

UiO : **Det juridiske fakultet**

# Ansiennitetsregler ved nedbemanning

Hvorvidt arbeidsgiver er forpliktet til å ta i betraktning og vektlegge ansiennitet ved utvelgelsen av ansatte ved nedbemanning etter arbeidsmiljøloven § 15-7 og Hovedavtalen LO–NHO § 8-2.

Kandidatnummer: 673

Leveringsfrist: 25. november 2019

Antall ord: 16 138



# Innholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>INNLEDNING.....</b>	<b>1</b>
1.1	Oppgavens tema.....	1
1.2	Begrepsbruk og avgrensninger.....	2
1.3	Om oppgavens rettskildebruk og metode.....	4
1.4	Fremstillingen videre .....	6
<b>2</b>	<b>FORMÅLENE BAK ANSIENNITETSREGLENE.....</b>	<b>7</b>
2.1	Innledende om «ansiennitetsprinsippet».....	7
2.1.1	Allment og kort om «prinsipp» .....	7
2.1.2	Hvorvidt det eksisterer et generelt ansiennitetsprinsipp på arbeidsrettens område .....	7
2.1.3	Hvorvidt det eksisterer et ansiennitetsprinsipp særlig for stillingsvern ved nedbemanning.....	8
2.2	Hensyn bak innlemmelsen av ansiennitetsklausuler i tariffavtaler .....	9
2.3	Belønning av lojalitet og lang tids tjeneste .....	10
2.4	Et målbart utvelgelseskriterium .....	12
2.5	Arbeidstakers muligheter for annet arbeid.....	13
<b>3</b>	<b>OVERSIKT OVER ANSIENNITETSREGLENES INNHOLD .....</b>	<b>15</b>
3.1	Adgangen til å ta ansiennitet i betraktning ved utvelgelsen av ansatte.....	15
3.1.1	Det alminnelige saklighetskravet ved oppsigelse .....	15
3.1.2	Et saklig kriterium .....	16
3.2	Ansiennitet som et moment i en helhetsvurdering.....	20
3.3	Tolkning av en betinget ansiennitetsklausul .....	23
3.4	Et utgangspunkt, ikke en hovedregel .....	25
<b>4</b>	<b>AVVEININGEN AV DE RELEVANTE MOMENTENE .....</b>	<b>29</b>
4.1	Innledning .....	29
4.2	Ansiennitetslengde og ansiennitetsforskjell.....	29
4.3	Kompetansehensyn .....	35
4.4	Sosiale hensyn.....	38
4.5	Arbeidstakers verv eller særlige stilling ved bedriften .....	40
<b>5</b>	<b>AVSLUTTENDE KOMMENTARER .....</b>	<b>42</b>
	<b>KILDELISTE .....</b>	<b>45</b>

# 1 Innledning

## 1.1 Oppgavens tema

Tema for oppgaven er i hvilken grad ansiennitet får betydning for utvelgelsen av arbeidstakere til oppsigelse ved nedbemanning.

Nedbemanning er oppsigelse begrunnet i virksomhetens forhold, typisk ved driftsinnskrenkninger eller rasjonaliseringstiltak. I disse situasjonene vil virksomheten ofte ha behov for å redusere arbeidsstokken. Et sentralt spørsmål er da hvilke arbeidstakere det er saklig å velge ut til å motta oppsigelse og hvilke arbeidstakere virksomheten kan skjerme fra oppsigelse. En slik utvelgelsesprosess er ofte krevende for både arbeidsgiver og de ansatte. I tvister knyttet til oppsigelse begrunnet i driftsinnskrenkning er spørsmålet sjelden om bedriften hadde generell saklig grunn til oppsigelse. Spørsmålet er oftere om bedriften hadde saklig grunn til å velge ut den enkelte arbeidstaker til å motta oppsigelse, altså om bedriften hadde konkret saklig grunn i det enkelte tilfellet og overfor den enkelte arbeidstaker.

Det er mange hensyn og behov som skal i varetas i en nedbemanningsprosess, og sentralt er virksomhetens omstillingsbehov og arbeidstakers behov for forutsigbarhet.<sup>1</sup> Uavhengig av om virksomheten er under økonomisk press eller ikke, må virksomheter som har behov for å redusere sin bemanning, sørge for en forsvarlig videre drift. Med hensyn til den videre driften ønsker virksomheten å beholde den nødvendige kompetansen i arbeidsstokken. For arbeidstakerne vil en nedbemanningsprosess ofte skape stor usikkerhet om fremtiden – vil man selv motta oppsigelse eller vil kollegaer miste jobben? Det å motta en oppsigelse kan innebære store økonomiske og sosiale konsekvenser. Det er altså mange hensyn å ivareta og prosessen arbeidsgiver følger er av stor betydning, også for i størst mulig grad hindre at utvelgelsen oppleves vilkårlig og urettferdig.

Med bakgrunn i de ulike hensyn som står mot hverandre i en nedbemanningsprosess, har spørsmålet om hvilke utvelgelseskriterier som skal være styrende for utvelgelsen, tradisjonelt vært gjenstand for uenighet mellom arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden i Norge. Der arbeidsgivere typisk ønsker å prioritere kompetanse, vil arbeidstakere ofte at ansiennitet skal være førende for utvelgelsen.

I denne oppgaven vil jeg vurdere i hvilken grad arbeidsgiver er forpliktet til å ta i betraktning og vektlegge ansiennitet ved utvelgelsen, og hvordan ansiennitet vektet mot øvrige momenter.

---

<sup>1</sup> Se NOU 2004: 5.

Vurderingen tas på bakgrunn av de ansiennitetsnormer som kan utledes av arbeidsmiljøloven<sup>2</sup> og ansiennitetsklausulen i Hovedavtalen mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Næringslivets hovedorganisasjon (NHO).

## 1.2 Begrepsbruk og avgrensninger

Begrepet «ansiennitet» er avledet fra det franske ordet for «gammel»; «ancien».<sup>3</sup> Ansiennitet betegner lengden av et tidsrom, og i denne sammenhengen betyr ansiennitet lengden av tjenestetid i et arbeid<sup>4</sup>, og er gjerne forbundet med opparbeidet fordel ved lang ansiennitet.

Til sammenligning brukes også «anciennitet» i dansk rett<sup>5</sup>, og i svensk rett brukes senioritet eller «senioritetsprincippet».<sup>6</sup>

Slike opparbeidete fordeler kan være forfremmelser<sup>7</sup>, lønn<sup>8</sup> og oppsigelsestid<sup>9</sup>, og er eksempler på at ansiennitet kan ha betydning i flere aspekter ved arbeidslivet. Oppgaven vil ikke behandle ansiennitet som kriterium for lønn, oppsigelsestid, forfremmelse m.m. Når begrepet «ansiennitet» brukes i denne fremstillingen, sikter jeg utelukkende til ansiennitet som utvelgelseskriterium ved nedbemanning. Lang ansiennitet kan for de ansatte betraktes som en fordel ved nedbemanning, fordi lang ansiennitet kan medføre at en arbeidstaker blir skjermet ved utvelgelsen. Dette springer ut av at flere virksomheter tradisjonelt har praktisert utvelgelsen etter ansiennitet, der arbeidstakere med kortere ansiennitet blir gitt oppsigelse før de med lengre ansiennitet.

I tvister om nedbemanning er valg av utvelgelseskrets ofte gjenstand for uenighet og prøving for domstolene. Utvelgelseskrets har betydning for ansiennitetsspørsmålet, fordi en innsnevring av utvalgs-krets vil kunne føre til at ansatte med lang ansiennitet velges ut til å motta oppsigelse, mens ansatte med kortere ansiennitet blir skjermet fra oppsigelse fordi disse arbeidstakerne faller utenfor bedriftens utvalgs-krets.<sup>10</sup> Innsnevring av utvalgs-krets kan derfor gå på

---

<sup>2</sup> Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

<sup>3</sup> Universitetet i Bergen og Språkrådet (2019a).

<sup>4</sup> Evju (2014) s. 113.

<sup>5</sup> Nielsen (2012) s. 543.

<sup>6</sup> Calleman (1999) s. 29.

<sup>7</sup> De overenskomster som var gjenstand for behandling i ARD 1999 s. 131 og ARD 1983 s. 6 inneholdt eksempelvis bestemmelser om ansiennitetens betydning for forfremmelse.

<sup>8</sup> Se ARD 2011 s. 22, ARD 2009 s. 14 og ARD 2005 s. 160.

<sup>9</sup> Jf. arbeidsmiljøloven § 15-3.

<sup>10</sup> Dette kommer til uttrykk i bl.a. AR-2018-18 avsnitt 41.

ters av skjerming fra oppsigelse på grunn av lang ansiennitet. Spørsmålet om utvelgelses- kretser og når det kan være saklig å snevre inn utvalgskrets blir ikke behandlet i oppgaven.

Selve beregningen av ansiennitet og eventuelle problemstillinger knyttet til dette, behandles ikke i oppgaven. Jeg avgrenser fra å behandle betydningen av lokal enighet om utvelgelses- kriterier i denne oppgaven. Selv om oppgaven fokuserer på ansiennitet ved nedbemanning, vil uttalelser fra rettspraksis om ansiennitet ved permittering trekkes inn i den grad det har opp- lysnings- eller argumentasjonsverdi.

Det finnes mange ulike tariffavtaler som regulerer utvelgeskriterier ved nedbemanning, herunder ansiennitet. Denne fremstillingen tar ikke sikte på å redegjøre for alle tariffavtaler med ansiennitetsklausuler, men tar utgangspunkt i Hovedavtalen mellom Næringslivets ho- vedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge, og nærmere Hovedavtalens ansiennitets- klausul i § 8-2.<sup>11</sup> Hovedavtalen har siden første avtale ble inngått i 1935 fått stor betydning for arbeidslivet.<sup>12</sup> Da Hovedavtalen har vært, og er, toneangivende for tariffavtalene på arbeidslivets område<sup>13</sup> blir den i noen sammenhenger gjerne omtalt som «arbeidslivets grunnlov»<sup>14</sup>, fordi betegnelsen er illustrerende for hvilken betydning Hovedavtalen blir tildelt.

Tariffpartene til Hovedavtalen, Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorgani- sasjon, er de dominerende organisasjoner for henholdsvis arbeidstaker- og arbeidsgiversiden i Norge<sup>15</sup>. Hovedavtalen § 8-2 har som følge av dette vært modell for ansiennitetsklausuler i andre hovedavtaler, slik at forståelsen av Hovedavtalen § 8-2 kan få betydning for flere tariff- avtaler.<sup>16</sup> Valget om å behandle Hovedavtalen innebærer samtidig en avgrensning mot offent- lig sektor og eventuelle særregler der knyttet til ansiennitet ved utvelgelse.<sup>17</sup> Videre i fremstil- lingen refererer jeg til tariffpartene som henholdsvis LO og NHO, og tariffavtalen betegnes som Hovedavtalen.

---

<sup>11</sup> Fremstillingen vil ikke særskilt behandle Hovedavtalens regler om stillingsvern for tillitsvalgte jf. § 5-11.

<sup>12</sup> Fougner (2019) s. 424, Stokke, Nergaard (red.) (2013) s. 54.

<sup>13</sup> Stokke, Nergaard (red.) (2013) s. 56.

<sup>14</sup> Se for eksempel Fougner (2019) s. 424 og Bergh (red.) (2010) s. 24.

<sup>15</sup> Stokke, Nergaard (red.) (2013) s. 17 og s. 22, Fougner (2019) s.284, s.302.

<sup>16</sup> Våg (2015) s. 5.

<sup>17</sup> Jf. Hovedavtalen § 1-2 første ledd.

### 1.3 Om oppgavens rettskildebruk og metode

Metoden som anvendes i denne oppgaven er den som omtales som alminnelig norsk juridisk metode.<sup>18</sup> Den alminnelige juridiske metode vil ikke redegjøres nærmere for her, men i det følgende vil jeg belyse noen metodiske utfordringer som oppgavens relevante rettskilder medfører. Noen metodiske poeng, som tolkning av tariffavtale og overføringsverdi av Arbeidsrettens permitteringsavgjørelser, vil behandles fortløpende og der det er relevant for drøftelsen.

Arbeidsretten dømmer i første og siste instans<sup>19</sup> i rettsvister, det vil si i tvister om hvilke rettigheter og plikter tariffparter har i henhold til tariffavtale.<sup>20</sup> Når Arbeidsretten har avsagt dom og fastslått en bestemt forståelse av tariffavtalen, vil denne forståelsen være førende for enhver arbeidsavtale som bygger på tariffavtalen.<sup>21</sup> Arbeidsrettens nestleder Tron Løkken Sundet har uttalt at Arbeidsrettens avgjørelser «ligger i funksjon og formål et sted mellom Høyesterett og underinstansene» og at ønsket om at avgjørelsene skal fungere som prejudikater som gir forutberegnelighet for tariffpartene fortsatt er en ledetråd for Arbeidsretten.<sup>22</sup> Av disse grunnene er det særlig relevant å se til Arbeidsrettens praksis i tolkningen av tariffavtaler.

Selv om det er Arbeidsretten som har eksklusiv kompetanse i rettsvister om tariffavtalens forståelse, kan likevel enhver arbeidstaker gå til sak for de alminnelige domstolene med krav som bygger på tariffavtale.<sup>23</sup> Denne dobbeltsporede prosessordningen innebærer at en arbeidstaker kan gå til de alminnelige domstolene i sak om for eksempel oppsigelse, samtidig som tariffparten bringer inn spørsmålet om tariffbrudd på tariffavtalens regler om oppsigelse for Arbeidsretten.<sup>24</sup> Kravene for de to domstolene bygger på samme saksforhold, men er likevel ulike krav som kan bli dømt ulikt.<sup>25</sup> Slike saker medfører gjerne at de alminnelige domstolene også må ta stilling til tariffspørsmålet i den individuelle saken, og sådan foreta en prejudisiell vurdering av tariffspørsmålet.<sup>26</sup> Dette innebærer at rettspraksis både fra Arbeidsretten og de alminnelige domstoler vil være relevant for tolkningen av tariffavtale, selv om avgjørelser fra Arbeidsretten på tariffavtaleområdet vil ha større vekt.<sup>27</sup> Høyesterett har selv uttalt at der Ar-

---

<sup>18</sup> Eckhoff (2001), Høgberg og Sunde (2019).

<sup>19</sup> Lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister § 58 andre ledd.

<sup>20</sup> Sundet (2014) s. 154.

<sup>21</sup> Jf. arbeidstvistloven § 34 andre ledd.

<sup>22</sup> Sundet (2016a) s. 638.

<sup>23</sup> HR-2019-424-A.

<sup>24</sup> Se HR-2017-777-A hvor forholdet mellom Arbeidsrettens og de alminnelige domstolers kompetanse vurderes nærmere. Jeg avgrenser fra å gå nærmere inn på dette.

<sup>25</sup> Sundet (2014) s. 159.

<sup>26</sup> Se HR-2019-424-A, Sundet (2014) s. 159.

<sup>27</sup> Våg (2015) s. 4.

beidsretten har fastslått en forståelse av tariffavtalen, vil den også være bindende for Høyesterett.<sup>28</sup>

En utfordring for denne oppgaven har vært at det er lite rettspraksis fra Arbeidsretten om ansiennitetsnormen etter Hovedavtalen § 8-2. Jeg har derfor benyttet rettspraksis fra Høyesterett ved tolkningen av Hovedavtalen § 8-2.

Opgaven behandler ikke underrettspraksis i større grad, men det er av betydning å knytte noen kommentarer til underrettspraksis rettskildemessige verdi, da dette tas igjen i den senere argumentasjonen. Den rettskildemessige vekten av underrettsavgjørelser er i utgangspunktet langt mindre enn Høyesteretts avgjørelser<sup>29</sup>, men vil likevel i noen sammenhenger kunne tillegges vekt.<sup>30</sup> Dette kan være aktuelt særlig på områder hvor det ikke foreligger høyesterettspraksis.<sup>31</sup> Spørsmålet om underrettspraksis rettskildemessige vekt synes å være omdiskutert i juridisk litteratur.<sup>32</sup>

Over har vi sett at Hovedavtalen LO–NHO har stor betydning for arbeidslivets parter. I denne sammenheng er det interessant å knytte noen kommentarer til hvilken betydning Hovedavtalen har som rettskilde, utover hva som gjelder for tariffavtaler på et generelt nivå. I juridisk litteratur fremholdes det at tariffavtaler som gir «uttrykk for store organisasjoners syn på et rettsspørsmål, kan imidlertid få betydning for tolkningen av lover».<sup>33</sup> I Rt. 1985 s. 1141 fant Høyesterett det relevant å se på hvordan «berørte organisasjoner innen arbeidslivet har stilt seg» til det aktuelle spørsmålet, og syntes å legge vekt på tariffavtale og drøftelser mellom tariffpartene i tolkningen av lov.<sup>34</sup> I Rt. 1986 s. 879, Hillesland-dommen, vurderte Høyesterett utvelgelse av arbeidstakere til oppsigelse ved nedbemanning. Selv om bedriften ikke var tariffbundet, viste førstvoterende til Hovedavtalen LO–NHOs regulering av nedbemanning, og sa at et «ansiennitetsprinsipp i vid utstrekning følges ved driftsinnskrenkninger».<sup>35</sup> Det er grunn til å tro at Høyesterett tok i betraktning Hovedavtalens regulering av ansiennitet ved nedbemanning, når de vurderte om utvelgelsen av arbeidstakerne var saklig innenfor arbeidsmiljølovens rammer. Legger man dette til grunn, vil forståelsen av Hovedavtalen § 8-2 kunne få betydning for den ansiennitetsnorm som utledes av arbeidsmiljøloven § 15-7.

---

<sup>28</sup> Se HR-2019-424-A avsnitt 39.

<sup>29</sup> Eckhoff (2001) s. 162.

<sup>30</sup> Mestad (2019) s. 94.

<sup>31</sup> Mestad (2019) s. 94.

<sup>32</sup> Eckhoff (2001) s. 162, Våg (2015) s. 4 med videre henvisninger.

<sup>33</sup> Eckhoff (2001) s. 255.

<sup>34</sup> Rt. 1985 s. 1141 s. 1148 - s. 1149.

<sup>35</sup> Rt. 1986 s. 879 s. 886.

## **1.4 Fremstillingen videre**

Innledningsvis i kapittel 2 kommenterer jeg begrepet «ansiennitetsprinsippet» og drøfter det eventuelle rettslige innholdet av «ansiennitetsprinsippet». Svaret på spørsmålet er toneangivende for den videre fremstillingen. Videre i kapittel 2 ser jeg nærmere på formålene bak ansiennitetsreglene, mens kapittel 3 gir en oversikt over innholdet i ansiennitetsreglene. Her kommer jeg inn på hvilke normer som kan utledes fra arbeidsmiljøloven § 15-7 og Hovedavtalen § 8-2, og om ansiennitet er et utvelgelseskriterium som kan og skal vektlegges. Ansiennitet kan vanskelig vurderes isolert, men må ses i sammenheng med øvrige kriterier. I kapittel 4 behandler jeg hvordan ansiennitetshensynet avveies mot øvrige utvelgelseskriterier og momenter for å sikre en riktig utvelgelse når det er behov for reduksjon av arbeidsstokken. Om ikke annet er angitt tar jeg gjennom hele oppgaven utgangspunkt i de normer som kan utledes fra arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen, og behandler regelsettene samlet under hver enkelt problemstilling. I kapittel 5 sammenfattes oppgaven og jeg gir noen avsluttende kommentarer.



## 2 Formålene bak ansiennitetsreglene

### 2.1 Innledende om «ansiennitetsprinsippet»

#### 2.1.1 Allment og kort om «prinsipp»

Ved vurdering av utvelgelse av ansatte ved nedbemanning, blir det av både domstolene og i juridisk litteratur ofte vist til «ansiennitetsprinsippet».<sup>36</sup> I det følgende skal det vurderes hvorvidt det eksisterer et slikt «ansiennitetsprinsipp».

Ordet «prinsipp» er avledet av det latinske ordet for «begynnelse» eller «grunnlag», og i dag er en alminnelig forståelse at et prinsipp gir uttrykk for en grunnregel.<sup>37</sup> I det videre legger jeg til grunn Frøbergs fremstilling av rettslig prinsippargumentasjon<sup>38</sup>, som belyser at Høyesteretts bruk av begrepet «prinsipp» er sammensatt og ikke entydig. Høyesterett kan blant annet bruke «prinsipp» om et rettslig utgangspunkt eller hovedregel, om normer som er ulovfestet rett eller om verdier som er særlig viktige.<sup>39</sup> Med andre ord er det usikkert hvilket rettslig innhold et «prinsipp» har, da betegnelsen har ulikt meningsinnhold i forskjellige sammenhenger. Det avgrenses fra å gå nærmere inn på hva et rettslig prinsipp er.

I det videre vil jeg drøfte om det finnes et ansiennitetsprinsipp, både generelt for arbeidsrettens område og på stillingsvernets område ved nedbemanning. Med dette skal jeg se på om begrepet «ansiennitetsprinsippet» kan tillegges et rettslig innhold.

#### 2.1.2 Hvorvidt det eksisterer et generelt ansiennitetsprinsipp på arbeidsrettens område

Som nevnt over kan ansiennitet få betydning for flere forhold i arbeidslivet, og har ikke utelukkende relevans for stillingsvernet ved nedbemanninger. Dette bidrar ytterligere til at *begrepet* «ansiennitetsprinsippet» har et uklart rettslig innhold. Det er altså ikke bare «prinsipp» som tillegges ulikt meningsinnhold i forskjellige sammenhenger, men en ansiennitetsregel kan like gjerne være en regel om at lønnsopprykk skal følge ansienniteten<sup>40</sup>, som en regel om ansiennitetens betydning for stillingsvernet. Uttrykket «ansiennitetsprinsippet» kan dermed in-

---

<sup>36</sup> Se for eksempel Rt. 1986 s. 879 s.886, HR-2019-424-A avsnitt 45, Fougner (2019) s. 876, Fanebust (2017) s. 178 flg.

<sup>37</sup> Universitetet i Bergen og Språkrådet (2019b).

<sup>38</sup> Frøberg (2014).

<sup>39</sup> Frøberg (2014) s. 127, s. 159 og s. 137.

<sup>40</sup> Se 1.2 med videre henvisninger.

dikere en norm som er mer vidtrekkende enn kun en norm som gjelder for stillingsvern ved nedbemanning.

Som vi skal se bygger de normer hvor ansiennitet har en rettslig funksjon på ulike rettsfakta og kan få ulike rettsvirkninger. Ett eksempel er reglene om fortrinnsrett til ny ansettelse i arbeidsmiljøloven § 14-2 tredje ledd, hvor vedkommende må ha vært ansatt i minimum 12 måneder i løpet av de siste to år for å kunne hevde fortrinnsrett. Et annet eksempel er bestemmelsene om oppsigelsesfrist i arbeidsmiljøloven § 15-3 som gir lengre oppsigelsesfrist ved lang tjenestetid i bedriften. For det første eksemplet er ansienniteten avgjørende for å få en rettighet, altså fortrinnsrett. Oppsigelsesfrist vil arbeidstaker ha krav på uavhengig av ansiennitet<sup>41</sup>, men lang ansiennitet kan gi arbeidstakeren rett på lengre oppsigelsesfrist – en antatt *bedre* rettighet for arbeidstaker. Regler som innebærer at ansatte kan bli skjermet ved nedbemanning som følge av sin tjenestetid i bedriften, kan også gi arbeidstaker en bedre posisjon. Dette fordi tjenestetid eller ansiennitet får betydning og kan bli avgjørende for utvelgelsen av hvilke arbeidstakere som skal motta oppsigelse.<sup>42</sup>

Evju virker å ta det at ansiennitetsnormer kan bygge på ulike rettsfakta og få ulik rettsvirkning, til inntekt for at det ikke kan finnes et «ansiennitetsprinsipp» generelt for arbeidsrett som rettsfelt.<sup>43</sup> Dette fordi de ulike normene som tillegger ansiennitet betydning «ikke utgjør et enhetlig fenomen».<sup>44</sup> Det kan tyde på at Evju legger til grunn forståelsen av at det bør finnes en identifiserbar grunnregel for at man kan omtale noe som et «prinsipp».

### 2.1.3 Hvorvidt det eksisterer et ansiennitetsprinsipp særlig for stillingsvern ved nedbemanning

Videre er spørsmålet om det eksisterer et «ansiennitetsprinsipp» på stillingsvernets område, altså om det finnes et rettslig prinsipp om ansiennitet ved utvelgelsen av ansatte i en nedbemanning.

Som vi skal se i kapittel 3, finnes det normer om ansiennitet både i lov og i tariffavtaler. Selv om Hovedavtalens ansiennitetsklausul har vært modell for andre tariffavtalers ansiennitetsklausuler, er det likevel mange ulike ansiennitetsnormer i spennet av tariffavtaler i Norge. Det finnes dermed ikke en enhetlig ansiennitetsnorm på tariffavtalenes område. Videre i oppgaven vil jeg også vise at Hovedavtalens regulering av ansiennitet på visse områder skiller seg fra de

---

<sup>41</sup> Jf. arbeidsmiljøloven § 15-3 første ledd.

<sup>42</sup> Evju (2014) s. 118.

<sup>43</sup> Evju (2014) s. 120.

<sup>44</sup> Evju (2014) s. 120 - 121.

ansiennitetsnormer som kan utledes av arbeidsmiljøloven. Normene som kan utledes av disse to regelsettene er dermed ikke identiske. Evju utleder av tariffavtaleregulering og rettspraksis at ansiennitet har rettslig betydning, men sier videre at «de normene det da induseres fra, har ikke en slik karakter eller så stor grad av innholdsmessig likhet at prinsippet kan bli mer enn en vag retningslinje.»<sup>45</sup> Videre hevder han at det ikke kan sies noe bestemt om i hvor stor grad ansiennitet skal vektlegges i en konkret vurdering.<sup>46</sup> Evju konkluderer med at ansiennitetsprinsippet, også på stillingsvernets område, ikke er mer enn «en rasjonalisering av mange og ulike normer og ikke mer enn en diffus normativ størrelse».<sup>47</sup>

Som vi skal se i oppgavens kapittel 4, er det likevel også flere likhetstrekk i avveiningen av de relevante momentene etter arbeidsmiljøloven § 15-7 og Hovedavtalen § 8-2. Etter mitt syn er det nødvendigvis ikke så stor forskjell mellom ansiennitetsnormene som utledes fra disse to regelsettene. Likevel, dersom man tar i betraktning all tariffregulering av ansiennitet ved nedbemanning, kan det neppe sies at normene utgjør en enhetlig «grunnregel» om ansiennitet. Det legges til grunn at det ikke nødvendigvis eksisterer et ansiennitetsprinsipp.

Begrepet «ansiennitetsprinsippet» gir ikke bare inntrykk av at det finnes en enhetlig norm om ansiennitetens betydning for stillingsvernet ved nedbemanning. Etter mitt syn kan begrepet tas til inntekt for at en eventuell enhetlig norm er en klar «sist inn, først ut»-regel – nettopp på grunn av «prinsipp».<sup>48</sup> Som vi skal se i oppgavens kapittel 3, har vi i norsk rett ingen absolutt regel om at den siste som ble ansatt skal være den første til å motta oppsigelse ved nedbemanning. Av denne grunn mener jeg begrepet «ansiennitetsprinsippet» er misvisende.

Som følge av at «ansiennitetsprinsippet» ikke gir uttrykk for en enhetlig norm, samt at det kan forstås som en absolutt regel om at ansiennitet skal følges ved nedbemanning, har jeg valgt å ikke bruke begrepet. Unntaket er der begrepet er inntatt i sitater.

## **2.2 Hensyn bak innlemmelsen av ansiennitetsklausuler i tariffavtaler**

Når det skal sees på formålene bak ansiennitet som utvelgelseskriterium, kommer man ikke utenom tariffavtalehistorikken og fremveksten av ansiennitetsklausuler. Det var i tariffavtalene at det først ble stilt krav om saklig grunn ved oppsigelse, før lovgivningen inneholdt et slikt

---

<sup>45</sup> Evju (2014) s. 121.

<sup>46</sup> Evju (2014) s. 121.

<sup>47</sup> Evju (2014) s. 121.

<sup>48</sup> Etter svensk rett er dette hovedregelen, slik at «turordningen» følges ved oppsigelser grunnet «arbetsbrist» jf. 22 § Lag (1982:80) om anställningsskydd.

krav.<sup>49</sup> Det var også i tariffavtalene at ansiennitetsklausuler etter hvert ble tatt inn.<sup>50</sup> For å forstå formålene med ansiennitet som utvelgelseskriterium, er det derfor relevant å se på de formål som lå bak ansiennitetsklausulene.

Et formål med å reise krav om ansiennitetsklausuler for arbeiderbevegelsen var at man ønsket å sikre de organiserte mot trakassering, og at dette var særlig prekært der arbeiderne var «nyorganiserte og organisasjonen svak».<sup>51</sup> Ved å oppstille et målbart kriterium som arbeidsgiver skulle ta utgangspunkt i ved nedbemanning, ble det samtidig innført et vern for ansatte basert på tjenestetid som medførte at arbeidsgiver ikke kunne benytte en nedbemanning til å «kvitte seg» med organiserte arbeidstakere.

Ansiennitetsklausuler kan også bidra til å sikre arbeidstakernes representasjon i virksomheten. I dag bestemmer Hovedavtalen at de tillitsvalgte velges blant «anerkjente dyktige arbeidstakere med erfaring», og at de «skal så vidt mulig» ha minimum to års tjenestetid i virksomheten.<sup>52</sup> Det er tradisjon for at tillitsvalgte velges blant erfarne arbeidstakere med lang ansiennitet. Etersom de tillitsvalgte ofte kan ha lengre ansiennitet enn øvrige ansatte, bidrar ansiennitet som utvelgelseskriterium til å verne de tillitsvalgte mot oppsigelse ved nedbemanning.<sup>53</sup>

Ansiennitetsklausulene kan også bidra til å opprettholde lønnsnivået. Noen lønnsystem gir uttelling for oppnådd ansiennitet, slik at lengden på tjenestetiden kan ha betydning for den enkelte arbeidstakers lønn.<sup>54</sup> Ved å verne de ansatte med lengst ansiennitet fra oppsigelser ved nedbemanning, kan dette bidra til å opprettholde lønnsnivået i bedriften, fordi arbeidsgiver ikke kan si opp de ansatte med lengst ansiennitet og høyest lønn og beholde ansatte med kortere tjenestetid og lavere lønn.<sup>55</sup>

### **2.3 Belønning av lojalitet og lang tids tjeneste**

Allerede før ansiennitet ble inntatt som utvelgelseskriterium i tariffavtaler eller regulert av lovgiver, hadde nedbemanning blitt foretatt med utgangspunkt i ansiennitet.<sup>56</sup> Utover 1920-tallet ble ansiennitet inntatt i noen lokale tariffavtaler, og i noen bransjer hadde det etablert

---

<sup>49</sup> Våg (2015) s. 6.

<sup>50</sup> Våg (2015) s. 7, Engelstad (1994) s. 215-216.

<sup>51</sup> Evensen (1938) s. 31.

<sup>52</sup> Jf. Hovedavtalen § 5-3.

<sup>53</sup> Våg (2015) s. 8 med videre henvisninger.

<sup>54</sup> Se Evju (2014) s. 9 og Våg (2015) s. 8

<sup>55</sup> Engelstad (1994) s. 205.

<sup>56</sup> Våg (2015) s. 6-7.

seg en uformell praksis for å nedbemanne basert på lengden av tjenestetid.<sup>57</sup> På 1920-tallet krevdes det lite eller ingen utdanning for flere av stillingene i industrien, og det var heller erfaring som skilte mellom arbeidstakernes kompetanse.<sup>58</sup> En arbeidstaker med lang tjenestetid i virksomheten kunne derfor være veldig verdifull for arbeidsgiver. At denne praksisen hadde vokst frem, kan være uttrykk for at man så verdien av erfarne arbeidstakere, og at man hadde et ønske om å belønne de arbeidstakerne som var lojale mot arbeidsgiver og hadde viet store deler av sitt yrkesaktive liv for virksomheten.

Ønsket om å belønne lojalitet ser vi hos lovgiver i forarbeidene til arbeidervernloven av 1936.<sup>59</sup> Det ble foreslått at oppsigelser som ellers var saklig begrunnet i «bedriftens forhold»<sup>60</sup>, likevel kunne fremstå «ubillig når der ved valget av de arbeiderne som skal opses, ikke er tatt tilbørlig sociale hensyn, f.eks. til vedkommende arbeiders familieforhold eller til hans lange tjeneste i bedriften o.l.»<sup>61</sup> Det ble blant annet begrunnet med at oppsigelser ville «føles særdeles sterkt» av arbeidstakere med lang tjenestetid, da arbeidsforholdets varighet er av stor betydning for arbeidstakeren.<sup>62</sup> Forslaget ble ikke tatt til følge.

Senere ble det foreslått erstatningsplikt for arbeidsgivere som ga saklige begrunnede oppsigelser, der oppsigelsen rammet arbeidstaker uforholdsmessig hardt.<sup>63</sup> Fraksjonen fremholdte at en slik regel ville ved nedbemanninger verne de eldre arbeidstakerne med lang tjenestetid i en virksomhet mot å bli sagt opp først. Det må understrekes at dette var forslag til en erstatningsregel, og ikke som vilkår ved vurderingen av saklig begrunnet oppsigelse. Forslaget ble ikke tatt til følge, da lovgiver ikke ønsket å begrense arbeidsgivers handlefrihet i denne grad. Likevel uttaler departementet at «bedriftene må finne seg i visse bånd når det gjelder arbeidere som har nedlagt en større del av sin arbeidskraft i bedriften og derved bidratt til dens eksistens og utvikling.»<sup>64</sup> Uttalelsen speiler en holdning om at arbeidstaker som har arbeidet for samme virksomhet i en årrekke, skal få noe igjen for det.

Som vi skal se under 3.1.1 er lang tjenestetid et forhold som bør vektlegges under avveiningen av arbeidsgivers og arbeidstakerens interesser jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 andre ledd. I juridisk litteratur har det blitt anført at arbeidstakeren på denne måten belønnes for sin lange tje-

---

<sup>57</sup> Våg (2015) s. 7.

<sup>58</sup> Våg (2015) s. 7.

<sup>59</sup> Ot. prp. nr. 31 (1935).

<sup>60</sup> Jf. arbeidervernloven (1936) § 33.

<sup>61</sup> Ot. prp. nr. 31 (1935) s. 49.

<sup>62</sup> Ot. prp. nr. 31 (1935) s. 48.

<sup>63</sup> Ot. prp. nr. 8 (1956) s. 50.

<sup>64</sup> Ot. prp. nr. 8 (1956) s. 52.

nestetid og lojalitet for bedriften.<sup>65</sup> Et utslag av denne lojalitetstankegangen, ser vi i domstolens vurdering av oppsigelser av arbeidstakere med lang tjenestetid. Her kan nevnes Rt. 1966 s. 393. Saken gjaldt en arbeidstaker som hadde arbeidet for bedriften i 28 år. Førstvoterende viste til at arbeidsgiver hadde en «sterk oppfordring til å gjøre sitt ytterste for å søke å unngå en oppsigelse overfor denne funksjonær som i så mange år hadde virket i bedriftens tjeneste og som hadde en så sterk tilknytning til bedriften.»<sup>66</sup> I Rt. 1972 s. 1330 skrev Høyesterett at bedriften måtte ta særlig hensyn til en arbeidstaker med snart 19 års ansiennitet på grunn av hans lange tjeneste og kvalifikasjoner.<sup>67</sup>

Med bakgrunn i det som har blitt skrevet til nå, kan det sies at noe av formålet bak ansiennitetsvurderinger ved oppsigelser, er å gi noe tilbake til arbeidstakeren for hennes lange tjeneste for virksomheten. Det foregående har vist at det har lenge eksistert i norsk arbeidsrett en tankegang om at det er rettferdig å belønne lojalitet og lang tjenestetid til en arbeidsgiver. Det finnes også andre ikke-juridiske institusjoner som belønner arbeidstakere for lang tjenestetid hos samme arbeidsgiver, for eksempel medaljen for lang og tro tjeneste.

## **2.4 Et målbart utvelgelseskriterium**

Fordi ansiennitet er lengden av tjenestetiden, er det i utgangspunktet et enkelt målbart kriterium, som ikke gir rom for subjektive vurderinger. Dette gjør at de ansatte betrakter ansiennitet som et rettferdig og forutsigbart utvelgelseskriterium, særlig i forhold til andre utvelgelseskriterier. I det følgende skal vi se at ansiennitet har vært et enklere målbart utvelgelseskriterium sammenlignet med andre kriterier, og at det av denne grunn har hatt støtte blant arbeidstakerne.

Et annet forhold som gjerne blir vektlagt ved nedbemanning er kompetanse. For arbeidsgivere er det et viktig hensyn å ha en konkurransedyktig virksomhet etter gjennomført nedbemanning. For å sikre at virksomheten kan drive videre med redusert bemanning er det vesentlig at de gjenværende arbeidstakerne i virksomheten har nødvendig kompetanse.

For noen virksomheter vil man sørge for nødvendig kompetanse i virksomheten etter nedbemanning, nettopp ved å benytte ansiennitet som utvelgelseskriterium. I virksomheter der det stilles færre krav til utdanning og formell kompetanse, vil typisk arbeidstakers erfaring og lange tjenestetid være viktigere. Arbeidsgivere som følger ansiennitet ved utvelgelsen, kan

---

<sup>65</sup> Fanebust (2017) s. 111.

<sup>66</sup> Rt. 1966 s. 393 s. 393.

<sup>67</sup> Rt. 1972 s. 1330 s. 1334. Jeg har ikke funnet senere rettspraksis som illustrerer dette poenget, og avgrenser fra å gå nærmere inn på rettskildeverdien av denne og Rt. 1966 s. 393.

dermed sies å videreføre kompetansen i virksomheten, fordi ansienniteten kan være uttrykk for kompetanse.<sup>68</sup> Ansiennitet som målbart uttrykk for kompetanse var muligens mer treffende i industrivirksomhetene rundt 1930-tallet, da disse jobbene stilte færre formelle krav til kompetanse enn tilsvarende jobber i dag.<sup>69</sup> For disse virksomhetene ville også ansiennitet være enklere å bruke enn kompetansekriteriet, fordi kompetanse var vanskeligere å måle da få hadde utdanning og annen formell kompetanse.<sup>70</sup>

I dag vil som regel det å vektlegge kompetanse, innebære mer enn å bare ta i betraktning arbeidserfaring. Hvilke arbeidstakere som har den nødvendige kompetanse kan være en delvis skjønnsmessig vurdering, og det kan være vanskelig å måle arbeidstakeres kompetanse mot hverandre. Når ansatte med lenger tjenestetid blir nedbemannet mens kolleger med kortere tjenestetid blir skjermet fordi de er vurdert som mer kompetente, vil det kunne skape uro og misnøye blant arbeidstakerne.<sup>71</sup> Hvis arbeidsgiver ikke har en grundig og dokumenterbar prosess kan det oppstå mistanke om at arbeidsgiver vektlegger utenforliggende kriterier, ved at utvelgelsen for eksempel baserer seg på hvem arbeidsgiver liker best.

Mens kompetanse ofte betraktes som et subjektivt og skjønnsmessig kriterium fremstår ansiennitet som et objektivt kriterium som er målbart, og som derfor vil kunne oppleves som mer rettferdig og lettere bli akseptert av arbeidstakerne.<sup>72</sup> Dette samme gjelder andre utvelgelseskriterier slik som sosiale hensyn, som i motsetning til ansiennitet fremstår som mer subjektive hensyn.

## **2.5 Arbeidstakers muligheter for annet arbeid**

Ansiennitet måler bare lengden av den ansattes tjenestetid for en arbeidsgiver, og ikke den ansattes alder. Likevel vil det ofte være slik at den arbeidstakeren som har lengst ansiennitet i en bedrift, også har høy alder. Av denne grunn er det relevant å se på lovgivers seniorpolitiske betraktninger i redegjørelsen av formålet bak ansiennitet som utvelgelseskriterium. Det er imidlertid viktig å presisere at det er et skille mellom ansiennitet og høy alder, da lang ansiennitet ikke nødvendigvis betyr høy alder hos arbeidstaker.

En viktig målsetning for lovgiver ved utarbeidelsen av arbeidsmiljøloven har vært å sikre et arbeidsliv for alle, herunder eldre arbeidstakere. At eldre arbeidstakere står i arbeidslivet fram

---

<sup>68</sup> Fanebust (2017) s. 178.

<sup>69</sup> Våg (2015) s. 7-8.

<sup>70</sup> Våg (2015) s. 8.

<sup>71</sup> Jakhelln (1967) s. 123, Fougner (2019) s. 878 som også viser til Jakhellns artikkel.

<sup>72</sup> Jakhelln (1967) s. 123, Fougner (2019) s. 876.

til pensjonsalder er et vesentlig ledd i å nå målet om høy sysselsetting i Norge. Dette vil trolig ikke bli mindre viktig i fremtiden, da forskning viser at andelen eldre i befolkningen vil øke de neste tiårene.<sup>73</sup> Lovgiver ønsker å motvirke at arbeidstakere blir utstøtt av arbeidslivet før pensjonsalder, og at blant annet arbeidsmiljøloven skal «legge til rette for at seniorenene i arbeidslivet blir stående lengre i yrkesaktivitet».<sup>74</sup>

Ønsket om å holde eldre arbeidstakere i yrkesaktivitet frem til pensjonsalder er kompatibelt med et utvelgelseskriterium som tilgodeser de med lengst ansiennitet, da lang tjenestetid kan sammenfalle med de eldste arbeidstakerne. Eldre arbeidstakere vil også kunne ha vanskeligheter med å finne ny jobb etter gjennomført nedbemanning, da noen arbeidsgivere kan kvie seg for å ansette eldre arbeidstakere som har få yrkesaktive år igjen. Dette kom til uttrykk i Hillesland-dommen, hvor Høyesterett fant det saklig at bedriften la vekt på at en arbeidstaker på 64 år ville ha større vansker enn de øvrige med å få ny jobb.<sup>75</sup> Det kan tenkes at for noen stillinger er arbeidstakers modenhet og lange erfaring så verdifullt at høy alder ikke nødvendigvis er noe potensiell ny arbeidsgiver vektlegger.

Også andre forhold kan gjøre det vanskeligere for arbeidstakere med lang ansiennitet hos én arbeidsgiver å få ny jobb. Dersom en arbeidstaker har arbeidet hos samme arbeidsgiver store deler av sitt yrkesaktive liv, vil hennes arbeidserfaring være basert på den ene stillingen, og kan av denne grunn være lite variert. Mulighetene for arbeidstakeren å få en annen type stilling kan dermed være begrenset, fordi hennes arbeidserfaring er snever.<sup>76</sup> Dette hensynet ble også trukket frem i utarbeidelsen av den gamle arbeidervernloven. Det ble fremholdt at arbeidstakere som har vært ansatt i samme bedrift i en årrekke «til dels er blitt utdannet til et ganske bestemt arbeid, en utdanning som det ofte kan falle vanskelig å gjøre bruk av på et nytt arbeidssted.»<sup>77</sup> Det er likevel verdt å bemerke at arbeidsmarkedet har forandret seg siden forarbeidene ble skrevet i 1935, og det er ikke nødvendigvis slik at denne uttalelsen treffer like godt med det spenn av arbeids- og utdanningsmuligheter vi har i dag.

---

<sup>73</sup> Senter for seniorpolitikk (2019) s. 4.

<sup>74</sup> Ot. prp. nr. 49 (2004 – 2005) s. 13.

<sup>75</sup> Se Rt. 1986 s. 879 s. 888.

<sup>76</sup> Fanebust (2017) s. 111.

<sup>77</sup> Ot. prp. nr. 31 (1935) s. 48.



## 3 Oversikt over ansiennitetsreglernes innhold

### 3.1 Adgangen til å ta ansiennitet i betraktning ved utvelgelsen av ansatte

#### 3.1.1 Det alminnelige saklighetskravet ved oppsigelse

Norsk arbeidsrett er påvirket av internasjonal rett. Gjennom EØS-avtalen har Norge forpliktet seg til å følge EUs arbeidslivsregler, og det høye antallet direktiver har ført til en rekke forpliktelser på det arbeidsrettslige området, for eksempel reglene om virksomhetsoverdragelser og masseoppsigelser.<sup>78</sup> Det er likevel ingen EU-direktiv som direkte regulerer det alminnelige oppsigelsesvern eller regler om ansiennitet ved nedbemanning.<sup>79</sup> Arbeidstakers vern mot oppsigelse eller regler om ansiennitet ved nedbemanning er heller ikke regulert i ILO-konvensjoner som er ratifiserte av Norge<sup>80</sup>, eller i de relevante bestemmelser i Konvensjonen om økonomiske, sosiale og politiske rettigheter (ØSK).<sup>81</sup>

Jeg går derfor videre til nasjonal rett som nærmere regulerer oppsigelser av arbeidsforhold.

Arbeidsmiljøloven oppstiller det alminnelige oppsigelsesvern i § 15-7. En «Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold».

Ordlyden «saklig begrunnet» angir at oppsigelse ikke kan gis uten at den er begrunnet, og at det stilles visse krav til begrunnelsen – den må være «saklig». Fanebust beskriver at bestemmelsen «hviler på det generelle grunnsyn at en arbeidstaker skal være vernet mot den personlige ulykke som en oppsigelse kan være, når arbeidsgiver ikke har særlige grunner til å fremkalle den.»<sup>82</sup>

Forståelsen av hva som kan regnes som «saklig grunn» er ikke statisk, og saklighetskriteriet må «følge med den sosiale utviklingen i samfunnet ellers.»<sup>83</sup> I saklighetsvurderingen har rimelighetshensyn overfor den oppsagte arbeidstaker fått en større rolle over tid<sup>84</sup>, og det gjel-

---

<sup>78</sup> Ot. prp. nr. 49 (2004 - 2005) s. 38, Fanebust (2017) s. 67.

<sup>79</sup> Bruun and Laulom (2019) s. 309-372.

<sup>80</sup> International Labour Organization (u.å.)

<sup>81</sup> ØSK art. 6 og art. 7.

<sup>82</sup> Jakhelln (2006) s. 428.

<sup>83</sup> Ot. prp. nr. 41 (1975 – 1976) s. 72 jf. Ot. prp. nr. 49 (2004 – 2005) kap. 15

<sup>84</sup> Ot. prp. nr. 41 (1975 – 1976) s. 72.

der særlig der oppsigelsen skyldes driftsinnskrenkninger eller rasjonaliseringstiltak.<sup>85</sup> Innholdet i saklighetskravet vil også kunne variere med bedriftens situasjon, ved at handlingsrommet for hva som regnes som saklig oppsigelse vil være videre dersom bedriften er i en prekær økonomisk situasjon, enn dersom nedbemanning skjer i en virksomhet med god økonomi.<sup>86</sup>

Innholdet i saklighetskravet for oppsigelser som skyldes driftsinnskrenkninger eller rasjonaliseringstiltak er nærmere presisert i arbeidsmiljøloven § 15-7 andre ledd. Det er ytterligere to vilkår som må være oppfylt for at oppsigelsen kan være saklig – for det første vil oppsigelsen ikke være saklig dersom virksomheten kan tilby vedkommende arbeidstaker annet passende arbeid og for det andre skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og ulempe oppsigelsen medfører for arbeidstaker. Dette siste vilkåret blir gjerne omtalt som en interesseavveining<sup>87</sup>, og er uttrykk for de rimelighetsvurderinger som saklighetskravet innebærer. I interesseavveiningen vil forhold på arbeidstakerens side som for eksempel forsørgerbyrde, muligheter for å finne ny jobb og lengde av tjenestetid kunne vektlegges.<sup>88</sup>

Ved nedbemanning er situasjonen ofte slik at arbeidsgiver må velge hvilke arbeidstakere som skal få oppsigelse og hvilke arbeidstakere som skal få beholde sin stilling. Av rettspraksis følger det at det ikke bare er selve behovet for nedbemanning, nedbemanningens størrelse eller utvelgelseskrets som må være saklig begrunnet, men også utvelgelsen av de ansatte.<sup>89</sup> Dette innebærer at også de kriterier som blir satt for utvelgelsen må være saklige.<sup>90</sup> Saklighetskravet må være oppfylt for hver enkelt arbeidstaker.<sup>91</sup>

### 3.1.2 Et saklig kriterium

Som vi har sett i 3.1.1 sier ikke ordlyden i § 15-7 noe om hvilke utvelgelseskriterier som vil være saklig å vektlegge, herunder om det er saklig å ta i betraktning ansiennitet ved utvelgelsen. Vi må følgelig se hen til øvrige rettskilder i vurderingen av hvilke ansiennitetsregler som kan utledes av arbeidsmiljøloven.

---

<sup>85</sup> Se også Rt. 1992 s. 1023 s. 1027.

<sup>86</sup> Dette illustreres i kapittel 4.

<sup>87</sup> Se for eksempel Evju (2014) s. 118.

<sup>88</sup> Se Rt. 1986 s. 879 s. 887, HR-2017-561-A avsnitt 88.

<sup>89</sup> Se HR-2019-424-A avsnitt 30, HR-2017-561-A avsnitt 47. Dette kommer også til uttrykk i forarbeidene som sier at de avveininger som tas ved nedbemanning må «nødvendigvis skje i forhold til den arbeidstaker som faktisk er sagt opp.» Jf. Ot. prp. nr. 41 (1975 – 1976) s. 72.

<sup>90</sup> Rt. 2011 s. 609 avsnitt 60.

<sup>91</sup> Jakhelln (2006) s. 429.

Lovgiver har i forarbeidene til arbeidsmiljøloven i en viss grad gitt uttrykk for at det kan utledes ansiennitetsnormer av § 15-7. Ett eksempel er i forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 1977. Det ble sagt at hensynet til arbeidstakeren nå sto sterkere på grunn av interesseavveiningen som måtte tas ved driftsinnskrenkninger og rasjonaliseringstiltak, og at det «understrekes at det med dette ikke er meningen å rokke ved de ansiennitetsregler som i dag følges ved slike tilfeller.»<sup>92</sup> Det er uklart hva som ligger i denne uttalelsen, og dessverre utdypes ikke forarbeidene nærmere innholdet av den ansiennitetsregel som det vises til. Våg mener det siterte ikke kan tillegges noen særlig vekt.<sup>93</sup> Dette begrunnes i at det siterte inngår i tilknytning til interesseavveiningen mellom arbeidstakeren og virksomheten, og ikke i sammenheng med utvelgelsen av arbeidstakere ved nedbemanning – derfor er det usikkert om lovgiver har ment å uttale seg om ansiennitetsregler ved utvelgelsen av arbeidstakere. Senere uttalelser fra lovgiver tyder på at ansiennitet er et saklig kriterium å vektlegge ved utvelgelsen: «I rettspraksis er det fastslått at ansiennitet er ett av momentene som skal tillegges vekt denne vurderingen».<sup>94</sup>

Rettspraksis har vist at ansiennitet er en relevant faktor ved utvelgelse av ansatte i nedbemanning, også for de tilfeller der det ikke foreligger tariffavtaleregulering.<sup>95</sup> En sentral avgjørelse på dette området er Hillesland-dommen, hvor Høyesterett blant annet uttaler seg om saklige utvelgelseskriterier.<sup>96</sup> Førstvoterende legger til grunn at ansiennitet, i tillegg til arbeidstakers kvalifikasjoner, alder og sosiale forhold er saklige kriterier ved utvelgelsen. Det er ikke grunn til å tro at førstvoterendes uttalelser om saklige utvelgelseskriterier er ment som en uttømmende liste. At ansiennitet er et saklig utvelgelseskriterium har også blitt lagt til grunn i senere rettspraksis. Førstvoterende i HR-2019-424-A uttalte i forbindelse med arbeidsmiljøloven § 15-7 at: «Ansiennitet vil utvilsomt være et saklig kriterium å bygge utvelgelsen på (...)».<sup>97</sup>

Etter dette er det grunn til å tro at ansiennitet vil være et saklig og relevant moment å vektlegge ved utvelgelsen, også utenfor tariffavtaleregulering. Det bemerkes at dette ikke betyr motsetningsvis at arbeidsgiver står fritt til å se bort fra ansiennitet som moment ved utvelgelsen.

---

<sup>92</sup> Ot. prp. nr. 41 (1975 – 1976) s. 72.

<sup>93</sup> Våg (2015) s. 67.

<sup>94</sup> Ot. prp. nr. 50 (1993 – 1994) s. 203. Vurderingen det vises til er om utvelgelsen er saklig.

<sup>95</sup> Rt. 1986 s. 879 s.886, Evju (2014) s. 118 med videre henvisninger, Fougner (2019) s. 876.

<sup>96</sup> Rt. 1986 s. 879 s. 886 – 887.

<sup>97</sup> HR-2017-424-A avsnitt 31.

Flere tariffavtaler oppstiller ansiennitet som utvelgelseskriterium. I motsetning til arbeidsmiljøloven, gir Hovedavtalens ordlyd uttrykk for at ansiennitet er et relevant utvelgelseskriterium:

«Ved oppsigelse på grunn av innskrenkning/omlegging kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn.»<sup>98</sup>

Jeg kommer tilbake til det nærmere innholdet av § 8-2 senere i oppgaven.

Som vi har sett tidligere i oppgaven gjelder det et saklighetskrav ved oppsigelser, der flere forhold kan spille inn i vurderingen av saklighet. Saklighetskravet gjelder for alle deler av oppsigelsen, slik at også utvelgelsen av ansatte i en nedbemanningsprosess må også være saklig. Spørsmålet foran oss nå er derfor hvorvidt utvelgelsen vil regnes som saklig dersom arbeidsgiver kun vektlegger ansiennitet ved utvelgelsen.

Det kan tenkes tilfeller hvor virksomheter selv ønsker å kun vektlegge ansiennitet ved nedbemanning, eller at virksomheten inngår avtale med klubben om at utvelgelsen skal skje etter ansiennitet.<sup>99</sup> Det finnes også tariffavtaler som inneholder såkalte ubetingede ansiennitetsklausuler.<sup>100</sup> Med dette menes tariffavtaler som angir at dersom virksomheten må nedbemanne, skal utvelgelsen av arbeidstakere til oppsigelse fattes på grunnlag av ansiennitetsrekkefølgen.<sup>101</sup> Dette til forskjell fra ansiennitetsklausuler som sier at utvelgelsen skal eller bør foretas etter ansiennitet, men som samtidig åpner for at ansienniteten kan fravikes.

Over ble det vist til en uttalelse fra forarbeidene som kan trekke i retning av at saklighetskravet ikke setter grenser for at utvelgelsen skjer kun på grunnlag av ansiennitet. Om interesseavveiningen ble det skrevet at «det må understrekes at det ikke er meningen å rokke ved de ansiennitetsregler som i dag følges i slike tilfeller.»<sup>102</sup> Våg viser til at uttalelsen kan «indikere at loven ikke ville svekke eller undergrave regler om ansiennitet».<sup>103</sup> Det vises til de øvrige kommentarer om bestemmelsen over.

Imidlertid synes lovgiver i senere forarbeider å gi uttrykk for at det ikke kun kan legges vekt på ansiennitet ved utvelgelsen. Om saklighetskravet ved utvelgelsen blir det uttalt: «I retts-

---

<sup>98</sup> Jf. Hovedavtalen § 8-2.

<sup>99</sup> Våg (2015) s. 58 med videre henvisninger.

<sup>100</sup> Se for eksempel Rt. 2011 s. 609 avsnitt 61.

<sup>101</sup> Våg (2015) s. 58.

<sup>102</sup> Ot. prp. nr. 41 (1973 – 1974) s. 72.

<sup>103</sup> Våg (2015) s. 63.

praksis er det fastslått at ansiennitet er ett av momentene som skal tillegges vekt ved denne vurderingen, et annet sentralt moment er kvalifikasjoner.»<sup>104</sup> Uttalelsen synes å bekrefte at det ikke bare er ansiennitet som skal vektlegges.

Våg tar også en annen av det samme forarbeidets uttalelser til inntekt for at utvelgelsen ikke bare kan tas på grunnlag av ansiennitet: «Departementet vil presisere at det ikke legges opp til en ren ansiennitetsvurdering, fordi ansiennitet bare vil være ett av flere momenter i en saklighetsvurdering.»<sup>105</sup> Jeg mener det er usikkert om denne uttalelsen kan vektlegges der det er snakk om ansiennitet ved nedbemanning. Uttalelsen hører inn under kapitlet «1.3 Fortrinnsrett til ny stilling». Jeg mener slik uttalelsen fremgår i kontekst, er det her ansiennitetsvurderingen ved oppbemanning departementet vurderer, og ikke ved nedbemanning. I den første uttalelsen fra forarbeidet som jeg viser til blir reglene ved oppbemanning eksplisitt sammenlignet med ansiennitetsvurderinger ved nedbemanning. Som vi skal se senere i oppgaven, finner jeg likevel støtte for at ansiennitet er ett av flere momenter i saklighetsvurderingen jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 i rettspraksis.

Høyesterett har kommet med uttalelser som kan tilsi at å vektlegge kun ansiennitet ved nedbemanning kan være uforenelig med saklighetskriteriet etter § 15-7. Allerede i Rt. 1934 s. 1109 syntes Høyesterett å ta avstand fra at bare ansiennitet kan benyttes: avgjørelsen dreide seg om fire kvinnelige lærere som ble oppsagt da skolen måtte gjøre driftsinnskrenkninger. Skolen hadde sagt opp de fire lærerne da de ble vurdert som å ha bedre økonomiske kår enn andre. Saksøker hevdet at skolen urettmessig hadde fraveket ansiennitet, men førstvoterende uttalte: «(...) heller ikke ‘ansiennitetsprinsippet’, vilde vel kunne la sig befølge absolutt og slavisk uten avvikelser, naar særlige grunner tilsa det.»<sup>106</sup>

Hillesland-dommen gir også uttrykk for at det ikke vil være i tråd med saklighetskravet å basere utvelgelsen kun på ansiennitet. Om utvelgelsen skrev førstvoterende at «også andre hensyn (vil, red.) telle med» og at «Det kan her være flere hensyn som må tillegges vekt, således kvalifikasjoner, alder, ansiennitet og også klare sosiale eller menneskelige hensyn.»<sup>107</sup>

Praksis fra Høyesterett viser at det kan være usaklig å basere utvelgelsen på ansiennitet alene.

Det innebærer at avtaler som forplikter arbeidsgiver til å kun vektlegge ansiennitet ved utvelgelsen av arbeidstakere, kan komme i strid med arbeidsmiljølovens ufravikelighet, dersom det

---

<sup>104</sup> Ot. prp. nr. 50 (1993 – 1994) s. 203.

<sup>105</sup> Våg (2015) s. 63, Ot. prp. nr. 50 (1993 – 1994) s. 203.

<sup>106</sup> Rt. 1934 s.1109 s. 1110.

<sup>107</sup> Rt. 1986. s.879 s. 887.

vil være til ugunst for arbeidstaker.<sup>108</sup> Det avgrenses fra å gå videre inn i problemstillingen om slike avtaler kan være til ugunst for arbeidstaker.

### 3.2 Ansiennitet som et moment i en helhetsvurdering

Videre er spørsmålet om ansiennitet *skal* tillegges vekt ved nedbemanning. Det presiseres at spørsmålet nå er hvorvidt en arbeidsgiver som skal gjennomføre nedbemanning, er forpliktet etter arbeidsmiljølovens § 15-7 til å vurdere ansienniteten ved utvelgelsen av de ansatte. Dette må ikke blandes med hvorvidt ansiennitet skal vektlegges i interesseavveiningen etter § 15-7 andre ledd.<sup>109</sup>

Som vist til overfor har lovgiver i tidligere forarbeider gitt uttrykk for at ansiennitet «skal» tillegges vekt ved vurdering av utvelgelse.<sup>110</sup> En streng ordlydstolkning kan trekke i retning av at arbeidsgivere i en nedbemanningsprosess, på grunn av ordet «skal», er forpliktet til å vektlegge ansiennitet ved utvelgelsen. Det å «tillegges vekt» betyr likevel ikke nødvendigvis at ansiennitet skal ha utslagsgivende vekt, og det samlede rettskildebildet gir uttrykk for at det ikke er slik at ansiennitet *skal* følges ved utvelgelsen.

I den tidligere nevnte Hillesland-dommen<sup>111</sup>, hadde en industribedrift gått til oppsigelse av seks arbeidstakere. Av de seks hadde fire kvinner vært ansatt i deltidsstilling siden 1975. Bedriften hadde beholdt arbeidstakere med kortere ansiennitet enn de fire kvinnene, men kvinnene hevdet at bedriften var forpliktet til å følge «ansiennitetsprinsippet».<sup>112</sup> Bedriften var ikke bundet av tariffavtale, og Høyesterett tok her stilling til om oppsigelsene var saklige. Høyesterett kom til at bedriften hadde anledning til å vektlegge andre hensyn enn ansiennitet, og oppsigelsene ble kjent gyldige. Høyesterett ga dermed ikke de fire kvinnene medhold i at bedriften måtte følge ansiennitet i det konkrete tilfellet. Likevel viser førstvoterende til at «avvik fra ansiennitetsprinsippet kan skje etter en vurdering av arbeidstakerens kvalifikasjoner.»<sup>113</sup>

Formuleringen «avvik fra ansiennitetsprinsippet kan skje» kan gi inntrykk av at Høyesterett mente at det skal tas utgangspunkt i ansienniteten ved utvelgelse, og at det bare er visse for-

---

<sup>108</sup> Jf. arbeidsmiljøloven § 1-9.

<sup>109</sup> Se Fanebust (2017) s. 179.

<sup>110</sup> Ot. prp. nr. 50 (1993 – 1994) s. 203.

<sup>111</sup> Rt. 1986 s. 879.

<sup>112</sup> Rt. 1986 s. 879 s. 886.

<sup>113</sup> Rt. 1986 s. 879 s. 886.

hold, som til eksempel arbeidstakernes kvalifikasjoner, som kan gi grunnlag for å avvike fra ansienniteten.

Avgjørelsen er mye omtalt i juridisk litteratur. Jakhelln tar dommen til inntekt for at ansiennitet er et vesentlig, men ikke et avgjørende hensyn ved utvelgelsen.<sup>114</sup> Noe juridisk litteratur anfører at avgjørelsen avviste at arbeidsgiver som hovedregel var rettslig forpliktet til å følge ansiennitet ved utvelgelsen.<sup>115</sup> Fougner har også tidligere gitt uttrykk for at arbeidsgiver som ikke er bundet av tariffavtale, står «fritt til å velge andre kriterier enn ansiennitet» ved utvelgelsen.<sup>116</sup> Våg viser til Hillesland-dommen blant andre når han skriver at arbeidsgivere ikke er forpliktet til å legge avgjørende vekt på ansiennitet ved utvelgelsen.<sup>117</sup> Skjønberg skriver også at ansienniteten ikke «nødvendigvis» er et avgjørende moment ved utvelgelsen.<sup>118</sup> Fanebust mener imidlertid at selv om det rettslige utgangspunkt er at det må foreligge særskilt grunnlag for at en bedrift skal være forpliktet til å følge ansiennitet ved utvelgelsen, må det påvises saklige grunner dersom ansienniteten skal fravikes.<sup>119</sup>

Senere i Rt. 2011 s. 609 uttalte Høyesterett at selv om en bedrift i en konkret situasjon ikke baserer utvelgelsen på ansiennitet, vil ikke dette «i seg selv føre til at oppsigelsene er usaklig begrunnet, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7.»<sup>120</sup>

Høyesterett følger opp uttalelsen fra Hillesland-dommen i HR-2017-1943-A. Avgjørelsen handler om beregning av ansiennitet, og hvorvidt tjenestetiden i et utenlandsk selskap i samme konsern, skulle regnes med for de to vedkommendes ansiennitet. I saken var arbeidsgiver bundet av tariffavtale med ansiennitetsklausul, og førstvoterende vurderer om ansiennitetsklausulen var i strid med arbeidsmiljølovens saklighetskrav etter § 15-7 jf. § 1-9. Om § 15-7 sier førstvoterende at «Bestemmelsen er forstått slik at den ikke medfører en plikt for arbeidsgiver å bygge på ansiennitet ved oppsigelser.»<sup>121</sup> Førstvoterende viser til Hillesland-dommen, og til forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 1977, som begrunnelse for dette. Etter dette utleder jeg av senere rettspraksis og juridisk litteratur at Høyesteretts formulering «avvik» fra ansiennitet i Hillesland-dommen, trolig ikke kan tillegges betydelig vekt.

---

<sup>114</sup> Jakhelln (2006) s. 440 – 441.

<sup>115</sup> Fougner (2019) s. 879 og s. 876 med videre henvisninger.

<sup>116</sup> Fougner (2018) s. 914.

<sup>117</sup> Våg (2015) s. 61 med videre henvisninger.

<sup>118</sup> Skjønberg (2017) s. 433.

<sup>119</sup> Fanebust (2017) s. 178 og s. 182.

<sup>120</sup> Rt. 2011 s. 609 avsnitt 62.

<sup>121</sup> HR-2017-1943-A avsnitt 63.

Til støtte for dette er også arbeidsmiljølovens forarbeider av 1977. Av de følger det at «I motsetning til arbeidsmiljøloven, har den svenske loven ansiennitetsregler også for oppsigelser ved arbeidsmangel. Etter norsk rett vil det i en rekke tilfeller ikke være klare ansiennitetsregler.»<sup>122</sup> Lovgiver sammenligner arbeidsmiljøloven med svensk lovgivning, og fastslår at det ikke følger noen klare ansiennitetsregler av arbeidsmiljøloven.

Nyere rettspraksis fra Høyesterett kan også gi støtte for dette synet. I HR-2019-424-A vurderer Høyesterett ansiennitetsklausulen i Hovedavtalen § 8-2, og uttrykte at ansiennitet er i Hovedavtalen «gitt en særstilling som det ikke er gitt i arbeidsmiljøloven § 15-7.»<sup>123</sup>

Det kan etter dette sies at § 15-7 trolig ikke oppstiller et krav om at ansienniteten *må* tillegges avgjørende vekt ved utvelgelsen. Hvilken vekt ansienniteten vil ha, behandles nærmere videre i oppgaven.

Det har vært oppe i domstolene hvorvidt en virksomhet kan være forpliktet til å nedbemanne etter ansiennitet, på grunn av *lokal sedvane*. Fanebust diskuterer betydningen av at flertallet i byretten i Hillesland-saken uttalte at dersom en virksomhet tidligere har fulgt ansiennitet ved utvelgelsen av arbeidstakere ville bedriften måtte følge ansienniteten hver gang den gikk til oppsigelser ved nedbemanning.<sup>124</sup> I den konkrete saken hadde bedriften nedbemannet etter ansiennitet en gang tidligere, og byretten mente at dette ikke var nok til å kunne konstituere en sedvane i bedriften. Som redegjort for ovenfor, kom Høyesterett til at bedriften ikke var forpliktet til å nedbemanne etter ansiennitet. Fanebust skriver at det er hans mening skal atskillig mye mer til enn hva tingretten forespeiler for å kunne si at en virksomhet kan være forpliktet etter sedvane.<sup>125</sup> Jakhelln synes også å åpne for at en virksomhet kan forplikte seg til «å følge ansienniteten i større eller mindre grad gjennom praksis fra tidligere driftsinnskrenkninger».<sup>126</sup> Det blir vist til Rt. 1962 s. 6, hvor arbeidstaker hevdet at virksomheten hadde forpliktet seg til å nedbemanne på grunnlag av ansiennitet, på grunn av oppsigelser som tidligere ble gitt med bakgrunn i driftsinnskrenkninger ved virksomheten. Høyesterett tar likevel ikke stilling til om bedriften kunne ha forpliktet seg til å følge ansiennitet gjennom sedvane, og gir dermed ingen avklaring på nettopp dette.<sup>127</sup>

---

<sup>122</sup> Ot. prp. nr. 50 (1993–1994) s. 200.

<sup>123</sup> HR-2019-424-A avsnitt 45.

<sup>124</sup> Fanebust (2017) s. 179.

<sup>125</sup> Fanebust (2017) s. 179.

<sup>126</sup> Jakhelln (1967) s. 126.

<sup>127</sup> Rt. 1962 s. 6 s. 7.



Det er svakt rettskildemessig grunnlag for å kunne si at en virksomhet kan være forpliktet til å nedbemanne etter ansiennitet på grunnlag av lokal sedvane eller praksis.

### 3.3 Tolkning av en betinget ansiennitetsklausul

Tariffavtaler har ulike måter å regulere utvelgelse av ansatte ved nedbemanning, herunder hvilken betydning ansiennitet skal ha i den sammenheng. Ofte kalles disse reglene for «ansiennitetsklausuler»<sup>128</sup>, og basert på utformingen kan man dele ansiennitetsklausulene inn i tre grupper: ubetingede ansiennitetsklausuler, skjerpede ansiennitetsklausuler og betingede ansiennitetsklausuler.<sup>129</sup> Hovedavtalen § 8-2 er en betinget ansiennitetsklausul, fordi det fremgår av klausulen «at ansienniteten kan fravikes, uten at det angis en uttømmende liste over hvilke forhold som kan begrunne fravikelse (såfremt de er saklige).»<sup>130</sup>

Det er ikke klart hvilken rettsregel bestemmelsen oppstiller. Bestemmelsen må derfor tolkes etter de regler som gjelder for tariffavtaletolkning.

Ved tolkningen av tariffavtaler vil formålet være å finne partenes felles forståelse.<sup>131</sup> Tariffpartene har rådighet over tariffavtalen og kan komme til enighet om hvordan den skal forstås.<sup>132</sup> Tariffpartenes forståelse av tariffavtalen vil være bindende for de underordnede foreninger og medlemmer.<sup>133</sup>

Der det ikke er enighet mellom partene om forståelsen av tariffavtalen, er det den objektive språklige forståelse av ordlyden i tariffavtalen som er utgangspunktet for den videre tolkningen av avtalen.<sup>134</sup> En alminnelig forståelse av ordlyden og kanskje særlig valg av ordet «fravike», kan trekke i retning av at utvelgelsen *skal* skje etter ansiennitet, og at det bare er ved saklige grunner at man kan fravike ansiennitetsrekkefølgen. Ordlyden isolert kan altså gi grunn til å tro at ansienniteten skal tillegges stor eller vesentlig vekt.<sup>135</sup>

---

<sup>128</sup> Våg (2015) s. 1, Evju (2014) s. 120.

<sup>129</sup> Våg opererer med denne inndelingen, se Våg (2015) s. 58, s. 64 og s. 66.

<sup>130</sup> Våg (2015) s. 66.

<sup>131</sup> Evju (2013) s. 133, Sundet (2016b) s. 24, Sundet (2018) s. 128.

<sup>132</sup> Se arbeidstvistloven § 3 om tariffpartenes rett til å forhandle om inngåelse og revidering av tariffavtalen, Sundet (2018) s. 129.

<sup>133</sup> Sundet (2014) s. 113, Sundet (2018) s. 129.

<sup>134</sup> ARD 2010 s. 211 avsnitt 41, Sundet (2016b) s. 24, Sundet (2018) s. 129.

<sup>135</sup> Evju (2014) s. 120.

Ordlyden kan likevel ikke tolkes isolert, men må tolkes kontekstuell<sup>136</sup> – det gjelder både bestemmelsens plassering i tariffavtalen<sup>137</sup> og den historiske kontekst, f.eks. hva som ble sagt mellom partene under forhandling av tariffavtalen.<sup>138</sup> Til bestemmelsen er det lagt til en protokolltilførsel som sier at «Tekstendringene innebærer ikke endring i gjeldende rettspraksis».<sup>139</sup> Endringene det siktes til er endringen i ordlyden fra 1994. Tidligere sa regelen at ved nedbemanning «skal ansienniteten, under ellers like vilkår, følges.»<sup>140</sup> En alminnelig forståelse av den tidligere ordlyden trekker i retning av at ansienniteten skulle følges der øvrige momenter stilte arbeidstakerne likt. Dagens ordlyd indikerer dermed en «styrking av ansiennitetshensynet».<sup>141</sup> Videre skal vi se nærmere på tariffpartenes forståelse av § 8-2.

Hovedavtalens tariffparter, LO og NHO, har begge utarbeidet egne kommentarer til tariffavtalen. Tariffpartenes kommentarer til Hovedavtalen er offentlig tilgjengelige, og viser henholdsvis LO og NHOs forståelse av de enkelte bestemmelsene. Tariffpartenes kommentarer er relevante faktorer i tolkningen av Hovedavtalen. Dette følger av tariffpartenes tolkningsmonopol og partsrådighet som vist til ovenfor. Der kommentarene gir uttrykk for en felles forståelse mellom partene, vil kommentarene trolig også ha betydelig rettskildemessig vekt. I den grad kommentarene viser ulik forståelse av tariffavtalen, vil de nok ikke kunne tillegges særlig stor rettskildemessig vekt.<sup>142</sup>

Tariffpartenes kommentarer til Hovedavtalen viser at det ikke er fullt ut felles forståelse av ansiennitetsregelen i § 8-2.

LO gir i sine kommentarer uttrykk for at bedrifter «som hovedregel skal følge ansiennitetsprinsippet» ved nedbemanninger, og at dette bare kan fravikes ved saklige grunner.<sup>143</sup> Videre hevdes det at ansienniteten som hovedregel skal følges også der «det ikke er like vilkår», og at ansienniteten aldri kan fravikes der det er like vilkår.<sup>144</sup> Dette gir uttrykk for en streng forståelse av ansiennitet som hovedregel, da det legges opp til at ansienniteten skal følges også i de tilfeller hvor det etter andre utvelgelseskriterier ikke er like vilkår. Det er grunn til å stille spørsmål ved den sistnevnte tolkningen – dersom ansienniteten også skal følges som hovedre-

---

<sup>136</sup> Evju (2013) s. 133.

<sup>137</sup> ARD 2010 s. 122 avsnitt 56.

<sup>138</sup> ARD 1988 s. 72 s. 85.

<sup>139</sup> Jf. Hovedavtalen § 8-2.

<sup>140</sup> NHOs kommentarer til Hovedavtalen (2018) s. 29.

<sup>141</sup> Våg (2015) s. 66.

<sup>142</sup> Sml. Sundet (2018) s. 134 om ytringer som viser den enkelte parts forståelse. Dette behandles ikke nærmere i oppgaven.

<sup>143</sup> LOs kommentarer til Hovedavtalen [2018] s. 28.

<sup>144</sup> LOs kommentarer til Hovedavtalen [2018] s. 28.

gel der det ikke er like vilkår, er det en endring fra bestemmelsens tidligere ordlyd om at ansienniteten skulle følges ved «ellers like vilkår». Våg legger til grunn at tolkningen er «klart i strid» med protokolltilførselen og dermed ikke kan tas til følge.<sup>145</sup>

NHO hevder på sin side at ansienniteten bare er ett av flere saklige momenter, og at bestemmelsen ikke innebærer en forpliktelse for arbeidsgiver om å følge ansienniteten ved utvelgelsen.<sup>146</sup> I kommentarene kommer det også frem at NHO mener at endringen av ordlyden i 1994 ikke innebar en rettslig endring.<sup>147</sup> Kommentarene viser at tariffpartene har ulik forståelse av ansiennitetsregelen, og det er nok dermed begrenset vekt som kan tillegges tariffpartenes kommentarer, da de ikke gir uttrykk for felles forståelse.

### 3.4 Et utgangspunkt, ikke en hovedregel

Ut fra gjennomgangen over kan det fastslås at ansiennitet ikke må følges ubetinget – det er altså ikke slik at «sist inn betyr først ut». Dagens ordlyd i Hovedavtalen § 8-2 gir derimot anvisning på at ansienniteten skal følges *betinget*, det vil si såfremt ikke arbeidsgiver har saklige grunner til å skjerme ansatte med kortere ansiennitet på bekostning av ansatte med lenger tjenestetid.<sup>148</sup> Spørsmålet som gjenstår er om ansiennitetsregelen i § 8-2 er en hovedregel slik LO hevder, eller om ansiennitet bare er ett av flere saklige momenter slik NHO hevder.

Arbeidsretten har i sak om Hovedavtalens § 8-2 og utvalgskrets uttalt at en tariffbundet bedrift har «påtatt seg en særlig forpliktelse til å følge ansiennitetsreglene, med mindre det foreligger saklig grunn til å fravike dem.»<sup>149</sup> Høyesterett har nylig gjentatt denne uttalelsen, og lagt til grunn at «Når en bedrift er tariffbundet, får imidlertid *ansiennitetsprinsippet* som nevnt en annen betydning.»<sup>150</sup> I samme avgjørelse bruker førstvoterende en avgjørelse fra Arbeidsretten om § 36 i Hovedavtalen mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Norsk Journalistlag, til å belyse ansiennitetens stilling etter Hovedavtalen § 8-2, fordi de to bestemmelsene har «samme innhold».<sup>151</sup> Arbeidsretten skriver at den formuleringen som blir brukt i § 36, og som er lik formuleringen i § 8-2, er en «rettslig standard som stiller krav til arbeidsgivers vurderinger ut over det som følger av arbeidsmiljøloven § 15-7.»<sup>152</sup> På bakgrunn at dette kan det

---

<sup>145</sup> Våg (2015) s. 67.

<sup>146</sup> NHOs kommentarer til Hovedavtalen (2018) s. 30.

<sup>147</sup> NHOs kommentarer til Hovedavtalen (2018) s. 29.

<sup>148</sup> Våg (2015) s. 67.

<sup>149</sup> ARD 2016 s. 151 avsnitt 84.

<sup>150</sup> HR-2019-1986-A avsnitt 53.

<sup>151</sup> AR-2018-18 jf. HR-2019-1986-A avsnitt 54.

<sup>152</sup> AR-2018-18 avsnitt 40.

sies at ansienniteten står i en særlig stilling etter § 8-2, sammenlignet med arbeidsmiljøloven § 15-7. Det er likevel ikke gitt i hvilken grad det gjelder, og hvorvidt dette betyr at ansienniteten er en hovedregel eller ikke, skal vurderes i det følgende.

Våren 2019 tok Høyesterett stilling til spørsmålet i HR-2019-424-A, Skanska-dommen. Saken handlet om Skanska Norge AS som hadde foretatt en nedbemanning på grunn av driftsinnskrenkninger, og hadde ved utvelgelsen av de ansatte lagt vekt på kompetanse og faglig dyktighet. Seks arbeidere bestred oppsigelsene de ble gitt, da de hadde lengre ansiennitet enn noen av de som fikk beholde jobben. Bedriften var bundet av Hovedavtalen og spørsmålet var om Skanska urettmessig hadde fraveket § 8-2 da de sa opp de seks arbeiderne.

Saken hadde tidligere vært ført for underrettene og spørsmålet om tolkningen av § 8-2 ble også sendt til Arbeidsretten. Tariffpartene inngikk derimot et forlik før behandlingen i Arbeidsretten, slik at Arbeidsretten aldri tok stilling til tolkningsspørsmålet.

Tariffpartenes forlik lød: «Av Hovedavtalen LO–NHO § 8-2 første ledd følger at ansiennitet danner utgangspunktet ved utvelgelse av arbeidstakere for oppsigelse. Dette innebærer at tjenestetiden er et moment som skal tas i betraktning ved vurderingen av hvem som skal gis oppsigelse. Hvilken vekt ansiennitet skal tillegges ved utvelgelsen er et annet spørsmål, og vil i den enkelte sak bero på en totalbedømmelse av alle relevante forhold. § 8-2 oppstiller ikke noe krav om at ansiennitetsrekkefølgen skal følges ubetinget. Ansiennitet kan fravikes når det foreligger saklig grunn.»<sup>153</sup>

I mangel av en avgjørelse fra Arbeidsretten om forståelsen av § 8-2, tolket Høyesterett tariffavtalen etter Arbeidsrettens tolkningsprinsipper.<sup>154</sup> Høyesterett la til grunn at partenes forlik for Arbeidsretten fikk anvendelse for de omstridte oppsigelsene.<sup>155</sup> Førstvoterende ga ikke medhold i at ansiennitetsregelen kunne karakteriseres som en «hovedregel», da betegnelsen som hovedregel gir inntrykk av at ansienniteten står sterkere enn hva Høyesterett mente det er grunnlag for.<sup>156</sup> Førstvoterende fant i tråd med forliket at ansiennitet er utgangspunktet ved utvelgelsen av de ansatte, og at ansienniteten er et pliktig moment.<sup>157</sup> Avgjørelsen taler dermed for at § 8-2 ikke oppstiller krav om at ansienniteten skal følges som hovedregel, men at ansiennitet skal være utgangspunktet for utvelgelsen. Det er usikkert hva som ligger i denne distinksjonen. En språklig forståelse indikerer at det ikke oppstilles like høye krav til «saklig grunn» for fravikelse som hva normen ville gjort dersom ansienniteten var hovedregel. Formuleringen «utgangspunkt» er noe mildere. Selv om Høyesterett i avgjørelsen avviser LOs

---

<sup>153</sup> HR-2019-424-A avsnitt 42.

<sup>154</sup> HR-2019-424-A avsnitt 39.

<sup>155</sup> HR-2019-424-A avsnitt 44.

<sup>156</sup> HR-2019-424-A avsnitt 62.

<sup>157</sup> HR-2019-424-A avsnitt 45 og avsnitt 46.

anførsel om at ansiennitet er en hovedregel, er det etter mitt syn fortsatt vanskelig å si om ansiennitet som «utgangspunkt», går lengre i å oppklare ansiennitetsregelen utover hva som ligger i bestemmelsens ordlyd.

Svært nylig vurderte Høyesterett Hovedavtalen § 8-2 i spørsmålet om Telenor Norge AS hadde saklig grunn for å begrense utvelgeskretsen til en business-divisjon i Trondheim.<sup>158</sup> Da det sentrale rettsgrunnlaget var Hovedavtalen § 8-2, skrev førstvoterende at «Ansiennitetsprinsippet er utgangspunktet ved den konkrete utvelgelsen av arbeidstakere, og '[v]urderingen må med andre ord begynne der' jf. Skanska-dommen avsnitt 45.»<sup>159</sup> Avgjørelsen viser at Høyesterett så langt følger opp Skanska-dommen, og styrker dermed synet om at ansienniteten er utgangspunktet for utvelgelsen.

Videre er spørsmålet når det er «saklig grunn» for å fravike ansienniteten.

Det er som nevnt lite rettspraksis fra Arbeidsretten som går på Hovedavtalens § 8-2 og fravikelse av ansiennitet. Det finnes i midlertidig flere avgjørelser om Hovedavtalens § 7-1 tredje ledd, altså tariffavtalens regler for utvelgelse ved permittering. Bestemmelsen har svært lik ordlyd som § 8-2: «Ved permittering kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn. (...)». Rettspraksis om § 7-1 tredje ledd brukes ofte som veiledning for vurderingen av § 8-2.<sup>160</sup> Selv om begge bestemmelser oppstiller krav om saklig grunn, kan avgjørelsene om § 7-1 tredje ledd bare gi begrenset veiledning.<sup>161</sup> Dette begrunnes i at permitteringer er et midlertidig tiltak, der forutsetningen er at arbeidstaker kommer tilbake i stillingen ved endt permitteringsperiode. Oppsigelsen er permanent, og det må saklighetsvurderingen reflektere.<sup>162</sup> Juridisk litteratur fremholder at det vil være mindre aktuelt med omrokking og opplæring ved nedbemanning, slik at kompetans hensyn vil ha større vekt ved permitteringer enn ved nedbemanning.<sup>163</sup> Ved bruk av avgjørelser fra Arbeidsretten om ansiennitetsfravikelse ved permittering i denne oppgaven, legges det til grunn at avgjørelsene kan gi begrenset veiledning.

I sak om fravikelse av ansiennitet ved permittering, oppstilte Arbeidsretten som utgangspunkt at det skal foretas en «totalbedømmelse av alle relevante forhold» og at vekten ansiennitet

---

<sup>158</sup> HR-2019-1986-A. Avgjørelsen ble publisert 1. november 2019.

<sup>159</sup> HR-2019-1986-A avsnitt 47.

<sup>160</sup> Se HR-2019-424-A avsnitt 55 sammenholdt med avsnitt 60, Fougner (2019) s. 457 flg.

<sup>161</sup> ARD 2016 s. 151 avsnitt 73.

<sup>162</sup> ARD 1997 s. 201.

<sup>163</sup> Våg (2015) s. 67.

skal tillegges i den konkrete sak beror på denne totalbedømmelsen.<sup>164</sup> Høyesterett har også nylig fulgt opp uttalelsen fra Arbeidsretten i sak om fravikelse av ansiennitet ved nedbeman- ning: «Utvelgelsen vil måtte bero på en totalbedømmelse, hvor vil inngå på den ene siden ansiennitetenes og ansiennitetsforskjellenes lengde, og på den andre siden styrken i de kriteri- ene arbeidsgiveren ellers påberoper seg».<sup>165</sup> Faglige kvalifikasjoner og sosiale hensyn er ek- sempel på andre momenter som kan inngå i totalbedømmelsen, men også andre hensyn kan være relevante.<sup>166</sup>

Etter dette er det vanskelig å svare *generelt* på når det vil være saklig grunn til å fravike ansi- enniteten.<sup>167</sup> Det vil bero på en totalbedømmelse av alle relevante forhold, hvor både ansienni- tet, faglige kvalifikasjoner og sosiale hensyn inngår.

---

<sup>164</sup> ARD 2009 s. 48 avsnitt 34.

<sup>165</sup> HR-2019-424-A avsnitt 61.

<sup>166</sup> ARD 1997 s. 201.

<sup>167</sup> Se HR-2019-424-A avsnitt 60.

## 4 Avveiningen av de relevante momentene

### 4.1 Innledning

Under 3.2 og 3.3 har vi sett på hvorvidt de to regelsettene, arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen, forplikter arbeidsgiver til å ta i betraktning og vektlegge ansiennitet ved utvelgelsen av de ansatte. Vi fant at ansiennitet er et saklig og relevant kriterium (se 3.1), men at § 15-7 nok ikke stiller krav til at ansienniteten må vektlegges ved utvelgelsen. Innenfor lovens rammer er ansienniteten dermed kun ett av flere relevante og saklige utvelgelseskriterier. Det er grunn til å tro at Hovedavtalen i større grad forplikter arbeidsgiver til å følge ansienniteten ved utvelgelse, ved at arbeidsgiver må ta utgangspunkt i ansiennitet ved utvelgelsen.

Vi kan likevel ikke vite ansiennitetsreglens fullstendige innhold før vi har vurdert hvordan ansiennitetshensyn vektet opp mot andre forhold og øvrige utvelgelseskriterier. I det følgende skal det vurderes hvilke momenter som få betydning for vektingen av ansienniteten, og hvorvidt ansiennitetshensynet vektet likt under arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen. Dersom det er en forskjell i hvordan de ulike utvelgelseskriteriene vektet under de to regelsettene, kan det bli et spørsmål om Hovedavtalen § 8-2 fraviker arbeidsmiljøloven til ugunst for arbeidstaker.<sup>168</sup> Dersom det er forskjeller i avveiningen mellom de to regelsettene, vil jeg kommentere dette i tilknytning til det aktuelle momentet som vurderes opp mot ansiennitet.

Før vi ser nærmere på de ulike relevante momentene, er det verdt å minne om at de momenter som vil være saklige å vektlegge ved oppsigelser generelt, i stor grad også kan tas i betraktning ved oppsigelser som skyldes driftsinnskrenkninger og rasjonaliseringstiltak.<sup>169</sup> Motsetningsvis betyr det arbeidsgiver ikke kan benytte virksomhetens forhold som «kamouflasje» for å gi oppsigelser som eller ville vært usaklig begrunnet, og på denne måten kvitte seg med arbeidstakere som arbeidsgiver for eksempel ikke liker.<sup>170</sup>

### 4.2 Ansiennitetslengde og ansiennitetsforskjell

Før vi går nærmere inn på betydningen av ansiennitetslengde og ansiennitetsforskjell, er det hensiktsmessig med en avklaring av hva begrepene betyr. Vi kan se for oss to arbeidstakere, der arbeidstaker A har vært ansatt i virksomheten i ti år og arbeidstaker B har vært ansatt i sju år. I dette eksempelet vil ansiennitetslengden være lengden av ansettelsestiden for den enkel-

---

<sup>168</sup> Jf. arbeidsmiljøloven § 1-9.

<sup>169</sup> Fanebust (2017) s. 175.

<sup>170</sup> Fanebust (2017) s. 175.

te, altså henholdsvis ti og sju år. Ansiennitetsforskjellen er forskjellen mellom arbeidstakernes ansiennitetslengde, som i dette eksempelet er tre år.

I det videre skal vi se på hvordan ansiennitetslengde og ansiennitetsforskjell spiller inn på hvilken vekt ansienniteten tillegges etter arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

I juridisk litteratur har det blitt anført at det ansiennitetshensyn som kan utledes av loven er «avdempet», fordi det først blir vektlagt der ansiennitetslengden er over 10-15 år, og det er betydelig forskjell mellom arbeidstakernes ansiennitet.<sup>171</sup> Jakhelln fremførte synet delvis på grunnlag av at den daværende arbeidervernlov<sup>172</sup> satte som vilkår at arbeidstaker hadde arbeidet for arbeidsgiver et antall år før oppsigelsesvernet trådte i kraft. Jakhelln viste til rettspraksis fra Høyesterett og underretter som begrunnelse for sitt syn om at ansienniteten først kan tillegges avgjørende vekt ved 10-15 års ansiennitetslengde. I de avgjørelser fra Høyesterett som det er vist til, ble ansienniteten tillagt vekt når ansiennitetslengden var på mellom 21 og 30 år.<sup>173</sup> Avgjørelsene fra Høyesterett kan neppe brukes som argument for at kortere ansiennitetslengde enn 10-15 år er uten betydning.<sup>174</sup>

De øvrige avgjørelser Jakhelln viste til er underrettsdommer. Som eksempel på den nedre grense er én byrettsdom og én herredsrettdom hvor ansiennitet på henholdsvis fem og ett halvt og seks år ikke ble tillagt avgjørende vekt. Jakhelln trakk fram at byretten hadde vurdert at ansienniteten ikke var av en så betydelig lengde at ansienniteten ville ha en slik følge at oppsigelsen ble rettsstridig.<sup>175</sup> Det er ikke en åpenbar kobling mellom den regel som Jakhelln oppstilte, og avgjørelsen der fem og et halvt års ansiennitet ikke ble tillagt avgjørende vekt, all den tid det er ett spenn mellom seks år og 10-15 år. RG 1950 s. 96 handlet om to arbeidstakere som ble innkalt til militærtjeneste og dermed måtte avslutte sitt arbeidsforhold i virksomheten, med utsagn om at de mest sannsynlig ville komme tilbake til arbeidet etter endt militærtjeneste. Da de ett års tid senere kom tilbake til arbeidsgiveren for å gjenoppta arbeidet, avslo arbeidsgiveren dette med grunnlag i driftsinnskrenkninger. Herredsretten kom til at oppsigelsene var saklig begrunnet i virksomhetens forhold, og uttalte at den ikke kunne finne «gjeldende bestemmelser som påla saksøkte å ta ansiennitetshensyn ved oppsigelse».<sup>176</sup> Da herredsretten vurderte at virksomheten ikke var forpliktet til å vektlegge ansiennitet, kan avgjø-

---

<sup>171</sup> Jakhelln (1967) s. 126.

<sup>172</sup> Lov av 7. desember 1956 nr. 2 om arbeidervern § 43, endret ved Lov av 7. mars 1975 nr. 4 om endring av arbeidervernloven. Se Ot. prp. nr. 7 (1974-1975).

<sup>173</sup> Jakhelln (1967) s. 126 med videre henvisninger til Rt. 1962 s. 6, Rt. 1962 s. 888 og Rt. 1966 s. 393.

<sup>174</sup> Våg (2015) s. 79.

<sup>175</sup> Jakhelln (1967) s. 126.

<sup>176</sup> RG 1950 s. 96 s. 102.



relsen vanskelig tas til inntekt for en grense på 10-15 år. Dette fordi at selv om arbeidstakerne hadde hatt ansiennitet på 10-15 år er det ingenting som tilsier at herredsretten ville vurdert tjenestetiden som avgjørende, ettersom retten la til grunn at bedriften var uforpliktet til å hensynta ansiennitet.<sup>177</sup> Det har i senere juridisk litteratur blitt stilt spørsmål ved om avgjørelsene kan tas til inntekt for Jakhellns uttalelse om 10-15 år.<sup>178</sup> Uansett er avgjørelsene underrettsdommer og vil dermed ha svak rettskildemessig verdi.<sup>179</sup>

I en nyere utgivelse, har Jakhelln unnlatt å gjenta påstanden om at ansienniteten først vil vektlegges der ansiennitetslengden er 10-15 år og ansiennitetsforskjellen er betydelig. Her finnes noe rundere formuleringer om at ansiennitetstidens lengde er et vesentlig, men ikke avgjørende hensyn ved utvelgelsen, og at det «må tas hensyn til særlig lang ansettelsestid».<sup>180</sup>

Synet er imidlertid gjentatt i nyere litteratur: «I forhold til bedrift som er ubundet av tariffavtale, vil ikke enhver ansiennitet måtte tillegges vekt. På bakgrunn av rettspraksis kan det nok som et forsiktig utgangspunkt antas at arbeidstakere bør ha vært ansatt 10-15 år før ansiennitet kan påberopes som et hensyn med særlig tyngde.»<sup>181</sup> Det blir ikke vist til hvilke rettsavgjørelser forfatterne legger til grunn for dette synet. Senere ble det i juridisk litteratur lagt til grunn at rettspraksis stiller krav til «forholdsvis betydelige» ansiennitetsforskjeller for at ansienniteten skal ha betydning.<sup>182</sup> Det oppgis ikke hvilken rettspraksis påstanden bygges på, men det vises til at det i juridisk litteratur har eksistert en «tommelfingerregel» på 10-15 år ansiennitetsforskjell.<sup>183</sup>

Da grensen på 10-15 år ikke synes å være godt forankret i rettspraksis og bare er oppstilt i noe juridisk litteratur, er jeg kommet til at det trolig ikke kan oppstilles et krav om at ansienniteten først vil vektlegges der ansiennitetslengden er 10-15 år. Det må likevel vurderes om nyere rettspraksis illustrerer hvordan ansiennitetslengde og ansiennitetsforskjell kan virke inn på vektleggingen av ansiennitet etter arbeidsmiljøloven § 15-7.

I Hillesland-dommen pekte førstvoterende på at «ingen av de arbeidstakere denne sak gjelder, har vært ansatt særlig lenge ved bedriften, og at det heller ikke er noen betydelige forskjeller i

---

<sup>177</sup> Våg (2015) s. 80.

<sup>178</sup> Se 1.3, samt Våg (2015) s. 80.

<sup>179</sup> Se 1.3, Våg (2015) s. 80.

<sup>180</sup> Jakhelln (2006) s. 440.

<sup>181</sup> Fougner (2011) s. 310.

<sup>182</sup> Storeng, Beck, Due Lund (2016) s. 520.

<sup>183</sup> Storeng, Beck, Due Lund (2016) s. 520.

ansettelsestid mellom dem.»<sup>184</sup> De ankende parter, altså de arbeidstakere som ble oppsagt til tross for noe lengre tjenestetid enn øvrige arbeidstakere, fikk ikke medhold og oppsigelsene ble kjent saklige. Arbeidstakerne som ble gitt oppsigelse hadde om lag åtte års ansiennitet og de arbeidstakerne de sammenlignet seg med hadde ansiennitet på fire til sju år.<sup>185</sup> Det er likevel en mulighet for at ansiennitet kan bli tillagt avgjørende vekt der ansiennitetslengden er åtte år og ansiennitetsforskjellen er opp mot fire år.<sup>186</sup> Dette fordi det er nærliggende å anta at Hillesland-dommen illustrerer at ansiennitet tillegges *mindre* vekt der ansiennitetslengden er kort og ansiennitetsforskjellene er små.<sup>187</sup>

Våg legger til grunn at det ikke finnes rettspraksis fra Høyesterett eller underrettene som klart og entydig trekker i retning av at kortvarig ansiennitetslengde eller mindre ansiennitetsforskjeller er uten betydning.<sup>188</sup> Etter mitt syn følger dette heller ikke av nyere rettspraksis.<sup>189</sup> Førstvoterende i Skanska-dommen sier at ansiennitetens og ansiennitetsforskjellens lengde spiller inn i totalbedømmelsen, men går ikke videre inn på hvor lang tid og forskjell kreves.<sup>190</sup> Av de relevante uttalelser fra forarbeidene som tidligere er gjennomgått i oppgaven<sup>191</sup>, kan det heller ikke utledes en norm om at det ikke vil tillegges avgjørende vekt dersom ansiennitetslengden er kort eller ansiennitetsforskjellene er små.

Det legges med dette til grunn at også kort ansiennitetslengde eller beskjedne ansiennitetsforskjeller kan bli tillagt avgjørende vekt etter arbeidsmiljøloven § 15-7.<sup>192</sup> Det er likevel grunn til å tro at det ved lang ansiennitetslengde og klare ansiennitetsforskjeller, skal mer til for at ansienniteten ikke tillegges avgjørende vekt.<sup>193</sup> Nyere rettspraksis kommenterer ikke dette nærmere.<sup>194</sup>

Jeg vil nå vurdere hvorvidt ansiennitetslengde og ansiennitetsforskjell har betydning for vektlegging av ansiennitet etter Hovedavtalen § 8-2.

---

<sup>184</sup> Rt. 1986 s. 879 s. 886.

<sup>185</sup> Rt. 1986 s. 879 s. 886.

<sup>186</sup> Våg (2015) s. 80-81.

<sup>187</sup> Våg (2015) s. 81, Jakhelln (2006) s. 440.

<sup>188</sup> Johansen og Stueland (red.) (2015) s.836, Våg (2015) s. 85.

<sup>189</sup> HR-2019-424-A, HR-2019-1986-A.

<sup>190</sup> Hr-2019-424-A avsnitt 61.

<sup>191</sup> Se 2.3, 2.5 og 3.1.

<sup>192</sup> Våg (2015) s. 81.

<sup>193</sup> Våg (2015) s. 81 og Fanebust (2017) s. 185.

<sup>194</sup> Hr-2019-424-A, HR-2019-1986-A.

Ordlyden i § 8-2 gir ingen anvisning på om ansiennitetslengde og ansiennitetsforskjell vil påvirke hvorvidt det er saklig grunn til å fravike ansienniteten i ett gitt tilfelle. Ordlyden kan av denne grunn tolkes dit at enhver ansiennitetslengde og ansiennitetsforskjell er avgjørende.<sup>195</sup>

Rettspraksis taler likevel for at det kreves mindre for å fravike ansienniteten der det er liten ansiennitetsforskjell mellom arbeidstakerne og arbeidstakerne har kortere ansiennitetslengde. Dette kommer blant annet til uttrykk i Arbeidsrettens avgjørelse i ARD 1990 s. 169. Saken dreide seg om hvorvidt utvelgelsen ved permittering var tariffstridig etter Hovedavtalen. Bedriften var gjennom tariffavtale forpliktet til å dekke reisekostnader der arbeidstakere hadde lang reisevei. Ettersom bedriften var i en vanskelig økonomisk situasjon, ble utvelgelsen av arbeidstakerne foretatt slik at bedriften kunne holde reisekostnader nede, og ansiennitetsrekkefølgen ble fraveket. Foruten én arbeidstaker med lengre ansiennitetslengde, var forskjellen i ansiennitetslengde mellom de permitterte og de som ikke ble permittert én og en halv til fire og en halv måneder. Det var også snakk om relativt kort ansiennitetslengde – i underkant av to år. Arbeidsretten fant at utvelgelsen ikke var tariffstridig, og la «vesentlig vekt på at forskjellen mellom dem som ble beholdt og de permitterte var liten, og at alle hadde kort ansettelsestid.»<sup>196</sup>

Jakhelln tar Rt. 1999 s. 989 til inntekt for at det skal mindre til for å fravike ansienniteten der det er små forskjeller i ansiennitetslengde.<sup>197</sup> Saken handlet om arbeidstaker som reserverte seg mot at arbeidsforholdet ble overført til ny arbeidsgiver ved virksomhetsoverdragelse, med den følge at opprinnelig arbeidsgiver gikk til oppsigelse av arbeidstakeren. Høyesterett vurderte om virksomheten hadde plikt til å tilby arbeidstakeren en stilling som renholder, til fortrengsel for en annen fast ansatt med et halvt års kortere ansiennitet. Høyesterett kom til at virksomheten ikke hadde en plikt til å tilby stillingen til den arbeidstakeren med lengst ansiennitet jf. Hovedavtalen § 8-2<sup>198</sup>, og la vekt på at «forskjellen i ansiennitet var beskjeden.»<sup>199</sup> Ettersom avgjørelsen i stor grad dreier seg om en vurdering av § 15-7 andre ledd og om bedriften kunne tilby annet passende arbeid etter arbeidstakerens reservasjon, kan muligens avgjørelsens overføringsverdi diskuteres. Jeg går ikke nærmere inn på dette.

---

<sup>195</sup> Våg (2015) s. 67, Jakhelln (1967) s. 126.

<sup>196</sup> ARD 1990 s. 169.

<sup>197</sup> Jakhelln (2006) s. 441. Jakhelln skriver «Se også Rt. 1999 s. 989, hvor det ble ansett relevant å legge vekt på beskjeden forskjell i ansiennitet (...).» Sitatet må sees i sammenheng med at Høyesterett kom til at oppsigelsen ikke var usaklig.

<sup>198</sup> Nåværende § 8-2 tilsvarer daværende § 9-12.

<sup>199</sup> Rt. 1999 s. 989 s. 995.

Tilsvarende må det trolig mer til for å fravike ansienniteten der det er stor ansiennitetsforskjell. Arbeidsretten uttalte i ARD 2009 s. 211: «Det må imidlertid som utgangspunkt stilles strengere krav til begrunnelsen for avvik fra ansiennitet når ansiennitetsforskjellen er stor enn når den er forholdsvis liten. Dette må gjelde uansett lengde på ansienniteten.»

Uttalelsen angir ikke hva som vil kvalifisere som stor eller liten ansiennitetsforskjell. LO har i sine kommentarer skrevet at hvorvidt ansiennitetsforskjellen skal anees som stor eller ikke, vil bero på ansiennitetslengden.<sup>200</sup> Uttalelsen støttes av juridisk litteratur.<sup>201</sup> I en sak om permittering etter Hovedavtalen uttalte riktignok Arbeidsretten at ansiennitetsforskjell på to år mellom arbeidstakere som hadde henholdsvis ett og tre års ansiennitetslengde var «markant». Det kan tenkes at ansiennitetsforskjellen på to år ikke ville blitt ansett som markant dersom arbeidstakernes ansiennitet var betydelig lengre.<sup>202</sup> NHO viser på sin side til Hilleslanddommen der Høyesterett fant at arbeidstakere som hadde vært ansatt imellom fire til åtte år ikke hadde «vært ansatt særlig lenge» og at ansiennitetsforskjeller på ett til tre år ikke utgjorde «betydelige forskjeller i ansettelsestid». <sup>203</sup> Arbeidsgiver i det konkrete saksforholdet var likevel ikke bundet av Hovedavtalen, og der er dermed usikkert hvilken overføringsverdi avgjørelsen har for spørsmålet om § 8-2.

Det er med dette vanskelig å si noe generelt om hva det er som vil regnes som langvarig og kortvarig ansiennitet, og hva som er store eller små ansiennitetsforskjeller. Det har tidligere blitt lagt til grunn i juridisk litteratur at ansiennitetsforskjell som ikke blir vurdert som betydelig etter arbeidsmiljølovens regler, kan bli ansett som avgjørende etter tariffavtalens bestemmelser.<sup>204</sup> Dette ble i sin tid begrunnet med at ansiennitetshensynet vil bli tillagt større vekt der ansiennitetshensynet er klarere uttalt, og det er ikke vist til rettspraksis for dette. Etter den gjennomgang av avgjørelser som er foretatt her, kan jeg likevel ikke se at det er grunnlag for å generelt si at arbeidsmiljøloven § 15-7 og Hovedavtalen § 8-2 opererer med ulike standarder for hva som kvalifiserer til stor eller liten ansiennitetslengde og ansiennitetsforskjell.

Vi har etter denne gjennomgangen sett at hverken arbeidsmiljøloven § 15-7 eller Hovedavtalen § 8-2 oppstiller krav til en viss ansiennitetslengde eller ansiennitetsforskjell for at ansienniteten skal kunne tillegges avgjørende betydning. Etter begge regelsett er det grunn til å tro at det skal mer til for å fravike ansienniteten der det er betydelig ansiennitetslengde og ansienni-

---

<sup>200</sup> LOs kommentarer til Hovedavtalen [2018] s. 28.

<sup>201</sup> Våg (2015) s. 67.

<sup>202</sup> Våg (2015) s. 67.

<sup>203</sup> NHOs kommentarer til Hovedavtalen (2018) s. 30, Rt. 1986 s. 879 s. 886.

<sup>204</sup> Jakhelln (1967) s. 124.

tetsforskjell. Det legges til grunn at det på dette punkt ikke er store forskjeller mellom regelsettene.<sup>205</sup>

### 4.3 Kompetansehensyn

«Kompetanse» betyr i denne sammenheng arbeidstakers kvalifikasjoner eller dyktighet.<sup>206</sup> Det er flere forhold som kan si noe om arbeidstakers kvalifikasjoner og dyktighet i arbeidet.

I noen bransjer og virksomheter, er det muligens *formell kompetanse* som i hovedsak blir vektlagt – altså relevant utdanning og kursing.<sup>207</sup> Å utelukkende se på formell kompetanse når kompetansehensyn vurderes, kan være for snevert.<sup>208</sup> Det er andre momenter som ofte vil være vel så viktige kompetansehensyn som formell kompetanse. Av disse kan *erfaring og lang fartstid* nevnes som uttrykk for kompetanse – Høyesterett har formulert det slik at tjenestetiden «korresponderer ikke sjelden med erfaring og ferdigheter (...)».<sup>209</sup> Arbeidsretten har beskrevet *faglige kvalifikasjoner, anvendelighet og fleksibilitet* som uttrykk for kompetanse.<sup>210</sup> I hvilken grad anvendelighet og fleksibilitet kan vektlegges, kommer jeg tilbake til.

Det er noe mer usikkert om *momenter av subjektiv art* kan være relevante og saklige kompetansehensyn – med subjektive momenter menes samarbeidsevner, personlig egnethet, selvstendighet osv. I Skanska-dommen stilte førstvoterende seg bak lagmannsrettens vurdering av at skjønsmessige kriterier som «kreativitet, selvstendighet og omdømme» var noe problematisk og krevde solid dokumentasjon.<sup>211</sup> Våg legger til grunn at slike momenter kan være relevante, og viser til tariffhistorikk som begrunnelse for dette.<sup>212</sup> Annen juridisk litteratur trekker frem personlig egnethet som et saklig moment ved utvelgelsen, i alle fall der arbeidsgiver ikke er bundet av tariffavtale.<sup>213</sup> Det er uansett grunn til å tro at det skal en del til før personlig

---

<sup>205</sup> Våg (2015) s. 81.

<sup>206</sup> HR-2019-424-A avsnitt 32. Her lister førstvoterende opp «kvalifikasjoner, faglig dyktighet og kompetanse» som saklige kriterier å vektlegge. Det fremgår ikke klart hvilken meningsforskjell førstvoterende legger i disse ordene.

<sup>207</sup> Se LOs kommentarer til Hovedavtalen [2018] s. 28.

<sup>208</sup> Våg (2015) s. 68.

<sup>209</sup> HR-2019-424-A avsnitt 31.

<sup>210</sup> ARD 2009 s. 211 avsnitt 36 og Våg (2015) s. 68.

<sup>211</sup> HR-2019-424-A avsnitt 80 og avsnitt 81.

<sup>212</sup> Se Våg (2015) s. 68 med videre henvisninger. Det vises til NHOs krav ved hovedavtalerevisjonen der «personlig dyktighet» ble nevnt som saklig moment ved utvelgelsen. I dag fremgår det av NHOs kommentarer til Hovedavtalen at «personlig dyktighet» er ett av flere saklige kriterier, se s. 30.

<sup>213</sup> Skjønberg (2017) s. 432, Johansen og Stueland (2015) s. 843. Førstnevnte viser til Hillesland-dommen som begrunnelse for synet, men etter mitt syn kommer det ikke frem av Hillesland-dommen at egnethet kan vektlegges. Sistnevnte viser til underrettspraksis.

egnet kan få avgjørende vekt, blant annet av hensyn til etterprøvbarehet og dokumentasjon.<sup>214</sup>

Hvilken *vekt* kompetansehensyn kan tillegges, er ikke uavhengig av virksomhetens situasjon og behov. Dersom virksomheten befinner seg i en vanskelig økonomisk situasjon, vil kompetansehensyn lettere kunne få utslagsgivende effekt, slik at det kan bli ansett saklig å fravike ansiennitetsrekkefølgen. Dette kommer til uttrykk blant annet i Skanska-dommen, hvor førstvoterende sier at vekten av de kriterier som arbeidsgiver viser til som grunnlag for å fravike ansienniteten, kan «varierte etter virksomhetens situasjon og behov».<sup>215</sup> Dette kan forklare med at virksomhet som er i en vanskelig økonomisk situasjon, i større grad behøver å beholde de arbeidstakerne med nødvendig kompetanse, for at virksomheten skal kunne overleve. Det kan være at en virksomhet vil ha behov for at arbeidstakerne kan utføre forskjellige arbeidsoppgaver etter en nedbemanning, fordi virksomheten da har redusert arbeidsstokk.<sup>216</sup> Arbeidstakernes anvendelighet og fleksibilitet, vil da muligens kunne tillegges større vekt, fordi virksomheten ikke vil ha ressurser til å drive opplæring av de gjenværende arbeidstakerne.<sup>217</sup> Trolig kan man likevel ikke vektlegge arbeidstakers manglende anvendelighet der arbeidstaker av helsemessige årsaker ikke kan anvendes flere steder i bedriften.<sup>218</sup>

De samme hensyn gjør seg gjeldende i motsatt fall, i situasjoner hvor bedrifter har god økonomi og det ikke er tvingende grunner for nedbemanningen. I disse situasjonene vil virksomheten i større grad ha ressurser til drive opplæring av de gjenværende arbeidstakerne.<sup>219</sup>

Hvilken økonomisk situasjon virksomheten befinner seg i, vil også være relevant for arbeidsgiver som ikke er bundet av tariffavtale og hennes adgang til å vektlegge kompetanse ved utvelgelsen. Selv om arbeidsgiver ikke er forpliktet til å vektlegge ansiennitet, vil hensynet til å bevare kompetanse i virksomheten og nedbemanne etter kompetanse, veie tyngre for virksomhet som har et prekärt behov for å gjennomføre driftsinnskrenkninger.<sup>220</sup> Hensynet til å ivareta og vektlegge kompetanse, vil trolig ikke veie like tungt dersom virksomheten foretar rasjonaliseringstiltak for å bli mer kostnadseffektiv. Jakhelln beskriver dette som at bare de vesentligste driftsmessige hensyn kan slå gjennom hensynet til ansiennitet, og «fjerne drifts-

---

<sup>214</sup> Se HR-2019-424-A avsnitt 76, 80 og 81, også Johansen og Stueland (2015) s. 843.

<sup>215</sup> HR-2019-424-A avsnitt 61.

<sup>216</sup> Våg (2015) s. 68.

<sup>217</sup> Se LE-2010-10549 og Våg (2015) s. 68. Lagmannsretten fant at bedriften hadde saklig grunn til å fravike ansiennitetsrekkefølgen, da den ikke hadde ressurser til å drive opplæring, og derfor beholdte arbeidstakere som kunne operere flere maskiner.

<sup>218</sup> Se Våg (2015) s. 68 med videre henvisninger.

<sup>219</sup> Våg (2015) s. 69 med videre henvisninger.

<sup>220</sup> Jakhelln (2006) s. 441, Fanebust (2017) s. 182 og s. 184.

messige hensyn» normalt ikke vil være tungtveiende nok.<sup>221</sup> Dette kommer til uttrykk i Hillesland-dommen, hvor førstvoterende skriver at virksomheten kan vektlegge arbeidstakernes kompetanse framfor deres ansiennitet «hensett til bedriftens behov», og at forskjeller i kvalifikasjoner, erfaring og anvendelighet da kan tas i betraktning.<sup>222</sup> I den konkrete avgjørelsen finner Høyesterett at virksomheten «var i en alvorlig situasjon hvor effektivitetshensyn gjorde seg gjeldende med stor styrke» og oppsigelsene ble kjent saklig.<sup>223</sup>

Videre er det et spørsmål hvorvidt det må foreligge klare forskjeller i arbeidstakernes kompetanse, eller om enhver forskjell i kompetanse vil godtas som saklig begrunnelse for å fravike ansienniteten. Høyesterett gikk inn på dette i Skanska-dommen, og viste igjen til Brynildsen-dommen – saken gjaldt en betongvarefabrikk som hadde gått til oppsigelse av flere arbeidstakere på grunn av sviktende ordretligang. Bedriften var bundet av Hovedavtalen, med dagjeldende ordlyd om at ansienniteten måtte følges ved ellers like vilkår. Lagmannsretten la til grunn at det ikke er nødvendig at de arbeidstakerne som beholdes etter en vurdering av kompetanse, er «helt nødvendige for forsvarlig drift», og at en «klar forskjell i dyktighet og erfaring (...) vil ofte være tilstrekkelig (...)»<sup>224</sup> I sin kommentar av avgjørelsen fant Høyesterett at det ikke var klart om dette ble utledet av Hovedavtalen eller arbeidsmiljøloven, samt at det ikke kommer frem av uttalelsen om det er et nødvendig vilkår at det må være klar forskjell.<sup>225</sup> Videre fant Høyesterett at det etter omstendighetene i den konkrete saken, var saklig å fravike ansienniteten uten at det forelå vesentlige forskjeller i kompetanse eller dyktighet.<sup>226</sup> Tariffpartenes kommentarer oppstiller ikke krav om at det må være klare kompetanseforskjeller. Det kan trolig ikke oppstilles et generelt krav om at det må være klare kompetanseforskjeller.<sup>227</sup> Det har blitt lagt til grunn i juridisk litteratur at ikke enhver forskjell i kompetanse vil være tilstrekkelig for å fravike ansienniteten, og at det må vurderes konkret etter hvor store ansiennitetsforskjellene er.<sup>228</sup> Det er svakt rettskildemessig grunnlag for å si noe generelt om enhver kompetanseforskjell er tilstrekkelig eller ikke. Det er sannsynlig at det alminnelige saklighetskravet uansett vil oppstille en nedre grense, slik at små kompetanseforskjeller ikke vil være tilstrekkelige til å kunne fravike ansiennitet.

---

<sup>221</sup> Jakhelln (1967) s. 127 og s. 128.

<sup>222</sup> Rt. 1986 s. 879 s. 886.

<sup>223</sup> Rt. 1986 s. 879 s. 887 og s. 889.

<sup>224</sup> RG 1985 s. 128 s. 133.

<sup>225</sup> HR-2019-424-A avsnitt 52. Det finnes underrettspraksis som viser til uttalelsen fra Brynildsen-dommen, og oppstiller et vilkår om klar forskjell i kompetanse, jf. RG 1990 s. 1098 og TOSLO-2009-69087. Det er likevel svakt rettskildemessig grunnlag for å oppstille et slikt vilkår.

<sup>226</sup> HR-2019-424-A avsnitt 84.

<sup>227</sup> Se også Våg (2015) s. 69.

<sup>228</sup> Våg (2015) s. 69.

Som vi har sett er det de samme hensyn som gjør seg gjeldende der kompetanse tas i betraktning både etter arbeidsmiljøloven § 15-7 og Hovedavtalen § 8-2, og det synes ikke å være store forskjeller i avveiningen.<sup>229</sup> Det gjøres likevel oppmerksom på at den rettspraksis som er vist til for tolkningen av Hovedavtalen på dette området, er fra Høyesterett eller avgjørelse fra Arbeidsretten om permittering.<sup>230</sup> Det er derfor usikkert hvordan Arbeidsretten ville vurdert avveiningen mellom ansiennitet og kompetanse etter Hovedavtalen § 8-2.

#### 4.4 Sosiale hensyn

Sosiale hensyn er når sosiale eller menneskelige<sup>231</sup> forhold på arbeidstakers side tilsier at en oppsigelse vil få negative konsekvenser for arbeidstakeren. Sosiale hensyn er relevante og saklige momenter å vektlegge ved utvelgelsen av arbeidstakere til oppsigelse ved nedbemannings, og kan utgjøre saklig grunn for å fravike ansiennitetsrekkefølgen, både for arbeidsgiver som er ubundet av tariffavtale<sup>232</sup> og bundet av Hovedavtalen.<sup>233</sup> For at sosiale hensyn skal tilfredsstillende krav om saklig grunn for fravikelse av ansienniteten, er det likevel antatt at oppsigelsen må ramme arbeidstakeren hardere enn øvrige arbeidstakere.<sup>234</sup> Etter mitt syn gjelder dette også etter Skanska-dommen og vurderingen av ansiennitet som «utgangspunkt». Motsetningsvis kunne det bli vanskelig å foreta en avveining mellom arbeidstakernes sosiale forhold, dersom man ikke skulle tilgodese den som oppsigelsen ville ramme hardest.

Det er flere forhold som kan utgjøre sosiale hensyn, og presumptivt er det ingen forskjeller mellom arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen på hvilke typer forhold som kan være relevante å ta i betraktning.<sup>235</sup> I sine kommentarer til Hovedavtalen har NHO nevnt alder, muligheter for annet arbeid og forsørgelsesbyrde som eksempler på sosiale hensyn, og gir uttrykk for at det ikke er en uttømmende liste.<sup>236</sup> Det er ingen tilsvarende oppstilling i LOs kommentarer til Hovedavtalen.

---

<sup>229</sup> Dette blir også lagt til grunn av Våg (2015) s. 82.

<sup>230</sup> Se 1.3 og 3.4 om utfordringer ved bruk av Høyesteretts avgjørelser, og Arbeidrettens avgjørelser om Hovedavtalen § 7-1 tredje ledd, i forhold til Hovedavtalen § 8-2.

<sup>231</sup> Høyesterett bruker formuleringen «klare sosiale eller menneskelige hensyn» i Rt. 1986 s. 879 s. 887.

<sup>232</sup> Rt. 1986 s. 879 s. 887.

<sup>233</sup> ARD 2009 s. 211 avsnitt 36, ARD 2009 s. 48 avsnitt 36. Det legges også til grunn i NHOs kommentarer til Hovedavtalen s. 30.

<sup>234</sup> Jf. ARD 2009 s. 48 avsnitt 36. Se også Rt. 1986 s. 879 hvor bedriften fikk medhold i at ansienniteten kunne fravikes til fordel for en arbeidstaker som ville ha «større vansker enn de øvrige» med å få nytt arbeid grunnet alder, jf. s. 888.

<sup>235</sup> Våg (2015) s. 81.

<sup>236</sup> NHOs kommentarer til Hovedavtalen s. 30.



Rettspraksis viser at forsørgerbyrde er et relevant sosialt hensyn, da oppsigelsen muligens vil ramme arbeidstakers evne til å forsørge barna, og dermed får betydelig konsekvens for arbeidstakerens familie.<sup>237</sup> Et annet relevant sosialt hensyn er arbeidstakers økonomiske situasjon.<sup>238</sup> Arbeidstakers muligheter for annet arbeid kan være saklig å ta i betraktning når man vurderer sosiale forhold. Det kan være vanskelig å vurdere arbeidstakers *faktiske* muligheter for annet arbeid, men noen forhold kan indikere at det kan være vanskeligere for vedkommende arbeidstaker å få annet arbeid, som for eksempel snever arbeidserfaring<sup>239</sup>, helsemessige problemer eller funksjonshemming<sup>240</sup> eller høy alder hos arbeidstaker.<sup>241</sup> Det kan trolig ikke oppstilles en «uttømmende liste» over hvilke forhold som kan være relevante sosiale forhold i en konkret sak. Jeg går ikke nærmere inn på ulike forhold som kan utgjøre sosiale hensyn.<sup>242</sup>

Hva gjelder vektingen av sosiale hensyn, har noen forfattere gitt uttrykk for at det er forskjeller mellom arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen. Dette blir lagt til grunn av Johansen og Stueland i deres kommentarutgave til arbeidsmiljøloven, som sier at det skal «betydelig mer til for at sosiale forhold skal tillegges selvstendig og avgjørende vekt ved utvelgelsen på bekostning av lengre ansiennitet innenfor en tariffbundet virksomhet enn utenfor.»<sup>243</sup> Det gis ingen begrunnelse for synspunktet. Det er mulig at man kan tenke seg en slik forskjell på grunn av at ansienniteten står i en særstilling etter Hovedavtalen § 8-2, da den bare kan fravikes ved «saklig grunn», til forskjell fra arbeidsmiljølovens ansiennitetsnormer.<sup>244</sup> Etter mitt syn gir Hovedavtalens ordlyd likevel ingen anvisning på hvordan sosiale hensyn skal *vektlegges* i forhold til ansiennitet. Våg skriver at det trolig ikke er noen forskjell mellom arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen i vektingen av de sosiale hensyn.<sup>245</sup> Han legger til grunn at en slik forskjell ikke går frem av partenes kommentarer til Hovedavtalen § 8-2, eller av rettspraksis fra Arbeidsretten og Høyesterett. Heller ikke nyere relevant rettspraksis tyder på at det finnes en slik forskjell,<sup>246</sup> men det bemerkes at den relevante rettspraksisen fra Arbeidsretten i stor grad behandler ansiennitetsregler ved permittering.

---

<sup>237</sup> Jf. ARD 2009 s. 48 avsnitt 36 og Rt. 1986 s. 879 s. 888 hvor det ble vektlagt at arbeidstaker med kortere ansiennitet var enslig forsørger for et barn på 10 år.

<sup>238</sup> Se ARD 2009 s. 48 avsnitt 36, Johansen og Stueland (2015) s. 845, Våg (2015) s. 72.

<sup>239</sup> Se 2.5.

<sup>240</sup> Våg (2015) s. 71.

<sup>241</sup> Se 2.5.

<sup>242</sup> For en nærmere redegjørelse av ulike sosiale hensyn, se Våg (2015) s. 69-75.

<sup>243</sup> Johansen og Stueland (red.) (2015) s. 845.

<sup>244</sup> Viser til kapittel 3.

<sup>245</sup> Våg (2015) s. 82.

<sup>246</sup> Se særlig HR-2019-424-A.

Ved nedbemanning i bedrift av en viss størrelse, vil det ofte være flere arbeidstakere som har ulike sosiale hensyn som kan tale for en fravikelse av ansiennitetsrekkefølgen. I en arbeidsstokk vil man kanskje ha eldre arbeidstakere som vil kunne ha utfordringer med å finne nytt arbeid grunnet alder, samtidig som de yngre arbeidstakerne typisk har forsørgelsesbyrde. Det kan stilles spørsmål om hvorvidt noen sosiale hensyn er mer vektige enn andre, og i en slik situasjon vil «trumfe» andre sosiale hensyn. Våg legger til grunn at den med lengst ansiennitet vil tilgodeses, dersom to eller flere arbeidstakere har vektige sosiale hensyn som taler mot oppsigelse og de ellers står likt.<sup>247</sup>

#### **4.5 Arbeidstakers verv eller særlige stilling ved bedriften**

Det kan være saklig å fravike ansiennitetsrekkefølgen etter Hovedavtalens § 8-2, dersom den fravikes til fordel for en tillitsvalgt.<sup>248</sup> Dette har sin begrunnelse i at Hovedavtalen har en bestemmelse om tillitsvalgtes stillingsvern i § 5-11. Det følger av bestemmelsen at tillitsvalgte ikke kan sies opp uten saklig grunn, og at det i tillegg til ansiennitet og andre hensyn, skal «legges vekt på den spesielle stilling de har i bedriften». Arbeidsretten skrev om bestemmelsen at det er «uomtvistet på det rene at den tilstår tillitsmenn et spesielt og kvalifisert oppsigelsesvern for det tilfelle at det må foretas oppsigelse på grunn av arbeidsmangel.»<sup>249</sup> Det vil likevel være en konkret vurdering, der det må tas i betraktning ansiennitetsforskjeller og om arbeidstakerne ellers står likt.<sup>250</sup> Et annet moment av betydning vil nok være om det er andre tillitsvalgte som kan ivareta arbeidstakernes interesser. I en avgjørelse fra Arbeidsretten ble det vurdert om permitteringene av tillitsvalgte var i strid med tillitsvalgtes særskilte vern, fordi bedriften hadde fulgt ansiennitetsrekkefølgen og dermed permittert to tillitsvalgte.<sup>251</sup> Da det ble kjent for virksomheten at den tredje og gjenværende tillitsvalgte ga sin oppsigelse, fant Arbeidsretten at virksomheten burde foretatt en ny vurdering av utvelgelsen, og at det var av «vesentlig betydning å opprettholde representasjon ved tillitsvalgte også for de gjenværende NITO-medlemmene».<sup>252</sup>

Arbeidsmiljøloven har ikke et særlig oppsigelsesvern for tillitsvalgte, slik som etter Hovedavtalen § 8-2, og arbeidsmiljøloven § 15-7 oppstiller trolig ingen plikt for arbeidsgiver å legge

---

<sup>247</sup> Våg (2015) s. 69.

<sup>248</sup> Våg (2015) s. 72.

<sup>249</sup> ARD 1974 s. 102 s. 109.

<sup>250</sup> Våg (2015) s. 72.

<sup>251</sup> ARD 2003 s. 88. Avgjørelsen gjaldt Hovedavtalen NITO–NHO, men det var enighet mellom partene at tariffavtalen skulle forstås som den tilnærmet likelydende bestemmelsen i Hovedavtalen LO–NHO.

<sup>252</sup> ARD 2003 s. 88.

vekt på at arbeidstaker er tillitsvalgt.<sup>253</sup> Det kan dermed stilles spørsmål om Hovedavtalens særlige vern av tillitsvalgte ved utvelgelsen på bekostning av andre arbeidstakere, er i strid med arbeidsmiljøloven § 15-7. Utgangspunktet for vurderingen må være at arbeidsmiljøloven § 15-7 oppstiller som krav at oppsigelsen er «saklig begrunnet». Videre er spørsmålet om det vil være innenfor saklighetens grenser at arbeidsgiver vektlegger at arbeidstaker er tillitsvalgt ved utvelgelsen.

Våg behandler dette i sin fremstilling av tariffavtalers ansiennitetsklausuler og forholdet til arbeidsmiljølovens stillingsvernregler, og skriver at ettersom det ikke er en plikt for arbeidsgiver å legge vekt på at arbeidstaker er tillitsvalgt jf. § 15-7, skal det mindre til for å «fravike ansienniteten etter arbeiderhovedavtalen enn etter arbeidsmiljøloven».<sup>254</sup> Etter mitt syn er denne uttalelsen ikke helt treffende. Som vi har sett i 3.2 oppstiller trolig ikke § 15-7 et krav om at ansienniteten skal vektlegges, men at det snarere er ett av flere relevante utvelgelseskriterier. Dermed er det ikke i samme grad et spørsmål om en eventuell «fravikelse» av ansienniteten etter § 15-7 som etter Hovedavtalen. Jeg mener dette er en relevant presisering, da det etter mitt syn er mindre forskjell mellom arbeidsmiljøloven § 15-7 og den vurdering som skal tas etter Hovedavtalens § 5-11 enn hva sitatet gir uttrykk for.

Flere av arbeidsmiljølovens regler om blant annet arbeidsmiljø, varsling og informasjon og drøfting, forutsetter samarbeid mellom virksomhet og de tillitsvalgte.<sup>255</sup> Av denne grunn har det i juridisk litteratur blitt anført at det vil være saklig å legge en «viss grad» på at arbeidstaker er tillitsvalgt, fordi det også etter arbeidsmiljøloven § 15-7 vil være saklig å hegne om tillitsmannsapparatet ved virksomheten.<sup>256</sup>

Det har i juridisk litteratur blitt anført at ved utvelgelse av ledere i en virksomhet, vil kompetansehensyn veie tyngre enn ansiennitet.<sup>257</sup> Det fremgår dog ikke hvor forfatterne utleder dette fra. Lederes individuelle kvalifikasjoner og personlig egnethet vil normalt være viktig for stillingen som leder, og derfor være særlig verdifullt for virksomheten. Av denne grunn kan det tenkes at kompetansekriteriet vil veie tyngre for denne gruppen arbeidstakere. I HR-2017-561-A vurderte Høyesterett Postens oppsigelser av ledere ved driftsinnskrenkning. Posten hadde ved utvelgelse av ledere lagt til grunn at utvelgelsen skulle foretas etter ansiennitet og *ikke* etter kvalifikasjonsvurderinger, da «alle distribusjonsledere og nestledere måtte ansees som kvalifiserte i de stillingene de hadde fungert i.»<sup>258</sup> Avgjørelsen kan dermed ikke tas til inntekt for at kompetanse vil veie tyngre ved oppsigelser av ledere. Det bemerkes at det omtvistede spørsmål i saken var utvelgelseskrets, og ikke utvelgelseskriterier.

---

<sup>253</sup> Våg (2015) s. 82 med videre henvisninger.

<sup>254</sup> Våg (2015) s. 82.

<sup>255</sup> Se for eksempel arbeidsmiljøloven §§ 2 A-3, 4-2, 8-1.

<sup>256</sup> Våg (2015) s. 82.

<sup>257</sup> Fougner (2011) s. 307.

<sup>258</sup> HR-2017-561-A avsnitt 64.

## 5 Avsluttende kommentarer

I denne oppgaven har vi sett på de ansiennitetsnormer som kan utledes av henholdsvis arbeidsmiljøloven § 15-7 og Hovedavtalen § 8-2. Jeg viste til at det mye brukte begrepet «ansiennitetsprinsippet» ikke betegner et enhetlig rettslig prinsipp, da det finnes ulike ansiennitetsnormer som bygger på ulike rettsfakta og dermed får ulik rettsvirkning. Jeg fant at det trolig ikke kan oppstilles en plikt for arbeidsgiver å følge ansienniteten ved utvelgelsen etter arbeidsmiljøloven § 15-7, men at ansiennitet er et saklig moment som bør tas i betraktning på lik linje med andre saklige utvelgelseskriterier. Hovedavtalen § 8-2 går dermed noe lengre enn arbeidsmiljøloven § 15-7, da ansienniteten her skal være utgangspunktet for utvelgelsen. På dette punkt går det altså et skille i de forpliktelser som gjelder for arbeidsgiver som er ubundet av tariffavtale og arbeidsgiver som er bundet av Hovedavtalen.

Det er likevel ikke slik at arbeidsgiver som ikke er bundet av tariffavtale alltid kan se bort fra ansienniteten, eller at arbeidsgiver som er bundet av Hovedavtalen alltid må følge ansiennitetsrekkefølgen. Vi har sett at hvilken vekt som skal tillegges ansienniteten ved utvelgelsen, vil avhenge av en konkret vurdering, og at momenter som virksomhetens situasjon og økonomi, og lengden på tjenestiden hos den enkelte arbeidstaker og forskjellen mellom arbeidstakernes ansiennitet vil spille inn. Videre vil kompetansehensyn og sosiale hensyn spille inn på utvelgelsen, slik at ansiennitets vekt kan variere etter disse. Slik rettskildebildet står i dag, synes det ikke å være store forskjeller mellom arbeidsmiljøloven § 15-7 og Hovedavtalen § 8-2 i hvilke sosiale hensyn og kompetansehensyn som kan være relevante, og at de tilsynelatende vil vektes nokså likt. Inntil spørsmålet blir behandlet av Arbeidsretten, vil det nok likevel være usikkerhet om hvordan ansienniteten skal vektlegges etter Hovedavtalen § 8-2.

Igjen står spørsmålet om hvordan ansienniteten *bør* vektlegges ved utvelgelsen av ansatte til oppsigelse ved nedbemanninger. Jeg vil ikke forsøke å komme med noen svar på dette, men ønsker likevel å gi noen avsluttende bemerkninger. Vi har i oppgaven sett på de formål som lå bak fremveksten av ansiennitetsnormene. Det er likevel ikke sikkert at de formålene som begrunnet ansiennitet på 1920- og 1930-tallet, ivaretar arbeidstakers interesser i samme grad i dag. Våg behandler dette<sup>259</sup>, og jeg kan langt på vei slutte meg til hans kommentarer.

Av de argumenter som taler for at ansiennitet bør tillegges vekt ved utvelgelsen, er at ansiennitet er et tilsynelatende objektivt kriterium.<sup>260</sup> At arbeidstakerne lettere vil kunne akseptere at

---

<sup>259</sup> Våg (2015) s. 93-95.

<sup>260</sup> Se 2.4.

utvelgelsen tas på grunnlag av et målbart og «håndfast» utvelgelseskriterium, er nok fortsatt et viktig hensyn. I tillegg til at utvelgelsen om mulig vil oppleves som mer transparent der den følger ansienniteten, vil nok opplevelsen av å bli sagt opp føles lettere, enn dersom man ble sagt opp grunnet manglende kompetanse.<sup>261</sup> At ansiennitet trolig vil være lettere å fastlegge enn mindre objektive kriterier som sosiale hensyn og kompetanse, taler også for at vektlegging av ansiennitet bidrar til en effektiv nedbemanningsprosess.<sup>262</sup>

Dersom ansiennitet var helt avgjørende ved utvelgelse, ville det muligens ført til at færre arbeidstakere skiftet jobb. Det fremholdes at dette kan være negativt i et samfunnsøkonomisk perspektiv, da lavere mobilitet i arbeidslivet kan hemme produktivitet og evnen til omstillinger i økonomien.<sup>263</sup> Samtidig kan det at arbeidstakere blir i virksomheten lenge, være positivt for virksomheten og arbeidsmiljøet, fordi det sikrer kontinuitet i arbeidsstokken og arbeidsgiver må sjeldnere ansette og opplære nyansatte.<sup>264</sup> At arbeidstakere sjeldnere skifter jobb, gjør også etter mitt syn at arbeidsgiver kan nyte godt av arbeidstakere med verdifull erfaring og lojalitet til virksomheten.

At det norske samfunn og arbeidsliv har forandret seg siden 1920-tallet er utvilsomt. I dag har den enkelte i større grad enn før valgmuligheter når det kommer til utdanning og yrkesvei, som igjen gjør at færre kommer ut i arbeidslivet i ung alder. Som konsekvens av dette er at arbeidstakere med lav ansiennitet, likevel gjerne er eldre og i etableringsfasen i livet med forsørgelsesbyrde og gjeld.<sup>265</sup> For denne gruppen arbeidstakere vil ikke ansiennitet som utvelgelseskriterium nødvendigvis samsvare med sosiale hensyn.<sup>266</sup> Det er grunn til å tro at ansiennitet fortsatt ivaretar eldre arbeidstakere som kan ha utfordringer med å få ny jobb.

Som nevnt ble ansiennitet ansett som et målbart uttrykk for kompetanse på 1920- og 1930-tallet, fordi færre hadde formell kompetanse og arbeidernes erfaring var derfor viktigere.<sup>267</sup> For flere av dagens arbeidstakere som har mye formell kompetanse og særlig relevant utdanning for stillingen, vil nok ikke ansienniteten alene speile deres kompetanse i like stor grad. Dette kan nok også variere etter type stilling og bransje, hvor formell kompetanse er mer eller mindre viktig. Våg viser også til at dagens teknologi og markedsforhold kan endre seg «såpass raskt at de som har vært lenge i bedriften, ikke er på faglig høyde med sine yngre ar-

---

<sup>261</sup> Våg (2015) s. 94.

<sup>262</sup> Våg (2015) s. 94.

<sup>263</sup> Våg (2015) s. 93 med videre henvisninger.

<sup>264</sup> Våg (2015) s. 93.

<sup>265</sup> Våg (2015) s. 94.

<sup>266</sup> Våg (2015) s. 94.

<sup>267</sup> Se 2.4.

beidskolleger.»<sup>268</sup> Selv om dette muligens vil være tilfellet for noen stillinger og bransjer, vil etterutdanning og kursing av arbeidstakere kunne bøte på dette. Også bransjer som setter krav til formell kompetanse og oppdatert kunnskap om ny teknologi, vil kunne dra nytte av erfarne arbeidstakere. Til illustrasjon er nyhetssaken fra i vår, hvor Norsk Hydro ble gjenstand for et større dataangrep som tvang virksomheten tilbake til manuell drift og analoge systemer. Her var det arbeidstakerne med lengst fartstid i bedriften som viste seg å være særlig verdifulle for bedriften, fordi de kjente til de gamle driftssystemer og hadde store mengder viktig informasjon lagret fysisk.<sup>269</sup> Denne situasjonen viser at erfaring fortsatt er et relevant uttrykk for kompetanse, og at noen ganger er kanskje «de gamle fortsatt eldst».

---

<sup>268</sup> Våg (2015) s. 93.

<sup>269</sup> Tomter og Gundersen (2019), Hopland (2019).

## **Kildeliste**

### **Norske rettskilder**

#### **Lover**

1936	Lov 19. juni 1936 nr. 19-8 om arbeidervern.
1956	Lov 7. desember 1956 nr. 2 om arbeidsvern.
2005	Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.
2012	Lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister.

#### **Forarbeider**

Ot. prp. nr. 31 (1935)	Om å utferdige en lov om tilsyn med arbeid.
Ot. prp. nr. 8 (1956)	Om lov om arbeidervern.
Ot. prp. nr. 7 (1974–1975)	Om lov om endringer i lov av 7. desember 1956 nr. 2 om arbeidsvern – oppsigelsesvern for unge arbeidstakere.
Ot. prp. nr. 50 (1993-1994)	Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.
NOU 2004: 5	Arbeidslivslovutvalget – Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst.
Ot. prp. nr. 49 (2004 – 2005)	Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

#### **Tariffavtale**

2018	Hovedavtalen LO–NHO 2018-2021.
------	--------------------------------

## **Rettspraksis**

### **Arbeidsretten**

ARD 1974 s. 102

ARD 1983 s. 6

ARD 1988 s. 720

ARD 1990 s. 169

ARD 1997 s. 201

ARD 1999 s. 131

ARD 2003 s. 88

ARD 2005 s. 160

ARD 2009 s. 14

ARD 2010 s. 122

ARD 2010 s. 211

ARD 2011 s. 22

ARD 2016 s. 151

AR-2018-18

### **Høyesterett**

Rt. 1934 s. 1109

Rt. 1962 s. 6

Rt. 1962 s. 888

Rt. 1966 s. 393

Rt. 1972 s. 1330

Rt. 1986 s. 879 Hillesland-dommen

Rt. 1999 s. 989

Rt. 2011 s. 609



HR-2017-1943-A

HR-2017-561-A

HR-2017-777-A

HR-2019-424-A Skanska-dommen

HR-2019-1986-A

### **Underrettspraksis**

RG 1950 s. 96

RG 1985 s. 128

RG 1990 s. 1098

LE-2010-10549

TOSLO-2009-69087

### **Utenlandske kilder**

1982 Lag av 24. februar 1982 om anställningsskydd.

### **Internasjonale kilder**

ØSK Internasjonal konvensjon om økonomiske, sosiale og politiske rettigheter, New York 16. desember 1966.

### **Litteratur**

Bergh (red.) (2010) Bergh (red.), Trond, *"Avtalt spill"*, [Oslo], LO og NHO, 2010.

Bruun and Laulom (2019) Bruun, Niklas, Sylvaine Laulom. "Restructuring of companies" in *European Labour Law*. Jaspers, Teun, Frans Pennings and Saskia Peters (eds.), Cambridge: Intersentia, 2019.

Calleman (1999) Calleman, Catharina. *"Turordning vid uppsägning"*, Umeå, Rättsvetenskapliga institutionen vid Umeå universitet 1999. (Rättsvetenskapliga institutionens skriftsserie, nr. 2/1999)

- Eckhoff (2001) Eckhoff, Torstein. "Rettskildelære", 5. utgave, ved Jan E. Helgesen, Oslo: Universitetsforlaget, 2001.
- Engelstad (1994) Engelstad, Fredrik. "The Emergence of the Seniority Criterion by Work Force Reductions in Norway", *Layoffs and Local Justice*, Fredrik Engelstad (ed.), Oslo, Institute of Social Research 1994, s. 174-217. (Report 1994:4)
- Evensen (1938) Evensen, Lars, "Tariffavtalen", Arbeidernes opplysningsforbund 1938. (Småskrifter i fagforeningskunnskap, nr. 6.)
- Evju (2013) Evju, Stein. "Tariffavtaler som rettslig fenomen" i *Det kollektive arbeidslivet – Organisasjoner, tariffavtaler og lønnsoppgjør*. Stokke, Torgeir Aarvaag, Kristine Nergaard og Stein Evju (red.), 2. utgave, Oslo: Universitetsforlaget, 2013.
- Evju (2014) Evju, Stein, "Om ansiennitet", *Arbeidsrett* vol.11, nr.1 (2014) s. 112 -121.
- Fanebust (2017) Fanebust, Arne, "Oppsigelse i arbeidsforhold", 5. utgave, Oslo: Universitetsforlaget, 2017.
- Fougner (2011) Fougner, Jan, mfl. "Omstilling og nedbemanning", 2. utgave, Oslo: Universitetsforlaget, 2011.
- Fougner (2018) Fougner, Jan. "Opphør av arbeidsforhold" i *Arbeidsmiljøloven: Lovkommentar*. Jan Fougner, Lars Hole, Tron Løkken Sundet, Tarjei Thorkildsen, 3. utgave, Oslo: Universitetsforlaget, 2018.
- Fougner (2019) Fougner, Jan, *Norsk arbeidsrett – styringsrett, samarbeid og arbeidstakervern*, Oslo: Universitetsforlaget, 2019.
- Frøberg (2014) Frøberg, Thomas, "Rettslig prinsippargumentasjon", 1. utgave, Oslo: Gyldendal Norsk Forlag, 2014.
- Hopland (2019) Hopland, Sindre. «Dataangrepet lammet fabrikknettverkene: - Vi måtte gå tilbake til penn, papir og kalkulator», E24, <https://e24.no/boers-og-finans/i/6nmawo/dataangrepet-lammet->

[fabrikk-nettverkene-vi-maatte-gaa-tilbake-til-penn-papir-og-kalkula-  
tor?fbclid=IwAR1fGOHhwU06Nze\\_JTSwBrReTQ073X5N85y  
m9oFq0AjZr3oUejQbWlQfSGk](https://www.fabrikker.no/nyheter/fabrikker-nettverkene-vi-maatte-gaa-tilbake-til-penn-papir-og-kalkulator?fbclid=IwAR1fGOHhwU06Nze_JTSwBrReTQ073X5N85ym9oFq0AjZr3oUejQbWlQfSGk)

- Høgberg og Sunde (2019) Høgberg, Alf Petter, Jørn Øyrehagen Sunde (red.) *"Juridisk metode og tenkemåte"*, Oslo: Universitetsforlaget, 2019.
- International Labour Organization (u.å.) International Labour Organization. "Ratifications for Norway". U.å.  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNTRY\\_ID:102785](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102785)  
Hentet 21.11.19
- Jakhelln (1967) Jakhelln, Henning. "Ansiennitetshensyn ved oppsigelse i arbeidsforhold" *Lov og rett* (1967) s. 122 – 134.
- Jakhelln (2006) Jakhelln, Henning, *"Oversikt over arbeidsretten"*, 4. utgave, Oslo: N.W. Damm & Sønn, 2006.
- Johansen og Stueland (red.) (2015) Johansen, Atle Sønsteli, Einar Stueland (red.) *"Arbeidsmiljøloven; Kommentarer og praksis"*, 2. utgave, Oslo: Gyldendal Akademisk, 2015.
- LOs kommentarer til Hovedavtalen [2018] *"Hovedavtalen LO–NHO 2018-2021 – med tilleggsavtaler og LOs kommentarer"*, [Oslo] Landsorganisasjonen i Norge, [2018].  
<https://www.lo.no/globalassets/hovedavtalen---kommentarer.pdf>  
Sist besøkt 21. 11.19.
- Mestad (2019) Mestad, Ola. "Rettens kilder og anvendelse" i *Juridisk metode og tenkemåte*. Høgberg, Alf Petter og Jørn Øyrehagen Sunde (red.), Oslo: Universitetsforlaget, 2019, s. 77 -113.
- Nielsen (2012) Nielsen, Ruth. *"Dansk arbeidsret"*. 2. utgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag: København, 2012.

- NHOs kommentarer til Hovedavtalen (2018) "Hovedavtalen LO–NHO 2018-2021 – med tilleggsavtaler og NHOs kommentarer", [Oslo], Næringslivets Hovedorganisasjon, 2018.  
<https://www.nho.no/siteassets/publikasjoner/hovedavtalen-2018-2021.pdf>  
Sist besøkt 21.11.19.
- Senter for seniorpolitikk (2019) "Seniorer i arbeidslivet", [Oslo], Senter for seniorpolitikk, 2019.  
<http://seniorpolitikk.no/wp-content/uploads/2019/10/SSP-Fakta-om-seniorer-barometer.pdf>  
Sist besøkt 21.11.19.
- Skjønberg (2017) Skjønberg, Alexander Næss. "Opphør i arbeidsforhold" i *Individuell arbeidsrett*. Alexander Næss Skjønberg, Eirik Hognestad, Marianne Jenum Hotvedt, 2. utgave, Oslo: Gyldendal Juridisk, 2017.
- Stokke (2013) Stokke, Torgeir Aarvaag, Kristine Nergaard (rev.). "Tariffavtalene" i *Det kollektive arbeidslivet – Organisasjoner, tariffavtaler og lønnsoppgjør*. Stokke, Torgeir Aarvaag, Kristine Nergaard og Stein Evju, 2. utgave, Oslo: Universitetsforlaget, 2013.
- Storeng, Beck, Due Lund (2016) Storeng, Nils H., Tom H. Beck og Arve Due Lund, "Arbeidslivets spilleregler", 3. utgave, Oslo: Universitetsforlaget, 2016.
- Sundet (2014) Sundet, Tron Løkken, "Tariffavtalen – utvalgte emner", Bergen: Fagbokforlaget, 2014.
- Sundet (2016a) Sundet, Tron Løkken. "Domsskriving i Arbeidsretten" i *Sui generis – Festskrift til Stein Evju*, Bernard Johann Mulder, Marianne Jenum Hotvedt, Marie Nesvik, Tron Løkken Sundet red., Oslo, Universitetsforlaget, 2016, s. 635-645.
- Sundet (2016b) Sundet, Tron Løkken. "Hovedpunkter i læren om tariffavtale-tolkning" i *Tariffavtaletolkning*. Sundet, Tron Løkken, Kjetil Drolsum Sandnes og Anne-Beth Meidell Engan, Oslo: Universitetsforlaget, 2016.

- Sundet (2018) Sundet, Tron Løkken. *"Kollektiv arbeidsrett – en innføring"*, Oslo: Cappelen Damm Akademisk, 2018.
- Tomter og Gundersen (2019) Tomter, Lise, Martin Gundersen. "Teknologipessimist ble helt etter dataangrep". *NRK*, [https://www.nrk.no/norge/teknologipessimist-ble-helt-etter-dataangrep-1.14509963?fbclid=IwAR3I0Li9ob\\_R2aVNoGnp3hs-8M3TNAdJwgDssTfeMsSK2Si5GbOcbuKgqzQ](https://www.nrk.no/norge/teknologipessimist-ble-helt-etter-dataangrep-1.14509963?fbclid=IwAR3I0Li9ob_R2aVNoGnp3hs-8M3TNAdJwgDssTfeMsSK2Si5GbOcbuKgqzQ)  
Hentet 20.11.19.
- Våg (2015) Våg, Lars Gommerud, "Ansiennitetsklausuler i tariffavtaler – Forholdet til arbeidsmiljølovens regler om stillingsvern", *Arbeidsrett* vol.12, nr.1 (2015) s.1-99
- Universitetet i Bergen og Språkrådet (2019a) Universitetet i Bergen og Språkrådet. "Ansiennitet". 2019. [https://ordbok.uib.no/perl/ordbok.cgi?OPP=ansiennitet&ant\\_bo kmaal=5&ant\\_nynorsk=5&begge=+&ordbok=begge](https://ordbok.uib.no/perl/ordbok.cgi?OPP=ansiennitet&ant_bo kmaal=5&ant_nynorsk=5&begge=+&ordbok=begge)  
Hentet 21.11.19.
- Universitetet i Bergen og Språkrådet (2019b) Universitetet i Bergen og Språkrådet. "Prinsipp". 2019. [https://ordbok.uib.no/perl/ordbok.cgi?OPP=prinsipp&ant\\_bok maal=5&ant\\_nynorsk=5&begge=+&ordbok=begge](https://ordbok.uib.no/perl/ordbok.cgi?OPP=prinsipp&ant_bok maal=5&ant_nynorsk=5&begge=+&ordbok=begge)  
Hentet 21.11.19.