



Høyesterett - dom - Rt-1989-508 (149-89)

Instans	Høyesterett – dom
Dato	1989-05-05
Publisert	Rt-1989-508 (149-89)
Stikkord	Arbeidsrett. Sivilprosess. Rettslig interesse.
Sammendrag	I 1988 ble det vedtatt at all stålproduksjon av skrapjern skulle flyttes fra Spigerverket i Oslo til Jernverket i Mo i Rana. Dette ville medføre at mer enn to hundre ansatte ved Spigerverket ville bli oppsagt. Arbeidstagerne anla sak med påstand om at de fremtidig oppsigelser ville være ugyldige i forhold til arbeidsmiljølovens regler om oppsigelsesvern og i forhold til forutsetninger ved avtalen om salget av Spigerverket til Norsk Jernverk. – Arbeidsgiveren gjorde forgjeves gjeldende at det ikke forelå tilstrekkelig rettslig interesse i å få prøvet gyldigheten av de fremtidige oppsigelser. – Det ble også forgjeves gjort gjeldende at saken for byretten feilaktig var behandlet etter de alminnelige regler i tvistemålsloven og domstolloven istedenfor etter de særregler som er fastsatt i arbeidsmiljøloven av 4. februar 1977 nr. 4, § 61. – Med hensyn til realiteten ble arbeidsgiveren frifunnet.
Saksgang	L.nr 52/1989, nr 44/1989.
Parter	Seth Abrahamsen m.fl. (advokat Arne Meltvedt) mot Christiania Spigerverk A/S (advokat Harald Schjoldager).
Forfatter	Hellesylt, Dolva, Philipson, Holmøy og Justitiarius Sandene.

Innholdsfortegnelse

Høyesterett - dom - Rt-1989-508 (149-89)

Innholdsfortegnelse

Dommer Hellesylt: Christiania Spigerverk A/S er en meget gammel bedrift i Nydalen i Oslo som der blant annet produserer stål ved omsmelting av skrapjern. Norsk Jernverk A/S som er en statseid bedrift, ble reist i Mo i Rana etter krigen. Grunnlaget for produksjonen skulle være norsk jernmalm, men Jernverket har også tatt opp stålproduksjon av skrapjern.

Spigerverket ble i 1972 fusjonert med Elkem A/S. I 1985 ble Spigerverket solgt til Jernverket. Det var Industridepartementet som tok initiativet til overdragelsen som hadde sammenheng med strukturproblemer i norsk stålproduksjon.

Jernverket har gått med underskudd og har vært avhengig av store offentlige bevilgninger. En strukturplan som Stortinget godkjente 1. juni 1984 med sikte på å få driften av Jernverket til å gå med overskudd, lot seg ikke realisere, og ble avbrutt høsten 1986. Etter omfattende utredninger fra to konsulentfirmaer som ble engasjert for å bistå med en vurdering av alternativer for fremtidig drift, og videre behandling av styret i Jernverket, gikk Næringsdepartementet og Regjeringen inn for det såkalte alternativ 4B, som et flertall av styret, for to medlemmer subsidiært, anbefalte, St.prp. 113 (1987-88). Stortinget sluttet seg 9. juni 1988 til dette alternativ ved å bevilge midler til omleggingen.

Etter det nevnte alternativ vil den malmbaserte stålproduksjon i Mo opphøre. Videre skal all stålproduksjon av skrapjern legges til Mo, slik at denne del av Spigerverkets produksjon blir nedlagt. Dette vil medføre at mer enn to hundre ansatte på Spigerverket vil bli oppsagt i tillegg til andre bemanningsreduksjoner. Arbeidstakerne på Spigerverket mener at disse oppsigelser vil være uberettigede i forhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser om stillingsvern, og dessuten i strid med hovedavtalen fra mars 1985 mellom Elkem A/S og Norsk Jernverk A/S i forbindelse med at Jernverket overtok Spigerverket. Ved stevning 5. september 1988 reiste de sak mot Spigerverket med påstand om at Spigerverket skulle kjennes uberettiget til å oppsi saksøkerne på grunnlag av alternativ 4B. Oslo byrett avsa 9. desember 1988 dom med denne domsslutning:

"Christiania Spigerverk A/S v/styrets formann frifinnes.

Hver av partene bærer sine saksomkostninger."

Side 509

Det nærmere saksforhold fremgår av byrettens dom.

Arbeidstakerne anket dommen til Eidsivating lagmannsrett. De søkte samtidig om å få saken direkte inn for Høyesterett, og det ga Høyesteretts kjæremålsutvalg tillatelse til.

For Høyesterett står saken omtrent som for byretten, men med visse endringer. En del av saksøkerne er således ikke lenger med av ulike årsaker. Det gjenstår i alt 608 ankende parter for Høyesterett. Det er videre opplyst at et stort antall arbeidstakere nå har mottatt oppsigelse. En del av disse har reist sak ved Oslo byrett for å få kjent oppsigelsene ugyldige, for andre som ennå ikke har reist sak, løper søksmålsfristen.

Til bruk for Høyesterett foreligger skriftlige parts- og vitneforklaringer fra elleve personer, fire av disse er nye for Høyesterett.

Som nye anførsler for Høyesterett har Spigerverket gjort gjeldende at søksmålet må avvises da vilkårene for et fastsettelsessøksmål etter tvistemålsloven § 54 ikke foreligger, subsidiært at saken skulle ha vært behandlet etter de særlige bestemmelser som gjelder for søksmål ved oppsigelse. Partenes anførsler for øvrig er for Høyesterett stort sett som for byretten.

Jeg skal kort gjengi hovedanførslene.

De ankende parter, Seth Abrahamsen m.fl., mener at vilkårene etter tvistemålsloven § 54 for å reise fastsettelsessøksmål med påstand som nedlagt, er til stede. En vesentlig del av Spigerverkets arbeidere vil bli oppsagt når stålproduksjonen i Nydalen opphører 1. juli 1989. Hadde man ventet med å reise sak til oppsigelsene forelå, ville søksmålet komme for sent til å berge arbeidsplassene. Å bli stående igjen bare med et erstatningskrav ville være lite tilfredsstillende. Det foreligger derfor rettslig interesse i å få fastslått på forhånd at bedriften er uberettiget til å oppsi arbeidstakere på grunnlag av alternativ 4B. En slik dom vil ikke fastslå noe mer enn at en oppsigelse som utelukkende bygger på det nevnte alternativ, er usaklig. Dette skulle ikke reise slike rettskraftproblemer at det av den grunn ikke kan gis dom for påstanden.

Et fastsettelsessøksmål som dette gjelder ikke gyldigheten av en foretatt oppsigelse, og faller derfor utenfor de prosessuelle særreglene i arbeidsmiljøloven. For øvrig gir også søksmål etter arbeidsmiljøloven adgang til å sløyfe meddommere når partene og dommeren er enige, jfr. § 61 C fjerde ledd. For byretten var det ingen uenighet mellom partene om at saken skulle behandles av enedommer, og retten fant heller ikke grunnlag for å ta opp spørsmålet. At søksmålet bør gå etter tvistemålsloven alminnelige regler, følger dessuten av at den påstand det kreves dom for, også har et avtalerettslig grunnlag.

Det foreligger her to søksmålsgrunnlag idet oppsigelsene, som ikke er begrunnet i bedriftsøkonomiske hensyn, vil være i strid både med arbeidsmiljøloven oppsigelsesvern og med en forpliktelse Jernverket påtok seg da det overtok Spigerverket.

At oppsigelser som skyldes rasjonaliseringstiltak eller innskrenkninger må være bedriftsøkonomisk berettiget – og ikke kan begrunnes med andre hensyn så som distriktspolitiske – følger av en tolkning av loven § 60 nr 2. I premissene for avtalen er det videre uttalt at samordning av partenes stålaktiviteter "skal muliggjøre strukturelle forandringer på bedriftsøkonomisk basis", og i avtalens § 13 gjentas dette. Det var de ansatte i Nydalen som fikk dette med for å sikre sine arbeidsplasser, og Elkem

Side 510

ville ikke ha solgt Spigerverket om ikke de ansatte hadde vært enige i salget. De ville sikre seg at den mest lønnsomme bedrift skulle bestå, og det var Spigerverket. Stålproduksjonen legges nå ned fordi de nye eiere har lagt til grunn andre hensyn enn bedriftsøkonomiske. Det er umulig å tenke seg en privateid bedrift nedlagt av distriktpolitiske hensyn.

Arbeidsmiljøloven stillingsvern som forutsetter at det skal skje en avveining mellom hensynet til bedriftens interesser på den ene side og de ansattes interesser på den annen, er overhodet ikke blitt trukket inn i vurderingene i forbindelse med de vedtak som er truffet. Heller ikke foreligger det en vurdering av forholdet til den kontraktsrettslige forpliktelse Jernverket hadde påtatt seg.

De ankende parter, Seth Abrahamsen m.fl., har nedlagt slik påstand:

"1. Christiania Spigerverk A/S kjennes uberettiget til å oppsi de ankende parter på det grunnlag som er omhandlet under alternativ 4 B i den innstilling som ble avgitt av styret i Norsk Jernverk A/S den 3. november 1987.

2. De ankende parter tilkjennes saksomkostninger for begge instanser."

Ankemotparten, Christiania Spigerverk A/S, anfører at det ikke foreligger rettslig interesse i forhold til det grunnlag for den nedlagte påstand som påberopes etter arbeidsmiljøloven § 60 nr 2. Vurderingen av om en oppsigelse er saklig, skal etter arbeidsmiljøloven skje konkret i forhold til den enkelte oppsagte etter at oppsigelsen er meddelt, og på det grunnlag som da foreligger. Domstolene kan ikke prøve sakligheten av fremtidige kollektive oppsigelser. Det er ikke mulig å vurdere sakligheten av en fremtidig oppsigelse på et fortidig grunnlag. Avgjørende er situasjonen på oppsigelsestidspunktet, og forholdene endrer seg stadig. I en fastsettelsesdom som påstått, er det bare mulig å ta i betraktning en del av vurderingsgrunnlaget for de oppsigelser som senere vil komme. Det vil oppstå problemer i forhold til de søksmål som kommer etter at oppsigelser er meddelt, hvor vurderingsgrunnlaget vil være annerledes og bredere, og avveiningen skal skje i forhold til den enkelte oppsagte.

Domstolene har aldri prøvd, og har ikke adgang til å forhåndsprøve, vedtak om nedleggelse av en bedrift eller en avdeling. Det er fastlagt en egen prosedyre for disse spørsmål i arbeidslivet for å vareta hensynet til de ansatte. Det kan vises til hovedavtalen mellom Landsorganisasjonen og Arbeidsgiverforeningen – den såkalte arbeidslivets grunnlov – § 9-3 og § 9-8. Videre aksjelovens bestemmelser om bedriftsforsamlinger i lovens § 8-17 og § 8-18. Det følger av disse forskjellige bestemmelser at de ansatte har rett til å bli informert og til å få fremlagt sine synspunkter. Men flertallet i de besluttede organer – eierne – treffer avgjørelsen. De som har ansvaret for bedriften, må også ha myndigheten til å bestemme. Prøvelsesretten av en foretatt oppsigelse av den enkelte arbeider kan ikke utvides til en kollektiv vurdering på forhånd av oppsigelser som er ventet.

Disse reelle hensyn må veie tungt ved avgjørelsen av om det foreligger rettslig interesse etter tvistemålsloven § 54, og må etter en totalvurdering lede til avvising.

Søksmålet gjelder "usaklig oppsigelse" og en realitetsbehandling skulle i tilfelle ha fulgt den spesielle prosessordning som gjelder for disse søksmål, jfr. arbeidsmiljøloven § 61 nr 1. Dette spørsmål skulle byretten ha tatt standpunkt til av eget tiltak, men den har overhodet ikke drøftet

Side 511

det, og da heller ikke vurdert om det i tilfelle kunne være grunn til å sløyfe meddommere, noe det ikke ville ha vært grunnlag for.

Dommen må derfor oppheves og saken avvises fra byretten, jfr. tvistemålsloven § 384 annet ledd nr 2.

Det avtalerettslige søksmålsgrunnlag er av aksessorisk karakter. Det som anføres vil også være en del av vurderingsgrunnlaget for spørsmålet om det foreligger usaklig oppsigelse etter § 60 nr 2. Det er således tale om samme faktum, samme krav og samme påstand som for det første søksmålsgrunnlag, og begge søksmålsgrunnlag må følge samme prosessordning, smlg. Rt-1980-52, særlig side 55.

Atter subsidiært anføres at når de oppsigelser som skal prøves etter § 60 ennå ikke er fremsatt, må iallfall dette lede til frifinnelse. Arbeidsmiljølovens regler – at det er meddelte, individuelle oppsigelser som kan prøves – avspeiler en materiell realitet. De innskrenkningene i arbeidsgiverens myndighet som følger av arbeidsmiljølovens bestemmelser om de ansattes stillingsvern, kan ikke tolkes utvidende.

Noe holdbart avtalerettslig søksmålsgrunnlag foreligger ikke. De bestemmelser som er påberopt var intensjonsbestemmelser som bygget på fortsatt virksomhet i Mo med stålproduksjon basert på jernmalm.

Dette forholdet er totalt forandret.

Det foreligger for øvrig et saklig begrunnet vedtak, etter en særdeles grundig saksbehandling, noe som også må gi grunnlag for frifinnelse. Bedriftsøkonomisk kommer et ministålverk i Mo omtrent like godt ut som i Nydalen, og allerede på dette grunnlag var vedtaket berettiget. En bedrift må dessuten kunne ta andre hensyn enn de rent bedriftsøkonomiske, hvor blant annet distriktspolitikk kan komme inn. Staten har et særlig tungt ansvar når det gjelder sysselsettingen. Selv med det alternativ som er valgt, går et meget stort antall arbeidsplasser tapt i Mo. Det er slett ikke slik at hensynet til de ansatte i Nydalen ikke har vært vurdert. Men i dette tilfelle har hensynet til å berge arbeidsplasser i Mo veid tyngre.

Christiania Spigerverk A/S har nedlagt slik påstand:

1. Prinsipalt: Søksmålet avvises.
2. Subsidiært: Ankemotparten frifinnes.
3. Ankemotparten tilkjennes saksomkostninger for Byrett og Høyesterett."

Jeg finner at Høyesterett kan realitetsprøve søksmålet, men at anken ikke kan gis medhold.

Til ankemotpartens påstand om avvisning skal jeg bemerke:

Saksøkerne anfører to forskjellige grunnlag for sitt søksmål, som hver for seg hevdes å måtte lede til at oppsigelsene vil være uberettiget. Det ene grunnlag bygger på kontraktsrettslige synspunkter, at oppsigelsene vil bryte en forpliktelse Jernverket påtok seg også overfor de ansatte da det kjøpte Spigerverket. Det annet grunnlag er vernet mot usaklige oppsigelser i arbeidsmiljøloven. Disse bestemmelser som er utformet med sikte på meddelte oppsigelser, hevdes å være uttrykk for en materiell regel av alminnelig gyldighet i arbeidslivet, som må få anvendelse i den sak det er tale om også før oppsigelsene foreligger. Hvis saksøkerne

Side 512

ikke får forhåndsprøvet oppsigelsesgrunnlaget, vil virksomheten være nedlagt før de kan få dom for at meddelte oppsigelser er ugyldige. Om de oppsagte da vinner rettslig, vil det ikke være noen arbeidsplass i stålproduksjonen å gå tilbake til, så de taper likevel. Og det er her tale om en nedleggelse som vil ramme en vesentlig del av arbeidsstokken i Nydalen.

Ut fra saksøkernes pretensjoner, og den helt særegne situasjon som foreligger, finner jeg at det her må sies å foreligge den tilstrekkelige rettslige interesse etter tvistemålsloven § 54 til at saksøkerne kan få realitetsprøvet anførselene, selv om dette kanskje kunne reise visse problemer med hensyn til rettskraft i forbindelse med senere søksmål. Når det gjelder den nærmere begrunnelse for å akseptere en realitetsprøving, viser jeg til byrettens domsgrunner som jeg i det vesentlige er enig i.

Til anførselene om at saken prosessuelt skulle ha vært behandlet etter arbeidsmiljølovens bestemmelser, skal jeg bemerke:

I arbeidsmiljøloven § 61 første ledd er fastsatt:

"I søksmål om usaklig oppsigelse gjelder lov 13. august 1915 nr. 5 om domstolene og lov 13. august 1915 nr. 6 om rettergangsmaaten for tvistemaal, men med de særregler som går fram av paragrafen her og § 61 A, § 61 B og § 61 C."

Kongen skal for hvert fylke utpeke de herreds- og byretter som skal behandle disse tvister, og kan herunder også oppnevne spesielle herreds- og byrettsdommere. Det skal dessuten tas meddommere av oppnevnte arbeidslivskyndige meddommerutvalg, jfr. arbeidsmiljøloven § 61 B og § 61 C. Retten kan likevel settes uten meddommere når partene og retten er enige i dette.

Saksøkerne forutsatte for byretten at de særlige regler ikke ville få anvendelse, siden det her ikke var tale om prøving av meddelte oppsigelser, men et søksmål for å få dom for at kommende oppsigelser på et bestemt grunnlag ville være uberettigede. Spigerverket reiste så vidt skjønnes ikke innsigelser mot dette, som uten at det fremgår av byrettens dom også må være lagt til grunn av byretten hvor saken ble behandlet av justitiarius som enedommer. Det var her tale om et spørsmål retten av eget tiltak måtte ta standpunkt til.

Det som helt klart følger av bestemmelsen i § 61 nr 1, er at når den oppsagte reiser søksmål for å få prøvet en oppsigelse arbeidsgiveren har meddelt ham, gjelder de særlige regler. I rettspraksis har det vært lagt til grunn at dersom det er arbeidstakeren selv som har sagt opp, men mener at hans egen oppsigelse ikke er gyldig, går saken etter de alminnelige regler i domstolloven og tvistemålsloven. Det må legges til grunn at

bestemmelsene om prosessordningen i arbeidsmiljøloven er formet ut fra den situasjon som der direkte er definert, at det er meddelt en oppsigelse fra arbeidsgiverens side. Det ligger nær å anta at bestemmelsene må fastholdes med denne rekkevidde, slik at de alminnelige prosessregler vil få anvendelse så lenge arbeidsgiveren ikke har foretatt oppsigelse. Når det dessuten, som i saken her, er påberopt et eget søksmålsgrunnlag bygget på avtale, finner jeg at det iallfall ikke kan være feil at saken ikke er behandlet etter prosessordningen for oppsigelsessaker. Jeg tilføyer at

Side 513

spørsmålet om avvisning ikke ble tatt opp av ankemotparten før saken sto for Høyesterett. Ankemotpartens anførsel kan således ikke føre frem.

Når det gjelder realiteten, reiser saken uavklarte spørsmål med hensyn til det innhold domstolenes prøvelsesrett kan ha i slike tilfelle som i saken her. Arbeidsmiljøloven oppsigelsesvern etablerer en etterfølgende domstolprøving av en oppsigelse en arbeidstaker har mottatt fra arbeidsgiveren. Hovedprinsippet i det som er tema for prøvingen, er formulert i § 60 nr 1 om at en oppsigelse må være saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgiverens eller arbeidstakerens forhold. Prinsippet er nærmere konkretisert i de etterfølgende bestemmelser i § 60. Domstolprøvingen knytter seg til den enkelte oppsigelse, slik at det i prinsippet skjer en individuell vurdering for hver enkelt oppsagt. I saken her kreves det dom for at fremtidige oppsigelser på et bestemt grunnlag, kollektivt skal kjennes uberettiget. I dette ligger i realiteten at domstolen innbys til å skulle anse nedleggelsen av stålproduksjonen ved Spigerverket for lovstridig eller kontraktsstridig. Arbeidsmiljøloven regulerer ikke direkte en slik situasjon. I prinsippet hører det til bedriftseiernes styringsfunksjoner å treffe avgjørelse om nedlegging eller fortsatt drift. Men bedriftseieren må følge den fremgangsmåte som er fastsatt i lov- og avtaleverk for å sikre at også de ansatte – som slike vedtak i høyeste grad vedkommer – får anledning til å gjøre sine synspunkter gjeldende.

Det fremstår for meg som tvilsomt om det overhodet kan sies å foreligge noe rettslig grunnlag for domstolene til å gå inn på en realitetsvurdering av om oppsigelser i forbindelse med forestående nedlegging eller innskrenkninger ved bedriften på forhånd en bloc skal kunne kjennes uberettigede. Om man, som byretten, bygger på at det gjelder som et alminnelig prinsipp i arbeidslivet at oppsigelser skal være saklige, vil innholdet av saklighetsnormen by på problemer i denne ikke lovregulerte situasjon. Det er imidlertid ikke nødvendig for meg å gå nærmere inn på disse vanskeligheter. For jeg mener det må konstateres at endog om man ville anvende en tilsvarende saklighetsnorm som arbeidsmiljøloven har fastsatt for meddelte oppsigelser, vil denne ikke gi tilstrekkelig grunnlag for en fastsettelsesdom som krevet.

For Høyesterett har det vært uenighet mellom partene i spørsmålet om vedtaket om å la all stålproduksjon basert på jernskrap legges til Mo, var driftsøkonomisk berettiget. Jeg ser ingen grunn til å gå nærmere inn på de ulike tallmessige beregninger av forskjellige alternativer som ble fremlagt i de utredninger som lå til grunn for det vedtak som ble truffet. Det må nemlig anses på det rene at begrunnelsen for vedtaket ikke var at dette ville gi det beste økonomiske resultat for jernverkkonsernet. Vedtaket ble truffet ut fra en helhetsvurdering hvor det ble lagt særlig vekt på hensynet til sysselsettingen i Mo, som selv ut fra det valgte alternativ ville bli sterkt redusert som følge av at den jernmalmbaserte stålproduksjon måtte nedlegges. Denne nedleggelse førte også til at det ikke ville være grunnlag for to ministålverk basert på jernskrapproduksjon i Norge. I denne vanskelige situasjon valgte man Mo, og var da tvunget til nedleggelse av stålproduksjonen ved Spigerverket. Det som er fremkommet for Høyesterett, gir ikke grunnlag for å fastslå at vedtaket vil kunne begrunnes med at det også driftsøkonomisk var best for konsernet.

Når det gjelder det rettslige grunnlag, har arbeidstakerne for det

Side 514

første påberopt seg arbeidsmiljøloven § 60 nr 1 og 2. Det hevdes å følge av sistnevnte bestemmelse at oppsigelser som skyldes driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak ikke er saklig hvis de ikke er begrunnet i driftsøkonomiske hensyn. Dette uttrykk er ikke brukt i lovteksten, men det er vist til lovforarbeidene, jfr. Ot.prp.nr.41 (1975–1976) s. 72 hvor det uttales:

"I paragrafens nr. 2 annet ledd utdypes det nærmere hvilke avveininger retten skal foreta når de vurderer om en oppsigelse på grunnlag av driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak skal anses å ha saklig grunn. Rettspraksis fram til i dag har i overveiende grad lagt vesentlig vekt på bedriftens interesse i å oppnå en økonomisk gevinst, på bekostning av arbeidstakerens interesse i å beholde arbeidet. Slik bestemmelsen nå er utformet, vil hensynet til arbeidstakeren få større gjennomslagskraft, idet det skal

foretas en avveining mellom virksomhetens behov for f.eks. en rasjonaliseringsgevinst og de ulemper oppsigelsen vil påføre den enkelte arbeidstaker."

Det nevnte synspunkt hevdes også å ha støtte i teorien.

Jeg kan ikke se at det kan legges mer i den siterte uttalelse enn at gevinst ved rasjonalisering eller driftsinnskrenkning må avveies mot de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker. Det fremgår ikke at oppsigelser i forbindelse med driftsinnskrenkning ved en bedrift aldri kan være saklig begrunnet hvis dette ikke¹ gir en økonomisk gevinst for bedriften eller det konsern denne er en del av. Det ligger i sakens natur at en bedrift normalt ikke vil nedlegge eller flytte en virksomhet uten at dette anses å være økonomisk fordelaktig for bedriften i et kortere eller lengre perspektiv. Men dette kan ikke utelukke at en bedrift ut fra et bredere vurderingsgrunnlag vil kunne anse det for riktig å velge en annen løsning enn den som bedriftsøkonomisk er mest lønnsom. At en stor bedrift – i vårt tilfelle en statsbedrift – skulle være avskåret fra å ta hensyn til distriktsinteresser, når det tvinges til å velge mellom drift på ett av to steder, måtte det i tilfelle kreves helt klare holdepunkter i loven for. Selv om arbeidsplasser i Nydalen er blitt nedlagt for å kunne opprettholde arbeidsplasser i Mo, kan det ikke legges til grunn at dette vil være usaklig etter arbeidsmiljøloven, i den situasjon som var oppstått. At de som vil bli oppsagt føler dette bittert, er naturlig.

1 Dette ordet («ikke») fremkommer ikke i Retstidendes referat på side 514.

Det avtalerettslige grunnlag arbeidstakerne påberoper seg bygger på den såkalte Hovedavtale mellom Elkem A/S og Norsk Jernverk A/S inngått 15. november 1984 – revidert 7. mars 1985. I denne avtalen var ikke de ansatte i Spigerverket parter, men etter påtrykk fra de ansatte og for å få deres tilslutning til at Jernverket fikk overta Spigerverket, er det i premissene for avtalen uttalt at samordningen av partenes stålaktiviteter "skal muliggjøre strukturelle forandringer på bedriftsøkonomisk basis". Og i § 13 uttales at "partene forutsetter at strukturelle endringer vil bli gjennomført etter bedriftsøkonomiske kriterier".

Selv om de ansatte ikke er avtaleparter, kunne de ikke være avskåret fra å gjøre gjeldende mulige rettigheter i avtalen som var inntatt etter påtrykk fra dem og utformet spesielt i deres interesse. Jeg kan imidlertid ikke se at det her foreligger slike direkte kontraktsmessige bindinger. Det er snarere tale om intensjoner og forutsetninger i generelle formuleringer som kan ha atskillig betydning ved et videre arbeid med struktureringen

Side 515

av stålproduksjonen, men som i seg selv er lite egnet for rettslig håndheving. Dertil kommer at da hovedavtalen ble inngått i mars 1985, skulle Jernverket etter strukturplanen fra 1984 produsere stål av jernmalm med sikte på å oppnå overskudd. Når det kort tid senere viste seg at malmbasert drift i Mo måtte opphøre, var det oppstått en ny situasjon som ikke var forutsatt da hovedavtalen ble inngått.

På denne bakgrunn kan slike generelle uttalelser om intensjoner og forutsetninger ikke gi et avtalerettslig grunnlag for arbeidstakernes påstand i søksmålet. De forventninger uttalelsene ga grunnlag for, har på grunn av utviklingen ikke latt seg realisere.

Anken har ikke ført frem, men jeg finner likevel at de ankende parter ikke bør ilegges saksomkostninger. Nedleggingen av stålproduksjonen rammer en vesentlig del av arbeidsstokken ved Spigerverket, ansatte som mener at nedleggingen ikke ville ha kommet om ikke Jernverket hadde overtatt Spigerverket. Vedtaket har naturlig nok vært vanskelig å akseptere for dem som har mistet eller vil miste sin arbeidsplass i en virksomhet som i alle år har gått med overskudd, og som de selv gjennom sin innsats har ytet et vesentlig bidrag for å bevare. Saken har dessuten reist prinsipielle rettsspørsmål, som ikke tidligere har vært behandlet av domstolene.

Jeg stemmer for denne

dom:

Byrettens dom stadfestes.

Saksomkostninger for Høyesterett tilkjennes ikke.