



## Arbeidsretten - Dom. - ARD-2009-48 (AR-2009-8)

Instans	Arbeidsretten – Dom.
Dato	2009-03-12
Publisert	ARD-2009-48 (AR-2009-8)
Stikkord	Tariffbrudd; Permittering; Ansiennitet.
Sammendrag	Hovedavtalen LO – NHO § 8-1 nr. 3 fastslår at ansiennitet kan fravikes dersom det forligger saklig grunn. Bedriftens fravikelse av ansiennitetsrekkefølgen var begrunnet i sosiale og økonomiske forhold hos den ansatte. Arbeidsretten fastslo at forhold av denne art utvilsomt kan tillegges vekt ved utvelgelsen for permittering og at de etter omstendighetene vil kunne utgjøre en saklig grunn for fravikelse av ansiennitetsrekkefølgen. Arbeidsretten kom imidlertid til at saksbehandlingen i denne konkrete saken samlet sett fremsto som så mangelfull at det ikke kunne anses sannsynliggjort at bedriften hadde et forsvarlig faktisk grunnlag for avgjørelsen om å fravike ansiennitetsrekkefølgen. Det var da ikke bevisgrunnlag for å konkludere med at det forelå saklig grunn etter Hovedavtalen § 8-1 nr. 3, og permitteringsbeslutningen var følgelig tariffstridig.
Saksgang	Sak nr. 3/2008, lnr. 8/2009.
Parter	Landsorganisasjonen i Norge, med Norsk Arbeidsmandsforbund (advokat Sigurd-Øyvind Kambestad) mot Næringslivets Hovedorganisasjon og Securitas AS (advokat Gerd Egede-Nissen)
Forfatter	Øydegard, Nykaas, Remen, Stangnes, Thaulow Rustad, Bjørndalen og Gaasemyr.

---

### Innholdsfortegnelse

#### Arbeidsretten - Dom. - ARD-2009-48 (AR-2009-8)

##### Innholdsfortegnelse

- I Tvistetema
- II Bakgrunn og tvisteforløp
- III Saksøkernes anførsler
- IV Saksøktes anførsler
- V Arbeidsrettens merknader

## I Tvistetema

- (1) Mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) med Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF) på den ene side og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og Securitas AS på den annen side, er det oppstått en tvist om hvorvidt permitteringen av Rose-Mari Mathiesen ved Securitas' tellesentral i Narvik høsten 2006 var i strid med Hovedavtalen LO – NHO for 2006–2009 § 8-1 nr. 3. Hovedavtalen § 8-1 nr. 1 og nr. 3 første punktum lyder:

«§ 8-1 Vilkårene for permittering

1. Permittering kan foretas når saklig grunn gjør det nødvendig for bedriften.

...

3. Ved permittering kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn. ... »

- (2) Tvistespørsmålet er om det var saklig grunnlag for å fravike ansiennitet i dette tilfellet, nærmere bestemt om Rose-Mari Mathiesen kunne permitteres fremfor Malin Heimlund som hadde kortere tjenestetid ved bedriften. Saksøkerne har ikke reist spørsmål om forholdet mellom Mathiesen og andre ansatte ved tellesentralen som ikke ble permittert.
- (3) Partene er enige om at det var adgang til å gå til permittering i det omfang og med den varighet som fant sted.

## II Bakgrunn og tvisteforløp

- (4) Regelen om ansiennitet som utvelgelseskriterium ved permittering kom inn i Hovedavtalen mellom LO og NHO i 1982 og hadde da følgende ordlyd (§ 14 annet ledd):
- «Under ellers like forhold foretas permittering etter ansiennitet.»
- (5) Bestemmelsen stod uendret frem til 1994, hvor någjeldende ordlyd ble innført i Hovedavtalen § 8-1 nr. 3. Av gjeldende bestemmelse følger at ansienniteten kan fravikes *når det foreligger saklig grunn*. Det fremgår av protokoll 21. oktober 1993 mellom LO og NHO at partene var enige om at endringen av ordlyden fra 1994 ikke skulle medføre noen endring av rettstilstanden. Bakgrunnen for revisjonen var blant annet ønske om forenkling av Hovedavtalen og samordning med reglene om oppsigelse på grunn av innskrenkning, jf. Hovedavtalen § 9-12 som på dette punkt har identisk ordlyd. Det er ikke nødvendig å gå inn på bestemmelsens forhistorie for øvrig.
- (6) Det var Securitas AS som hadde arbeidsgiveransvaret for Rose-Mari Mathiesen på permitteringstidspunktet. Angivelsen av saksøkte nr. 2 er derfor endret i samsvar med dette under saksforberedelsen. Den aktuelle virksomheten er i ettertid skilt ut fra Securitas AS og organisert i et eget selskap, Loomis AS.
- (7) Begrunnelsen for den omstridte permitteringen var svikt i omsetningen ved tellesentralen sommeren/høsten 2006. Fra bedriftens side var avdelingssjef Stig Kristiansen og daværende driftsleder Ørjan Pettersen ansvarlige for prosessen omkring permitteringen. Om årsakene til beslutningen om permittering heter det i protokoll fra møte 28. august 2006 mellom bedriftsledelsen og den lokale tillitsvalgte:
- «...  
Etter statlige grep mot spilleautomater den 01. juli 2006, så har omsetningen gått ned med kr. 90.000 pr. mnd. Dette fører til at vi har fått for stor sysselsetting. Ledelsen i Narvik har hele tiden vært informert om vedtakene rundt spilleautomatene, men har ikke villet gjort endringer i arbeidsstokken da det var planlagt vesentlig omsetningsøkning den 01.07.2006 via avtale med Nordea. Denne avtalen ble første gang utsatt til 01.08.2006. Så utsatt til 04.09.2006 og nå siste varslede mulige oppstart 02.10.2006.»
- (8) Det ble besluttet å permittere to ansatte ved tellesentralen. Permitteringsvarsel ble 30. august 2006 meddelt Janne Irene Johnsen med ansiennitet fra 19. februar 2001, og Rose-Mari Mathiesen med ansiennitet fra 8. april 2003. Ytterligere en medarbeider (Storøy) med ansiennitet fra 1. desember 2004 ble permittert i oktober 2006. Tre av syv medarbeidere hadde per 30. august 2008 lengere ansiennitet ved tellesentralen enn Mathiesen. Disse var driftsleder Pettersen (1. april 1997), Janne Irene Johnsen og Ørjan Flygel (15. juni 2001), mens tre hadde kortere ansiennitet. Dette var Marvin Storøy, Malin Heimlund (1. juni 2005) og Lill-Mona Dølvik (18. april 2006). Dølvik gjorde tjeneste som controller, og det er ikke reist innvendinger mot at hun ikke ble permittert fremfor Rose-Mari Mathiesen. Janne Irene Johnsen hadde etter det opplyste ikke innsigelser mot permitteringen.
- (9) Permitteringen av Rose-Mari Mathiesen varte fra 14. september til 6. november 2006.
- (10) I protokollen fra møtet 28. august 2008 heter det at sosiale hensyn ble tillagt avgjørende vekt ved permitteringen av Mathiesen fremfor Heimlund. Det fremgår ikke noe om hva disse sosiale hensyn nærmere bestod i. Det er ikke protokollert noe om at den tillitsvalgte hadde innsigelser mot behovet for permittering eller mot utvelgelsen av Mathiesen.
- (11) Mathiesen bestred umiddelbart at det var saklig grunnlag for å permittere henne fremfor Heimlund. I perioden 30. august til

10. oktober 2006 fant det sted i alt tre møter mellom bedriftsledelsen (v/Kristiansen og Pettersen) og Mathiesen hvor dette var tema. I det første møtet deltok den lokale tillitsvalgte, mens regiontillitsvalgt for NAF i Securitas AS bistod i de to påfølgende møtene. Av møtereferatene fremgår at det kom frem noe mer om de hensyn som var tillagt vekt til fordel for Heimlund, men Mathiesen fastholdt at det ikke forelå tilstrekkelig grunn til å fravike ansiennitet. Ytterligere et møte ble holdt 29. november 2006, uten at det fremkom noe særlig nytt.

- (12) Lokalt tvistemøte og forhandlinger mellom NAF og Servicebedriftenes Landsforening (SBL) fant sted henholdsvis 17. april og 5. juni 2007. Fra uenighetsprotokoll fra møte 9. november 2008 mellom LO/NAF og NHO/SBL, gjengis:

«LO anførte at permitteringen av Rose-Mari Mathiesen var usaklig, jf. HA § 8-1 nr. 3. Permitteringen har skjedd i strid med utvelgelseskriteriene ved at avviket fra ansiennitetsprinsippet har skjedd på feil faktisk grunnlag.

Arbeidsgiver har som grunnlag for ansiennitetsfraviket lagt til grunn sosialøkonomiske grunner for utvelgelsen, etter det arbeidsgiver opplyser var det vesentlige at Malin Heimlund var enslig forsørger. Dette til tross for at det var allment kjent at Malin Heimlund på det tidspunktet, i likhet med Mathiesen, hadde en samboer. Arbeidsgiver hadde ikke tilstrekkelig oversikt over de ansattes økonomiske og sosiale forhold. Avviket var ikke konkret drøftet med tillitsvalgte.

...

NHO anførte at permitteringen av Rose-Mari Mathiesen var saklig. Det er foretatt en saklig vurdering hvor man har valgt å fravike ansienniteten, grunnet sosialøkonomiske hensyn. Det vises her bl a til at Malin Heimlund (som hadde ca kun 2 års kortere ansiennitet) var aleneforsørger for to barn. Det forelå heller ikke innvendinger fra tillitsvalgte på uvelgelsen, ... . For øvrig var det under enhver omstendighet ikke en usaklig utvelgelse i forhold til Mathiesen, all den tid hun har kortere ansiennitet enn Janne Johnsen, ... . Hvis man skulle fulgt ansienniteten var det Johnsen som skulle vært vernet i forhold til permittering og ikke Mathiesen.

...»

- (13) Av uenighetsprotokollen fremgår for øvrig at LO anførte at den reelle årsaken til ansiennitetsfraviket var Rose-Mari Mathiesens reaksjoner på seksuelle tilnærmelser/trakassering fra en overordnet kollega. Dette ble bestridt av NHO, blant annet under henvisning til at det ikke var fremkommet noe om anklager av denne art tidligere i prosessen.
- (14) LO reiste søksmål for Arbeidsretten ved stevning 18. februar 2008, med slik påstand:
- «1. Permitteringen av Rose-Marie Mathiesen var tariffstridig.
  2. Loomis AS betaler til Rose-Marie Mathiesen kr 43.042 som erstatning i forbindelse med tariffstridig permittering.
  3. Loomis erstatter rentetap Rose-Marie Mathiesen hadde som følge av den tariffstridige permitteringen.»
- (15) Påstanden er senere endret, slik det fremgår avslutningsvis under III Saksøkernes anførsler.
- (16) Hovedforhandling ble holdt 24. februar 2009. Representanter for partene avga forklaring, og fire vitner ble avhørt.

### III Saksøkernes anførsler

- (17) *Landsorganisasjonen i Norge* med Norsk Arbeidsmandsforbund har i korte trekk anført:
- (18) Permitteringen av Rose-Mari Mathiesen var ikke i samsvar med Hovedavtalen § 8-1 nr. 3. Utvelgelseskriteriet etter § 8-1 nr. 3 er ansiennitet. Mathiesen hadde betydelig lengere ansiennitet enn Heimlund. Det er åpnet for at ansiennitet kan fravikes dersom det er saklig grunn til det. Det er ikke sannsynliggjort at det forelå saklig grunnlag for å fravike ansiennitet i dette tilfellet. Det stilles i tillegg krav om at bedriftens saksbehandling må være forsvarlig. Spørsmålet i vår sak er ikke først og fremst om det forelå saklig grunn til å fravike ansiennitetsrekkefølgen, men om saksbehandlingen var forsvarlig.
- (19) Securitas AS hadde ikke et forsvarlig grunnlag for den avgjørelse som ble fattet. Det kan også være et spørsmål om det ble tatt utenforliggende hensyn. Den omstendighet at saken var så dårlig opplyst,

skaper grobunn for mistanke om dette.

- (20) Bedriften har ikke hatt noe grunnlag for å vurdere de sosiale forholdene hos de ansatte som det var aktuelt å permittere. Det ble ikke foretatt noen selvstendige undersøkelser om disse forholdene, det ble ikke holdt noen møter med Heimlund og Mathiesen før den omstridte avgjørelsen ble tatt. Ei heller ble det gjort noen forsøk på å kvalitetssikre den informasjonen som ledelsen hadde mottatt mer eller mindre tilfeldig og i andre sammenhenger enn i forbindelse med den aktuelle permitteringsprosessen.
- (21) Det er tvilsomt om Heimlund hadde en vesentlig svakere økonomisk og sosial situasjon enn Mathiesen. Noe grunnlag for å sammenlikne Heimlunds og Mathiesens situasjon forelå i alle fall ikke. Det ble ikke gjort noe fra arbeidsgivers side for å sette seg inn i Mathiesens økonomiske situasjon. Bedriften kjente f.eks. etter alt å dømme ikke til at hun nylig hadde kjøpt hus, og visste heller ikke noe om samboerens inntekter. Arbeidsgiver later til å ha bygget på «løst snakk» og antakelser for så vidt gjaldt Mathiesens forhold.
- (22) Det er arbeidsgiver som har ansvaret og bevisbyrden for at saklighetskravet i § 8-1 nr. 3 var oppfylt. Bedriftens saksbehandling var så slett, at det er umulig å ta materielt stilling til om dette vilkåret var til stede. Det er da ikke rom for en annen konklusjon enn at beslutningen om å permittere Rose-Mari Mathiesen var tariffstridig.
- (23) LO med NAF har nedlagt slik endret påstand:  
«Permitteringen av Rose-Mari Mathiesen var tariffstridig.»

#### IV Saksøktes anførsler

- (24) *Næringslivets Hovedorganisasjon og Securitas AS* har i hovedsak gjort gjeldende:
- (25) Hovedavtalen § 8-1 nr. 3 slår fast at ansiennitet kan fravikes når det foreligger saklig grunn. Det følger av dette at ansiennitet bare er ett av flere mulige saklige momenter ved utvelgelse for permittering. Andre relevante forhold, som f.eks. kompetanse og sosiale hensyn, kan etter omstendighetene gis gjennomslag i forhold til ansiennitet, særlig når det er tale om kort tjenestetid og små forskjeller i denne. Beslutningen om hvem som skal permitteres, må baseres på en samlet vurdering av alle relevante momenter.
- (26) Det var saklig grunn til å fravike ansiennitet i dette tilfellet. Begge de aktuelle arbeidstakerne hadde kortvarig tjenestetid, og det var tale om en beskjeden forskjell i ansiennitet. Ansiennitetsrekkefølgen hadde derfor begrenset vekt ved utvelgelsen for permittering.
- (27) Ved utvelgelsen la Securitas AS avgjørende vekt på sosiale forhold. Det er ikke tvilsomt at dette er et moment som kan innebære at det foreligger saklig grunn etter § 8-1 nr. 3. Ved vurderingen la bedriften særlig vekt på at Heimlund i august/september 2006 hadde en spesielt anstrengt økonomisk situasjon på grunn av gjeldsbyrde, påleggstrekk og forsørgeransvar for to barn. Etter det bedriften kjente til, bidro ikke hennes samboer økonomisk til husholdningen. Det forelå ingen opplysninger som tilsa at Mathiesens økonomiske situasjon var spesielt anstrengt. Heimlund ville følgelig bli hardere rammet enn Mathiesen av å bli permittert. Mathiesen har for øvrig ikke i noen av de mange møtene som er holdt i anledning saken, dokumentert at hun hadde en anstrengt økonomi på tidspunktet for permitteringen.
- (28) Ved vurderingen av rettmessigheten av permitteringen må det legges vekt på at den tillitsvalgte som deltok i møtet med ledelsen 28. august 2006, ikke hadde innsigelser mot utvelgelsen. Alle formelle krav til saksbehandlingen var oppfylt. Når det skal tas stilling til bedriftens saksbehandling, må det ses hen til at det var tale om små og oversiktlige forhold.
- (29) Securitas AS hadde den nødvendige informasjon til å kunne foreta en korrekt vurdering av om det var Mathiesen eller Heimlund som burde permitteres. Alle relevante fakta var kjent.
- (30) NHO og Securitas AS har nedlagt slik påstand:  
«De saksøkte frifinnes.»



## V Arbeidsrettens merknader

- (31) Arbeidsretten er kommet til at LO må gis medhold i sin påstand og skal i denne forbindelse bemerke:
- (32) Partene er enige om at de generelle vilkårene for permittering var oppfylt, jf. Hovedavtalen § 8-1 nr. 1. Arbeidsretten går derfor ikke inn på behovet for, omfanget av og varigheten av permitteringene. Det er ikke bestridt at plikten til å konferere med tillitsvalgt(e) ble overholdt, og det er heller ikke reist innsigelser mot innholdet i permitteringsvarselet, jf. Hovedavtalen §§ 8-2 til 8-4. Følgelig gir heller ikke disse sidene av saken foranledning til kommentarer fra Arbeidsrettens side.
- (33) Tvisten er begrenset til spørsmålet om det var grunnlag for å permittere Mathiesen fremfor Heimlund. Mathiesen og Heimlund hadde ansiennitet fra henholdsvis 8. april 2003 og 1. juni 2005. Det forelå følgelig en ansiennitetsforskjell på om lag to år og to måneder i Mathiesens favør. Spørsmålet er om beslutningen om å permittere Mathiesen var i samsvar med bestemmelsene i Hovedavtalen § 8-1 nr. 3.
- (34) Av Hovedavtalen § 8-1 nr. 3 følger at ansiennitet danner utgangspunktet ved utvelgelse av arbeidstakere for permittering. Dette innebærer at tjenestetiden er et moment som skal tas i betraktning ved vurderingen av hvem som skal permitteres. 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. § 8-1 nr. 3 oppstiller ikke noe krav om at ansiennitetsrekkefølgen skal følges ubetinget. Ansiennitet kan fravikes når det foreligger *saklig grunn*. For så vidt gjelder spørsmålet om hva som kan betraktes som *saklig grunn*, nøyer Arbeidsretten seg med å vise til avgjørelsen i ARD 1997 side 201, hvorfra gjengis fra rettens premisser:
- «Etter hovedavtalens § 8-1 nr. 3 kan ansiennitetsrekkefølgen fravikes ved permittering når det foreligger «saklig grunn». Ved vurderingen av om saklig grunn foreligger, vil faglige kvalifikasjoner, sosiale og andre hensyn, så vel som ansettelsestid og ansiennitetsforskjeller, være momenter av betydning. ... Hvorvidt en fravikelse av ansiennitetsrekkefølgen er berettiget må avgjøres konkret. ... Retten bemerker også at saklighetsvurderingen ved utvelgelse ikke stiller seg på samme måte ved permittering som ved oppsigelse. Permittering er i motsetning til oppsigelse et midlertidig tiltak som forutsetter at arbeidstakerne vil bli gjeninntatt i arbeid. Saklighetskravet i hovedavtalens § 8-1 nr. 3 må forstås i samsvar med dette.»
- (35) Arbeidsretten konstaterer at ingen av de to aktuelle arbeidstakerne i vår sak hadde særlig lang ansiennitet. Dette gjaldt i særdeleshet Heimlund, som bare hadde arbeidet ved bedriften i vel ett år da avgjørelsen om å gå til permitteringer ble tatt. Kort ansiennitet vil i alminnelighet ha mindre vekt enn mer langvarig tjenestetid ved vurderingen av hvilke arbeidstakere som skal permitteres. Det er på den annen side klart at den relative forskjellen i tjenestetid mellom Mathiesen og Heimlund var markant. Slik saken er opplyst, fremstår det som tvilsomt om bedriften overhodet foretok noen nærmere vurdering av forskjellen i ansiennitet burde tillegges betydning ved utvelgelsen, jf. blant annet protokoll fra drøftingsmøte 13. september 2006 hvor det heter at «[B]edriften i dette tilfellet valgte ikke å ta hensyn til ansiennitet eller kompetanse». Det er imidlertid ikke nødvendig å gå ytterligere inn på dette.
- (36) Det fremgår av møteprotokollene fra tiden forut for iverksettelsen av permitteringen at sosiale forhold hos Heimlund skal ha vært utslagsgivende ved bedriftens vurdering av om hun eller Mathiesen burde permitteres. Hva de sosiale hensynene bestod i, er i liten grad konkretisert i disse dokumentene. Under hovedforhandlingen ble det opplyst at Heimlund forsørget to barn, og at hun hadde en anstrengt økonomisk situasjon som følge av påleggstrekk, gjeld og andre løpende økonomiske forpliktelser som hun slet med å betjene. At forhold av denne art etter omstendighetene vil kunne tillegges vekt ved utvelgelsen for permittering og kan utgjøre en *saklig grunn* for å fravike ansiennitetsrekkefølgen, er i og for seg utvilsomt. Det er følgelig adgang til å ta hensyn til at noen vil bli hardere rammet enn andre av å bli permittert. Vekten av dette momentet beror på hvilke andre saklige hensyn som foreligger, og av i hvilken grad de aktuelle sosiale hensynene må antas å medføre at arbeidstakeren vil bli satt i en vanskeligere situasjon ved å bli permittert enn øvrige aktuelle ansatte.
- (37) Fravik fra ansiennitetsrekkefølgen forutsetter en nærmere vurdering og avveining, jf. for så vidt ARD 1990 side 169. Det er et ubetinget krav at utvelgelsen er forankret i et forsvarlig faktisk fundament og er basert på saklige hensyn. Det er åpenbart at reglene om adgang til permittering i Hovedavtalen § 8-1 følgende forutsetter at saksbehandlingen skal være forsvarlig. Et slikt krav følger for øvrig allerede av de vilkår som gjennom rettspraksis er fastsatt for arbeidsgivers utøvelse av styringsrett, jf. f.eks. Rt-2001-418 (Kårstø) hvorfra gjengis (side 427):
- «Styringsretten begrenses imidlertid også av mer allmenne saklighetsnormer. Utøvelse av arbeidsgivers styringsrett stiller visse krav til saksbehandlingen, det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig, eller basert på utenforliggende hensyn.»
- (38) Spørsmålet om saklighetskravet i § 8-1 nr. 3 er oppfylt, må bedømmes ut fra forholdene slik de var da beslutningen om permittering ble tatt, og permitteringsvarsel ble meddelt. Selv om en ved en nærmere etterfølgende undersøkelse skulle

finne det sannsynlig at det forelå hensyn som kunne gi saklig grunnlag for å fravike ansiennitetsrekkefølgen, er permitteringen følgelig ikke rettmessig med mindre bedriften selv hadde faktisk grunnlag for en slik konklusjon da avgjørelsen ble tatt.

- (39) Slik Arbeidsretten vurderer bevisene, er bedriftens saksbehandling sterkt preget av tilfeldig og ufullstendig innhenting og tilfang av informasjon til bruk for vurderingen av hvem som skulle permitteres. Noe egentlig forsøk fra ledelsens side på å kvalitetssikre de opplysninger en bygget på, eller snarere det inntrykk en satt med av Heimlunds sosiale situasjon versus Mathiesens, synes ikke å ha funnet sted. Ifølge forklaringen fra avdelingssjef Kristiansen, ble det ikke foretatt noen målrettede undersøkelser av Mathiesens eller Heimlunds sosiale forhold i forbindelse med utvelgelsen. Det ble heller ikke utarbeidet noen sammenstilling av relevante momenter som kunne gi grunnlag for en reell sammenlikning av deres situasjon, og som kunne ha sikret notoritet om det faktiske fundament for bedriftens beslutning.
- (40) I lys av forklaringene fra avdelingssjef Kristiansen og daværende områdeleder Pettersen legger Arbeidsretten til grunn at bedriften for så vidt gjaldt Heimlunds situasjon bygget på opplysninger som var fremkommet i mer eller mindre tilfeldige samtaler mellom Pettersen og henne. Disse samtalene fant ikke sted som et ledd i permitteringsprosessen. De opplysningene Pettersen mottok fra Heimlund, ble heller ikke gitt med det formål å skulle benyttes ved utvelgelsen for permittering.
- (41) Ifølge avdelingssjef Kristiansens forklaring hadde bedriften ved vurderingen av Mathiesens situasjon lite å bygge på ut over «det som ble sagt». Det ble ikke gjennomført noen samtale med Mathiesen med sikte på å kartlegge eventuelle sosiale forhold på hennes side forut for beslutningen om å permittere henne fremfor Heimlund. Opplysningene om Mathiesen synes dermed for en stor del å skrive seg fra andre enn henne selv. Det ble ikke gjort noen nærmere undersøkelser om hennes situasjon til tross for at ledelsen etter det opplyste var kjent med at hun hadde foreldreansvar for tre barn. Etter det Arbeidsretten forstår la bedriften til grunn at Mathiesen, i motsetning til Heimlund, hadde en samboer som bidro til å dekke husstandens utgifter. Hvor disse opplysningene stammet fra er noe uklart. Det er videre uklart om bedriften på avgjørelsestidspunktet overhodet kjente til at også Heimlund hadde en samboer. Noen undersøkelser av i hvilken utstrekning de respektive samboere bidro til dekning av husstandenes utgifter ble ikke foretatt.
- (42) Bevisførselen etterlater et klart inntrykk av at bedriften ikke hadde et tilstrekkelig grunnlag for å kunne foreta en forsvarlig avveining av de relevante hensyn, ved avgjørelsen av om det var Mathiesen eller Heimlund som burde permitteres. At en hadde tilgjengelig lønns slipper som ga enkelte opplysninger om økonomi, og såkalte pårørendeskjemaer som inneholdt informasjon om husstandsmedlemmer osv., endrer ikke denne vurderingen. Det hovedinntrykk Arbeidsretten sitter igjen med er at saken, både med hensyn til kvantitet og kvalitet, var for dårlig opplyst til at det kunne foretas en reell sammenliknende vurdering av Heimlunds og Mathiesens situasjon. Avslutningsvis bemerkes at Arbeidsretten er enig i det LO har anført om at saken på tidspunktet for den omstridte avgjørelse fremstår som så svakt opplyst og dokumentert at det ikke er mulig å foreta en full etterprøving av om utvelgelsen var saklig. Det er arbeidsgiversiden som må bære risikoen for de uklarheter som dette har medført.
- (43) Arbeidsretten er kommet til at bedriftens saksbehandling samlet sett fremstår som så mangelfull, at det ikke kan anses sannsynliggjort at den hadde et forsvarlig faktisk grunnlag for avgjørelsen om å permittere Mathiesen fremfor Heimlund. Det er da ikke bevisgrunnlag for å konkludere med at det forelå *saklig grunn* etter Hovedavtalen § 8-1 nr. 3. Beslutningen om å permittere Mathiesen var følgelig tariffstridig.
- (44) Dommen er enstemmig.

#### *Domsslutning:*

*Permitteringen av Rose-Mari Mathiesen fra Securitas AS' tellesentral i Narvik høsten 2006 var tariffstridig.*