosessen – både kollegialt og individuelt. Arbeidstakerne opplever gjerne individuell oppsigelsesfrykt og usikkerhet. Frykt for å bli oppsagt er naturligvis ingen hyggelig opplevelse og arbeidstaker ønsker naturligvis å bli skjermet for dette. Samtidig kan kollegiale oppfatninger, om hvor oppsigelsen burde lande, ha negativ innflytelse på arbeidsmiljøet. Dette gjelder både frem til avsagt oppsigelse og i tiden etter. Hensynet kommer særlig på spissen når oppsigelsen lander i dissonans med kollegiale oppfatninger. Den eller de gjenværende ansatte dette gjelder, kan da oppleve seg uønsket og utfryst, hvilket åpenbart er uheldig.

Ytterligere er nedbemanningsprosesser med begrensede utvalgskretser presumtivist mindre tidkrevende. En rask og effektiv omstilling avgrenser tidsperioden arbeidstakerne kjenner på oppsigelsesfrykt, og avviksperioden kortes ned. Avgrensede utvalgskretser er derfor egnet til å korte ned avviksperioden slik at oppsigelsesfryktens varighet kortes ned og at færre arbeidstakere utsettes for ubehag. Arbeidsgiver vil også normalt ha interesse av å gjenoppta konkurransedyktig drift raskest mulig.

## **4 Hovedavtalen LO-NHO og aml. § 15-7**

### **4.1 Innledning**

I kapittel 3 undersøkte vi arbeidsgivers adgang til å avgrense utvalgskretsen etter § 15-7 uavhengig av om virksomheten er tariffbundet eller ikke. Er ikke virksomheten tariffbundet, er dette også endelig svar på masteroppgavens problemstilling. Virksomheter bundet av tariffavtale kan imidlertid ha påtatt seg forpliktelser utover arbeidsmiljølovens system. Dette kan for eksempel være tariffestede klausuler om kvalifisert oppsigelsesgrunnlag, forhåndsfastsatte utvelgelseskretser eller utvelgelseskriterier. Slike klausuler vil normalt redusere styringsretten og kan derfor potensielt påvirke arbeidsgivers adgang til å avgrense utvalgskretsen.

Tariffavtaler er i utgangspunktet begrenset til å styrke arbeidstakers rettigheter, og kan ikke svekke arbeidstakers rettighetsposisjon etter arbeidsmiljøloven, jf. aml. § 1-9. Tariffavtaler kan derfor bare supplere arbeidsmiljøloven til gunst for arbeidstaker, og arbeidsgiver plikter å respektere lovfestede minsterettigheter, med mindre annet er «særskilt fastsatt». Høyesterett uttalte i Lindeberg sykehjem [Rt-1998-1357] at «en tariffavtale på samme måte som en individuell arbeidsavtale [står] tilbake for lovens preseptoriske bestemmelser». Spørsmålet i kapittel 4 er derfor om og hvordan Hovedavtalen LO-NHO kan påvirke arbeidsgivers adgang til å avgrense utvalgskretsen ved driftsinnskrenkning.

### **4.2 Utvalgskrets i virksomhet bundet av Hovedavtalen LO-NHO**

#### **4.2.1 Utgangspunkter**

Arbeidsmiljølovens ufravikelighet gjelder «loven» og derfor også saklighetskravet i § 15-7, jf. § 1-9. Ovenstående er derfor også utgangspunktet for tariffbundne virksomheter, inntil dette lovlig fravikes i tariffavtale. Arbeidstaker kan derfor bare lovlig tilskrives bedre rettigheter enn etter arbeidsmiljøloven, gjennom tariffavtale, også i relasjon til utvelgelsesprosessen i § 15-7. Utgangspunktet for tariffbundne virksomheter er derfor også at utvalgskretsen rommer hele den juridiske enheten som er arbeidsgiver i arbeidsforholdet, og alle dens ansatte. Avvik krever saklig grunnlag.<sup>133</sup>

Dette innebærer at utvelgelseskretser som innfrir saklighetskravet i § 15-7, likevel kan være usaklige dersom virksomheten er bundet av Hovedavtalen LO-NHO og utvalgskretsen strider mot tariffestede rettigheter eller plikter. Tariffbundne virksomheter må derfor respektere både arbeidsmiljøloven og de eventuelt gjeldende tariffavtaler ved driftsinnskrenkning.

---

<sup>133</sup> Telenor [HR-2019-1986-A] avsnitt 43 under henvisning til Gresvig [HR-2015-2449-A] avsnitt 43.

#### 4.2.2 Hovedavtalen § 8-2 om ansiennitet ved oppsigelse pga. innskrenkning

Hovedavtalen inneholder en rekke bestemmelser som regulerer ulike sider av arbeidsforholdet og de rettigheter og plikter som tilkommer avtalepartene. For denne oppgaven er § 8-2 relevant, og lyder:

##### *§ 8-2 Ansiennitet ved oppsigelse pga. innskrenkning*

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

Bestemmelsen angir ansiennitet som utgangspunktet ved oppsigelse grunnet innskrenkninger, og arbeidsgiver kan bare fravike dette dersom han har «saklig grunn».<sup>134</sup> Ansiennitetsprinsippet vil derfor bestemme hvor oppsigelsen lander, med mindre arbeidsgiver har «saklig grunn» til å gjøre unntak. Vilkåret «saklig grunn» adresserer ikke-utenforliggende hensyn som arbeidsgiver begrunner avviket med. Ansiennitetsprinsippet i § 8-2 innebærer derfor ingen ubetinget plikt, men viser at arbeidsgiver har påtatt seg en særskilt forpliktelse overfor prinsippet, med mindre han har god grunn til noe annet.

Ansiennitet viser til varigheten av arbeidsforholdet og forteller hvor lenge arbeidstaker har vært ansatt i virksomheten. Ansiennitet er derfor et utvelgelseskriterium og angår ikke utvelgelseskretsen direkte. Ansiennitetsprinsippet i HA § 8-2 har likevel – i likhet med utvalgskretsen – nokså stor innflytelse på utfallet i utvelgelsesprosessen, og kan derfor påvirke hvor oppsigelsen lander. Utvelgelseskretsen kan derfor også potensielt undergrave ansiennitetsprinsippet.

Benyttes en utvalgskrets som inkluderer de ansatte med høy intensitet og samtidig ekskluderer ansatte med lav ansiennitet, kan § 8-2 i ytterste konsekvens miste sin betydning. Rettspraksis viser derfor at ansiennitetsprinsippet kan ilegges betydning for utvalgskretsen, når denne blir så snever at ansiennitet «helt mistet sin betydning» eller ble «vesentlig svekket».<sup>135</sup>

Arbeidsrettens oppfatning er at ansiennitetsprinsippet «generelt oppfattes ... objektivt og rettferdig ... [og at det] ... ikke uten videre er adgang til å sette ansiennitetsprinsippet helt til side bare fordi ... et annet utvelgelsesprinsipp fremstår som mer hensiktsmessig eller rettferdig».<sup>136</sup> Ansiennitetsprinsippet og dets forutsigbare karakter har derfor en betydelig rolle i nedbemanningspraksis. Dette viser også at utvelgelseskriteriet er tuftet på meget tilsvarende hensyn som illustrert bl.a. i kapittel 3.3.4. Hensynet til arbeidstakers forutberegnelighet tilgodesees både når virksomheten slutter seg til en tariffavtale og når selskapsledelsen og arbeidstakers representant fører en løsningsorientert dialog om virksomhetens framtidsutsikter. Uavhengig av om arbeidsgiver slutter seg til tariffavtaler eller inngår mer begrensede omstillingsavtaler, er fellesnevneren at arbeidstakers forutberegnelighet styrkes.

<sup>134</sup> Telenor [HR-2019-1986-A] avsnitt 45.

<sup>135</sup> Telenor [HR-2019-1986-A] avsnitt 62, Nokas [ARD-2016-151] avsnitt 86 og NRK [AR-2018-18] avsnitt 62.

<sup>136</sup> Schøyen Bilcentraler AS [ARD-2006-286] avsnitt 74.

### 4.2.3 Vilkåret «saklig grunn» i § 8-2

Avvik fra ansiennitetsprinsippet forutsetter at det foreligger «saklig grunn». Vurderingen må derfor anlegges konkret og individuelt for hvert tilfelle. Bestemmelsen angir ikke eksplisitt hvilke forhold som kan motivere lovlig avvik, men krever et *saklig* grunnlag. Lovlige avvik må derfor begrunnes i ikke-utenforliggende hensyn og annen lovgivning, slik som eksempelvis aml. § 13-1 og likestillings- og diskrimineringsloven § 6, kan derfor gi veiledning.

Vilkåret «saklig grunn» bærer en meget lik språkdrakt som vilkåret «saklig begrunnet» i aml. § 15-7. Vilklårene må likevel tolkes autonomt, hvorunder også § 8-2 underlegges de særskilte metodiske grep som gjelder ved tariffavtaletolkning, jf. *lex specialis* og kapittel 1.5.3. Vilklårene kan må derfor tolkes som selvstendige rettsnormer.

## 4.3 Reduserer HA § 8-2 arbeidsgivers adgang til å avgrense utvalgskretsen?

### 4.3.1 Utgangspunkter

Frem til Nokas [ARD-2016-151] var det uklart hvorvidt ansiennitetsvurderingen knyttet seg til hele virksomheten, eller om det også her var adgang til å foreta geografisk eller avdelingsvis avgrensning. Verken Høyesterett eller Arbeidsretten hadde tatt stilling til spørsmålet, men tilgrensende spørsmål var allerede forelagt retten. Eksempelvis illustrerte Linjebygg AS [HR-2018-880-A] at arbeidsgivers plikt til å tilby annet passende arbeid – i utgangspunktet – ikke fulgte avgrensinger av utvalgskretsen, og at arbeidsgiver derfor ikke kunne redusere forpliktelsen på denne måten. Spørsmålet var derfor om også ansiennitetsprinsippet stod uavhengig av utvalgskretsen.

Nokas-saken gjaldt et kontraktsfestet sikkerhetsoppdrag, utført av Nokas AS, for Sola Heliport på en av deres helikopterterminaler. Kontrakten sysselsatte 19 arbeidstakere, hvor samtlige ble oppsagt etter kontraktsreduksjon fra oppdragsgiver. Av disse var 16 endringsoppsigelser for omplassering, mens de resterende tre vekterne ble oppsagt ved kontraktens utløp under henvisning til virksomhetens forhold. Disse arbeidstakerne ble ikke vurdert opp mot virksomhetens øvrige ansatte og oppsigelsens saklighet ble derfor bestridt. Spørsmålet var derfor om arbeidsgiver saklig kunne avgrense utvelgeskretsen til kontrakten med Sola Heliport.

Arbeidsretten fremholdt at utgangspunktet – også for tariffbundne virksomheter – er at utvalgskretsen rommer hele virksomheten og alle dens ansatte. Nokas AS hadde dessuten samtykket til en særskilte forpliktelse overfor ansiennitetsprinsippet ved å slutte seg til Hovedavtalen LO-NHO. HA § 8-2 hadde samme ordlyd da som nå, og spørsmålet var derfor om Nokas AS hadde «saklig grunn» til å benytte en utvalgskrets avgrenset til det kontraktsfestede sikkerhetsoppdraget for Sola Heliport.

Nokas-saken er avsagt ved dissens (5-2) og flertallet konkluderte at avgrensningen av utvalgskretsen manglet «saklig grunn». Arbeidsretten fremholdt at avgrensningen mot det *uforholdsmessig tyngende* i Gresvig [HR-2015-2449-A] også gjaldt tariffbundne virksomheter. Flertallet fremholdt så at «normen for å fravike bedriften eller virksomheten som utvalgskrets [ikke] er annerledes etter HA § 8-2 første ledd enn etter de ulovfestede reglene».<sup>137</sup> Avvik fra utgangspunktet om at utvalgskretsen rommer hele virksomheten, beror derfor på en konkret helhetsvurdering også for tariffbundne virksomheter.<sup>138</sup>

Høyesterett uttrykte likevel i Posten II [HR-2017-561-A] at det er en «saklig begrunnet utvalgskrets som avgrenser hvem som ved overtallighet skal konkurrere om stillingene» og at utvalgskriteriene er uten betydning i bedømmelsen av utvalgskretsens saklighet. Utvalgskriterier hadde følgelig ingen plass i vurderingen uavhengig om dette gjaldt «ansiennitet, kvalifikasjoner alder eller sosiale forhold», og ansiennitetsprinsippet stod derfor ikke i noen «særstilling».<sup>139</sup> Arbeidsretten uttrykte likevel i NRK [AR-2018-18] at avgrensning av utvelgelseskretsen «kan ha avgjørende betydning for ansiennitet som utvelgelseskriterium» og derfor også for det tariffestede oppsigelsesvernet.<sup>140</sup> Hvilke krav HA § 8-2 stiller til utvalgskrets kunne derfor ikke besvares generelt, men måtte bero på en konkret vurdering av om det forelå «tilstrekkelig saklig grunn til å gjøre unntak fra prinsippet om bedriftsansiennitet».<sup>141</sup>

Høyesterett uttalte deretter i Telenor [HR-2019-1986-A] at en utvalgskrets kan være usaklig begrunnet dersom ansiennitetsprinsippet «helt mistet sin betydning» eller blir «vesentlig svekket».<sup>142</sup> Uttalelsen utelukker altså ikke at ansiennitetsprinsippet alene kan ha nok slagkraft til å tilsidesette utvalgskretser, og antyder derfor en form for *tålegrense*. Spørsmålet videre er hvordan ansiennitetsprinsippet i § 8-2 forholder seg til de ulovfestede avgrensningsreglene tilknyttet aml. § 15-7.

### 4.3.2 Har ansiennitetsprinsippet relativ eller statisk innflytelse?

Spørsmålet om HA § 8-2 har relativ eller statisk innflytelse på de ulovfestede avgrensningsreglene tilknyttet § 15-7 er ikke regulert i Hovedavtalen eller arbeidsmiljøloven. Vilåret «saklig grunn» er likevel tuftet på en helhetlig vurdering, hvilket indikerer at sakens anliggende vil påvirke hvor sterke eller svake hensyn som kvalifiserer til lovlig avvik fra HA § 8-2. Arbeidsretten uttalte dessuten i Nokas-saken at vilkårene for lovlig avvik i § 8-2 «skjerpes når de arbeidstakerne saken gjelder har lang ansiennitet» og «forskjellene i ansiennitet er store».<sup>143</sup> Ettersom Nokas-saken verken aktualiserte

---

<sup>137</sup> Nokas [ARD-2016-151] avsnitt 76-77.

<sup>138</sup> Nokas [ARD-2016-151] avsnitt 77-78.

<sup>139</sup> Posten II [HR-2017-561-A] avsnitt 66.

<sup>140</sup> NRK [AR-2018-18] avsnitt 49.

<sup>141</sup> NRK [AR-2018-18] avsnitt 49.

<sup>142</sup> Telenor [HR-2019-1986-A] avsnitt 62 under henvisning henholdsvis til Nokas [ARD-2016-151] avsnitt 86 og NRK [AR-2018-18] avsnitt 62.

<sup>143</sup> Nokas [ARD-2016-151] avsnitt 81.

høy ansiennitet eller store forskjeller er dette riktignok et *obiter dictum* og må vektlegges varsomt. Uttalelsen indikerer likevel at ansiennitetsprinsippet er relativt.

Samtidig antydet Arbeidsretten i NRK-saken en forutsetning om at særskilt avgrensede utvalgskretser som fører til at «ansiennitet helt mistet sin betydning» ikke kan være saklig begrunnet.<sup>144</sup> Det kan derfor også tenkes at § 8-2 oppstiller absolutte skranker hvortil brudd resulterer i ugyldighet. En slik rettsregel innebærer et betydelig innhugg i arbeidsgivers styringsrett, men dette er likevel en særskilt forpliktelse arbeidsgiver har påtatt frivillig.

Arbeidsretten uttalte også i NRK [AR-2018-18] at avgrensning av utvalgskretser «kan ha avgjørende betydning for ansiennitet som utvelgelseskriterium, og dermed for det tariffestede stillingsvernet».<sup>145</sup> Hvilke krav Hovedavtalen stiller til utforming av kretsen kan derfor ikke avgjøres generelt, men beror på en konkret helhetsvurdering av om arbeidsgiver «har tilstrekkelig saklig grunn til å gjøre unntak fra prinsippet om bedriftsansiennitet».<sup>146</sup> Vurderingen må deretter ta i betraktning sakens omstendigheter slik fremhevet i kapittel 3.3, uten at dette uttømmende speiler alle relevante hensyn. Hvor mange og hvem som inngår i utvalgskretsen kan også ilegges betydning, hvilket er tema i 4.3.3.

Ovenstående viser at ansiennitetsprinsippet styrkes i saker som aktualiserer høy ansiennitet eller store ansiennitetsdifferanser og antyder at kvalifiserte brudd på ansiennitetsprinsippet alene kan resultere i at en ellers saklig utvalgskrets er ugyldig.<sup>147</sup> Dette betyr likevel ikke at ansiennitetsprinsippet vil være utstyrt med en så viktig slagkraft i alle saker, ettersom dette – etter ovenstående – er relativt.

### **4.3.3 Ansiennitetsprinsippet og saklig sammensetning av utvalgskretser**

Spørsmålet om ansiennitetsprinsippet kan påvirke sammensetningen av utvalgskretser retter seg mot de ulike stillingskategorier, arbeidstakere og kompetansekombinasjoner som er representert i kretsen. Dersom sammensetningen resulterer i en negativ effekt på ansiennitetsprinsippet i § 8-2, kan dette få betydning i vurderingen. Arbeidsretten fremholdt i NRK [AR-2018-18] avsnitt 49 at «hvilke eller hvor mange arbeidstakere som inngår i utvelgelseskretsen» kan ha betydning når utvalgskretsen fastsettes, men likevel uten å kommentere dette nærmere.

Høyesterett behandlet uttalelsen i Telenor [HR-2019-1986-A] og tolket denne som at ansiennitet kan stille krav til antall arbeidstakere i utvalgskretsen, hvilke stillingskategorier disse tilhører og eventuelle kompetansekombinasjoner i utvalgskretsen forøvrig.

---

<sup>144</sup> Nokas [ARD-2016-151] avsnitt 86.

<sup>145</sup> NRK [AR-2018-18] avsnitt 49.

<sup>146</sup> NRK [AR-2018-18] avsnitt 49.

<sup>147</sup> Telenor [HR-2019-1986-A] avsnitt 62.



De ulovfestede reglene om avgrensning av utvalgskretser må derfor, i møte med ansiennitetsprinsippet i HA § 8-2 også ta hensyn til «hvilke eller hvor mange arbeidstakere som inngår i utvelgelseskretsen, ... når det er nødvendig for å sikre at ansiennitet blir et utvelgelseskriterium».<sup>148</sup> Saklighetsvurderingen må derfor bedømme hvorvidt utvalgskretsens antall (kvantitativt) og dens sammensetning (kvalitativt) innfrir saklighetskravet i § 8-2. Dette innebærer for det første at utvalgskretser som rommer få ansatte kan være usaklige, dersom dette forholdet kvalifisert tilsidesetter ansiennitetsprinsippet i § 8-2. For det andre forstås formuleringen «hvilke arbeidstakere» å stille krav til utvalgskretsens sammensetning og de representerte stillingskategorier som inngår i denne, i den utstrekning ansiennitetsprinsippet krever. Utvalgskretsen kan derfor være usaklig dersom den rommer få arbeidstakere, og samtidig også dersom de medregnede arbeidstakerne representerer en sammensetning som krenker § 8-2.

Hvilke stillingskategorier som inngår i utvalgskretsen må derfor ilegges betydning, og herunder om det rent faktisk er andre arbeidstakere vedkommende kan sammenlignes med. Gresvig-saken uttrykte også en slik tolkning da Høyesterett fremhevet at arbeidstakeren var eneste i sin stillingskategori og ikke minst at Intersport Profil var eneste profileringsavdeling som derfor stod i kontrast til de øvrige utsalgsstedene i kjedene G-Sport, G-MAX og Intersport. Uttalelsen gjaldt imidlertid § 15-7, og ikke ansiennitetsprinsippet i HA § 8-2. Uttalelsen indikerer derfor at utvalgskretsens sammensetning har betydning overfor utvelgelsesprosessen også i relasjon til saklighetskravet i arbeidsmiljøloven § 15-7.

Det sentrale spørsmålet i vurderingen blir derfor hvorvidt utvelgelseskretsen er sammensatt på en slik måte at ansiennitetsprinsippet i § 8-2 er kvalifisert tilsidesatt, og om utvelgelseskretsen i den aktuelle saken derfor også er ugyldig.

#### **4.4 Helhetsvurderingen**

Helhetsvurderingen i Telenor-saken har vesentlige likhetstrekk med vurderingen i Gresvig-saken. Høyesterett fremhevet også her virksomhetens organisering i «separate divisjoner» og at disse var drevet som klart adskilte virksomheter med egen «ledelse ... budsjetter og ... virksomhetsplaner».<sup>149</sup> Hensynet til stabilitet og å unngå uro og usikkerhet for de ansatte var derfor av stor betydning, i tillegg til at avgrensningen hadde fast og langvarig praksis i selskapet. Helhetsvurderingen anfører derfor også i tariffestede forhold en konkret tilnærming hvor arbeidsgiver kan vektlegge relevante forhold. Hvorvidt dette er praktiske avgrensningsproblemer som i KappAhl-saken, hvor det var uklart hvordan en utvalgskrets mindre enn selskapet, men likevel større enn den nedlagte butikken skulle defineres, eller andre forhold styres derfor av hvilke forhold som anses saklige og relevant i helhetsvurderingen.

---

<sup>148</sup> Telenor [HR-2019-1986-A] avsnitt 61.

<sup>149</sup> Telenor [HR-2019-1986-A] avsnitt 65.

Ansiennitetsprinsippet er – som nevnt – forutsigbart og derfor godt egnet som et objektive kriterium ved utvelgelse i nedbemanning. Den objektive karakteren byr imidlertid på den svakhet at prinsippet i liten grad tar høyde for arbeidsgivers ønsker. Dersom virksomheten sitter igjen utelukkende med eldre ansatte etter endt nedbemanning, kan dette raskt resultere i ulike ansettelsesgenerasjoner i bedriften. Dette kan resultere i at arbeidsstokken preges av generasjonsskifter når store deler av arbeidsstokken går av med pensjon. Arbeidsgiver risikerer derfor at det vesentligste av kompetanse og arbeidsmiljø ryker ut døren samtidig. Slike forhold kan derfor naturligvis også vektlegges i saklighetsvurderingen både i relasjon til § 15-7, men også HA § 8-2. Dersom arbeidsgiver har gode grunner å vise til, vil jo også unntaksvilkåret «saklig grunn» tillate justeringer som fraviker utgangspunktet i § 8-2.

Det samme vil også gjelde dersom arbeidsgiver har et reelt og konstaterbart behov for å beholde visse nøkkelpersoner, eller et gitt antall arbeidstakere med spesielle kvalifikasjoner eller ferdigheter. Dette er også forhold hvor arbeidsgiver trolig kan ha berettigede ønsker om å avgrense utvalgskretsen, men all den tid virksomheten har sluttet seg til Hovedavtalen, må utvelgelsesprosessen – og alle ledd i denne – overholde de rettslige vilkårene i aml. § 15-7 og HA § 8-2.

#### 4.5 Oppsummering

Oppsummert vil derfor også tariffbundne virksomheter ta utgangspunkt i hele virksomheten og alle dens ansatte ved fastsettelsen av utvalgskretsen. Dette vil normalt romme det rettssubjektet som er arbeidsgiver i arbeidsforholdet, og unntak fra dette må saklig begrunnes, jf. § 15-7. Ytterligere har tariffbundne virksomheter påtatt en særskilt forpliktelse overfor ansiennitetsprinsippet etter § 8-2 i Hovedavtalen som kan redusere arbeidsgivers frihet til å avgrense utvalgskretsen. HA § 8-2 utpeker ansiennitetsprinsippet som et utgangspunkt i utvelgelsesprosessen, og unntak krever «saklig grunn». Dersom ansiennitetsprinsippet vesentlig svekkes eller helt mister betydning, kan dette resultere i at utvalgskretsen er usaklig.<sup>150</sup>

Unntak krever altså «saklig grunn», hvilket er tilnærmet identisk vilkåret i aml. § 15-7. Vilråene er likevel autonome og må tolkes selvstendig. Samtidig er begge vurderingene tuftet på en konkret og skjønsmessig tilnærming hvor alle relevante forhold kan vektlegges, slik bl.a. gjort i Gresvig-saken.

Det avgjørende er derfor hva som etter en konkret helhetsvurdering er *uforholdsmessig tyngende* for arbeidsgiver, og hvor langt arbeidsgiver kan redusere ansiennitetsprinsippet uten at dette helt mister sin betydning eller vesentlig svekkes. Dette innebærer en forholdsmessighetsvurdering som skal veie sakens hensyn og interesser mot hverandre. For tariffbundne virksomheter vil det derfor være særlig relevant hvor høy ansiennitet arbeidstakerne har, og hvor stor ansiennitetsdifferanse det er mellom de

---

<sup>150</sup> Telenor [HR-2019-1986-A] avsnitt 62.

Ansiennitetsprinsippets relative karakter – slik antydnet i Nokas-saken – indikerer at dersom en sak har arbeidstakere med høy ansiennitet eller at forskjellene er store, vil dette medføre at § 8-2 veier tyngre. Det helt sentrale er derfor at virksomheter bundet av Hovedavtalen LO-NHO, frivillig har påtatt seg en særskilt forpliktelse til å respektere og la seg veilede av ansiennitetsprinsippet.

Utgangspunktene er derfor de samme, hvor arbeidsgiver plikter å foreta en konkret helhetsvurdering av sakens forhold. Tariffbundne virksomheter må imidlertid innfri både saklighetskravet i § 15-7, og eventuelle tariffestede begrensninger. Er virksomheten bundet av Hovedavtalen, vil § 8-2 utgjøre en slik begrensning og arbeidsgiver plikter å overholde tariffestede forpliktelser. Den reelle forskjellen er derfor at virksomheter bundet av Hovedavtalen har akseptert at ansiennitetsprinsippet skal stå i en særskilt stilling, hvor kvalifiserte krenkelser av prinsippet kan resultere i en ugyldig utvelgelseskrete. Virksomheter ubundet av Hovedavtalen har ikke påtatt noen slik forpliktelse, og ansiennitet vil derfor forbli et utvelgelseskriterium på lik linje med andre saklige utvalgs-kriterier som kvalifikasjoner, alder, videre forsvarlig drift og bedriftens behov.<sup>151</sup>

---

<sup>151</sup> ILO-rekommandasjon nr. 119 (1963) art. 15 (2) smh. Ot.prp.nr. 41 (1975-1976) side 15.

## 5 Litteraturliste

### Lov og forskrift

- » Lov 17. mai 1814 Kongeriket Norges Grunnlov (Grunnloven – Grl.)
- » Lov 19. juni 1936 nr. 8 om arbeidsvern (opphevet)
- » Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidsvern og arbeidsmiljø (opphevet)
- » Lov 11. juni 1993 nr. 101 om luftfart
- » Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.m.
- » Lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister
- » Lov 21. juni 2013 nr. 102 om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip
- » Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering
- » Lov 16. juni 2017 nr. 67 om statens ansatte mv.
- » FOR-2020-10-30-2213 Midlertidig forskrift om endring i forskrift om lønnsplikt under permittering og forskrift om dagpenger under arbeidsløshet.

### Tariffavtaler

- » NHO-LO (2018-2021) Hovedavtalen

### Forarbeider

- » Ot.prp.nr. 31 (1935) Om å utferdige en lov om tilsyn med arbeid.
- » Ot.prp.nr. 3 (1975-1976) Om lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.
- » Ot.prp.nr. 41 (1975-1976) Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidsvern og arbeidsmiljø.
- » Ot.prp.nr. 50 (1993-1994) Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.
- » Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).
- » NOU 2004:5 Arbeidslivslovutvalget – *Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst.*

## Høyesterettspraksis

- » Rt-1981-899 Snekker
- » Rt-1986-879 Hillesland
- » Rt-1989-231 Baker International Norge AS
- » Rt-1990-1126 Wärtsilä
- » Rt-1992-776 Sparebank Nord-Norge
- » Rt-1995-227 Nordkapp
- » Rt-1998-1357 Lindeberg sykehjem
- » Rt-2000-1602 Brannbåten Nøkk
- » Rt-2001-71 Rasmussen Offshore
- » Rt-2008-749 Posten I
- » Rt-2009-685 Webredaktør
- » Rt-2009-780 GHB
- » HR-2011-910-A Trafikkflyger
- » HR-2011-1178-A Osloskolen
- » HR-2011-2327-A Danish Air Transport AS
- » HR-2012-262-A Notodden Fotballklubb
- » HR-2012-2127-A DHL Supply Chain
- » HR-2013-2663-A Statoil
- » HR-2015-2449-A Gresvig
- » HR-2016-2286-A Rygge Kommune
- » HR-2016-2346-A Forsker ved UiO
- » HR-2017-561-A Posten II
- » HR-2018-880-A Linjebygg AS
- » HR-2019-424-A Skanska
- » HR-2019-1986-A Telenor

### **Arbeidsrettspraksis**

- » ARD-1981-49 Snekkertilbygg
- » ARD-1982-333 Norsk Sjømannsforbund
- » ARD-2006-286 Schøyens Bilcentraler AS
- » ARD-2009-48 Securitas
- » ARD-2015-4 Brødrene Langset
- » ARD-2016-151 Nokas
- » AR-2018-18 NRK

### **Underrettspraksis**

- » LA-1999-806 Ringnes
- » RG-1993-1007 Tellefsdal
- » LG-2007-124516 Barnehageansatt
- » LB-2010-32150 Exact-OBOS
- » LH-2011-22044 Grieg Seafood Finnmark AS
- » LE-2011-31713-2 SAS
- » LE-2012-115628 X Ventilasjon AS
- » LH-2015-189365 Kappahl
- » LG-2018-7314 Bravida

### **Internasjonale kilder**

- » ILO-rekommandasjon nr. 119 (1963) Om opphør av arbeidsforhold.

## Litteratur:

- Andersen (1956)** Kristen Andersen, Johan Grundt Tanum forlag, *Arbeidsretten og organisasjonene*, 2. utgave (Oslo 1956).
- Andersen (1967)** Kristen Andersen, Johan Grundt Tanum forlag, *Fra arbeidslivets rett* (Oslo 1967).
- Boe (2013)** Erik Magnus Boe, Universitetsforlaget, *Innføring i juss*, 3. utgave (Oslo 2013).
- Eckhoff m.fl. (2001)** Torstein Eckhoff og Jan E. Helgesen, Universitetsforlaget, *Rettskildelære* (Oslo 2001).
- Evju (2010)** Stein Evju, Universitetsforlaget, *Arbeidsrett: utvalgte artikler 2001-2010* (Oslo 2010).
- Fanebust (2015)** Arne Fanebust, Universitetsforlaget, *Innføring i arbeidsrett: Den individuelle del*, 4. utgave (Oslo 2015).
- Fleischer (1998)** Carl August Fleischer, Ad Notam Gyldendal, *Rettskilder og juridisk metode* (Oslo 1998)
- Fougner m.fl. (2004)** Jan Fougner, Tron Løkken Sundet, Johan Kr. Øydegard, Marit B. Frogner, Mette Jenssen, Merete Bårdsen og Bjørn Jacobsen, Universitetsforlaget, *Kollektiv arbeidsrett* (Oslo 2004).
- Fougner m.fl. (2013)** Jan Fougner, Lars Holo, Tron Løkken Sundet og Tarjei Thorkildsen, Universitetsforlaget, *Arbeidsmiljøloven Kommentartutgave*, 2. utgave (Oslo 2013).
- Fougner m.fl. (2016)** Jan Fougner, Camilla Schøyen Borge, Marit B. Frogner, Julie Piil Lorentzen, Trond Erik Solheim, Tron Løkken Sundet, Eli Aasheim, Universitetsforlaget, *Omstilling og nedbemanning*, 3. utgave (Oslo 2016).
- Jakhelln m.fl. (2017)** Henning Jakhelln, Helga Aune, Nina Krøken og Claude A. Lenth, Fagbokforlaget, *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*, 4. utgave (Oslo 2017).

- Johansen m.fl. (2011)** Atle Stønsteli Johansen og Einar Stueland, Gyldendal Akademisk, *Arbeidsmiljøloven Kommentarer og praksis*, (Oslo 2011)
- Skarning (2003)** Nicolay Skarning, Cappelen Damm Akademisk, *Permittering og nedbemanning* (Oslo 2003).
- Skjønberg m.fl. (2017)** Alexander Næss Skjønberg, Eirik Hognestad, Marianne Jenum Hotvedt, Gyldendal Juridisk, *Individuell arbeidsrett*, 2. utgave (Oslo 2017).
- Våg (2016)** Lasse G. Våg, *Avgrensing av utvelgelseskretsen ved nedbemanning – noen merknader til nyere rettspraksis*, *Arbeidsrett* vol. 13 nr. 2 (2016).

**Elektroniske kilder:**

- » <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/nedgang-i-arbeidsstyrken> sist sjekket 9. desember 2020.
- » <https://forskning.no/internett-naeringsliv-partner/flere-nyoppstartede-bedrifter-hopper-na-rett-til-det-globale-markedet/1358142> sist sjekket 9. desember 2020.
- » <https://ndla.no/article-iframe/nb/urn:resource:1:139735/2052?removeRelatedContent=true> sist sjekket 9. desember 2020.