



NORGES HØYESTERETT

Den 8. desember 2015 avsa Høyesterett dom i

HR-2015-02449-A, (sak nr. 2015/828), sivil sak, anke over dom,

A (advokat Kai Knudsen)

mot

Gresvig Detaljhandel AS (advokat Lars E. Skotvedt – til prøve)

S T E M M E G I V N I N G :

- (1) Dommer **Endresen**: Saken gjelder krav om erstatning etter oppsigelse, jf. arbeidsmiljøloven § 15-12 andre ledd jf. § 15-7. Hovedspørsmålet er om oppsigelsen var usaklig fordi arbeidsgiver ikke vurderte om en av de øvrige ansatte skulle vært oppsagt i stedet for den som ble oppsagt.
- (2) I 2009 kjøpte Gresvig Detaljhandel AS selskapet Agderbyen Sport AS, som eide sportsbutikker i Agderfylkene. Dette selskapet hadde også en selvstendig avdeling som hadde som formål å selge varer til klubber og bedrifter utenom butikkene. A foresto denne virksomheten, og etter oppkjøpet ble avdelingen videreført som X med A som leder og eneste ansatte. Denne salgsvirksomheten ble drevet fra et eget kontor og var ikke tilknyttet noen av butikkene i distriktet.
- (3) Gresvig Detaljhandel AS foretok i årene forut for 2013 en betydelig omlegging av sin virksomhet. For å møte konkurransen fra markedet, ble det etablert en rekke nye store varehus under navnet G-MAX. Parallelt med oppbygging av det nye konseptet ble en rekke egneide butikker avvirket. I perioden 2009–2012 ble 19 butikker stengt, og ytterligere 14 butikker ble nedlagt i 2013. Nedbemanningsprosessen førte til at i alt

225 personer ble oppsagt, og 125 ansatte fikk nytt arbeid i konsernet. Alt dette inngikk i overordnede strategier med sikte på økt lønnsomhet og videre drift.

- (4) Gresvig Detaljhandel AS samlede salgsvirksomhet skjer gjennom ca. 100 butikker, som fordeler seg på de tre kjedene G-Sport, G-MAX og Intersport. Selskapet har butikker over hele landet. Det er ingen opplysninger om at det i selskapet er etablert en divisjonsstruktur, og jeg legger til grunn at den enkelte butikk rapporterer direkte til selskapets sentralledelse.
- (5) X hadde også en negativ utvikling. Omsetningen ble redusert fra 6 millioner kroner i 2009 til ca. 2 millioner kroner i 2011. Avdelingen hadde positivt resultat på 424 000 kroner i 2009, men i de etterfølgende år var virksomheten tapsbringende.
- (6) Den 11. april 2013 ble A oppsagt fra sin stilling, etter at det var besluttet å nedlegge avdeling X. I samme møte som oppsigelsen ble meddelt, fikk A tilbud om en salgsjobb i en av butikkene. Stillingen var vesentlig dårligere lønnet, og A gjorde det allerede i møtet klart at det ikke var aktuelt for ham å akseptere en jobb på dette nivået.
- (7) Det er på det rene at oppsigelsen var et ledd i en langsiktig strategi med sikte på å bedre selskapets konkurransevne. Det er imidlertid ikke gjort gjeldende at oppsigelsen av A inngikk i en masseoppsigelse slik at arbeidsmiljøloven § 15-2 fikk anvendelse. Det er heller ikke anført at det ble gjort andre formelle feil ved oppsigelsen.
- (8) Det ble senere samme år ledig en butikklederstilling i distriktet, og A gjorde gjeldende fortrinnsrett til stillingen. Han ble imidlertid ikke funnet kvalifisert til denne. En annen stilling han gjorde gjeldende fortrinnsrett til, ble ikke besatt.
- (9) Forhandlingsmøtet mellom partene førte ikke frem, og A reiste sak for Kristiansand tingrett, som 7. mai 2014 avsa dom med slik domsslutning:

"I

Gresvig Detaljhandel AS dømmes til innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse å betale erstatning for økonomisk tap til A med 1 080 000 – enmillionogåttitusen – kroner.

II

Gresvig Detaljhandel AS dømmes til innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse å betale As saksomkostninger med 193 358,75 – etthundreogtrettusentrehundreogfemtiåttekommasyttifem – kroner."

- (10) Gresvig Detaljhandel AS anket tingrettens dom til Agder lagmannsrett, som 6. februar 2015 avsa dom med slik domsslutning:

"1. Gresvig Detaljhandel AS frifinnes.

2. Saksomkostnader tilkjennes ikke, verken for lagmannsretten eller tingretten."

- (11) Lagmannsrettens dom ble avsagt under dissens. Rettens flertall, fagdommerne, fant oppsigelsen saklig, og kom til at A ikke var kvalifisert for den stillingen han hadde gjort gjeldende å ha fortrinnsrett til. Mindretallet fant oppsigelsen usaklig og mente også at A var kvalifisert til butikklederstillingen.

- (12) A anket lagmannsrettens dom til Høyesterett. I anken, som gjaldt lovanvendelsen og bevisvurderingen, ble det som grunnlag for erstatningskravet påberopt både at oppsigelsen var ugyldig, og at det hadde skjedd brudd på fortrinnsretten. Ved ankeutvalgets beslutning 27. mai 2015 ble anken imidlertid bare tillatt fremmet for det grunnlag at oppsigelsen var ugyldig. Det var dermed rettskraftig avgjort at det ikke var skjedd noe brudd på fortrinnsretten.
- (13) Etter at anken ble tillatt fremmet for Høyesterett, er det oppnådd enighet mellom partene om erstatningens størrelse om anken skulle føre frem.
- (14) For øvrig står saken i samme stilling som for lagmannsretten.
- (15) Selv om det er anket over lagmannsrettens bevisvurdering, er det ikke påberopt nye bevis, og det er ikke for Høyesterett fremlagt skriftlige forklaringer hverken fra parter eller fra noen av de vitner som forklarte seg for lagmannsretten. Høyesterett er dermed henvist til fullt ut å avgjøre saken på det faktiske grunnlag som lå til grunn for lagmannsrettens dom.
- (16) Den ankende part, A, har i det vesentligste gjort gjeldende:
- (17) Det erkjennes at selskapets økonomiske stilling nødvendiggjorde nedbemanning, og at det var saklig grunnlag for å avvikle avdeling X. Oppsigelsen av den ankende part var like fullt usaklig.
- (18) Det alminnelige utgangspunkt ved nedbemanning er at arbeidsgiver må foreta en samlet vurdering av hele virksomheten. Det vil si at A bare kunne sies opp etter at det var foretatt en vurdering av ham opp mot andre ansatte. Bedriften hadde fulgt den praksis at den enkelte butikk var utvelgeskrets både ved nedleggelse av butikker og ved nedbemanning i butikk. Slike nedbemanninger skjedde uten noen samlet vurdering som også omfattet andre ansatte i selskapet.
- (19) Denne praksis hadde ikke grunnlag i en avtale med de ansatte, og hverken økonomiske eller driftsmessige forhold kunne begrunne et unntak fra lovens hovedregel. Det vises i denne forbindelse særlig til at det hverken i selskapets årsberetninger eller i revisors rapporter fremheves annet enn at det er grunnlag for videre drift.
- (20) Det erkjennes at situasjonen for en virksomhet kan være så prekær at dette kan rettferdiggjøre en begrensning av utvalgskretsen, men de eksempler som finnes i Høyesteretts praksis, gjelder selskaper i en vesentlig mer utsatt stilling enn Gresvig Detaljhandel AS. Underrettspraksis viser at høyesterettsdommene ikke bare er oppfattet som eksempler, men at disse dommene nettopp viser hvor strenge krav som må stilles for å kunne begrense utvelgeskretsen.
- (21) Under ingen omstendighet kan det være anledning til å anvende et slikt prinsipp ved avvikling av avdeling X. Det gir ingen mening når det kun er tale om én ansatt. Den feil bedriften her har gjort, har ført til at den ankende part i realiteten ikke er blitt vurdert for andre stillinger, og dette må uten videre føre til at oppsigelsen ikke kan anses saklig.
- (22) Endelig følger det av arbeidsmiljøloven § 15-7 andre ledd at det skal foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den ansatte. Et sentralt

moment i denne sammenheng er at A ikke ble tilbudt annet passende arbeid. Det tilbud som ble fremsatt, må det ses bort fra allerede fordi det ble fremsatt etter oppsigelsen. Det var dessuten en stilling med så dårlige vilkår at tilbudet ikke var relevant i denne sammenheng. Det har også vesentlig vekt at nedbemanningen bare gjelder én ansatt i en meget stor virksomhet. A, som var 55 år, var i en alder der det kan være meget vanskelig å få nytt arbeid, og han hadde dessuten 10 års ansiennitet.

(23) A har nedlagt slik påstand:

- "1. Tingrettens dom stadfestes, dog slik at erstatningsbeløpet i slutningens punkt 1 settes til kr. 911 250,-.**
- 2. Gresvig Detaljhandel AS dømmes til å betale sakskostnader for lagmannsrett og Høyesterett til A innen 2 uker fra dommens forkynnelse."**

(24) Ankemotparten, *Gresvig Detaljhandel AS*, henholder seg til lagmannsrettens dom og har for øvrig i det vesentligste gjort gjeldende:

- (25) Det følger ikke av arbeidsmiljøloven § 15-7 noe krav om at det ved nedbemanning skal oppstilles særskilte utvalgskretser der en rekke ansatte skal konkurrere om det reduserte antall stillinger. Det loven krever er at fremgangsmåten skal være saklig. Den enkelte bedrift må foreta et saklig valg av fremgangsmåte ved nedbemanningen, ut fra den situasjon bedriften er i. Selskapets økonomiske stilling, kultur og tradisjon vil ha betydning, og innspill fra tillitsvalgte må vektlegges. Det er helt vesentlig at prosessen kan gjennomføres slik at den i minst mulig grad forstyrrer selskapets ordinære drift og de løpende anstrengelser med sikte på å få selskapet på fote igjen.
- (26) Slike overveielser har ført til at selskapet konsekvent har begrenset utvalgskretsen til den aktuelle enhet både ved nedleggelse av butikker og ved nedbemanninger i butikk. I en situasjon der selskapet over tid stadig har måttet legge ned butikker og andre avdelinger for å tilpasse seg endringer i handelsmønsteret, er stadige samlede vurderinger ikke et realistisk alternativ.
- (27) At slike bedriftsøkonomiske betraktninger kan tillegges avgjørende vekt, følger direkte av flere høyesterettsavgjørelser. Særlig dommene i Rt. 1986 side 879 og Rt. 1992 side 776 er sentrale, og behovet for avgrensning av utvalgskretser er minst like stort i saken her. Det pekes i denne sammenheng særlig på at det her ikke er tale om en enkeltstående samlet vurdering i en ekstraordinær situasjon, men en vurdering som over år ville være en stadig tilbakevendende prosess.
- (28) Det prinsipp bedriften følger, må også kunne få anvendelse når det er tale om nedleggelse av en avdeling med en ansatt. Den aktuelle avdeling var dessuten et særskilt virksomhetsområde, og det var praktisk sett ikke noen alternativ utvelgelseskreter. A var ikke kvalifisert til stilling som butikksjef, og det er enighet mellom partene om at han ikke var interessert i en butikkselgerstilling.
- (29) Det skal foretas en samlet interesseavveining, men denne vil nødvendigvis måtte preges av at avdelingen avvikles, og at funksjonen heller ikke videreføres i samme form. Salg til klubber og bedrifter ble ved nedleggelsen integrert i butikkenes salgsarbeid.

- (30) Det er dessuten på det rene at det ikke er noe å utsette på den formelle fremgangsmåte ved oppsigelsen. Informasjonsmøte ble avholdt, og A ble i etterfølgende brev varslet om mulig oppsigelse. Drøftelsesmøte ble dernest gjennomført med A og hans advokat. Formriktig oppsigelse ble så levert A i møte den 11. april 2013.
- (31) I dette møtet mottok A også et tilbud om ansettelse som selger i butikk, men han gjorde det straks klart at en slik alternativ stilling var uaktuell for ham. Om dette skjedde før eller etter at han hadde fått oppsigelsesbrevet, kan ikke ha rettslig betydning. Det er for øvrig uklart hva den ankende part mener med anførselen om at han ikke er tilbudt en passende stilling. Den ankende part har ikke gjort gjeldende at det på oppsigelsestidspunktet var noen ledig stilling av en slik karakter at han ville anse det som en passende stilling, og retten til annet passende arbeid forutsetter nettopp at bedriften har et udekket behov for slikt arbeid. Det var ikke tilfellet. Derimot er det klart relevant ved interesseavveiningen at A fikk tilbud om jobb, selv om denne var på et lavere nivå enn tidligere.
- (32) Gresvig Detaljhandel AS har nedlagt slik påstand:
- "1. Lagmannsrettens dom pkt. 1 stadfestes.**
 - 2. A dømmes til å betale sakskostnader for tingretten, lagmannsretten og Høyesterett innen to uker fra dommens forkynnelse."**
- (33) *Jeg er kommet til at anken må forkastes.*
- (34) Arbeidsmiljøloven § 15-7 første og andre ledd har slik ordlyd:
- "(1) Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.**
 - (2) Skyldes oppsigelsen driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, er den ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har et annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstaker. Ved avgjørelse av om en oppsigelse har saklig grunn i driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker."**
- (35) Oppsigelsen er begrunnet i virksomhetens forhold, og det er ubestridt at det var et tilstrekkelig bedriftsøkonomisk grunnlag for nedleggelse av avdeling X, og at dette førte til overtallighet. Jeg legger dette til grunn. Spørsmålet er om det var saklig grunnlag for oppsigelse av A. Særlig er det spørsmål om A bare kunne sies opp etter en samlet vurdering som også omfattet øvrige ansatte i selskapet som hadde stillinger som A var kvalifisert for. Det er ikke påstått at en slik samlet vurdering ble gjort.
- (36) Arbeidsgiver baserte oppsigelsen på at den enkelte avdeling etter praksis i selskapet var utvelgelsesrets, og at dette etter omstendighetene var saklig begrunnet. Om anvendelsen av et slikt prinsipp ved avvikling av X tilfredsstiller saklighetskravet i arbeidsmiljøloven § 15-7, vil være avgjørende for saken. Det er ikke nødvendig for A å godtgjøre at resultatet av en videre vurdering ville blitt at en av de andre ansatte skulle vært sagt opp. Med mindre det uten videre var klart at utfallet av en slik bredere vurdering måtte ha blitt at A likevel ble oppsagt, må den manglende vurdering i seg selv være tilstrekkelig til at oppsigelsen måtte anses ugyldig.

- (37) A ble i forbindelse med oppsigelsen tilbudt arbeid som butikkselger, men ønsket ikke å videreføre sitt ansettelsesforhold i en slik stilling. Lagmannsretten har på den annen side kommet til at A ikke var tilstrekkelig kvalifisert til stilling som butikksjef. Lagmannsretten tar derimot ikke stilling til om A var kvalifisert til avdelingslederstilling i butikk, og det er ikke for Høyesterett foretatt noen bevisføring som tilsier at arbeidsgiver foretok noen egentlig vurdering av dette i tilknytning til oppsigelsen. Avgjørende for saken blir etter dette om det var saklig begrunnet å basere oppsigelsen på at utvelgeskrets var avdelingen.
- (38) Selv om utgangspunktet er at det er selskapet som er utvelgeskrets, følger det av rettspraksis at dette utgangspunktet på saklig grunnlag kan fravikes, jf. særlig Rt. 1986 side 879 (Hillesland) og Rt. 1992 side 776 (Sparebanken Nord-Norge). I disse dommene fremheves momenter som kan tilsi at arbeidsgiver må ha anledning til å benytte en mindre utvelgeskrets enn hele selskapet.
- (39) I Hillesland-saken kom Høyesterett, som de tidligere instanser, til at en begrensning av utvelgeskrets til den aktuelle beskjeftigelse var akseptabelt. Førstvoterende sammenfattet sin vurdering slik:
- "Jeg understreker særlig at selv om de ankende parter etter en opplæringsperiode kunne fylle stillinger i andre avdelinger, forelå det, i den vanskelige situasjon bedriften var i, sterke hensyn mot å skifte ut arbeidstakere i avdelinger med en arbeidsstokk som var fortrolig med avdelingenes forskjellige oppgaver. Jeg finner således bedriftsledelsens avgjørelse om ikke å flytte arbeidstakere - de ankende parter eller andre - over fra produksjonsavdelingen til andre avdelinger saklig begrunnet."**
- (40) I Sparebanken Nord-Norge-saken ble det godtatt at banken ved nedleggelse av filialer, anvendte den enkelte filial som utvelgeskrets. Også her er imidlertid begrunnelsen ganske konkret:
- "Med det meget betydelige geografiske område banken dekket, og på bakgrunn av at banken, slik den da forelå, hadde sitt utgangspunkt i nylig gjennomførte fusjoner av en rekke lokalbanker, var det ikke urimelig å vurdere hver avdeling for seg. Jeg nevner i denne sammenheng at ansettelsesmyndigheten var tillagt avdelingbankene. I og med at ansettelsesforholdene for arbeidstakere ved filialene var knyttet til disse, var det også et naturlig utgangspunkt at det var de filialansatte som måtte fratre når filialen ble nedlagt. Den ordning som ble fulgt, kan i utgangspunktet ikke sies å være i strid med arbeidsmiljøloven § 60."**
- (41) De to dommene er fulgt opp i senere underrettspraksis og har fått prinsipiell tilslutning i teorien.
- (42) De to avgjørelsene må sees som eksempler der det trekkes frem relevante hensyn; det følger ikke av dommene at disse oppstiller minstekrav eller at de trekker opp rammer for hvilke hensyn som vil være de relevante ved vurderingen. Spørsmålet om det er saklig grunnlag for å begrense utvelgeskretsen må bedømmes konkret i det enkelte tilfellet, og ved denne vurderingen vil en lang rekke hensyn kunne trekkes inn i saklighetsvurderingen. Det kan fort, ikke minst i større selskaper, oppstå store praktiske problemer hvis utvelgelsen skal skje med utgangspunkt i hele selskapet. Det er også et legitimt formål for bedriften å beholde nødvendig kompetanse, og sikring av videre drift vil være et grunnleggende hensyn. En prosess som kanskje ikke ville være urimelig tyngende for bedriftene om den kunne gjennomføres som et engangstiltak, vil kunne være vesentlig mer tyngende dersom tilpasningene er stadig tilbakevendende. Resultatet vil lett

kunne bli uro og en mangel på opplevd stabilitet, noe som vil kunne få svært negative konsekvenser for selskapet. Det er også klart at selskapets økonomiske stilling og forretningsmessige utfordringer ellers, vil kunne ha stor betydning.

- (43) Når lovens utgangspunkt er at virksomheten er utvelgelseskrets, følger det imidlertid at de hensyn som tilsier at utgangspunktet fravikes, må være tungtveiende. På en annen side kan arbeidsmiljøloven ikke forstås slik at den pålegger bedrifter prosesser som blir uforholdsmessige tyngende, og som vil bidra til å undergrave tryggheten for de gjenværende ansatte.
- (44) Det er i saken her naturlig å ta utgangspunkt i at selskapet ved nedbemanninger har forholdt seg til at den enkelte butikk som berøres er utvelgelseskrets, og at selskapet har forholdt seg slik også ved avvikling av butikker. Denne praksis har vært fulgt konsekvent siden 2009, og har berørt et stort antall ansatte.
- (45) Det foreligger imidlertid ikke til avgjørelse om alle de oppsigelser som denne praksis førte til, var saklig begrunnet. Den praksis som har vært fulgt, kan heller ikke prøves på prinsipielt grunnlag. Det avgjørende vil alltid måtte være om de oppsigelser som anvendelsen av den aktuelle praksis i det konkrete tilfellet fører til, tilfredsstillende saklighetskravet i § 15-7.
- (46) Det er likevel klart at en innarbeidet praksis i bedriften etter omstendighetene vil måtte tillegges betydelig vekt. Ikke minst må dette være tilfellet når begrensningen av utvelgelseskretser bygger på kriterier som normalt vil føre til at begrensningen anses saklig. Jeg skal på denne bakgrunn trekke frem de omstendigheter som tilsier at den etablerte praksis var innenfor den ramme som i rettspraksis er trukket opp for bruk av begrensede utvalgskretser.
- (47) Det er da naturlig å ta utgangspunkt i at det gjelder et selskap med om lag 2000 ansatte fordelt på ca. 100 butikker med en betydelig geografisk spredning. Det er ingen opplysninger om at det er opprettet divisjoner som har ansvaret for bestemte distrikter, og det vil, i hvert fall i mange tilfeller, ikke være klart hvilke butikker som skulle inngå i en eventuell større utvelgelseskrets.
- (48) Den enkelte vil i all hovedsak utføre arbeid i den avdeling der denne er ansatt; det er denne avdelingen som er den ansattes primære tilknytningspunkt til selskapet.
- (49) Det er heller ikke tale om én nedbemanningsprosess, men snarere om en løpende tilpasning til markedsutviklingen og konkurransesituasjonen.
- (50) Gjentatte prosesser som involverer et stort antall ansatte, vil også legge beslag på betydelige ledelsesressurser, og det vil være særlig betenkelig når selskapet er i en omstillingsprosess med sikte på å sikre grunnlag for fortsatt drift.
- (51) Den økonomiske utvikling i Gresvig Detaljhandel var svak i hele den aktuelle perioden. For årene 2010 til 2012 var det samlede underskuddet 309 millioner kroner. Egenkapitalen var ved årsskiftet 2012–2013 39 millioner kroner etter at utsatt skattefordel er balanseført med 56 millioner kroner. Underskuddet i 2013 ble 171 millioner kroner. Selskapets likviditetssituasjon var så anstrengt at selskapet måtte tilføres midler fra eier for å kunne drive videre.

- (52) Ved vurderingen av hvilken vekt den etablerte praksis i bedriften skal tillegges, må det etter mitt syn da legges til grunn at bedriftens begrensning av utvelgelseskreter til den enkelte avdeling bygger på hensyn som normalt vil måtte lede til at begrensningen anses saklig.
- (53) Spørsmålet i saken er om det samme prinsipp kunne anvendes ved nedleggelsen av X. A har anført at hele formålet med å ha en utvelgelseskrets ville bli borte om prinsippet blir gitt anvendelse også ved nedleggelse av en avdeling med én ansatt, og at det må medføre at oppsigelsen blir usaklig.
- (54) Det er etter mitt syn ikke noe grunnlag for på prinsipielt grunnlag å utelukke at en avdeling med én ansatt kan være utvelgelseskrets. Når en avdeling legges ned, og de ansatte sies opp, skjer det nettopp ikke noen samlet vurdering med ansatte i tilsvarende stillinger i andre avdelinger i selskapet. Anvendelse av prinsippet på den ene ansatte i en avdeling stiller ikke denne dårligere enn de ansatte i en større avdeling som ved avvikling anses som en egen utvelgelseskrets.
- (55) Selskapets økonomiske stilling forverret seg fra nedbemanningen startet i 2009, og lagmannsretten beskriver den økonomiske situasjonen på oppsigelsestidspunktet som svært vanskelig. Det er heller ikke andre omstendigheter som tilsier at selskapet skulle måtte legge om den tidligere praksis.
- (56) Den etablerte praksis om å begrense utvelgelseskretsen til den enkelte butikk som nedlegges, har, i hvert fall prinsipielt sett, også hatt den konsekvens at A har unngått å bli trukket inn i oppsigelsesprosessene ved nedleggelse av andre avdelinger. Det er et hensyn i seg selv å unngå forskjellsbehandling.
- (57) X drev en annen virksomhet enn selskapet for øvrig, og det var ikke noen annen ansatt i selskapet som hadde en stilling tilsvarende As. Det er i seg selv ikke avgjørende, men gjør en samlet vurdering mindre naturlig.
- (58) Jeg er etter dette kommet til at det også ved nedleggelsen av avdeling X var saklig å begrense utvelgelseskretsen.
- (59) Det gjenstår da å ta stilling til om en avveining av virksomhetens behov og de ulemper A ble påført ved oppsigelsen, må føre til at oppsigelsen blir usaklig. Jeg kan ikke se at det er tilfellet. A var ved oppsigelsen 55 år, og han hadde 10 års ansiennitet, men hverken hans alder eller ansiennitet kan tillegges betydelig vekt i denne sammenheng. A ble også tilbudt en alternativ jobb. Selv om denne jobben innebar vesentlig dårligere avlønning, oppfylte tilbudet likevel kravet i § 15-7 andre ledd om "annet passende arbeid" i virksomheten når det ikke fantes stillinger som bedre samsvarte med hans tidligere jobb. Jobbtilbudet ble fremsatt i samme møte som han ble meddelt oppsigelsen fra stillingen i X. Det kan da ikke spille noen rolle om han ble meddelt oppsigelsen før jobbtilbudet ble fremsatt.
- (60) Det er ikke bestridt at nedbemanningen var saklig begrunnet i arbeidsgivers forhold. Når det så legges til grunn at arbeidsgiver var berettiget til å bruke avdelingen som utvelgelseskrets, ville avveiningen bare under ekstraordinære omstendigheter kunne falle ut i arbeidstakers favør. Slike ekstraordinære forhold er klart ikke til stede i saken her.

- (61) Lagmannsretten tilkjente med henvisning til tvisteloven § 20-2 tredje ledd ikke sakskostnader hverken for tingretten eller for lagmannsretten. Jeg er kommet til at sakskostnader heller ikke bør tilkjennes for Høyesterett.
- (62) Jeg stemmer for denne

D O M :

1. Anken forkastes.
2. Sakskostnader tilkjennes ikke for noen instans.

- (63) Dommer **Matheson:** Jeg er i det vesentlige og i resultatet enig med førstvoterende.
- (64) Dommer **Ringnes:** Likeså.
- (65) Dommer **Bull:** Likeså.
- (66) Dommer **Øie:** Likeså.
- (67) Etter stemmegivningen avsa Høyesterett denne

D O M :

1. Anken forkastes.
2. Sakskostnader tilkjennes ikke for noen instans.

Riktig utskrift bekreftes: