



HALDEN TINGRETT

DOM

Avsagt: 01.06.2016 i Halden tingrett,

Saknr.: 15-125296TVI-HALD

Rettens leder: Tingrettsdommer Svein Magnussen

Meddommere: Personalkonsulent Wenche Strand
Fylkessekretær Bjørn Eriksen

Saken gjelder: Oppsigelse i arbeidsforhold

Marcin Gornik	Advokat Elisabeth Susan Grannes, Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen
Jorun Elisabeth Klingstrøm	Advokat Elisabeth Susan Grannes, Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen
Andreas Pettersen	Advokat Elisabeth Susan Grannes, Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen
Andreas Jansen	Advokat Elisabeth Susan Grannes, Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen
Joakim Rygh	Advokat Elisabeth Susan Grannes, Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen
Jonny Mortensen	Advokat Elisabeth Susan Grannes, Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen
Ingar Elverhøi	Advokat Elisabeth Susan Grannes, Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen
Nicolas Broch Lindseth	Advokat Elisabeth Susan Grannes, Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen
Christian Andersen	Advokat Elisabeth Susan Grannes, Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen
Ulf Niklas Fält	Advokat Elisabeth Susan Grannes, Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen
Kai Ove Solheim	Advokat Elisabeth Susan Grannes, Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen
Thor Andreas Holberg Murtnes	Advokat Elisabeth Susan Grannes, Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen
Ken Ronny Eriksen Hauge	Advokat Elisabeth Susan Grannes, Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen
Nina Kristin Marthinsen	Advokat Elisabeth Susan Grannes, Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen
Jane Yvon Holberg	Advokat Elisabeth Susan Grannes, Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen
Cindy Cecilie Høie Hult	Advokat Elisabeth Susan Grannes, Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen
Martin Berntzen	Advokat Elisabeth Susan Grannes, Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen

Knut Erik Holshagen
Bernt Bremer Hagelund
Alf Mathias Andersson
Lars Ivar Bunes
Jens Erik Madsen
Patrik Fagerhøi Olsson
Pål Willy Østby
Micke Mattsson

Advokat Elisabeth Susan Grannes,
Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen
Advokat Elisabeth Susan Grannes,
Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen
Advokat Elisabeth Susan Grannes,
Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen
Advokat Elisabeth Susan Grannes,
Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen
Advokat Elisabeth Susan Grannes,
Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen
Advokat Elisabeth Susan Grannes,
Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen
Advokat Elisabeth Susan Grannes,
Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen
Advokat Elisabeth Susan Grannes,
Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen

mot

Nexans Norway AS

Advokat Kari Bergeius Andersen,
Advokat Terje Gerhard Andersen

DOM OG KJENNELSE:

Saken gjelder søksmål fra 25 arbeidstakere i Nexans Norway AS, avd. Halden med påstand om at arbeidsgivers oppsigelser av dem er ugyldige.

Nexans Norway AS (heretter ofte benevnt som Nexans) er en verdensledende produsent av kabler, med ca. 26 000 ansatte i 49 land. Selskapet har fem fabrikker i Norge hvor fabrikken i Halden er den største. Nexans Halden har ca. 850 ansatte, hvorav ca. 430 – herunder alle saksøkerne – jobber i produksjonsavdelingene som består av tre avdelinger. Det er fem skift og de ansatte jobber på tvers av avdelingene.

Bedriftsklubben FF (Fellesforbundet) Nexans Halden (heretter benevnt som Klubben) ble 6. november 2014 informert om at bedriften så seg nødt til å permittere 130 operatører fra og med januar 2015. Permitteringene skulle skje i to bolker á seks måneder. Etter at det kom inn en ordre i desember 2014 ble antallet redusert til 90. I drøftingsmøte 19. desember 2014 ble det enighet om hvilke 90 som skulle permitteres. Blant disse var 15 av saksøkerne. Disse gikk ut i permisjon 5. januar 2015.

Det ble i første kvartal 2015 klart at Nexans oppdragsmengde ville bli begrenset i forhold til tidligere år. Det ble blant annet holdt et konfidensielt møte mellom Klubben og ledelse 9. mars 2015 hvor mulige oppsigelser ble nevnt.

Den 17. mars 2015 ble det holdt et møte på Thon hotell i Halden mellom ledelsen – ved manufacturing manager, Sven Atle Olsen og human resource manager Linda Nyegaard samt skift- og opplæringskoordinator Dag Andersson – og skiftlederne. Skiftlederne ble orientert om at 90 ansatte måtte sies opp, ca. 18 fra hvert skiftlag. Det ble med utgangspunkt i kompetansematrisen og ansiennitetslisten påbegynt en sondering av hvilke som skulle sies opp. Ansatte med mer enn ti års ansiennitet skulle vernes. For ansatte med ansiennitet under ti år skulle ansienniteten avveies mot kompetanse og fleksibilitet.

Det er i saken fremlagt et dokument med overskriften "Overordnet strategi – nedbemanning – våren 2015", omtalt som "strategidokumentet". Dokumentet hitsettes i sin helhet:

Overordnet strategi – nedbemanning – våren 2015

Bedriften må nedbemanne pga markedsmessige forhold og samtidig sørge for å opprettholde kompetansen innen de forskjellige områdene/prosessene, slik at vi kan produsere det våre kunder etterspør i framtiden.

For på best mulig måte å møte framtiden, både på kort og mellomlang sikt er vi avhengige av medarbeidere som er best mulig "egnet" til å oppfylle virksomhetens behov i tiden fremover.

Erfaringskompetanse

For å være best rustet for framtiden med hensyn til hardere konkurranse fra konkurrentene våre må vi satse på medarbeidere med mest mulig erfaringskompetanse. Med erfaringskompetanse mener vi ansatte som er

opplært (N2) på de forskjellige prosesser og maskiner. Bedriften har flere nivåer på opplæringen, se forklaring under:

- O = ny operatør satt på opplæring
- N1 = operatør har gjennomført første del av opplæringen og kan fungere som hjelper
- N2 = operatør som er praktisk opplært på prosess og som kan håndtere prosessen selvstendig

Referer også til opplærings skjema.

Jo flere prosesser en operatør er opplært på (N2), jo mer verdifull er medarbeideren. Bedriften har ca. 20 forskjellige prosesser/maskiner, og det er lang opplæringstid innen hvert område - ref. opplærings skjema.

Effektive skiftteam med bred kompetanse som utfyller hverandre er et viktig kriterium.

For framtiden ser vi et mer begrenset behov for riggere på bakgrunn av bedriftens strategi for å øke antall faste kabelbaner. Når det gjelder antall riggere ser vi at behovet dermed blir noe mindre. Strategien er også å overføre riggekompetanse til operatørene, for på den måten å få økt fleksibilitet. Det er vesentlig lengre opplæringstid på fabrikkens prosesser, og dermed blir strategien å overføre kompetansen fra riggere til operatører.

På mellomlang sikt (2-3 år) ser vi at det er lavere belegg/prosjektinndekking på umbilicals noe som medfører at ca. 1/3 av fabrikkoperatørene blir berørt av dette. Dette går for eksempel utover sveisefabrikk, trykktesting, ekstrudering, vertikal snomaskin og armeringsprosesser.

Vi ser at det på kort sikt er lavere prosjektinndekking på pex-isolerte kabler, hvor vi i dag arbeider for å holde minimum en av pex- linjene i drift. Dette betyr mindre arbeid i trekkeri, ledersnommaskin, bly og plast, skjøting samt vertikal snomaskin og armering.

Vi ser at på lang sikt er det god prosjektinndekking på papirisolert kabel. Dette betyr god dekning innenfor papirisolering og papirskjæring, impregneringsanlegg, bly og plast samt armering.

Felles for alle prosesser er at de er avhengig av skive-, kar- og kjeleressurser. Operatører som innehar denne kompetansen, i tillegg til kompetanse på flere av prosessene som skal bemannes er viktige ressurser for bedriften i tiden framover, med 90 færre operatører.

Fleksibilitet mht. alternative oppgaver og prosesser

Dette er en viktig egenskap. Bedriften trenger fleksible medarbeidere som har den nødvendige erfaringskompetansen for å arbeide på flere prosesser. Et eksempel er hvis en prosess/maskin står så har den ansatte den nødvendige kompetansen og viljen til å jobbe på en annen prosess. Vi skal drifte fabrikk og prosessene i tiden framover, og det er helt nødvendig å satse på medarbeidere som kan jobbe på flere områder.

Holdninger

Vi trenger ansatte som viser positive holdninger og motivasjon til å lære seg nye prosesser, samt ansatte som ønsker, kan og vil bruke sin kompetanse til nytte for våre prosesser. Positivitet er et skjønnsmessig kriterium, men må basere seg på tidligere erfaringer og eventuelle svar i drøftingsmøtene. Dette må ses i sammenheng med reelle muligheter for utvikling og opplæring i forhold til virksomhetens behov.

Det ble forklart under hovedforhandlingen at det er dette dokumentet – "strategidokumentet" – som nedbemanningen er basert på.

De ansattes ansiennitet og formelle maskinkompetanse var oppført henholdsvis i en ansiennitetsliste og en kompetansematrise. Det ble også utarbeidet en risikomatrise med oversikt over hvem som bedriften anså kunne unnværes og hvem som måtte beholdes vurdert ved ulike scenarier i forhold til de ulike maskinene og prosessene.

Antatt opplæringstid på de enkelte maskiner er nedfelt i følgende dokument:

Prosesser		Antall personer	Varighet (Snitt)	Kommentarer
HH 100	Trekkbenk 1 for Cu-tråd	5	18 mnd.	Varierer fra 6-36 mnd.
HH 101	Trekkbenk 2 for Cu-tråd	3	11 mnd.	Varierer fra 6-17 mnd.
HH 102	Armeringsmaskin 1	2	26 mnd.	Varierer fra 14-38 mnd.
HH 104	Armeringsmaskin 2	6	29 mnd.	Varierer fra 11-39 mnd.
HH 107	Plastekstruder 1	7	24 mnd.	Varierer fra 18-36 mnd.
HH 108	Plastekstruder 2	6	17 mnd.	Varierer fra 6-26 mnd.
HH 110	Ledersnomaskin 1	4	18 mnd.	Varierer fra 14-23 mnd.
HH 119	Ledersnomaskin 2	5	32 mnd.	Varierer fra 24-40 mnd.
HH 140/141	Trådspoling arm.tråd	2	3,5 mnd.	Varierer fra 3-4 mnd.
HH 114	Blyekstruder 1	10	14 mnd.	Varierer fra 6-24 mnd.
HH 115	Blyekstruder 2	6	13 mnd.	Varierer fra 7-16 mnd.
HH 330	Tårnlinje 1	5	37 mnd.	Varierer fra 21-50 mnd.
HH 340	Tårnlinje 2	8	35 mnd.	Varierer fra 35-42 mnd.
HH 130	Imp. Anlegg	5	33 mnd.	Varierer fra 20-46 mnd.
HH 112	Papirisolering	2	26 mnd.	Varierer fra 15-50 mnd.
HH 150-151	Papirskjæring	5	9 mnd.	Varierer fra 7-14 mnd.
HS 001/002	Sveiselinje et og flerlag	6	31mnd.	Varierer fra 23-45 mnd.
Last og Spol	Laste og spoleoppdrag	4	38 mnd.	Varierer fra 35-40 mnd.
HH 170	Pexskjøt	4	30 mnd.	Varierer fra 25-36 mnd.
HH 513	Vertikal snomaskin 1	6	19mnd.	Varierer fra 8-26 mnd.
HH 515	Vertikal snomaskin 2	4	20 mnd.	Varierer fra 12-25 mnd.
O=	Ny operatør satt på opplæring			
N1=	Operatør nivå 1 (N1) er første del i opplæringen, og som blir en god hjelper på prosess.			
N2=	Operatør nivå 2 (N2) er en operatør som er praktisk opplært på prosess			
T=	Teoretisk opplæring gjennomført på aktuell prosess.			
E=	Teoretisk opplæring gjennomført på aktuell prosess, og prøve bestått.			
P=	Dette er den gamle betegnelsen på praktisk opplært på prosess.			
K=	Kompetansebevis utskrevet etter endt teoretisk og praktisk opplæring.			

Det var en rekke møter utover mars og april 2015 mellom ledelsen, Klubben og de tillitsvalgte, og også uformelle møter med og mellom noen av gruppene.

Skiftlederne skulle levere en "innstilling" til ledelsen ved produksjonssjef og HR. De fikk et skjema – "Begrunnelse for oppsigelse" – hvor de skulle fylle ut punktene "Formell kompetanse" (skole/fagbrev etc.), "Uformell kompetanse" (opplæring på de forskjellige maskiner og prosesser), "Ferdigheter", "Holdninger", "Motivasjon", "Tilstedeværelse" og "Egnethet". Sistnevnte punkt skulle fylles ut ved å gi en av karakterene "Nokså godt", "Godt", "Meget godt" og "Særdeles godt".

Dokumentet in blanco hitsettes:

Begrunnelse for oppsigelse

Navn: _____

Skiflag/avdeling: _____

Leder: _____

Ansiennitet: _____

Kunnskaper:

Formell kompetanse

Uformell kompetanse: (kompetansematrisen)

Ferdigheter:

Oppgaver den ansatte er flink til å utføre, konsentrert, strukturert, nøyaktig etc.

Holdninger:

Innstilling, ansvarsbevisst, pliktoppfyllende, fleksibilitet

Motivasjon:

Interesse for jobben, lojalitet til leder/medarbeider, ønske om å være med å bidra, lære nytt, videreutvikle

Tilstedeværelse:

Dokumentert fravær, udokumentert fravær - mye fravær gir mindre fleksibilitet!

Egnethet:

Hvordan egner den ansatte seg? Dette må sees i sammenheng med punktene over. Gi karakter (X)!

Nokså godt:

Godt:

Meget godt:

Særdeles godt:

Videre ble det utarbeidet et notat fra skiftleder Jan Frydenlund som ga en sammenlignende oversikt over de ansattes ansiennitet og kompetanse på de forskjellige maskiner og prosesser i forhold til hverandre.

Innkalling til drøftelsesmøter etter arbeidsmiljøloven § 15-1 ble utsendt 5., 7. og 15. mai 2015. Drøftelsesmøtene ble holdt i tidsrommet 15. til 21. mai 2015. Antallet som ble oppsagt ble justert opp mot inngåelse av sluttpakker og naturlig avgang.

Oppsigelsene er datert 26. mai 2015. Forhandlingsmøter etter arbeidsmiljøloven § 17-3 ble holdt i juni 2015.

Retten mottok felles stevning fra 43 arbeidstakere 10. august 2015 med påstand om at oppsigelsene er ugyldige. Sakene er forenet til felles behandling etter tvisteloven § 15-2. Under saksforberedelsen er saken hevet for 18 av saksøkerne ved at det er inngått forlik med saksøkte eller at søksmålene er trukket.

I tilsvar 2. september 2015 begjærte Nexans at saksøkerne, som alle sto i stilling, skulle fratre sine stillinger under sakens behandling med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 15-11 andre ledd andre punktum. Retten bestemte ved kjennelse 9. desember 2015 at begjæringen ikke ble tatt til følge.

De 25 gjenværende saksøkerne er operatørene Jorunn Elisabeth Klingstrøm, Andreas Pettersen, Andreas Jansen, Joakim Rygh, Jonny Mortensen, Ingar Elverhøi, Nicolas Broch Lindseth, Christian Andersen, Ulf Niklas Fält, Kai Ove Solheim, Thor Andreas Holberg Murtnes, Ken Ronny Hauge, Nina Kristin Marthinsen, Jane Yvon Holberg, Cindy Høie Hult, Micke Matsson, Martin Berntzen, Knut Erik Holshagen, Bernt Hagelund, Alf Mathias Andersson, Lars Ivar Bunes, Jens Erik Madsen og Pål Willy Østby samt riggerne Marcin Gornik og Patrik Fagerhøi Olsson.

Hovedforhandling ble holdt 4. april til 4. mai 2016 (19 rettsdager). Saksøkerne var til stede og avga partsforklaringer. Det ble avhørt 51 vitner, inkludert de partsvitnene som fulgte hovedforhandlingen med hjemmel i tvisteloven § 24-6 andre ledd. Dokumentasjonen fremgår av rettsboken.

Saksøkernes påstandsgrunnlag:

Generelt bemerkes at retten har full prøvelsesadgang, at det er arbeidsgiver som har bevisbyrden og at det er arbeidsgivers begrunnelse på oppsigelsestiden som skal prøves.

Oppsigelsene er usaklige etter arbeidsmiljøloven § 15-7 første og andre ledd og må derfor kjennes ugyldige etter § 15-12 første ledd.

Det er i korte trekk anført:

Arbeidsgiver har fraveket utgangspunktet om ansiennitet i henhold til Hovedavtalen § 8-2 uten saklig grunn og oppsigelsene bygger på mangelfullt og sviktende grunnlag.

Utvelgelsen er vilkårlig og bygger på feilaktige subjektive vurderinger. Saksbehandlingen har vært kritikkverdig. Den enkelte arbeidstaker og de tillitsvalgte har ikke blitt involvert i drøftelsene om utvelgelsen, jf. arbeidsmiljøloven § 15-1 og Hovedavtalen § 10-2, jf. §§ 9-4 og 9-6. Manglende kvalitetssikring av kompetanseopplysninger har medført feil i det faktiske grunnlaget.

Arbeidsgiver har i praksis ikke lagt til grunn at utvelgelseskretsen er hele Nexans Halden. Det må foreligge tungtveiende grunner for å avgrense utvelgelseskrets fra hele virksomheten. Det er ingen avtale med de tillitsvalgte om innsnevret utvelgelseskrets. En utvelgelse som i realiteten er gjort ut i fra skiftlagene, vil være usaklige bare av den grunn. Utvelgelsen har da ikke den grundighet og bredde som kreves i henhold til rettspraksis.

Det er gjort saksbehandlingsfeil i prosessen ved at saksøkerne ikke har fått innsyn i evalueringsskjemaene som arbeidsgiver i stor grad har lagt til grunn for utvelgelsen. Utvelgelsen er usaklig både ut i fra bedriftsvis og skiftvis utvelgelseskrets. Oppsigelsene er ikke tilstrekkelig begrunnet og er basert på utpregede subjektive vurderinger og på kriterier uten notoritet, og som vanskelig kan etterprøves. Det er lagt til grunn feil faktum for utvelgelsen. Det er videre uklart hvilke kriterier som er benyttet, herunder i hvilken grad kompetanse, holdninger, teamsammensetning og kjemi er vektlagt. Det er begrunnelsen på oppsigelsestidspunktet som er avgjørende.

Ved tidligere nedbemanninger i bedriften er det lagt til grunn ansiennitet etter enighet med Klubben. I vår sak er det ansiennitetsavvik fra noen uker til ca. sju år. Jo større ansiennitetsforskjellen er, desto større krav stilles det til styrken på argumentene for å fravike ansiennitet.

Det bestrides at det foreligger tilstrekkelige kompetanseulikheter eller andre forhold som kan begrunne saklig unntak fra ansiennitet. Kompetansematrisen gir dels feilaktig kompetansenivå for saksøkerne.

Saksøkerne vil, eventuelt med en kortere opplæringsperiode, kunne erstatte ansatte med kortere ansiennitet som ikke er oppsagt. Bedriften har lagt for lang opplæringsperiode til grunn for eventuell opplæring/kompetanseheving. Saksøkerne anfører at de kun trenger fra noen uker opp til få måneder for å oppdatere seg på svært mange prosesser. Mye av de ansattes realkompetanse er ikke registrert. Det er dessuten lite begrunnet hvilke hindringer det er for å flytte ansatte på tvers av skiftlag.

Saksbehandlingen har vært kritikkverdig. I et tidsrom på sju uker – fra 9. mars til 27. april 2015 – var det seks formelle møter og to uformelle møter med de tillitsvalgte. Ledelsen hadde møte med skiftlederne 17. mars hvor de ble informert om antall oppsigelser. De tillitsvalgte var ikke med på dette møtet. Første formelle møte med de tillitsvalgte var 19. mars hvor det ble varslet om at det mulig ville bli oppsigelser og at kriteriene skulle drøftes uken etter. Strategidokumentet ble ikke diskutert med Klubben. Kriteriene ble avtalt med de tillitsvalgte 22. april 2015. I følge skiftledernes forklaringer er det svært uklart hvilke kriterier som faktisk ble benyttet.

Evaluerings skjemaet eller innholdet i dette, ble ikke diskutert med de tillitsvalgte. Karakterene som ble satt i skjemaene kan ha blitt lagt til grunn ved oppsigelsene. Det anføres at det ikke er dokumentert hva som ble vektlagt på oppsigelsestidspunktet. Skiftledernes forklaringer står i strid med arbeidsgivers forklaringer. De berørte og de tillitsvalgte har ikke fått anledning til å få innsyn i det faktiske grunnlaget for oppsigelsen, hvilket har medført feil i det faktiske grunnlaget. Det er blant annet flere feil i opplysningene om holdninger. Saksøkerne bestrider innholdet med hensyn til holdninger, motivasjon, manglende egnethet og fleksibilitet. Fravær, særlig langtidsfravær er vektlagt. Arbeidsgiver har plikt til å tilrettelegge, jf. arbeidsmiljøloven § 4-6.

Dokumentene var ukjente for saksøkerne forut for oppsigelsen. Skjemaet med blant annet påståtte holdningsproblemer ble først omtalt og gjort kjent for saksøkerne i § 17-3-møtet. Feilen ved manglende drøftelser på forhånd på individnivå og med de tillitsvalgte om utvelgelsen repareres ikke i § 17-3-møtet.

Saksøkerne er forbigått av opptil 210 ansatte med kortere ansiennitet. Det ble først i retten fremlagt en konkret kompetansevurdering opp mot de med kortere ansiennitet. Det er ingen dokumenterbar avveining av ansiennitetshensynet opp mot hensynet til tidligere og fremtidige arbeidsoppgaver og kvalifikasjoner.

Oppsigelsene er også usaklige, idet interesseavveiningen må slå ut til saksøkernes fordel. Det anføres at saksøkernes interesser veier tyngre enn bedriftens behov for oppsigelse av nettopp dem. Forhold som alder, sykdom, stor forsørgelsesbyrde og høy gjeld er har vært utslagsgivende for at noen med kortere ansiennitet enn flere av saksøkerne fikk beholde jobben, mens slike forhold ikke kom til saksøkernes gunst ved utvelgelsen.

Konklusjonen er at oppsigelsene er usaklige og derfor skal kjennes ugyldige, jf. arbeidsmiljøloven § 15-1 første ledd.

Det er etter domsresultatet ikke nødvendig å gjengi anførselene når det gjelder den konkrete utvelgelsen av saksøkerne og saksøkernes individuelle forhold.

Saksøkerne bestrider at det er grunnlag for å avsi dom for at arbeidsforholdet uansett må opphøre. Arbeidsmiljøloven § 15-12 første ledd andre punktum er en snever unntaksbestemmelse som det ikke er grunnlag for å bruke her. Det foreligger intet "særlig tilfelle". Det er ikke "åpenbart urimelig" at saksøkernes arbeidsforhold fortsetter dersom de vinner frem.

Det kreves erstatning for ikke-økonomisk tap etter arbeidsmiljøloven § 15-12 andre ledd på bakgrunn av de påståtte saksbehandlingsfeilene og belastningen for saksøkerne. Det er ikke noe vilkår at arbeidsgiver kan bebreides, men i denne saken kan arbeidsgiver bebreides ved at saksøkerne ikke fikk arbeide i sine stillinger.

Saksøkerne bestrider at det er grunnlag for å avsi kjennelse for at de ikke får stå i sine stillinger til rettskraftig avgjørelse foreligger ved eventuell anke, jf. arbeidsmiljøloven § 15-11. Hovedregelen er at arbeidstaker får stå i stilling og dette er ikke urimelig i dette tilfellet.

Saksøkerne har nedlagt slik

påstand:

Vedrørende hovedsaken:

1. Oppsigelsen av Marcin Gornik er ugyldig.
2. Oppsigelsen av Jorunn E. Klingstrøm er ugyldig.
3. Oppsigelsen av Andreas Pettersen er ugyldig.
4. Oppsigelsen av Andreas Jansen er ugyldig.
5. Oppsigelsen av Joakim Rygh er ugyldig.
6. Oppsigelsen av Jonny Mortensen er ugyldig.
7. Oppsigelsen av Ingar Elverhøi er ugyldig.
8. Oppsigelsen av Nicolas Broch Lindseth er ugyldig.
9. Oppsigelsen av Christian Andersen er ugyldig.
10. Oppsigelsen av Ulf Niklas Fält er ugyldig.
11. Oppsigelsen av Kai Ove Solheim er ugyldig.
12. Oppsigelsen av Thor Andreas Holberg Murtnes er ugyldig.
13. Oppsigelsen av Ken Ronny Hauge er ugyldig.
14. Oppsigelsen av Nina Kristin Marthinsen er ugyldig.
15. Oppsigelsen av Jane Yvon Holberg er ugyldig.
16. Oppsigelsen av Cindy Høie Hult er ugyldig.
17. Oppsigelsen av Micke Mattsson er ugyldig.
18. Oppsigelsen av Martin Berntzen er ugyldig.
19. Oppsigelsen av Knut Erik Holshagen er ugyldig.
20. Oppsigelsen av Bernt Hagelund er ugyldig.
21. Oppsigelsen av Alf M. Andersson er ugyldig.
22. Oppsigelsen av Lars Ivar Bunes er ugyldig.
23. Oppsigelsen av Jens Erik Madsen er ugyldig.
24. Oppsigelsen av Patrik F. Olsson er ugyldig.
25. Oppsigelsen av Pål Willy Østby er ugyldig.

26. Saksøkerne frifinnes for krav om at deres ansettelsesforhold uansett må opphøre, jf. aml § 15-12 (1) annet punktum.
27. Nexans Norway AS dømmes til innen 2 - to - uker å betale erstatning til Marcin Gornik, Jorunn E. Klingstrøm, Andreas Pettersen, Andreas Jansen, Joakim Rygh, Jonny Mortensen, Ingar Elverhøi, Nicolas Broch Lindseth, Christian Andersen, Ulf Niklas Fält, Kai Ove Solheim, Thor Andreas Holberg Murtnes, Ken Ronny Hauge, Nina Kristin Marthinsen, Jane Yvon Holberg, Cindy Høie Hult, Micke Mattsson, Martin Bemtzen, Knut Erik Holshagen, Bernt Hagelund, Alf M. Andersson, Lars Ivar Bunes, Jens Erik Madsen, Patrik F. Olsson og Pål Willy Østby med et beløp fastsatt etter rettens skjønn, med tillegg av forsinkelsesrente etter forsinkelsesrentelovens § 3, regnet fra beløpenes forfallstidspunkt og til betaling skjer.
28. Nexans Norway AS dømmes til innen 2 - to - uker å betale sakens omkostninger.

Vedrørende begjæring om kjennelse for fratreden:

1. Begjæring om fratreden tas ikke til følge.
2. Nexans Norway AS dømmes til innen to uker å betale sakens omkostninger.

Saksøktes påstandsgrunnlag:

Oppsigelsene er saklig begrunnet i "virksomhetens forhold", jf. arbeidsmiljøloven § 15-7.

Det er i korte trekk anført at

- Det har vært og er helt nødvendig for Nexans å nedbemanne.
- Det foreligger ikke ledig arbeid å tilby saksøkerne.
- Interesseavveiningen mellom virksomhetens behov og ulemper for den enkelte saksøker må gå i virksomhetens favør.
- Utvelgelsen er saklig begrunnet. Ansiennitet er kun ett av flere kriterier som skal tas med i vurderingen.
- Utvelgelsen er basert på en avveining mellom ansiennitet på den ene side og hvem som var best egnet til å kunne føre virksomheten videre fremover i tid.
- Utvelgelsen er fastsatt i et eget strategidokument som har vært benyttet konsekvent gjennom hele nedbemanningsprosessen. Det er også sett hen til hvor stor ansiennitetsforskjell som foreligger. Strategidokumentet og kompetansematrisen har vært tilgjengelig for de tillitsvalgte under hele nedbemanningsprosessen. De tillitsvalgte har ikke innkalt til forhandlinger etter Hovedavtalen § 8-2 andre avsnitt.
- Saksbehandlingen har vært grundig og konsekvent.

Nexans konkurrerer i et stadig tøffere marked med stadig flere sterke konkurrenter. Det konkurreres om store kontrakter med store verdier. Nexans Halden er den største fabrikk i konsernet. I forhold til annen industri er produksjonen spesiell fordi det er prosjektbasert produksjon som innebærer at flere av de ca. 25 maskinene står i lengre perioder, avhengig av behov. Det er da behov for at arbeidstakerne har krysskompetanse. Produksjonen er inndelt i fem skiftlag som hver for seg er som mellomstore norske bedrifter.

Arbeidet med den konkrete utvelgelsen startet på møtet på Thon hotell 17. mars 2015. Skiftlederne fikk der utdelt ansiennitetsliste og kompetansematrise for sitt skiftlag. De begynte nederst på ansiennitetslisten og skulle plukke ut ca. 18 operatører hver. De måtte "hoppe over" operatører som de hadde spesiell bruk for i veien videre; skiftet måtte ha kjernekompetanse på alle maskiner, operatørene måtte inneha spesiell egnethet knyttet til videre drift og virksomheten skulle fortsatt gå rundt – på fem skift – gjennom hele prosessen. Disse "hoppene" medførte at de måtte gå høyere opp på listen, men det skulle holdes innenfor en grense på ti års ansiennitet.

Arbeidet med hvem som skulle velges ut til drøftingsmøter fortsatte utover. Skiftlederne fylte ut evalueringsskjemaet som skulle brukes som "arbeidsdokument" for HR. Det ble foretatt sammenligninger på tvers av skiftlagene.

Et viktig utgangspunkt i vurderingen av sakligheten med å ta utgangspunkt i de enkelte skiftlagene er "hybridordningen" med at arbeidsgiver har tatt utgangspunkt i hele produksjonen i Halden og "fredet" ansatte med mer enn ti års ansiennitet. Arbeidsgiver vurderte å se alle skiftene under ett, men kom raskt til at dette ikke ville være mulig. Noen skiftlag sa opp flere enn andre og det har senere vært justeringer mellom skiftlagene.

Nexans hadde saklig grunn til å begynne uttakene skift for skift; kompetansekombinasjonen, stadig strengere kundekrav, tiden det tar å bygge sterke team og sette sammen velfungerende team, og at produksjonen skulle gå i hele prosessen.

Det anføres at det ved saklighetsvurderingen blant annet må ses hen til at arbeidsgivers vurdering bygger på saklige hensyn, at skiftene må anses som atskilte enheter, at det er liten mobilitet mellom skiftene, at hvert av skiftene er store enheter, at ingen med mer enn ti års ansiennitet skulle sies opp, at det har vært justeringer mellom skiftene og at markedssituasjonen tilsier at man må bli mer konkurransedyktig.

Når det gjelder adgangen til å legge vekt på kompetanse ved utvelgelsen, anføres at arbeidsgiver i enkelte tilfeller har fraveket ansiennitet for å kunne beholde kjernekompetanse på de enkelte skift. Kompetanse er åpenbart "saklig grunn". Utvelgelseskriteriene er drøftet med de tillitsvalgte. Klubben har ikke benyttet seg av tvisteløsningsmekanismen i Hovedavtalen § 8-2 andre ledd.

Det å ta hensyn til kompetanse er i dette tilfellet både saklig, objektivt og etterprøvbart. Det er arbeidsgiver som er nærmest til å vurdere både nivået på den enkelte operatør og, ikke minst, sette kompetansekravene. Dette er i kjernen av styringsretten.

Det bestrides at kompetanseforskjellene kan utlignes med "kortvarig opplæring".

Når det gjelder saksbehandlingen på kollektivt nivå, var det en rekke møter fra det første konfidensielle møtet med de tillitsvalgte 9. mars 2015. Det var åtte møter med representanter for arbeidstakerne fra 18. mars til 27. april; seks drøftelsesmøter og to ekstraordinære AMU/BU-møter. Innholdet i møtene var behovet for og beslutning om nedbemanning, antallet medarbeidere som måtte involveres og hvorfor antallet ble slik, opplæringstid, utvelgelseskriteriene, beregning av ansiennitet, sluttpakker, strategidokumentet og evalueringsskjemaet. Nedbemanningen var "masseoppsigelser", jf. arbeidsmiljøloven § 15-2, og alle lovens krav er mer enn oppfylt. Det samme gjelder forholdet til Hovedavtalens drøftingskrav, jf. Hovedavtalen § 9-4 og § 9-6.

Det er som nevnt ovenfor i dommen ikke nødvendig å gjengi anførselene når det gjelder den konkrete utvelgelsen av saksøkerne og saksøkernes individuelle forhold.

Subsidiært anføres at arbeidsforholdet uansett må opphøre fordi det vil være åpenbart urimelig at det fortsetter, jf. arbeidsmiljøloven § 15-12 første ledd andre punktum. En videreføring av ansettelsesforholdet vil være en uheldig løsning. Nexans har fortsatt arbeidsmangel. Eventuell tilbakekomst for noen av saksøkerne vil medføre ny overtallighet i virksomheten. Nexans må ta tilbake arbeidstakere som ikke har den kompetansen de trenger eller rett kompetansekombinasjon. De må settes på opplæring med den tid det tar. Ved ny utvelgelse vil kompetanse tilegnet det siste året få betydning.

Ytterligere subsidiært anføres at det ikke er grunnlag for erstatning for økonomisk eller ikke-økonomisk tap. Dersom saksøkerne ikke vinner frem med på stand om gjeninntreden og må fratre, har de ikke lidt noe økonomisk tap frem til domstidspunktet. Ved vurderingen av fremtidig økonomisk tap må det tas hensyn til saksøkernes egen tapsbegrensningsplikt. Kun én av saksøkerne har søkt andre stillinger. Forsørgelsesbyrde og lån fremstår ikke spesielt tyngende i forhold til andre.

Det bestrides at det er grunnlag for oppreisningserstatning. Arbeidsgiver har gjort sitt ytterste for å gjennomføre en grundig prosess. At arbeidstakerne ikke likte å bli satt til "Lean/5S-oppgaver" i tiden etter oppsigelsene gir ikke krav på oppreisning. Subsidiært kan det ikke være et stort beløp som fastsettes.

Saksøkte begjærer fratreden under sakens gang, dvs. før saken er rettskraftig avgjort, jf. arbeidsmiljøloven § 15-11 andre ledd andre punktum. Det er ikke noe krav om at fratreden skal forbeholdes "særlige tilfelle". Nexans har ikke arbeid til de 25 saksøkerne. Det vil

medføre betydelige merkostnader hvis de ikke må fratreges. De må innplasseres i skift uten å inneha tilstrekkelig kompetanse. De er sikret dagpenger i NAV. Det er forholdene når kjennelsen avses som er avgjørende, herunder sakens sannsynlige utfall.

Saksøkte har nedlagt slik

påstand:

Prinsipalt:

1. Saksøkte frifinnes i søksmål fra saksøker nr. 4 Marcin Gornik.
2. Saksøkte frifinnes i søksmål fra saksøker nr. 5 Jorunn E. Klingstrøm.
3. Saksøkte frifinnes i søksmål fra saksøker nr. 6 Andreas Pettersen.
4. Saksøkte frifinnes i søksmål fra saksøker nr. 7 Andreas Jansen.
5. Saksøkte frifinnes i søksmål fra saksøker nr. 8 Joakim Rygh.
6. Saksøkte frifinnes i søksmål fra saksøker nr. 9 Jonny Mortensen.
7. Saksøkte frifinnes i søksmål fra saksøker nr. 10 Ingar Elverhøi.
8. Saksøkte frifinnes i søksmål fra saksøker nr. 11 Nicolas Broch Lindseth.
9. Saksøkte frifinnes i søksmål fra saksøker nr. 16 Christian Andersen.
10. Saksøkte frifinnes i søksmål fra saksøker nr. 17 Ulf Niklas Fält.
11. Saksøkte frifinnes i søksmål fra saksøker nr. 18 Kai Ove Solheim.
12. Saksøkte frifinnes i søksmål fra saksøker nr. 20 Thor Andreas Holberg Murtnes.
13. Saksøkte frifinnes i søksmål fra saksøker nr. 22 Ken Ronny Hauge.
14. Saksøkte frifinnes i søksmål fra saksøker nr. 23 Nina Kristin Marthinsen.
15. Saksøkte frifinnes i søksmål fra saksøker nr. 25 Jane Yvon Holberg.
16. Saksøkte frifinnes i søksmål fra saksøker nr.27 Cindy Høie Hult.
17. Saksøkte frifinnes i søksmål fra saksøker nr.28 Micke Mattsson.
18. Saksøkte frifinnes i søksmål fra saksøker nr. 29 Martin Berntzen.
19. Saksøkte frifinnes i søksmål fra saksøker nr. 33 Knut Erik Holshagen.
20. Saksøkte frifinnes i søksmål fra saksøker nr. 34 Bernt Hagelund.
21. Saksøkte frifinnes i søksmål fra saksøker nr. 36 Alf M. Andersson.
22. Saksøkte frifinnes i søksmål fra saksøker nr. 37 Lars Ivar Bunes.
23. Saksøkte frifinnes i søksmål fra saksøker nr. 38 Jens Erik Madsen.
24. Saksøkte frifinnes i søksmål fra saksøker nr. 39 Patrik F. Olsson.
25. Saksøkte frifinnes i søksmål fra saksøker nr. 40 Pål Willy Østby.

Subsidiært:

26. Saksøkerne sine ansettelsesforhold opphører fra det tidspunkt retten fastsetter.

I alle tilfelle:

27. Saksøkerne tilpliktes in solidum å dekke saksøktes saksomkostninger.

Påstand i begjæring om fratreden:

1. Samtlige saksøkere fratrer sin stilling til det tidspunkt retten fastsetter.
2. Saksøkerne tilpliktes in solidum å dekke Nexans AS saksomkostninger.

Retten bemerker:

Arbeidsmiljøloven § 15-1 første ledd bestemmer:

"(1) Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.

(2) Skyldes oppsigelsen driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, er den ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har et annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstaker. Ved avgjørelse av om en oppsigelse har saklig grunn i driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker."

Retten har full prøvelsesadgang. Retten siterer fra Rt 1984 side 1058 (på s. 1068):

"Gjennom kravet om at en oppsigelse skal være saklig begrunnet, oppstiller § 60 nr. 1 [nåværende § 15-1 første ledd, rettens anm.] en rettsregel som i første rekke retter seg til arbeidsgiveren, og som han er forpliktet til å etterleve.

Det er etter min mening domstolenes oppgave å prøve om regelen er riktig anvendt i det konkrete tilfellet. Dette innebærer at domstolene kan prøve om oppsigelsen bygger på et riktig og fyldestgjørende faktisk grunnlag, om den begrunnelse som ligger til grunn bygger på relevante argumenter, om vurderingen har tilstrekkelig bredde, således også om avveiningen omfattet de rimelighetshensyn som her gjør seg gjeldende i forhold til arbeidstakeren. Når det gjelder det sistnevnte moment, finner jeg grunn til å vise til Ot.prp. nr. 41 (1975-76), side 72, hvor det påpekes at rimelighetssynspunkter i forhold til den oppsagte etter hvert er kommet sterkere inn i bildet.

Det kan nok reises spørsmål om hvilken vekt en domstol bør legge på arbeidsgiverens vurdering av bedriftens behov for oppsigelse og arbeidstakerens kvalifikasjoner. Men dette er etter min mening mer et spørsmål om domstolenes praktiske muligheter for å prøve skjønnet enn et spørsmål om begrensning i selve prøvingsretten."

Det er arbeidsgiver som har bevisbyrden for korrektheten av de opplysninger som legges til grunn og for sakligheten av utvelgelsen. Videre er det begrunnelsen på oppsigelsestidspunktet som skal prøves, jf. LG-2000-7.

Retten hitsetter også arbeidsmiljøloven § 15-2 tredje ledd om informasjon til de tillitsvalgte:

"Arbeidsgiver har plikt til å gi tillitsvalgte alle relevante opplysninger, herunder skriftlig melding om:

- a) grunnene til eventuelle oppsigelser,
- b) antall arbeidstakere som vil kunne bli oppsagt,
- c) hvilke arbeidsgrupper de tilhører,

- d) antall arbeidstakere som normalt er ansatt,
- e) hvilke arbeidstakergrupper som normalt er sysselsatt,
- f) over hvilken periode oppsigelsene vil kunne bli foretatt,
- g) forslag til kriterier for utvelgelse av de som eventuelt skal sies opp,
- h) forslag til kriterier for beregning av eventuelle ekstraordinære sluttvederlag.

Meldingen skal gis tidligst mulig og senest samtidig med at arbeidsgiver innkaller til drøftinger. (...)"

Om betydningen av ansiennitet bestemmes det i § 8-2 første ledd i Hovedavtalen LO-NHO (2014-2017):

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

Dette innebærer at ansienniteten skal følges ved ellers like vilkår.

Etter § 8-2 andre ledd kan de tillitsvalgte bringe spørsmålet inn til forhandlinger mellom organisasjonene hvis bedriften finner grunn til å fravike ansienniteten og de tillitsvalgte er av den oppfatning at dette ikke er saklig begrunnet. Dette ble ikke gjort i vår sak.

Twistetemaet er om den konkrete utvelgelsen av saksøkerne er foretatt på saklig grunnlag og innenfor de kriterier som var nedfestet i strategidokumentet som er inntatt innledningsvis i dommen.

Rettens flertall – rettens leder og meddommer Eriksen – har etter en samlet vurdering av bevisene kommet til at det i sum foreligger formfeil i oppsigelsesprosessen som medfører at flertallet anser oppsigelsene av de 25 saksøkerne usaklige.

Flertallet bemerker at det er ansienniteten i virksomheten, dvs. bedriften i Halden, som primært skal legges til grunn i en slik nedbemanningsprosess. Etter flertallets oppfatning fikk dette klare utgangspunktet i realiteten for lite fokus i oppstarten av utvelgelsesprosessen. Når skiftlederne hadde foretatt sine innstillinger, jf. nedenfor, ble vurderingene som de hadde gjort innenfor sitt skiftlag og innenfor den enkelte maskin for dominerende i den helhetsvurderingen ledelsen skulle foreta.

Flertallets vurdering er at bedriftens oppbygning og driftsform ikke ga ledelsen anledning til å se bort fra eller nedvurdere bedriftsansienniteten. De enkelte skiftlag kan ikke karakteriseres som særegne avdelinger i bedriften. Flertallet finner bevist at den enkelte skiftleder hadde en vesentlig, og langt på vei avgjørende innflytelse på utvalget som til slutt ble sagt opp.

Den 9. mars 2015 hadde ledelsen i Nexans et konfidensielt møte med Klubben v/de tillitsvalgte Bærem og Nyborg angående bedriftens fremtidsutsikter og bemanningsbehovet. Det ble informert om at bedriften måtte gå til oppsigelser. Antallet som skulle sies opp ble ikke nevnt.

Antallet ble nevnt i møte på Thon hotell i Halden 17. mars 2015. Deltakere var ledelsen og skiftlederne. Klubben var ikke invitert. Det ble nevnt at det skulle nedbemannes med 90 ansatte, ca. 18 fra hvert skiftlag. Skiftlederne har forklart at de igangsatte arbeidet med utvelgelsen allerede på og i etterkant av møtet. Ansiennitetslisten og kompetansematrisen ble hengt opp på veggen. De tok utgangspunkt i ansiennitetslisten og startet nederst. Det avgjørende – når 18 ansatte skulle bort – var at de skulle ha et bærekraftig skiftlag som imøtekom bedriftens og kundenes krav; de måtte ha et lag som til enhver tid bemannet maskinene og prosessene. Med unntak av impregneringen, var det kun de som innehadde N2-kompetanse ("kjernekompetanse") på den enkelte maskin og prosess som skulle vurderes. Skiftlederne så også på "krysskompetanse"; om de ansatte kunne benyttes på flere maskiner/prosesser.

Flertallets inntrykk etter vitneforklaringene er at hver skiftleder og nestleder satte seg sammen og vurderte bemanningen innenfor sitt skift, hvilket også var utgangspunktet de hadde på de mange møtene de har forklart at de hadde senere i prosessen. Men det var også flere møter mellom skiftlederne og ledelsen i mai 2015 hvor det skal ha blitt foretatt kryssjekking mellom skiftlagene. Ledelsen har forklart at skiftlederne "ble utfordret på navn" på disse møtene, men hvor inngående denne vurderingen har vært, har ikke arbeidsgiver dokumentert.

Flertallet finner ikke bevist at skiftlederne eller ledelsen gjorde tilstrekkelige anstrengelser med hensyn til å vurdere nedbemanningen ut fra hele bedriften som utvelgelseskrets. En samlet vurdering av skiftledernes forklaringer etterlater tvil hos flertallet om hvilke kriterier som ble benyttet i realiteten. Flertallets vurdering er at det i stor grad er lagt vekt på kompetanse, teamsammensetning og kjemi innenfor det enkelte skift, sågar på den enkelte maskin eller prosess.

Dvs. at når for eksempel to ansatte på skiftlaget har hatt den samme kompetansen på samme maskin, og liten eller ingen kompetanse andre steder, har det i for liten grad blitt vurdert om den med dårligst ansiennitet av de to kunne overføres til et annet skiftlag – og tilsvarende mangelfull vurdering når den med dårligere ansiennitet på maskinen har blitt foretrukket fremfor en av saksøkerne på grunn av bedre "krysskompetanse" eller potensiale.

I nedbemanningsprosessen utarbeidet skiftleder Jan Frydenlund, på oppdrag fra ledelsen, et notat med vurdering av hver av de oppsagte, knyttet opp mot andre medarbeideres ansiennitet og kompetanse. Notatet viser at alle saksøkerne matcher opptil flere kolleger

når det gjelder kompetanse og ansiennitet. Notatet dokumenterer etter flertallets vurdering at oppsigelsene av de 25 saksøkerne er feil når det ses hen til deres ansiennitet og kompetanse i forhold til andre medarbeidere som ikke ble sagt opp.

Skiftlederne forklarte at de var kjent med Frydenlunds notat, men at de ikke hadde vektlagt det. Når saksøkerne – som alle matcher flere andre i bedriften – likevel er sagt opp, tyder det på at heller ikke arbeidsgiver har gjort en slik vurdering.

Flertallets syn underbygges ved at saksøkerne er forbigått av opptil 210 ansatte med kortere ansiennitet.

Når de 25 saksøkerne likevel ble sagt opp, må dette etter flertallets vurdering langt på vei ha vært begrunnet i hensyn utover ansiennitet og kompetanse i snever forstand. Kompetanse i videre forstand – den enkeltes ferdigheter, kjernekompetanse og krysskompetanse – vil kunne være saklige vurderingskriterier. Men jo større ansiennitetsforskjellen er, desto større er kravene til begrunnelsen for å fravike ansienniteten.

Flertallet legger etter bevisførselen til grunn at evalueringsskjemaene som skiftlederne fikk beskjed om å fylle ut, i realiteten utgjorde begrunnelsen for oppsigelsene. Arbeidsgiver har ikke bevist at disse skjemaene ikke ble tillagt utslagsgivende vekt. Opplysningene som ble fylt ut i skjemaene om holdninger, motivasjon, egnethet og fravær, samt den avsluttende karakteren, utgjør dels utenforliggende hensyn. Opplysningene ble heller ikke gjort kjent for de oppsagte, og saksøkerne ble gjort kjent med skjemaene først etter saksanlegget.

I flere av notatene fra drøftingsmøtene er det protokollert at den tillitsvalgte kommenterte at bedriften ikke ønsket å redegjøre for hvilke kriterier som var lagt til grunn i forhold til holdninger, motivasjon, egnethet og tilstedeværelse, men begrunnet oppsigelsene med "en helhetsvurdering". Det er også protokollert i enkelte av notatene at den tillitsvalgte mener det "må [være] andre forhold som er lagt til grunn i vurderingen" som "ikke [er] forsøkt belyst".

De subjektive vurderingene som skiftlederne har foretatt i evalueringsskjemaene er – slik flertallet ser det – ikke underlagt kvalitetssikring i form av komplementær opplysninger og – enda alvorligere – skjemaene er ikke undergitt tilstrekkelig kontradiksjon ved at de oppsagte er foreholdt opplysningene og fått muligheten for å kommentere og imøtegå disse.

De utpreget subjektive vurderingene som er nedfelt i skjemaene må tillegges liten vekt. Det er få eller ingen spor å finne av de negative karakteristikkene i skjemaene for medarbeidersamtaler hvor tilbakemeldingene stort sett er positive. Forhold som ugyldig fravær, ulovlig bruk av mobiltelefon og soving i arbeidstiden burde det vært reagert på

med advarsler etc. som var å finne i den enkeltes personalmappe. Langtidsfravær grunnet sykemeldinger synes i stor grad å være lagt til grunn som fravær fra kompetanseoppbyggende tilstedeværelse. Reelle sykdomsfravær har således talt i de oppsagtes disfavør.

Karaktersettingen må antas å være basert på en samlet vurdering hvor kriterier som holdninger, egnethet og fravær er tillagt ikke ubetydelig vekt. Av de 23 operatørene blant saksøkerne, fikk 17 "Nokså godt", mens 6 fikk "Godt". Flertallet kan ikke se bort fra muligheten for at karakteren i seg selv har vært utslagsgivende for flere av de oppsagte i det endelige uttaket. Arbeidsgiver har ikke ført bevis for at den ikke har vært det.

Parts- og vitneforklaringene har vist at mange av de subjektive karakteristikene er uriktige eller mer nyanserte enn slik de fremkommer på trykk. Skiftlederne forklarte også at momenter som "kjemi", humør og hvordan den enkelte passer inn i teamet, har vært med i vurderingen. Flertallet kan ikke se bort fra at slike forhold har vært sterkt vektlagt – og utslagsgivende – når noen av saksøkerne har blitt oppsagt istedenfor andre med dårligere ansiennitet.

Flertallet legger etter dette til grunn at den konkrete utvelgelsen ikke er drøftet med de oppsagte eller med de tillitsvalgte forut for oppsigelsen. At de tillitsvalgte tidlig i prosessen meddelte at de kun ville forholde seg til ansiennitet som kriterium, fritok ikke arbeidsgiver fra kontradiksjons- og drøftelsesplikten. Grunnleggende krav til saksbehandling er dermed tilsidesatt, og flertallet finner etter en samlet vurdering at oppsigelsene av de 25 saksøkerne er usaklige og dermed ugyldige, jf. arbeidsmiljøloven § 15-12, jf. § 15-7 første og andre ledd.

Det er etter dette ikke nødvendig for flertallet å gå nærmere inn på øvrige sider ved oppsigelsesgrunnlaget, men flertallet bemerker likevel til det forhold at mangelfull uformell kompetanse har vært en del av begrunnelsen for de konkrete oppsigelsene:

Bedriften stiller ikke krav til formell målbar kompetanse ved ansettelse. Mye av rekrutteringen har skjedd gjennom innleid arbeidskraft gjennom forskjellige firmaer, og de innleide har blitt ansatt i Nexans etter en tid på bedriften. Det er i utgangspunktet positivt at bedriften bygger opp et kompetansesystem basert på tilegning av uformell kompetanse, der opplæring i hovedsak skjer gjennom utføring av praktiske arbeidsoppgaver. Det fremstår gjennom hovedforhandlingen som at kompetansesystemet ikke er godt nok forankret blant de ansatte i bedriften. Svært få hadde fått med seg nye benevninger som "N2", og mange hadde ikke fått nødvendig forståelse for viktigheten av oppdaterte kompetansematriser. Bedriften har etter Hovedavtalens bestemmelser plikt til å drøfte opplæring med de tillitsvalgte og foreta kartlegging av opplæringsbehov. På bedriften har det vært et ensidig bedriftsanliggende å fastsette kompetansebehov og foreta utvelgelse om hvem som skal få anledning til å få opplæring. En større bevisstgjøring blant de ansatte om

viktigheten av opplæring og kompetanseheving bør være en målsetting for bedriften å oppnå.

Rettens mindretall – meddommer Strand – finner etter en samlet vurdering at alle de 25 oppsigelsene må anses saklige og således at saksøkte skal frifinnes.

Mindretallet finner at arbeidsgiver har foretatt en grundig og forsvarlig prosess. Det er utarbeidet strategidokument hvor ansiennitetsprinsippet er hensyntatt. Arbeidsgiver har etter beste evne tatt de tillitsvalgte med på råd selv om Klubben tidlig tok det standpunkt at kun ansiennitet skulle gjelde.

Det var naturlig for arbeidsgiver at skiftlederne – som er de som best vet hvem som er egnet til å bli med videre – ble satt til oppgaven med å komme med et forslag til hvem som skulle sies opp. Men det var flere møter mellom ledelsen og blant annet skiftlederne hvor mindretallet finner det godt gjort at man forsøkte å foreta utvelgelsen ut fra bedriftsansiennitet. Etter mindretallets syn lyktes bedriften med dette så langt det er rimelig å forvente.

Det er utvilsomt at bedriften har behov for så vel kjernekompetanse som krysskompetanse for å levere gode produkter og imøtekomme kunders stadig større krav i fremtiden, men også med tanke på at produksjonsprosessen skulle drives videre under nedbemanningsprosessen.

Et viktig kriterium i utvelgelsesprosessen er at arbeidsgiver også må vurdere stabilitet og tilstedeværelse.

Med dette som bakgrunn har arbeidsgiver etter mindretallets syn foretatt en saklig avveining og vurdering av de ansattes ansiennitet opp mot kompetanse. De konkrete vurderingene som arbeidsgiver her har gjort – også de konkrete avveiningene mellom de 25 saksøkerne og andre som ikke ble oppsagt – finner ikke mindretallet grunnlag for å overprøve så lenge saksbehandlingen har vært så forsvarlig og grundig som prosessen etter mindretallets syn har vært i denne saken.

Mindretallet vil imidlertid bemerke at anvendelsen av evalueringsskjema med subjektive vurderinger om holdninger og egnethet, samt karaktersetting, har vært uheldig. Gjennom den brede og omfattende bevisførselen finner imidlertid mindretallet at opplysningene og karaktersettingen i disse skjemaene ikke har blitt gitt utslagsgivende vekt ved utvelgelsen.

Mindretallet bemerker videre at bedriften har et gjennomført godt, løpende kompetansekartleggingssystem. Både kompetansematrisen og sårbarhetsmatrisen er utarbeidet på bakgrunn av et solid og klart etterprøvbart arbeid fra ledelsen og skift- og opplæringskoordinatoren.

Etter flertallets votum kjennes oppsigelsene av de 25 saksøkerne ugyldige, jf. arbeidsmiljøloven § 15-12 første ledd første punktum.

Krav om opphør av arbeidsforholdet:

Saksøkte har subsidiært nedlagt påstand om at arbeidsforholdet uansett må opphøre, idet det anføres at det vil være åpenbart urimelig at det fortsetter, jf. arbeidsmiljøloven § 15-12 første ledd andre punktum. Om anvendelsen av bestemmelsen hitsettes fra Rt 2009 side 685 avsnittene 69 og 70:

"Når en usaklig oppsigelse kjennes ugyldig, er hovedregelen etter arbeidsmiljøloven § 15-12 første ledd første punktum at arbeidsforholdet består, og at arbeidstaker skal fortsette i stillingen. Har arbeidstaker ikke stått i stillingen under sakens behandling, innebærer ugyldighet at arbeidsgiver plikter å gjeninnta arbeidstakeren i sin stilling.

Arbeidsmiljøloven § 15-12 første ledd annet punktum åpner imidlertid for at domstolene i særlige tilfeller «etter påstand fra arbeidsgiver, [kan] bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter». Loven av 1977 inneholdt tilsvarende bestemmelse i § 62 første ledd annet punktum. Det fremgår av forarbeidene til bestemmelsen at dersom retten finner det åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter kan den etter en avveining av partenes interesser bestemme at det skal opphøre, jf. Ot.prp.nr.41 (1975-1976) side 124. Bestemmelsen er en snever unntakshjemmel."

Flertallet – det samme som ovenfor – kan ikke se at det er åpenbart urimelig for saksøkte at de 25 arbeidsforholdene fortsetter. Det er alle kvalifiserte arbeidstakere som kan gå tilbake til sine tidligere oppgaver med de justeringer som eventuelt er nødvendige for arbeidsgiver å foreta. I den grad det er nødvendig med opplæring, må også dette kunne tilpasses selv om det kan ta tid.

Anførselen om at saksøkerne vil være nærmest til å bli utvalgt i den nye utvelgelsesprosessen som arbeidsgiver mener å måtte igangsette, blir hypotetisk. Arbeidsgiver må i så fall foreta en ny, bred vurdering med utgangspunkt i ansiennitetsprinsippet. Det er ikke opplagt hvor mange som eventuelt må sies opp med tanke på mulig ordretilgang, og noe av nedbemanningen kan trolig løses ved naturlig avgang og alminnelig "turn-over".

Kravet om at arbeidsforholdene skal opphøre tas derfor ikke til følge, hvoretter saksøkerne frifinnes for kravet.

Ettersom mindretallet stemte for frifinnelse i hovedspørsmålet om oppsigelsenes gyldighet, er det ikke relevant for mindretallet å ta stilling til spørsmålet om opphør av arbeidsforholdet.

Erstatning (oppreisning):

Saksøkerne har krevd erstatning for ikke-økonomisk skade (oppreisning) med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 15-12 andre ledd.

Det er ikke noe vilkår at arbeidsgiver har opptrådt kritikkverdig. Typiske momenter i vurderingen vil være arbeidsgivers fremgangsmåte, oppsigelsessituasjonen og arbeidstakers forhold.

Det samme flertallet vektlegger at saksøkerne har måttet tåle å ikke få arbeide i sine stillinger; de ble satt til såkalt "Lean/5S-oppgaver" frem til de ble fritatt fra arbeidsplikt etter at tingretten ved kjennelse 9. desember 2015 ikke tok til følge arbeidsgivers begjæring om fratreden under saken gang. At de deretter har gått hjemme noen måneder og den påkjenningen den omfattende rettssaken åpenbart må ha vært, tilsier at saksøkerne bør gis en billighetserstatning som skjønnsmessig settes til 10 000 kroner til hver. Oppfyllelsesfristen er to uker fra dommen er forkynt.

Mindretallet finner etter sitt votum i gyldighetsspørsmålet at det ikke er hjemmel for å tilkjenne saksøkerne oppreisning og stemmer således for at saksøkte frifinnes.

Erstatning fastsettes som i flertallets votum.

Begjæring om fratreden:

Saksøkte har begjært kjennelse for at saksøkerne skal fratre under sakens behandling i medhold av arbeidsmiljøloven § 15-11 andre ledd andre punktum. Vilkåret for fratreden er at "retten finner det urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling".

Flertallet finner det rimelig at arbeidsforholdet opprettholdes frem til saken er rettskraftig avgjort. Det er tilstrekkelig for flertallet å vise til at saksøkerne har vunnet frem med sine søksmål og at saksøkte har ikke fått medhold i sitt subsidiære krav om at arbeidsforholdet skal opphøre.

Mindretallet mener ut fra sitt votum i hovedspørsmålet at saksøkerne skal fratre under sakens videre behandling. Nexans har i dagens situasjon ikke arbeid til de 25 saksøkerne. Det vil påføre Nexans betydelige merutgifter om saksøkerne fortsatt skal få stå i sine stillinger. Mindretallet stemmer derfor for at saksøkerne skal fratre sine stillinger én måned fra denne kjennelsen er forkynt.

Etter flertallets votum frifinnes saksøkerne for begjæringen om fratreden.

Sakskostnader:

Saksøkerne har etter flertallets votum vunnet saken fullstendig og har etter hovedregelen i tvisteloven § 20-2 første ledd krav på full erstatning for sine sakskostnader fra motparten. Flertallet finner ikke at det foreligger omstendigheter som bringer unntaksbestemmelsene i § 20-2 tredje ledd eller § 20-4 til anvendelse.

Saksøkernes prosessfullmektiger har fremlagt sakskostnadsoppgave hvor sakskostnadene er oppgitt til kr 2 583 709 inkludert kopieringsutgifter og reise/opphold/diett.

Kostnadsoppgaven, som synes rimelig hensett til sakens meget store omfang, legges til grunn.

Mindretallet mener ut fra sitt votum ovenfor at saksøkerne skal pålegges å erstatte saksøktes sakskostnader, til sammen kr 2 383 491 inkludert reise/opphold/diett og andre utlegg.

Saksøkte dømmes etter flertallets votum til å betale 1/25 av kr 2 583 709, dvs. kr 103 348,36 til hver av saksøkerne. Oppfyllelsesfristen er to uker fra dommen er forkynt.

Eventuelt krav på forsinkelsesrenter fremgår av tvangsfullbyrdsloven § 4-1 tredje ledd og skal ikke inntas i domsslutningen.

I kjennelsen om fratreden tilkjennes saksøkerne etter flertallets votum til sammen kr 4 000 i sakskostnader som krevd i kostnadsoppgaven, med hjemmel i hovedregelen i tvisteloven § 20-2 første ledd, idet flertallet heller ikke her kan se at det er grunnlag for å gjøre unntak fra hovedregelen. Oppfyllelsesfristen er to uker fra kjennelsen er forkynt.

Mindretallet, som stemte for at saksøkerne skal fratre, mener saksøkerne med samme hjemmel skal pålegges å erstatte saksøktes sakskostnader i forbindelse med begjæringen med kr 10 400 i henhold til fremlagt kostnadsoppgave.

Dommen er avsagt under dissens som det er redegjort for foran.

Dommen er avsagt innen lovens frist, jf. tvisteloven § 19-4 femte ledd.

DOMSSLUTNING:

1. Oppsigelsen av Marcin Gornik er ugyldig.
 2. Oppsigelsen av Jorunn E. Klingstrøm er ugyldig.
 3. Oppsigelsen av Andreas Pettersen er ugyldig.
 4. Oppsigelsen av Andreas Jansen er ugyldig.
 5. Oppsigelsen av Joakim Rygh er ugyldig.
 6. Oppsigelsen av Jonny Mortensen er ugyldig.
 7. Oppsigelsen av Ingar Elverhøi er ugyldig.
 8. Oppsigelsen av Nicolas Broch Lindseth er ugyldig.
 9. Oppsigelsen av Christian Andersen er ugyldig.
 10. Oppsigelsen av Ulf Niklas Fält er ugyldig.
 11. Oppsigelsen av Kai Ove Solheim er ugyldig.
 12. Oppsigelsen av Thor Andreas Holberg Murtnes er ugyldig.
 13. Oppsigelsen av Ken Ronny Hauge er ugyldig.
 14. Oppsigelsen av Nina Kristin Marthinsen er ugyldig.
 15. Oppsigelsen av Jane Yvon Holberg er ugyldig.
 16. Oppsigelsen av Cindy Høie Hult er ugyldig.
 17. Oppsigelsen av Micke Mattsson er ugyldig.
 18. Oppsigelsen av Martin Berntzen er ugyldig.
 19. Oppsigelsen av Knut Erik Holshagen er ugyldig.
 20. Oppsigelsen av Bernt Hagelund er ugyldig.
 21. Oppsigelsen av Alf M. Andersson er ugyldig.
 22. Oppsigelsen av Lars Ivar Bunes er ugyldig.
 23. Oppsigelsen av Jens Erik Madsen er ugyldig.
 24. Oppsigelsen av Patrik F. Olsson er ugyldig.
 25. Oppsigelsen av Pål Willy Østby er ugyldig.
26. Saksøkerne frifinnes for kravet om at arbeidsforholdet skal opphøre, jf. arbeidsmiljøloven § 15-12 første ledd annet punktum.
27. Nexans Norway AS dømmes til innen 2 - to - uker å betale erstatning til Marcin Gornik, Jorunn E. Klingstrøm, Andreas Pettersen, Andreas Jansen, Joakim Rygh, Jonny Mortensen, Ingar Elverhøi, Nicolas Broch Lindseth, Christian Andersen, Ulf Niklas Fält, Kai Ove Solheim, Thor Andreas Holberg Murtnes, Ken Ronny Hauge, Nina Kristin Marthinsen, Jane Yvon Holberg, Cindy Høie Hult, Micke Mattsson, Martin Bemtzen, Knut Erik Holshagen, Bernt Hagelund, Alf M. Andersson, Lars Ivar Bunes, Jens Erik Madsen, Patrik F. Olsson og Pål Willy Østby med 10 000 - titusen - kroner til hver.

28. Nexans Norway AS dømmes til innen 2 - to - uker å erstatte Marcin Gornik, Jorunn E. Klingstrøm, Andreas Pettersen, Andreas Jansen, Joakim Rygh, Jonny Mortensen, Ingar Elverhøi, Nicolas Broch Lindseth, Christian Andersen, Ulf Niklas Fält, Kai Ove Solheim, Thor Andreas Holberg Murtnes, Ken Ronny Hauge, Nina Kristin Marthinsen, Jane Yvon Holberg, Cindy Høie Hult, Micke Mattsson, Martin Bemtzen, Knut Erik Holshagen, Bernt Hagelund, Alf M. Andersson, Lars Ivar Bunes, Jens Erik Madsen, Patrik F. Olsson og Pål Willy Østby sine sakskostnader med til sammen 2 583 709 – tomillionerfemhundreogåttitretusen-sjuhundreogni – kroner fordelt med 1/25 til hver.

SLUTNING I KJENNELSE:

1. Begjæringen om fratreden tas ikke til følge.
2. Nexans Norway AS dømmes til innen 2 - to - uker å betale sakens omkostninger til Marcin Gornik, Jorunn E. Klingstrøm, Andreas Pettersen, Andreas Jansen, Joakim Rygh, Jonny Mortensen, Ingar Elverhøi, Nicolas Broch Lindseth, Christian Andersen, Ulf Niklas Fält, Kai Ove Solheim, Thor Andreas Holberg Murtnes, Ken Ronny Hauge, Nina Kristin Marthinsen, Jane Yvon Holberg, Cindy Høie Hult, Micke Mattsson, Martin Bemtzen, Knut Erik Holshagen, Bernt Hagelund, Alf M. Andersson, Lars Ivar Bunes, Jens Erik Madsen, Patrik F. Olsson og Pål Willy Østby med til sammen 4 000 – firetusen – kroner fordelt med 1/25 til hver.

Retten hevet

Svein Magnussen

Wenche Strand

Bjørn Eriksen

Rettledning om ankeadgangen i sivile saker

Reglene i tvisteloven kapitler 29 og 30 om anke til lagmannsretten og Høyesterett regulerer den adgangen partene har til å få avgjørelser overprøvd av høyere domstol. Tvisteloven har noe ulike regler for anke over dommer, anke over kjennelser og anke over beslutninger.

Ankefristen er én måned fra den dagen avgjørelsen ble forkynt eller meddelt, hvis ikke noe annet er uttrykkelig bestemt av retten. Ankefristen avbrytes av rettsferien. Rettsferie er følgende: Rettsferiene varer fra og med siste lørdag før palmesøndag til og med annen påskedag, fra og med 1. juli til og med 15. august og fra og med 24. desember til og med 3. januar, jf. domstoloven § 140.

Den som anker må betale behandlingsgebyr. Den domstolen som har avsagt avgjørelsen kan gi nærmere opplysning om størrelsen på gebyret og hvordan det skal betales.

Anke til lagmannsretten over dom i tingretten

Lagmannsretten er ankeinstans for tingrettens avgjørelser. En dom fra tingretten kan ankes på grunn av feil i bedømmelsen av faktiske forhold, rettsanvendelsen, eller den saksbehandlingen som ligger til grunn for avgjørelsen.

Tvisteloven oppstiller visse begrensninger i ankeadgangen. Anke over dom i sak om formuesverdi tas ikke under behandling uten samtykke fra lagmannsretten hvis verdien av ankegenstanden er under 125 000 kroner. Ved vurderingen av om samtykke skal gis skal det blant annet tas hensyn til sakens karakter, partenes behov for overprøving, og om det synes å være svakheter ved den avgjørelsen som er anket eller ved behandlingen av saken.

I tillegg kan anke – uavhengig av verdien av ankegenstanden – nektes fremmet når lagmannsretten finner det klart at anken ikke vil føre fram. Slik nekting kan begrenses til enkelte krav eller enkelte ankegrunner.

Anke framsettes ved skriftlig ankeerklæring til den tingretten som har avsagt avgjørelsen. Selvprosederende parter kan inngi anke muntlig ved personlig oppmøte i tingretten. Retten kan tillate at også prosessfullmektiger som ikke er advokater inngir muntlig anke.

I ankeerklæringen skal det særlig påpekes hva som bestrides i den avgjørelsen som ankes, og hva som i tilfelle er ny faktisk eller rettslig begrunnelse eller nye bevis.

Ankeerklæringen skal angi:

- ankeinstansen
- navn og adresse på parter, stedfortredere og prosessfullmektiger
- hvilken avgjørelse som ankes
- om anken gjelder hele avgjørelsen eller bare deler av den
- det krav ankesaken gjelder, og en påstand som angir det resultatet den ankende parten krever
- de feilene som gjøres gjeldende ved den avgjørelsen som ankes
- den faktiske og rettslige begrunnelse for at det foreligger feil
- de bevisene som vil bli ført
- grunnlaget for at retten kan behandle anken dersom det har vært tvil om det
- den ankende parts syn på den videre behandlingen av anken

Anke over dom avgjøres normalt ved dom etter muntlig forhandling i lagmannsretten. Ankebehandlingen skal konsentreres om de delene av tingrettens avgjørelse som er omtvistet og tvilsomme når saken står for lagmannsretten.

Anke til lagmannsretten over kjennelser og beslutninger i tingretten

Som hovedregel kan en *kjennelse* ankes på grunn av feil i bevisbedømmelsen, rettsanvendelsen eller saksbehandlingen. Men dersom kjennelsen gjelder en saksbehandlingsavgjørelse som etter loven skal treffes etter et skjønn over hensiktsmessig og forsvarlig behandling, kan avgjørelsen for den skjønnsmessige avveiningen bare angripes på det grunnlaget at avgjørelsen er uforsvarlig eller klart urimelig.

En *beslutning* kan bare ankes på det grunnlaget at retten har bygd på en uriktig generell lovforståelse av hvilke avgjørelser retten kan treffe etter den anvendte bestemmelsen, eller på at avgjørelsen er åpenbart uforsvarlig eller urimelig.

Kravene til innholdet i ankeerklæringen er som hovedregel som for anke over dommer.

Etter at tingretten har avgjort saken ved dom, kan tingrettens avgjørelser over saksbehandlingen ikke ankes særskilt. I et slikt tilfelle kan dommen isteden ankes på grunnlag av feil i saksbehandlingen.

Anke over kjennelser og beslutninger settes fram for den tingretten som har avsagt avgjørelsen. Anke over kjennelser og beslutninger avgjøres normalt ved kjennelse etter ren skriftlig behandling i lagmannsretten.

Anke til Høyesterett

Høyesterett er ankeinstans for lagmannsrettens avgjørelser.

Anke til Høyesterett over *dommer* krever alltid samtykke fra Høyesteretts ankeutvalg. Slikt samtykke skal bare gis når anken gjelder spørsmål som har betydning utenfor den foreliggende saken, eller det av andre grunner er særlig viktig å få saken behandlet av Høyesterett. – Anke over dommer avgjøres normalt etter muntlig forhandling.

Høyesteretts ankeutvalg kan nekte å ta til behandling anker over *kjennelser og beslutninger* dersom de ikke reiser spørsmål av betydning utenfor den foreliggende saken, og heller ikke andre hensyn taler for at anken bør prøves, eller den i det vesentlige reiser omfattende bevisspørsmål.

Når en anke over kjennelser og beslutninger i tingretten er avgjort ved kjennelse i lagmannsretten, kan avgjørelsen som hovedregel ikke ankes videre til Høyesterett.

Anke over lagmannsrettens kjennelse og beslutninger avgjøres normalt etter skriftlig behandling i Høyesteretts ankeutvalg.