



BERGEN TINGRETT

DOM

Avsagt: 04.07.2019 i Bergen tingrett,

Saksnr.: 18-084449TVI-BERG/4

Dommer: Tingrettsdommer Miriam Skag

Meddommere:

Saken gjelder: Krav om fast ansettelse og erstatning på grunnlag av brudd på fortrinnsretten og diskrimineringsforbudet, Krav om fast ansettelse og erstatning på grunnlag av brudd på fortrinnsretten og diskrimineringsforbudet

Advokat Edvard Bakke,
Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen
Advokat Edvard Bakke,
Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen
Advokat Edvard Bakke,
Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen
Advokat Edvard Bakke,
Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen
Advokat Edvard Bakke,
Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen
Advokat Edvard Bakke,
Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen
Advokat Edvard Bakke,
Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen
Advokat Edvard Bakke,
Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen
Advokat Edvard Bakke,
Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen
Advokat Edvard Bakke,
Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen

Advokat Edvard Bakke,
Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen
Advokat Edvard Bakke,
Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen
Advokat Edvard Bakke,
Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen
Advokat Edvard Bakke,
Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen
Advokat Edvard Bakke,
Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen
Advokat Edvard Bakke,
Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen
Advokat Edvard Bakke,
Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen
Advokat Edvard Bakke,
Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen
Advokat Edvard Bakke,
Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen
Advokat Edvard Bakke,
Advokat Fredrik Taarvig Wildhagen

mot

Sund Laks AS
Sund Laks AS

Advokat Dag Borgen Nødtvedt
Advokat Dag Borgen Nødtvedt

Sund Laksepakkeri AS
Sund Laks AS

Advokat Dag Borgen Nødtvedt
Advokat Dag Borgen Nødtvedt

DOM

I. Innledning

Saken gjelder krav på erstatning for brudd på fortrinnsretten og diskrimineringsforbudet ved virksomhetsoverdragelse fra konkursbo.

De opprinnelig 62 saksøkerne var ansatt som produksjonsmedarbeidere i Norse Production SP z.o.o. (heretter Norse), som gikk konkurs 5. april 2018. Ved konkursen mottok samtlige av de ansatte i Norse, anslagsvis 120 personer, oppsigelse fra konkursboet. Kort tid etter konkursen ble de saksøkte selskapene, Sund Laksepakkeri AS og Sund Laks AS, stiftet, og avtale med konkursboet om virksomhetsovertakelse ble inngått. Det skjedde deretter en rask oppbemanning; allerede 20. april 2018 hadde Sund Laks AS ansatt 48 personer og innleid 32 personer. Ingen av saksøkerne, som var organisert i Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN), fikk tilbud om jobb.

Ved stevning av 1. juni 2018 tok saksøkerne ut søksmål mot Sund Laksepakkeri AS ved styrets leder med krav om ansettelse, krav på erstatning og oppreisning samt krav på dekning av saksomkostninger. I stevning av 2. oktober 2018 ble det også tatt ut søksmål mot Sund Laks AS med tilsvarende krav. De saksøkte inngav rettidig tilsvarende svar av henholdsvis 22. juni 2018 og 23. november 2018 med påstand om frifinnelse, samt tilkjenning av sakens omkostninger. Søksmålene ble forent til felles behandling etter tvisteloven § 15-6.

Ved prosesskriv av 18. desember 2018 ble saken trukket for 16 av saksøkerne, og retten avsa 15. mai 2019 hevingskjennelse for disse partene. Det var da 46 saksøkere som gjensto. Under hovedforhandlingen ble det dessuten inngått forlik mellom én av saksøkerne, saksøker nr. 41 og de saksøkte som inkluderer omkostningsansvaret. Også for saksøker nr. 41 er det avsagt hevingskjennelse.

Hovedforhandling ble avholdt over 15 dager i tidsrommet 20. mai 2019 til 12. juni 2019. Det ble hørt 45 partsforklaringer for saksøkerne. For de saksøkte møtte styreleder Solberg og styremedlem Solhaug. Også disse avga forklaring. I tillegg ble det hørt 11 vitner og det ble foretatt slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken.

II. Nærmere om sakens bakgrunn

Både Sund Laksepakkeri AS og Sund Laks AS er registrert under næringskode 10.209; «Slakting, bearbeiding og konservering av fisk og fiskevarer ellers». Virksomheten holder til på Skaganeset, på Sotra utenfor Bergen. Det har vært drevet med produksjon av sjømat på Skaganeset i lang tid med utspring i familiebedriften Sekkingstad – fra 22. april 1992 som Sekkingstad AS.

I forbindelse med innføringen av vikarbyrådirektivet i januar 2013, som innebar at innleide arbeidstakere skal ha samme lønns- og arbeidsvilkår som de ville fått ved direkte ansettelse, valgte Sekkingstad AS å sette ut driften av produksjonen til et polsk selskap. Driften forut for vikarbyrådirektivet var basert på ulik behandling av egne ansatte og innleide vikarer, mange fra Polen, og innføringen av vikarbyrådirektivet ville medføre betydelig økte kostnader for selskapet. Dette ville Sekkingstad AS unngå om driften ble satt ut til et polsk selskap som utstasjonerte sine ansatte i Norge.

Den 18. desember 2012 inngikk Sekkingstad AS driftsavtale med det polske selskapet Norse Production SP z.o.o., om produksjon for H 112 i slakteanlegg på Skaganeset. Norse var et nyopprettet selskap eid av Lerberg, bosatt i Polen. Kort og noe forenklet sagt gikk avtalen ut på at Norse (gjennom å etablere en norsk avdeling – Norse Production NUF), i Sekkingstad AS sine lokaler, skulle slakte og foredle fisk som Sekkingstad AS leverte fra sine oppdrettsanlegg, og overta produksjonsutstyr som Sekkingstad AS dels eide, dels leide, se bl.a. driftsavtalen pkt. 1.3.

De ansatte i Norse var, slik retten har forstått det, hovedsakelig polske arbeidere, foruten de norske ansatte som ble flyttet over til Norse fra Sekkingstad AS. De norske ansatte beholdt i det vesentlige sine rettigheter og betingelser, herunder sin tarifflønn (men ikke AFP). De polske arbeidstakerne som ble ansatt i Norse, derimot, ble lønnet langt under tariff.

Med virkning fra 1. februar 2015 ble imidlertid Overenskomst for Fiskeindustribedrifter 2014–2016 mellom LO/NNN og NHO/Fiskeri- og Havbruksnæringens Landsforening allmenngjort i medhold av lov om allmenngjøring av tariffavtaler. Allmenngjøringen innebar at også ikke-tariffbundne bedrifter, slik som Norse, pliktet å følge de deler av tariffavtalen/overenskomsten som er allmenngjorte. I den forbindelse kan det nevnes at minstelønnsatsene ble allmenngjort, mens overenskomstens satser for overtidstillegg ikke ble allmenngjort. Uansett førte dette til en nær dobling av de polske arbeidernes timelønn.

Norse Production etablerte en arbeidstidsordning som innebar at de polske ansatte arbeidet åtte uker, for så å ha fire uker fri (8-4). Ved arbeid utover 40 timer per uke i «påperiodene» ble timene overført til en timebank og ble utbetalt som vanlig timelønn, uten overtidstillegg, i friperiodene. Denne arbeidstidsordningen var imidlertid ulovlig, og de ansatte fikk heller ikke den overtiden de hadde krav på i medhold av arbeidsmiljøloven. Dette ble påtalt av Arbeidstilsynet i etterkant av et tilsyn 6. desember 2016, hvor det ble konstatert en utstrakt og systematisk bruk av overtid for polske arbeidere som jobbet rotasjon – uten utbetalt overtidstillegg. For å imøtekomme påleggene fra Arbeidstilsynet, måtte rotasjonsordningen 8-4 endres. Norse utarbeidet derfor nye arbeidskontrakter våren 2017 med en rotasjonsordning på 5 uker «på» og 3 uker «av» (5-3).

Slik retten har forstått det, skapte påleggene fra Arbeidstilsynet og Norse sitt forslag om å endre arbeidskontraktene stor usikkerhet blant de polske arbeiderne knyttet til bl.a. arbeidstidsordningen og muligheten for å jobbe overtid. I NNN opplevde de at det fra februar 2017 kom et jevnt tilsig med nye medlemmer, for så at det kom et «rush» med innmeldinger i april 2017, slik at over 80 av de 120 ansatte i Norse på dette tidspunkt var medlem i NNN.

Den 10. mai 2017 krevde NNN tariffavtale for sine medlemmer. Kravet ble ikke etterkommet fra Norse sin side, og den 25. august 2017 varslet NNN om plassoppsigelse for 81 arbeidere på Norse. Tariffavtalen ble signert medio oktober 2017, etter en over fire uker lang streik som varte fra 8. september 2017 til 12. oktober 2017.

Både forut for, under og i etterkant av streiken var det en del spenninger mellom de organiserte arbeidstakerne og de uorganiserte – i alle fall mellom enkeltpersoner i de ulike gruppene. Dette skal retten komme nærmere tilbake til i sine vurderinger, men allerede her nevnes det at det oppsto problematikk bl.a. omkring bedriftens bruk av streikebrytere, maskerte streikevakter, påstander fra ledelsen om at de fagorganiserte i etterkant av streiken hadde «gå sakte aksjoner», og mistanke fra de fagorganiserte arbeidstakerne om at de ble straffet etter streiken, bl.a. med færre overtidstimer.

I etterkant av streiken, i november 2017, ble det fra Norse sin side foreslått å endre ukestart fra mandag til lørdag som ledd i et forsøk på å få ned overtidsutbetalingene i helgene, idet mange av oppdragene kom inn fredagen med utkjøring av fisk mandag. Dette forslaget kunne de fagorganiserte ikke akseptere. Norse innførte da – i strid med tariffavtalen – den ordningen at de uorganiserte hadde ukestart om lørdagen, mens de organiserte arbeiderne hadde ukestart mandagen. Denne ulike behandlingen gjorde arbeidssituasjonen noe uoversiktlig, og førte til mer helgearbeid for de uorganiserte.

Den 26. februar 2018 ble det tatt ut forliksklage på vegne av 64 av de fagorganiserte ansatte med krav om etterbetaling av overtids tillegg og skift tillegg for perioden februar 2015 til mars 2017 som samlet utgjorde noe over 3 millioner kroner. Norse så seg ikke i stand til å oppfylle et slikt eventuelt krav, og begjærte oppbud. Konkurs ble åpnet 5. april 2018, og de ansatte mottok oppsigelser fra konkursboet (erklæring om ikke-inntreden i arbeidsavtalene).

Konkursboet besluttet fortsatt drift. I innberetningen av 4. juni 2018 fremgår det at det ved konkurseråpning var ca. 300 tonn levende laks i merdene og at selskapet var i gang med produksjon. Produksjonsstans ville innebære store økonomiske tap tilknyttet bestillingen som var i produksjon. Leveransen ville bli ødelagt, noe som kunne pådra selskapet ytterligere gjeld. I tillegg vurderte boet mulighetene for å lykkes med en virksomhetsoverdragelse dersom produksjonen ble opprettholdt. Etter avtale med

Sekkingstad AS og med garantier fra NAV Arbeid og Ytelser Lønnsgaranti kunne boet følgelig drive videre.

I løpet av kort tid ble det avklart at tre tidligere nøkkelansatte i Norse Production ønsket å overta driften. Dette var Solberg, Solhaug og Vainauskas som alle hadde hatt lederstillinger i Norse; Solberg som leder på ferskavdelingen, Solhaug som leder på filetavdelingen og Vainauskas som produksjonssjef. De stiftet 11. april 2018 Sund Laksepakkeri AS, som den påfølgende dag inngikk avtale med konkursboet om kjøp av produksjonsvirksomheten. Overtakelse ble satt til 13. april 2018.

Det ble raskt foretatt ansettelse, men da i selskapet Sund Laks AS (stiftet 18. april 2018 med samme eiere som Sund Laksepakkeri AS): Den 16. april 2018 ble det ansatt 46 produksjonsmedarbeidere, og ved utgangen av juli måned 2018 var det ansatt 70 personer. I tillegg ble det foretatt omfattende innleie av personer fra vikarbyråer. De som ble ansatt var enten uorganiserte arbeidere fra Norse, eller arbeidere uten tilknytning til Norse. Dette førte til at et stort antall fagorganiserte, tidligere ansatte i Norse tok ut stevning som redegjort for i innledningen.

III. Partenes påstander og påstandsgrunnlag

Saksøkernes påstandsgrunnlag

Ved avgjørelsen av denne saken må det ses hen til at arbeidsmiljøloven er en preseptorisk vernelov. Konkursboet og kjøper kan ikke avtale seg vekk fra lovens vernebestemmelser.

Domstolen kan prøve alle sider av saken, og det er situasjonen på tidspunktet fortrinnsretten ble påstått krenket som skal prøves: Rammen for domstolens prøving er den oppgitte begrunnelsen. Etterfølgende vurderinger og tilpasninger har ikke betydning. I denne saken er det før øvrig ingen skriftlige, tidsnære bevis som kan kaste lys over de vurderingene arbeidsgiver foretok.

Som bakteppe for domstolens vurderinger, må det ses hen til at organisasjonsfriheten er vernet både av Grunnloven og av EMK, og at organisasjonsfriheten omfatter så vel rett til å være medlem, til å verne sine interesser, til å forhandle kollektivt og til å utøve arbeidskamp. At tariffavtalen er ufravikelig, står også helt sentralt.

Det er et faktum at ingen av de fagorganiserte arbeidstakerne fikk tilbud om jobb, men at så godt som samtlige av de uorganiserte fikk jobb. Saksøker anfører at det ved ansettelsene ble lagt avgjørende vekt på medlemskap i NNN. Saksøktets forsøk på begrunnelse på individnivå er konstruerte og spekulative så vel som grunnløse og sviktende. Begrunnelsen er fremlagt fem måneder etter ansettelsesprosessen, og fremstår som oppkonstruert i ettertid. Den reelle begrunnelsen er saksøkernes gruppetilhørighet, noe som også oppfattes

som erkjent. De angivelige konfliktene og aksjonene saksøkte peker på, er i sin kjerne rettmessige handlinger som er utført i kraft av å være fagorganisert, herunder handlinger for å verne sine interesser, forhandle kollektivt samt utøve arbeidskamp.

At det er lagt avgjørende vekt på NNN medlemskap, understøttes bl.a. av at ikke alle saksøkerne er gitt individuell begrunnelse, mens for andre, som brødrene er begrunnelsen lite logisk. I det hele tatt er fagforeningsmedlemskap aktivt og over lang tid blitt motarbeidet på Skaganeset, slik advarsel og degradering av er et eksempel på, og eierne av det nye selskapet er en del av denne kulturen; streikebryterne var blant de første som fikk jobb i det nye selskapet.

Det anføres videre at konflikten, som er påberopt av saksøkte, mellom de fagorganiserte og de uorganiserte er oppkonstruert, jf. bl.a. forklaringen til tidligere daglig leder

Det var gnisninger under streiken, men streikevaktene holdt seg innenfor det spillerom de hadde, og har dessuten rett til å påtale streikebryteri. Det er ikke ført bevis for at det ble slått i taket på bilen til streikebryter eller at streikebryter

ble truet. Det eneste som er bevist er tilfellet der ikke fulgte instruksene til basen, og streikebryter men dette var et engangstilfellet. Den sosiale omgangen mellom enkelte av arbeiderne opphørte nok, men jobben ble gjort. Det er ikke ført bevis for at tempoet gikk ned etter streiken. Dette fremstår som vage, uspesifiserte, ikke-tidfestede beskyldninger mot ikke navngitte personer.

I den grad der var en form for konflikt, må det ses hen til at Norse ikke gjorde noe for å minske denne, og det er uansett ikke ført beviser for at konflikten var gjennomgripende. Tvert imot uttalte at samarbeidet var på bedringens vei våren 2018. Mange av de forhold som er fremhevet som uttrykk for en konflikt og manglende vilje til å samarbeide er under enhver omstendighet i realiteten NNN-klubbens korrekte opptreden i tariffspørsmål, slik som diskusjoner omkring uklar arbeidstid, ukestart lørdag, skjevfordeling av timer og overtid, samt tillitsvalgtes rolle og tid til tillitsvalgtarbeid. I ethvert tilfelle bøyde de organiserte seg for resignasjonsplikten.

Til den individuelle begrunnelsen som er gitt, svikter denne fullstendig. For de av saksøkerne der det er oppgitt for høyt sykefravær, er dette enkeltstående tilfeller, og det påpekes at enkeltstående høyt sykefravær hos de uorganiserte på sin side ikke ble vektlagt. Dette viser at begrunnelsen er vilkårlig, usaklig og oppkonstruert. For de som har fått oppgitt at de er for dårlig i engelsk, er heller ikke engelskkunnskapene den reelle begrunnelsen. Samtlige har arbeidet i mange år og har fått flere kontraktsfornyelser, uten at språket har vært oppfattet som noe problem. Det står ikke til troende at samtlige av de uorganiserte hadde tilstrekkelig med engelskkunnskaper, i motsetning til flere av de fagorganiserte. Til advarsler som er gitt, er denne typen begrunnelse tilbakeskuende og det må tas i betraktning at advarslene er fremlagt mot slutten av saksforberedelsen. En rekke av advarslene bygger dessuten på sviktende grunnlag, de er gitt som masseadvarsler og uten at arbeidstakerne fikk uttale seg. Til sist anføres det i denne sammenhengen at saksøkte kontinuerlig har foretatt tilpasninger til bevisituasjonen, der det helt til det siste –

i saksøktes partsforklaringer – er kommet nye begrunnelser. Også dette underbygger den grunnleggende svikten i saksbehandlingen og manglende overholdelse av det alminnelige saklighetskravet.

I det hele tatt er det ikke ført noen bevis for at utvelgelsen av arbeidstakere har vært tilstrekkelig saklig og forsvarlig. Alle arbeidstakere har krav på å bli vurdert, og retten har ikke et slikt grunnlag.

Det er ikke tvilsomt at saksøkerne har fortrinnsrett til nye stillinger, og at denne retten er blitt krenket. Samtlige saksøkere er kvalifisert for stilling som produksjonsmedarbeider, jf. aml. § 14-2 (1). De har lang erfaring, flere med lenger erfaring enn de som ble ansatt. For så vidt gjelder anførsel om manglende samarbeidsvilje som diskvalifiserende, vises det til det som ble sagt om dette hva gjelder alminnelig fagforeningsarbeid og lovlig ivaretagelse av egne interesser. Det er videre ikke bestridt at saksøkerne har vært ansatt hele opptjeningstiden, jf. aml. § 14-2 (3). Det er heller ikke tvilsomt at aml. § 14-2 (7) er oppfylt: Virksomheten er på samme sted, av samme art, av samme omfang, med samme kunde, med samme kontrakter, med samme driftsmidler og leasingkontrakter og samme aktivitet ellers som virksomheten i Norge. For så vidt gjelder bestemmelsens sjette ledd, gir denne uttrykk for at arbeidsgiver står relativt fritt ved valget mellom flere fortrinnsberettigede, men her er det ansatt flere titalls eksterne. Bare det forholdet at saksøkte ikke generelt informerte om at driften skulle føres videre, men innkalte utvalgte uorganiserte til et separat møte, viser saksøktes manglende vilje til å overholde fortrinnsretten.

Fortrinnsretten er følgelig klart krenket når det ble ansatt 37 personer uten fortrinnsrett. Om der samlet er for få stillinger, er dette uansett ikke til hinder for erstatning, jf. Ot.prp. nr. 50 (1993-94) s. 204, som forutsetter ansettelse og etterfølgende nedbemanning, samt hensynet til effektiv håndhevelse av fortrinnsretten. Fortrinnsretten kan heller ikke omgås ved ulovlig innleie, slik situasjonen er i denne saken. Saksøkte kan ikke høres med at usikkerhet knyttet til driften av Norwegian Gannet gav grunnlag for innleie. Det anføres i den sammenheng at oppdragsavtalen med Brands slår bena under saksøktes argumentasjon. Saksøkte har på dette punkt bevisføringsplikten, og har dertil unnlatt å etterkomme provokasjoner.

Det foreligger dessuten brudd på diskrimineringsforbudet, ved at saksøkerne ble valgt bort utelukkende på grunn av NNN-medlemskapet. Den langvarige diskrimineringen som har foregått på Skaganeset, som startet ved Sekkingstad og ble videreført ved Norse, har bare fortsatt. Det faktum at ingen fagorganiserte fikk jobb, mens alle uorganiserte fikk, er tilstrekkelig til at det foreligger en presumsjon for at diskriminering har funnet sted, slik at bevisbyrden snus etter aml. § 13-8. Det er uansett ikke grunnlag for at det kan gjøres unntak, slik saksøkte har anført.

Som følge av brudd på reglene om fortrinnsrett og brudd på diskrimineringsforbudet, har saksøkerne krav på erstatning. Utgangspunktet er at saksøkernes lønnstap skal dekkes fullt ut frem til ankefristens utløp i tingretten. I tillegg kreves oppreisningserstatning, og her må det ses hen til at det foreligger en dobbel krenkelse, samt krenkelse av regler med Grunnlovs rang.

Til saksomkostningsspørsmålet anføres at det ikke er grunn til å frafalle søksmålet mot Sund Laksepakkeri AS. Saksøker hadde under enhver omstendighet grunn til å saksøke dette selskapet, da det var grunn til å tro at dette selskapet var rett saksøkt. Sund Laksepakkeri AS er uansett ikke påført unødvendige saksomkostninger, og det har vært god grunn til å få saken prøvd. Det har også vært stor uklarhet omkring selskapets organisering, og først på forhandlingenes siste dag ble det fremlagt en arbeidskontrakt som viste hvilket av selskapene som stod for ansettelsene.

Saksøkerens påstand:

Likelydende for samtlige saksøkere, eksemplifisert med saksøker nr. 1

1. Sund Laksepakkeri AS og Sund Laks AS dømmes in solidum til å betale erstatning etter rettens skjønn med tillegg av forsinkelsesrente etter forsinkelsesrenteloven fra forfall og til betaling skjer.
2. tilkjennes sakskostnadene.

Saksøktes påstandsgrunnlag

Innledningsvis påpeker saksøkte at Solberg, Solhaug og Vainuskas stiftet selskap for å redde egne arbeidsplasser, og at de som ansatt i Sekkingstad AS og senere Norse ikke har vært del av noen eventuell ukultur.

For så vidt gjelder Sund Laksepakkeri AS anføres at det skal avsies frifinnelsesdom siden saksøkerne ikke har noen rettigheter overfor dette selskapet. Det er ingen stillinger i dette selskapet, og saksøkerne kan dermed ikke kreve ansettelse her. Da kan de heller ikke kreve erstatning av Sund Laksepakkeri AS. For Sund Laksepakkeri AS kreves det følgelig dekning av saksomkostningene tilsvarende 50 % av totalkostnadene. Ved uttak av stevning 1. juni 2018 viste utskrift fra Proff at det kun var fire ansatte i Sund Laksepakkeri AS, og saksøker burde søkt dette nærmere avklart; stevning ble bl.a. tatt ut uten søksmålsvarsel.

Også Sund Laks AS må frifinnes. Reglene om fortrinnsrett kommer ikke til anvendelse, da det anføres at det ikke foreligger en fortsettelse av virksomheten, jf. aml. § 14-2 (7). Det erkjennes riktignok at virksomheten er av samme art som den Norse drev, og at beliggenheten er den samme, men dette siste må være underordnet siden stedsvalget er gitt. Derimot må det legges vekt på at det var lite fra Norse som ble overtatt; Sund

Laksepakkeri betalte kun 250.000 kroner til boet, det meste leases eller leies. Det har også vært knyttet stor usikkerhet til produksjonsomfanget. Og antall ansatte ble per april 2018 – som må være utgangspunkt for vurderingen – redusert med 60 %, noe som må ha betydelig vekt i en virksomhet der alle operasjoner er avhengig av manuell innsats, og der den menneskelige innsats i produksjonen er dominerende. Nedeskaleringen var nødvendig av ulike årsaker; dels på grunn av de nye eierens uerfarenhet og behov for forsiktighet. Dels på grunn av usikre markedsutsikter med slaktebåten Norwegian Gannet i produksjon. At det ikke foreligger en fortsettelse, underbygges at av nye eiere er kommet inn. For øvrig slår ikke lovformålet, som er å hindre korttidsstans for å nedbemanne, til.

Dersom retten skulle komme til at det foreligger en fortsettelse av virksomheten, anføres det at saksøkerne uansett ikke var kvalifisert til stilling i nytt firma. Kvalifikasjonskrav omfatter det å være lojal mot arbeidsgiver, ikke å bidra til et dårlig arbeidsmiljø, kunne samarbeide, etterleve instruksjoner, samt å ta ansettelse på de vilkår som gjelder. Bevisføringen har vist at saksøkerne ikke oppfylte de nevnte kvalifikasjonskravene.

Vurderingen må foretas på to nivåer: En gruppevurdering og en individuell vurdering. Tingrettens vurdering er her begrenset til å prøve om arbeidsgivers avgjørelse er saklig og forsvarlig.

For så vidt gjelder gruppevurderingen, var det gruppens opptreden som var diskvalifiserende, ikke medlemskapet i NNN. Det var nettopp gruppens opptreden som ble vektlagt under ansettelsene. For det første skapte NNN-medlemmene unødig ekstraarbeid ved ikke å ville signere for mottak av endringsoppsigelser i forbindelse med omleggingen til 5-3. Utover sommeren 2017 kom det videre til flere episoder med bl.a. diskusjoner mellom NNN-klubben og arbeidsledere, til dels også opponering, og uro på grunn av facebooksider. Under selve streiken oppstod det også problemer, og de streikende gikk over grensen eksempelvis ved at ikke-streikende ble hindret i å komme på jobb, at trailere ble hindret i kjøre av gårde med fisk og ved maskering av streikevakter. I etterkant av streiken skjedde det ingen normalisering, konflikten fortsatte. I den forbindelse har saksøkte forståelse for at de fagorganiserte tok en viss avstand fra streikebryterne, men det var uakseptabelt at de fagorganiserte oppførte seg dårlig overfor de ca. 50 andre uorganiserte ved bedriften. Da Norse innførte lørdagsstart, ble forholdet ved bedriften ytterligere komplisert idet NNN-klubben fattet vedtak om ikke å akseptere dette, og det uten å rådføre seg med de uorganiserte. Dette underbygger at forholdene ved bedriften ikke var normalisert etter streiken. Når det gjelder saksøkernes anførsel om at arbeidstimer var ulikt fordelt mellom organiserte og uorganiserte, er det ikke hold i dette ut fra bevisføringen.

Det anføres idet hele tatt at de fagorganiserte utviste negative holdninger, uvilje mot de uorganiserte kollegene og mot ledelsen, samt sviktet i arbeidsutførelsen – alt som ledd i en arbeidskamp. Arbeidsstokken var altså delt, og ansvaret for dette lå på de fagorganiserte.

Ved konkursen var det fortsatt uløste problemer, motsetninger og konflikt på arbeidsplassen. Samlet gjorde dette de fagorganiserte som gruppe ukvalifisert. Opptøget 1. mai 2018 bekrefter saksøktets oppfatning av at saksøkerne mangler samarbeidsevner og lojalitet ved at parolene viste en fiendtlig holdning til bedriftens kunde, Sekkingstad.

I den grad retten kommer til at saksøkerne hadde fortrinnsrett, anføres det at ansettelsesprosessen gikk hurtig, men var forsvarlig og saklig. Det faktiske grunnlaget for vurderingene var erfaringen fra Norse-tiden, både med den enkelte saksøker og saksøkerne som gruppe. Utvelgelsen av arbeidstakerne var forsvarlig ut fra disponibel tid, kunnskaper og behov.

For så vidt gjelder gruppevurderingen, er det ført bevis for langvarige kommunikasjonsproblemer, samarbeidsproblemer og uheldige episoder. Det var en klar gruppeforskjell med tanke på fleksibilitet, og NNN-medlemmene var vedvarende misfornøyd med bl.a. arbeidstid og overtid. Det anføres på denne bakgrunn at det var svært sannsynlig at de samme problemene ville blitt videreført til Sund Laks, og at det dermed må være saklig for en arbeidsgiver å ville unngå denne typen problemer ved oppstarten av en ny bedrift.

Den individuelle vurderingen fremkommer i en liste utarbeidet av saksøkte i ettertid av at stevning er tatt ut, men det anføres at listen var reell. De individuelle forholdene knytter seg for det første til språkproblemer. Her er ansettelser i Norse irrelevant da et nytt selskap må kunne stille strengere krav. For det andre knytter vurderingen seg til sykefravær. Det anføres at alle personaldokumenter 13. til 16. april 2018 befant seg hos boet, og at vektleggingen under disse omstendighetene var forsvarlig. For det tredje er oppgitt begrunnelse knyttet til manglende krav til hygiene og sikkerhet samt feilutførelser, advarsler som gjelder viktige forhold ved denne typen virksomhet. Til sist foreligger en del begrunnelser som gjelder øvrige forhold. For disse er det til dels store versjonsulikheter i forklaringene som er gitt retten. At advarsler er gitt, er likevel ikke bestridt, og disse er også signert. Om saksbehandlingen knyttet til advarslene har vært mangelfull, ligger dette på Norse, og er uten betydning i denne saken.

Om innleie i det hele tatt utløser fortrinnsrett er usikkert, men her var det uansett ingen forsøk på omgåelse. Det var et stort behov for innleie på grunn av den usikre situasjonen som forelå ved oppstart i april 2018.

Det bestrides under enhver omstendighet at det har funnet sted ulovlig diskriminering. Det foreligger ingen indikasjoner på at diskriminering har funnet sted. Det som kan se ut som diskriminering, kan knyttes til kvalifikasjoner på individ- og gruppenivå. Solberg og Solhaug har selv hatt lange medlemskap i NNN, og Sund Laks hadde ikke noe å tjene økonomisk på å unngå å ansette fagorganiserte. Her må det ses hen til at det i denne saken foreligger to grupper av ansatte, og at aml. § 13-1 også beskytter de som er uorganisert.

Poenget er at det ikke var mulig å ansette begge grupper, én av gruppene måtte velges. Diskrimineringsforbudet beskytter uansett ikke overtramp og handlinger som ligger utenfor foreningsbeskyttelsen.

Det er uansett grunnlag for å gjøre unntak fra diskrimineringsforbudet etter aml. § 13-3. Her anføres det at det er relevant å se hen til at bostyrer hadde plikt til å informere om fortrinnsretten, noe som ikke ble gjort. Det var saklig grunn til forskjellsbehandling ut fra de anførte gruppemotsetningene. Det var videre nødvendig å forskjellsbehandle: En arbeidsgiver må kunne velge én av to grupper, og her ble de uorganiserte valgt, siden det ikke var noe å utsette på disse. Ut fra dette er forskjellsbehandlingen heller ikke uforholdsmessig.

For det tilfellet at retten skal utmåle erstatning, anføres det at Sund Laks var berettiget til først å velge de som ble ansatt, dernest kunne NNN-medlemmene komme inn etter hvert som det eventuelt oppsto et oppbemanningsbehov, slik at tapsperioden for den enkelte først løper fra vedkommende kunne krevd ansettelse. For så vidt gjelder tapsbegrensningsplikten, anføres det at alle burde fått seg arbeid innen 6 måneder. Oppreisningserstatning skal uansett ikke betales. Det er saksøkers egen opptreden som har ført til at de ikke ble ansatt, og arbeidsgiver er heller ikke sterkt å bebreide.

Til saksomkostningsspørsmålet for Sund Laks AS, er saksøkernes krav i løpet av prosessen blitt betydelig redusert, både hva gjelder reduksjon av månedsbeløp, ved at erstatning for fremtidig tap er frafalt, og ved at ingen av saksøkerne har fastholdt kravet om ansettelse. Det anføres derfor at saksøker uansett ikke kan vinne saken fullt ut eller i det vesentlige. Dette innebærer at saksøker må dekke egne omkostninger uansett resultat.

Saksøktes påstand

1. Sund Laks AS og Sund Laksepakkeri AS frifinnes, idet verken eller hans 44 medsaksøkere ansettes i Sund Laks AS eller Sund Laksepakkeri AS.
2. Sund Laks AS og Sund Laksepakkeri AS frifinnes, idet verken eller hans 44 medsaksøkere tilkjennes erstatning.
3. og hans 44 medsaksøkere tilpliktes in solidum å erstatte Sund Laks AS og Sund Laksepakkeri AS sakens omkostninger.

IV. Rettens vurdering

1. Noen utgangspunkt

Virksomheten de saksøkte driver må klart nok anses som en fortsettelse av den virksomheten Norse drev, jf. aml. § 14-2 (7). Virksomheten er av nøyaktig samme karakter; sløyning, filetering og pakking av laks. Den ligger på samme sted, foregår i de samme lokalene som Norse drev fra, og betjener i hovedsak samme kunde som Norse, nemlig Sekkingstad AS gjennom Brands AS som direkte avtalemotpart. Når det gjelder driftsutstyret, fremstår også dette som identisk med det Norse benyttet: I den grad Norse eide driftsutstyr, er dette kjøpt opp fra konkursboet. For øvrig følger det av oppdragsavtalen Sund Laksepakkeri AS inngikk med Brands AS, at Sund Laksepakkeri AS er forpliktet til å følge de produksjonslinjene som eksisterte i lokalene (pkt 4.2), samtidig som Sund Laksepakkeri forpliktet seg til å fornye eksisterende leasingavtaler (pkt. 4.2.1). Retten kan ikke se at det, slik saksøkte har anført, skal legges mindre vekt på at virksomheten ligger på samme sted, ut fra at betraktninger om at tillatelser osv. er knyttet opp mot selve anlegget H112. Retten kan heller ikke se at det er relevant at det er kommet inn nye eiere, eller at arbeidsstokken ble noe redusert sammenlignet med slik den var i Norse, i alle fall i oppstartsfasen av saksøktes virksomhet. Det klare inntrykket er uansett at det her er tale om en «fortsettelse av den opprinnelige virksomhet», jf. aml. § 14-2 (7), slik at dette vilkåret er oppfylt.

Det er videre på det rene at saksøkerne ha vært ansatt i virksomheten i til sammen minst 12 måneder i de to siste år, jf. aml. § 14-2 (7), jf. (3).

Samtlige av saksøkerne er dessuten i utgangspunktet klart kvalifisert for stillingen som produksjonsarbeider, jf. aml. § 14-2 (7), jf. (1). Saksøkerne har alle vært i arbeid på Skaganeset i flere år, slik at de har lang erfaring med å utføre de arbeidsoppgavene de har vært satt til og som fortsatt utføres for Sund Laksepakkeri/Sund Laks.

Ut fra det som her er sagt, er utgangspunktet at samtlige saksøkere oppfyller vilkårene for fortrinnsrett. Det er likevel på det rene at saksøkerne *ikke* er blitt tilbudt arbeid i Sund Laks/Sund Laksepakkeri. Saksøktes begrunnelse for ikke å ansette saksøkerne er todelt. For det første er det argumentert ut fra gruppetilhørighet. For det andre er det i tillegg gitt individuelle og konkrete begrunnelser. Saksøkte mener ut fra dette, slik retten har forstått det, å kunne påvise saklige grunner for at saksøkerne likevel ikke var kvalifisert for stillingen, alternativt saklige grunner for å velge dem vekk i konkurranse med andre fortrinnsberettigede.

Spørsmålet retten skal ta stilling til i det følgende, er dermed om kravene til forsvarlighet og saklighet er oppfylt. Det er på det rene at arbeidsgivers vurderinger er underlagt et generelt, ulovfestet saklighetskriterium, se for eksempel Fougner, Holo m.fl., *Arbeidsmiljøloven kommentarutgave* (2018) s. 652 forutsetningsvis. Retten kan i den forbindelse prøve fullt ut om kriteriene som er vektlagt er saklige, om arbeidsgiver har

bygget på et riktig faktisk grunnlag, og om saksbehandlingen har vært forsvarlig, se for eksempel Rt. 2001 s. 418 (Kårstø) på s. 427. Se også Fougner m.fl., *Omstilling og nedbemanning* (2003) s. 194 sammenholdt med s. 196–197.

Retten skal først vurdere sakligheten i argumentasjonen ut fra gruppetilhørigheten, for deretter å vurdere de individuelle begrunnelsene som er gitt.

2. Vurdering av om saklighetskravet er oppfylt

Gruppebegrunnelsen

Spørsmålet retten skal vurdere er om de fagorganiserte som gruppe har oppført seg så uakseptabelt at det var saklig å anse dem ukvalifisert for stilling i Sund Laks AS, eller for øvrig velge dem bort i konkurranse med fortrinnsberettigede uorganiserte. Saksøkte har anført at det må ses hen til gruppens holdninger til så vel kolleger, arbeidsgiver, kunder, påvirkning på arbeidsmiljøet og håndtering av fellesoppgaver. I den grad det anses bevist at saksøkerne saboterte, ødela arbeidsmiljøet, ikke fulgte ordre osv., vil dette etter rettens oppfatning være saklige kriterier å vektlegge, jf. bl.a. Rt. 2003 s. 1754.

Retten er etter bevisføringen ikke i tvil om at 2017–2018 var en krevende tid i Norge, og at det har vært motsetningsforhold arbeidstakere imellom og mellom arbeidstakere og ledelsen. Dette påvirket også arbeidsmiljøet ved bedriften i den grad at mange fagorganiserte arbeidstakere takket nei til den felles julelunsjen i desember 2017. Retten har likevel ikke funnet det bevis at det var en gjennomgripende konflikt ved Norge forut for konkursen mellom de fagorganiserte og de uorganiserte. Retten har heller ikke funnet det bevist at de fagorganiserte saboterte driften og hadde «gå sakte aksjoner». Flere av forholdene som er påberopt av saksøkte som eksempler på konflikter, uro og manglende samarbeid og fleksibilitet fra de fagorganisertes side, er dessuten etter rettens oppfatning rettmessige handlinger for å ivareta sine rettigheter som arbeidstaker og fagorganisert.

Når det gjelder saksøktes anførsel om uro og forstyrrelser skapt av de fagorganiserte i forkant av streiken, har særlig forholdene rundt saksøker nr. 6, vært trukket frem. Slik retten har forstått det, dreier dette seg om to hendelser.

Den første hendelsen knytter seg til at i juli 2017 la ut en film i en lukket Facebook-gruppe for NNN-medlemmene om hvordan man kunne slette venner. Filmen var angivelig rettet mot arbeidskollegene og Det er noe omstridt hvorfor den ble lagt ut, men retten finner forklaring om at han i denne perioden hadde for nær kontakt med Solberg, plausibel. Han meldte seg da også senere ut av NNN. Tatt i betraktning at hendelsen fant sted i tid der det gikk mot streik, og der man hadde en viss erfaring med et mislykket krav om tariffavtale tilbake i 2013, legger ikke retten mer i denne episoden enn at det på denne tiden – naturlig nok – var en viss spenning på arbeidsplassen og blant de fagorganiserte.

Den andre episoden fant sted senere, etter at det var varslet streik, og gikk ut på at den samme med tillatelse fra Solberg, la ut et innlegg på Facebook om hvordan man kunne melde seg ut av NNN. Det er omstridt om informasjonen ble lagt ut på en offisiell Facebookside for Norse eller ikke, men Facebooksiden ble i alle fall benyttet for å gi informasjon til ansatte. som administrator for denne siden, slettet innlegget da han mente denne typen informasjon ikke hørte hjemme sammen med informasjon om arbeidsskift og arbeidstider. Retten finner det oppsiktsvekkende at en arbeidsgiver, etter at en streik er varslet, legger ut denne typen ensidig informasjon om utmelding av fagforeningen. Dette er i alle fall egnet til å oppfattes som et tydelig signal for arbeidstakerne ved bedriften om hvor Norse stod med tanke på fagforeningsmedlemsskap, noe som underbygges av den advarselen mottok: Handlingen var ikke bare «disloyal to your employer but also constitutes the risk that you in the future may perform alterations a.s.o. that may be harmful to the interests of your employer». I den grad det oppsto uro i bedriften på grunn av dette, må dette i vel så stor grad, etter rettens oppfatning, ligge på arbeidsgiver. Det kan for øvrig tilføyes at da informasjonen om utmelding igjen ble lagt ut, bøyde seg for arbeidsgiver, slik at informasjonen forble liggende ute på nettet.

Når det gjelder selve streiken, oppsto en del episoder der det er uenighet mellom partene om de streikende gikk over grensen for akseptabel opptreden eller ikke, uten at retten finner grunn til å gå nærmere inn i alle detaljer; etter rettens vurdering er det i en slik gruppevurdering først og fremst situasjonen *etter* streiken som er relevant – og da med tanke på om de streikende fortsatte konflikten.

Av situasjoner som oppstod under streiken, er det bl.a. ført bevis for at de streikende holdt igjen trailere som var lastet med fisk. Men det er stor usikkerhet om dette varte utover et helt kort tidsrom på fem/ti minutter, slik saksøkerne hevder. Det er også fremlagt bilder av streikevakter der enkelte har dratt en «bøff» oppover munn og nese, angivelig fordi det var kaldt. Solberg har også forklart at det ble lyst inn i biler, og at biler ble stoppet på vei til arbeid, men saksøkerne har forklart at dette ble gjort for å dele ut løpesedler. I den grad det medfører riktighet at biler ble stoppet og arbeidere ble forsøkt hindret i å komme på jobb, har bevisføringen vist at dette primært har vært handlinger rettet mot bedriftens streikebrytere. Retten vil for øvrig bemerke at de streikendes oppførsel selvsagt ikke kan ses løsrevet fra bedriftens disposisjoner – og også hvordan enkelte uorganiserte behandlet de streikende: Norse benyttet i relativt utstrakt grad streikebrytere og innleid personell til å gjøre arbeid under streiken, noe som åpenbart er sterkt egnet til å skape og eskalere en konflikt. For så vidt gjelder enkelte uorganisertes oppførsel, har retten fått fremlagt bilder utlagt på Facebook som raskt kan bli oppfattet som mobbing av de streikende. Det blir altså helt forfeilet når saksøkte anfører at det utelukkende var de streikende som gikk over en grense og som skapte konflikter.

I den individuelle begrunnelsen er der for øvrig nevnt mer alvorlige handlinger som skal ha funnet sted under streiken utført av navngitte saksøkere. Dette skal retten komme tilbake til under vurderingen av de individuelt påberopte forholdene, ettersom samtlige saksøkere

som *gruppe* åpenbart ikke kan identifiseres med disse – i den grad nevnte forhold kan anses bevist.

Retten finner det videre heller ikke bevis at de fagorganiserte i etterkant av streiken fortsatte konflikten og markeringen, bl.a. i form av sabotering og «gå sakte aksjoner».

Saksøkte har her bl.a. fremhevet en episode der saksøker nr. 15, og tre andre (nr. 29 nr. 13 og nr. 42 forlot arbeidsplassen da de var ferdig med bløggingen. Dette førte til problemer med ferdigstillingen av dagens produksjon, siden det da var for få folk på jobb. Solberg var av den oppfatningen at dette var en aksjon for å ramme produksjonen. Da de nevnte arbeidstakerne ønsket å avslutte arbeidet for dagen, hadde de imidlertid arbeidet ti timer – altså to timer utover normalarbeidstiden etter kontrakten. Saksøkerne har videre samtlige benektet at dette var en aksjon, og tatt i betraktning lengden på arbeidsdagen er det vanskelig for retten å se at det er ført tilstrekkelig bevis for at dette var en planlagt og samordnet aksjon. Som Solberg også selv forklarte, var det stor forvirring etter at tariffavtalen var inngått, fordi tariffavtalen måtte sammenholdes med arbeidsavtalen, og mange forsto ikke dette med gjennomsnittsberegning av arbeidstid.

Solberg har videre fremholdt at arbeidstempoet gikk ned etter streiken. Generelt har hun forklart at det ble tomt for is oftere enn før, at det gikk saktere ved sløyemaskinen, og at når det av ulike årsaker ble stopp i produksjonen, tok det lenger tid før man kom i gang igjen. Solhaug har forklart seg tilsvarende. Når det gjelder mer konkrete personer og episoder, har Solberg trukket frem bl.a. saksøker nr. 25, som ble flyttet fra ferskavdelingen til filetavdelingen, der han skal ha arbeidet demonstrativt sakte. Selv forklarte han at det gikk sakte siden han ikke hadde erfaring med filetering. Videre har Solberg trukket frem saksøker nr. 2, som generelt var treg, men ble tregere etter streiken. For saksøker nr. 34, er der beskrevet en episode der han måtte fjernes fra baader-maskinen, samt fikk en advarsel i februar 2018 for feilsortering av fisk. Nr. 29, fikk tilsnakk for «gå sakte aksjon», men også han benekter dette, og forklarte seg om et tilfelle der han måtte forlate plassen sin, for å hjelpe en kollega slik at fisken ikke hopet seg opp. Til sist kan nevnes at saksøker nr. 30, har fått kommentaren at hun var lite hjelpsom mot sine arbeidskolleger.

Selv om også enkelte vitner, som og – i dag ansatt i Sund Laks AS –, har forklart at de mente at arbeidstempoet gikk ned etter streiken, blir påstandene om sabotasje og «gå sakte»-aksjoner likevel temmelig vage, og bevisene er usikre. Vitnet forklarte eksempelvis at det etter streiken ble arbeidet som før, men at de streikende kanskje ikke lenger var like hjelpsomme, i alle fall noen av dem. Flere referer dessuten til en situasjon der fisk ble skjøvet tilbake, uten at de selv var vitne til dette. Retten bemerker for øvrig at samarbeidsproblemer i etterkant av denne typen streik, der bedriften bl.a. har benyttet streikebrytere, nærmest må påregnes i en viss tid, uten at dette er uttrykk for sabotasje og aksjoner fra de fagorganisertes side. Her vil også

bedriften ha et ansvar for å prøve å samle arbeidsstokken – noe det ikke er ført beviser for at ble gjort.

Det er imidlertid ført bevis for én episode, nemlig der saksøker nr. 13, ikke ville følge ordre fra basen forklarte at han ikke visste at var bas, men retten holder det for mer sannsynlig at han opponerte mot som hadde vært streikebryter. Dette var imidlertid, etter det retten har fått opplyst, et engangstilfelle.

Retten kan heller ikke se at det er ført bevis for at de fagorganiserte var lite fleksible, ikke kunne samarbeide, kverulerte og skapte uro. At NNN-medlemmene først ikke ville signere de nye kontraktene ved innføringen av 5-3 rotasjonen, ble av nestleder i NNN-klubben, forklart med at de avventet tilbakemelding fra NNN om hvorvidt de nye arbeidsavtalene var lovlige – noe som klart må anses som akseptabelt. For øvrig forklarte direktøren i Norge, Lerberg, at også enkelte av de uorganiserte vegret seg for å undertegne de nye avtalene. At klubblederne sommeren 2017 skal ha opponerte mot arbeidsledelsen, kan retten heller ikke se at det er ført beviser for, annet enn at klubblederne eksempelvis bisto fagorganiserte, typisk i forbindelse med at advarsler ble gitt.

Heller ikke det forholdet at de fagorganiserte ikke ville akseptere ukestart om lørdagen, kan anses som uttrykk for manglende fleksibilitet og lite samarbeidsvilje. Det var selvsagt en fordel for Norge å innføre en slik ordning da de i så fall ville slippe å betale overtid i helgene. Men det at de fagorganiserte ikke ville akseptere dette, må anses som rettmessig: Ukestart lørdag synes å være direkte i strid med tariffavtalen, jf. overenskomsten for fiskeindustribedrifter 2016 § 2-1 pkt. 4. At NNN-klubben ikke ville ha fellesmøter med de uorganiserte om behandlingen av dette spørsmålet, er også rettmessig: Av Hovedavtalen, som er en del av tariffavtalen, fremgår det i § 5-2 nr. 2 at de tillitsvalgte «har rett til å forplikte arbeidstakerne i spørsmål som angår *hele arbeidsstokken* ...». Slik retten har forstått det, er altså systemet slik at i tariffbundne bedrifter skal ledelsens forhandlinger utelukkende skje med de tillitsvalgte, og disse kan binde også de uorganiserte. Da Norge innførte ukestart om lørdager kun for de uorganiserte – og etter egen avtale med disse – er dette altså et klart brudd på den nylig inngåtte tariffavtalen. Retten kan for øvrig ikke se at Norge, som saksøkte har anført, tok et gyldig forbehold om at det må kunne foretas denne typen endringer, uavhengig av tariffavtalens bestemmelser.

At NNN-medlemmene ikke kunne akseptere ukestart på lørdagene, er for øvrig ikke et saklig argument for ikke å ansette dem i Sund Laks AS. Da Sund Laks AS ble startet opp, sto man overfor en ny situasjon: Dette selskapet var (enda) ikke bundet av en tariffavtale, og i utgangspunktet er det da et spørsmål om å akseptere jobb på de vilkårene bedriften tilbyr (innenfor grensene som loven setter). Så godt som samtlige av saksøkerne har svart bekreftende på at de, i den situasjonen de var i etter konkursen, ville akseptert ukestart om lørdagen, men de fikk aldri spørsmålet. Etter det retten er kjent med, praktiserer Sund Laks AS for øvrig ukestart på vanlig måte – om mandagene.

For så vidt gjelder saksøktets anførsel knyttet til at saksøkerne skapte problemer med uriktige påstander om forskjellsbehandling, kan heller ikke dette legges til grunn. Etter bevisføringen kan retten nemlig ikke utelukke at det var en viss forskjellsbehandling etter streiken. Oppfatningen til en rekke av saksøkerne (bl.a. saksøker nr. 45 nr. 23 nr. 5 nr. 2 nr. 8 nr. 12 nr. 17 nr. 21 og nr. 16) var i alle fall at de uorganiserte og innleide fikk arbeide mer enn de som hadde streiket. Dette ble tatt opp med Lerberg på flere møter, selv om det av protokollene ikke fremgår uttrykkelig at det er de *fagorganiserte* som fikk færre timer. I møteprotokoll 01.11.2017 heter det at « Lerberg said: that he see big differences between all of workers in Norse Production. He told that have to make control in this subject. This is priority subject.» Og i protokoll 06.11.2017: «It is still problem with people who has more hours then another. This people who has more hours, the hours will be reduced and equalized this hours and overtimes with all peoples.»

Selv om Lerberg i retten har forklart at han synes å huske at han gjorde undersøkelser der han kom til at skjevdeling ikke hadde funnet sted, var forklaringen hans noe vag. Den samsvarte heller ikke helt med forklaring om et møte i februar 2018 mellom NNN-klubben og Lerberg, der også som nyansatt i administrasjonen, var til stede: mente at temaet på dette møtet fortsatt var skjevdeling av timer. fikk i oppgave å undersøke og løse problemet – i den grad dette var reelt, noe han ikke rakk å gjennomføre før konkursen. Etter dette fremstår det som om skjevdeling av timer *kan* ha forekommet. Dersom skjevdeling på sin side ikke forekom, burde bedriften langt raskere ha tatt tak i problematikken for å tilbakevise påstandene. I denne sammenhengen er det også et poeng at de fagorganiserte tok sine bekymringer om forfordeling opp på korrekt måte, ved at dette ble gjort til tema på møter med ledelsen i Norse.

For så vidt gjelder det forholdet at saksøkte har forklart at det var rot og problemer på grunn av misforståelser om arbeidskontraktene, noe som skyldes mangelfull informasjon fra NNN, vil retten bemerke at også arbeidsgiver bør ha en viss informasjonsplikt i så henseende. I forlengelsen av dette har saksøkte fremhevet at noen av de fagorganiserte ville jobbe mye, andre mindre – noe som også skapte problemer idet det ble vanskelig for ledelsen å planlegge arbeidet. Retten har allerede omtalt episoden der fire arbeidstakere ikke ville jobbe mer enn ti timer. Men det oppsto altså også episoder der noen mente de hadde for lite timer, slik at de ikke ønsket å gå hjem. Dette var situasjonen for saksøker nr. 14, samt ved én og samme anledning for saksøkerne nr. 12 nr. 8 og nr. 7. De sistnevnte mente de etter kontrakten hadde krav på å arbeide i ytterligere to timer, siden de bare hadde arbeidet 6 timer den dagen. Da de fikk beskjed om å gå hjem, satte de seg derfor i kantinen og stemplet ut to timer senere. For dette mottok samtlige advarsler som er fremlagt for retten. I og med at det i kontrakten står at normalarbeidstiden er 8 timer, er det i og for seg forståelig at de misforsto. Slik retten har forstått det, var dette også en engangshendelse. Retten kan uansett ikke se at denne typen misforståelse kan være et argument for at de fagorganiserte som gruppe skapte problemer. Det er, slik retten ser det, tvert imot ikke unaturlig at det i en gruppe på over 60

arbeidstakere er ulike individuelle preferanser med tanke på om man ønsker å arbeide mye eller lite.

Også avsatt tid til tillitsvalgtarbeid har vært et tema under forhandlingene, og retten har her registrert at det var uenighet om hvor mye tid som kunne settes av til dette arbeidet, uten at retten tillegger dette nevneverdig betydning.

Basert på det ovenstående er det altså klart at det var en rekke forhold ved Norse som trengte opprydding og avklaring, herunder hvilke kontraktsforpliktelser arbeidstakerne hadde med hensyn til arbeidstid, behov for transparens når det gjaldt fordeling av arbeidstimer, og betydningen av at det var inngått en tariffavtale. At det under slike omstendigheter oppsto diskusjoner, kan ikke diskvalifisere arbeidstakere.

Et tema som også har vært fremme under gruppevurderingen, er saksøkernes manglende lojalitet til selskapets viktigste kunde, Sekkingstad AS. Det er i den forbindelse lagt frem bilder fra 1. mai-toget i 2018 der noen av saksøkerne deltok. Parolen var «Bård Sekkingstad. Verdens sleipeste fisk». Under streiken ble det fra enkelte av saksøkerne også sendt ut e-post til Sekkingstad og Sekkingstad AS med «fagforeningsknusing» i emnefeltet. Solberg har i retten uttrykt bekymring for at noen med denne typen holdninger vil komme til å tukle med kassene til Sekkingstad som skal om bord med fly, slik at bedriften kan komme til å miste sikkerhetsgodkjenninger, men retten kan ikke se at det ligger noen realitet bak en slik bekymring – i alle fall ikke rettet mot hele gruppen av fagorganiserte.

Når det gjelder påstander om at saksøkerne som gruppe skapte et dårlig arbeidsmiljø, bl.a. ved at de i stor grad sluttet å snakke med de uorganiserte, kan heller ikke dette føre frem.

En episode som er trukket frem, er der saksøker nr. 4, ikke ønsket å sitte på hjem fra arbeid med Episoden fant sted etter streiken, og i retten forklarte at grunnen var illojale opptreden i forbindelse med streiken, der han aktivt hadde arbeidet for å få folk til å melde seg ut av NNN og lagt ut bilder på Facebook som hånte de streikende. Selv om episoden skjedde på fritiden, er retten enig i at dette var en uheldig situasjon i en tid der arbeidstakerne skal legge streiken bak seg. Når det er sagt, kan ikke situasjonen ses løst fra egne handlinger kort tid i forveien.

Mer generelt har en rekke personer, både saksøkere (bl.a. nr. 25 nr. 19 K. nr. 5 nr. 16 og nr. 29 Solberg, samt vitner (og forklart seg om en endret, kjøligere atmosfære etter streiken, selv om ikke alle merket seg dette (for eksempel saksøker nr. 28 og nr. 40 Noen mente dette skyldes at de streikende ble forskjellsbehandlet (bl.a. saksøker nr. 31 H. nr. 12 nr. 21 og nr. 1 Andre mente at årsaken var holdningen til de uorganiserte eller ledelsen, slik som bl.a. saksøker nr. 36 nr. 33 og nr. 46 Sistnevnte forklarte bl.a. at Solberg sluttet å hilse på ham. Både

Solberg og Solhaug har da også forklart at de valgte å distansere seg fra de som hadde streiket, bl.a. på grunn av det de streikende hadde uttalt i media.

Ut fra dette er det vanskelig for retten å se at det var de *fagorganiserte* alene som forårsaket at arbeidsmiljøet ble dårligere etter streiken. I den forbindelse har retten også merket seg vitneforklaringen til – som må regnes som utenforstående i denne sammenhengen – der han beskriver at forholdene utover våren 2018 begynte å bli bedre. Dette understøttes av vitnet Alexander Jakovenko, tidligere bas i Norge og i dag ansatt i Sund Laks, som forklarte at det frem mot konkursen ikke lenger var spesielle problemer, slik han oppfattet det.

I den grad det er påberopt, vil retten til sist bemerke at det ikke er noen holdepunkter for å anta at de fagorganiserte ikke ønsket videre arbeid etter konkursen. At det var amper stemning på møtet 16. april 2018 i forbindelse med at de siste sluttattestene ble utdelt, er fullt ut forståelig. Det var på det rene at det var produksjon denne dagen med uorganiserte arbeidere – samtidig som ingen av de fagorganiserte hadde fått verken informasjon eller tilbud om jobb videre.

Oppsummert er retten ikke i tvil om at arbeidsmiljøet ble påvirket av den langvarige streiken og de hendelsene som inntraff, herunder også enkelte uorganisertes oppførsel samt ledelsens – som oppfordret til utmelding fra fagorganisasjonen og lot streikebrytere arbeide. I den grad der var motsetninger og grupperinger, var det følgelig en rekke årsaker til dette som synes langt mer komplekse enn at én gruppe har skapt et dårlig arbeidsmiljø alene. At der skal ha skjedd sabotering og «gå sakte»-aksjoner fra de fagorganiserte som gruppe, kan retten ikke finne bevist. Og diskusjoner og manglende fleksibilitet fra de fagorganiserte, som er påberopt, skyldes i stor utstrekning ordinært fagforeningsarbeid, uklarheter omkring arbeidstid, og mistanke om forfordeling etter streiken. Retten kan altså ikke se at det er ført bevis for at de fagorganiserte som gruppe hadde dårlig oppførsel overfor de ca. 50 uorganiserte, eller at de som gruppe sviktet i arbeidsutførelsen. Retten kan selvsagt ikke utelukke at der var *enkelte* arbeidstakere hos Norge som skapte konflikter, var lite samarbeidsvillige og bidro til et negativt arbeidsmiljø, men der er altså ingen beviser for at hele gruppen av fagorganiserte kommer i denne typen kategori. I tillegg til at arbeidsgiver ikke har bygget på korrekt faktum, har også saksbehandlingen på dette punkt åpenbart vært uforsvarlig når samtlige fagorganiserte er vurdert under ett.

Den individuelle begrunnelsen

Saksøkte har også utformet en individuell begrunnelse for hvorfor den enkelte saksøkeren ikke fikk tilbud om arbeid. Retten finner grunn til å påpeke at begrunnelsesskjemaet er blitt laget i etterkant av at stevning ble tatt ut. Begrunnelsesskjemaet er supplert med advarsler og annen dokumentasjon fremlagt like i forkant av hovedforhandlingen ved prosesskriv fra saksøkte av 22. april 2019.

De individuelle begrunnelsene favner om et bredt spekter av påberopte forhold, men der er likevel enkelte gjennomgangstema.

En rekke av saksøkerne har bl.a. fått kommentaren høyt *sykefravær*. Retten er noe usikker på i hvilken grad høyt sykefravær i det hele tatt kan anses som et saklig utvelgelseskriterium, selv om sykefraværet kan ha vært noe langvarig – i alle fall når sykdommen klart er forbigående. Samtlige av saksøkerne dette gjelder har nettopp forklart at de etter utløpet av sykemeldingsperioden har vært fullt ut arbeidsfør. For mange av dem skyldes sykefraværet ordinære sykdommer som influensa og lignende (for eksempel saksøker nr. 38, og nr. 42 på listen har vært sykemeldt i forbindelse med en yrkesskade (saksøker nr. 9, og nr. 37, mens enkelte har vært sykemeldt på grunn av mer ekstraordinære forhold som dødsfall i nær familie (nr. 18, prostataoperasjon (nr. 31, H. og graviditet (nr. 27,

På dette punkt har bevisføringen imidlertid vist at det er øvrige omstendigheter ved denne begrunnelsen som også svikter. Retten stusser bl.a. over at (nr. 38) får kommentaren for høyt sykefravær med 2,73 % registrert fravær. I tillegg synes det som om også enkelte av dem som *fikk* ansettelse i Sund Laks har høyt sykefravær, men dette ble da *ikke* tillagt vekt. Bl.a. er det oppgitt at streikebryterne og fikk arbeid med henholdsvis 11,52 % og 37,03 % sykefravær. Vitnet – også streikebryter – har dessuten forklart at han var sykemeldt da han fikk tilbud om jobb i Sund Laks. Vektleggingen av sykefravær fremstår etter dette som oppkonstruert, og den er i alle fall usaklig. Retten kan i så måte ikke se at det har betydning at samtlige personaldokumenter skal ha vært hos bostyrer i perioden 13. til 16. april.

Videre har en rekke saksøkere fått den begrunnelsen at de er *for dårlig i engelsk*. Til dette bemerker retten at arbeidet på Skaganeset er utpreget manuelt, og som påpekt har de fleste arbeidet der i flere år uten at manglende engelskkunnskaper synes å ha stått i veien. Saksøkerne dette gjelder (for eksempel nr. 26, nr. 37, nr. 28 og nr. 36 har erkjent at de ikke er god i engelsk, men de mener selv at dette ikke har skapt problemer for jobbutførelsen, noe bl.a. også kontraktsfornyelser underbygger. Nå kan selvsagt et nytt selskap som Sund Laks AS innføre strengere kvalifikasjonskrav hva gjelder språk, men bevisføringen har heller ikke på dette punkt vist at dårlige engelskkunnskaper har vært lagt til grunn som *generelt* kriterium. Bl.a. har fått arbeid i Sund Laks, til tross for at han har fått vurderingen: «Snakker ikke så veldig godt engelsk, men forstår og gjør som han skal». Videre er vurdert for ansettelse med kommentaren «Ikke god i Engelsk men det tar han igjen på innsatsen». For øvrig har flere av saksøkerne forklart at det er tilsatt personer i Sund Laks med like dårlige engelskkunnskaper som dem selv, uten at retten tillegger dette så stor vekt alene. Det er uansett påfallende at samtlige uorganiserte skal være bedre i engelsk enn de fagorganiserte. Ut fra det totale bevisbildet på dette punkt legger retten uansett til grunn at manglende engelskkunnskaper i alle fall synes å ha vært vektlagt vilkårlig, og at også denne begrunnelsen fremstår som oppkonstruert.

I tillegg er det gitt flere *andre typer påpekninger*, og gjerne i kombinasjon med for eksempel dårlige engelskkunnskaper eller høyt sykefravær. Flere av disse påpekningene

fremstår som mer eller mindre bagatellmessige, og knytter seg i alle fall til forhold og hendelser man over tid må regne med i denne typen bedrift. Flere av tilfellene fremstår også som engangshendelser, gjerne noe tilbake i tid.

Hva gjelder eksempelvis saksøker nr. 5, har det ved én anledning vært en diskusjon om gyldigheten av en polsk sykemelding. Tilsvarende problematikk har vært tatt opp ved et enkelttilfelle hva gjelder saksøker nr. 13, vedrørende en egenmelding om sykt barn. Også for saksøker nr. 33 er det oppgitt mistanke om ulovlig fravær under en egenmelding for vond rygg, ettersom han ble «tagget» på et bilde tatt i Polen. forklarte på sin side at han var hjemme i Norge, og han har fremlagt dokumentasjon for at han var i banken denne dagen – et ærend man i og for seg kan gjøre med vond rygg. Saksøker nr. 29 møtte for sin del beruset på arbeid tilbake i 2015, mens saksøker nr. 7, har fått påpekning om uhell med trucken. Under bevisføringen kom det frem at han ved en anledning i 2015 ikke varslet umiddelbart om et uhell, og begrunnelsen han oppga var at han først ville ferdigstille arbeidet han var i ferd med å utføre.

Enkelte har i stedet fått kommentarer om at de arbeider for sakte eller gjør feil. Dette gjelder eksempelvis saksøker nr. 2, Selv har han forklart at han arbeidet mest med palletering og merder, slik at han ikke var like effektiv med utføringen av andre arbeidsoppgaver. Videre gjelder det saksøker nr. 26, som har fått kommentaren at han gjør for mye feil, og han har da også forklart at han har gjort feil ved enkelte anledninger. Saksøker nr. 32, har fått merknaden at han er for lite allsidig, men han mente selv han aldri hadde hørt noe om dette mens han var i arbeid for Norge – og han hadde for øvrig blitt brukt både på fersk- og filetavdelingen. Saksøker nr. 35 har angivelig stått og pratet i telefonen etter at lastebilen har vært ferdig lastet. Og saksøker nr. 45 har fått påpekning om feil, bl.a. da han malte gulvet uten at malingen herdet.

Det har også vært kommentarer knyttet til manglende bruk av verneutstyr og overholdelse av hygienekrav, slik som for saksøker nr. 17 og saksøker nr. 21, De mente imidlertid begge at de hadde rettet seg etter påpekning fra ledelsen, og forklarte at det generelt kunne være et problem med manglende hansker, noe Solberg selv bekreftet fordi mange av arbeiderne «hamstret» hansker, slik at det ikke var igjen til de andre.

Noen få har fått kommentarer om at de er sjefete eller har lite respektfull munnbruk overfor kolleger (saksøker nr. 4 nr. 15 og nr. 21 Selv har de forklart at de aldri har fått påpekninger om dette i den tiden de arbeidet ved Norge, og for sistnevntes del har han forklart seg om en enkeltepisode der han angivelig først selv ble skjelt ut.

For to av saksøkerne er det likevel mer spesielle forhold som er påpekt. Dette er for det første saksøker nr. 17, som har fått advarsel om fising nærere enn 100 meter fra

oppdrettsanlegget i juni 2017. Til tross for at har signert advarselen, benekter han at han stod så nærme. For retten fremstår dette under enhver omstendighet som en engangshendelse, og ligger også tilbake i tid. For det andre gjelder det saksøker nr. 19, W.

der det i skjemaet utarbeidet av saksøkte er oppgitt at han like før konkursen prøvde å stjele med seg en fisk. Selv benektet han episoden under forklaringen i retten, og med tanke på de noe høyere beviskrav som må gjelde for denne typen påstander, kan retten ikke se at det er ført tilstrekkelige beviser for at det var som gjemte fisken. Noe filmopptak er ikke fremlagt, forholdet er etter det retten har fått opplyst ikke politianmeldt, og ingen advarsel ble gitt.

For øvrig er det i eget prosesskriv i april 2019 lagt frem en del advarsler og dokumentasjon på andre forhold. Det er bl.a. fremlagt dokumentasjon om manglende håndvask gitt ved én anledning til flere arbeidstakere fra desember 2016, og advarsel fra mai 2016 på grunn av for mye avskjær av fisk. Også denne ble gitt til flere, og mer presist til alle som stod rundt fileteringsbordet, selv om – som saksøker nr. 8 har forklart – ikke nødvendigvis alle rundt bordet gjorde denne feilen. For saksøker nr. 38, (i oversikten nr. 39) er det fremlagt en signert erklæring fra 2014 om at han ikke var straffedømt, mens han i realiteten var straffedømt for vold. Han forklarte imidlertid for retten at han hadde vært åpen om dette til Norge sin polske rekrutterer, og fått beskjed om at det bare var å signere på erklæringen – noe retten ikke holder for usannsynlig.

Samlet er det rettens oppfatning at de individuelle begrunnelsene så langt svikter. Retten står etter bevisføringen igjen med det klare inntrykket at saksøkte her har forsøkt å «grave frem» så mye som mulig om den enkelte – uten at dette egentlig er *reelle* begrunnelser for hvorfor saksøkerne ikke fikk arbeid. Dette underbygges av at enkelte av saksøkerne i skjemaet overhode ikke har individuelle begrunnelser, slik som saksøker nr. 1. Men her er det altså i ettertid bl.a. fremlagt advarsler for manglende håndvask og slurvete filetering tilbake til 2016. Andre har fått ytterligere begrunnelser så sent som under hovedforhandlingen, slik som saksøker nr. 12 som ble konfrontert med deltakelse i 1. mai tog. Det står heller ikke til troende at det ikke skal ha vært tilsvarende forhold å påpeke for de uorganisertes del. For øvrig viser retten til Solbergs forklaring der hun i hovedsak viste til forhold ved de fagorganiserte som gruppe da hun begrunnet hvorfor disse ikke ble tilbudt arbeid.

En del av påpekningene i skjemaet gjelder imidlertid *forhold i forkant av, under og etter streiken*. Slik retten har forstått det, er disse forholdene også påberopt som ledd i gruppevurderingen, så retten har allerede vært inne på noen av dem.

For saksøker nr. 6, vil retten helt kort påpeke at hendelsene relatert til oppførsel på Facebook, etter rettens vurdering, må ses i lys av den spesielle situasjonen i forkant av streiken. Hendelsene relaterer seg heller ikke til hans arbeidsutførelse – og rettet seg etter advarsel som han fikk. Retten mener derfor det er usaklig å legge vekt på disse hendelsene ved spørsmål om bør ansettes i Sund Laks.

For så vidt gjelder saksøker nr. 7 nr. 14 nr. 25 og nr. 46, skal de ha stått «i front» under en beskrevet episode der streikebryteren ble tvunget til å stoppe bilen og fortsette til fots for å komme på jobb. har imidlertid ikke vært ført som vitne, og det er noe usikkert for retten hva som her skjedde, herunder om de streikende gikk lenger i å påtale streikebryteri enn det som er akseptabelt. Det er også noe uklart for retten hvem som var involvert. Bl.a. hevdet å ha vært i Polen og fergebillett ble lagt frem. I forlengelsen av dette har det fra saksøktets side vært påstått at det ble gjort skader på bil, og at dette ble politianmeldt, men retten har ikke fått belyst dette nærmere, og det er i alle fall uklart hvem som eventuelt sto bak. Saksøker nr. 25 har i tillegg fått kommentar om at han har stanset en annen streikebryter, nemlig men heller ikke er ført som vitne, og er klar på at kun ble stoppet og bedt om å kjøre hjem, noe han så gjorde. Saksøker nr. 33 har fått lignende kommentar, men da overfor streikebryteren benektet imidlertid å ha vært aggressiv. Men bl.a. Solberg forklarte at hun på et overvåkingskamera så ham løpe mot for å stoppe opp rett foran ham. Også her er det imidlertid vanskelig for retten å vurdere om den streikende part gikk lenger enn kun tydelig å påtale streikebryteri – som må være helt innenfor det akseptable. De streikebryterne som *har* vært ført for retten, har i alle fall ikke forklart seg om truende episoder, kun om pipekonsert da de kom og gikk fra arbeidet.

Videre har saksøker nr. 4 blitt kommentert på at han ikke ønsket å sitte på hjem fra arbeid med sin kollega som hadde meldt seg ut av NNN før streiken. Episoden fant sted etter streiken, og begrunnet dette med illojale opptreden der han aktivt hadde arbeidet for å få folk til å melde seg ut av NNN og lagt ut bilder på Facebook som hånte de streikende. Hendelsen skjedde etter arbeidstid og som en reaksjon på egne handlinger kort tid i forveien, bl.a. på Facebook. Denne enkeltepisoden utgjør etter rettens oppfatning ikke en saklig grunn for å anse ukvalifisert på noen måte.

Til sist nevner retten at en del saksøkere har fått påpekning om sabotering i etterkant av streiken, dette gjaldt fire saksøkere som samlet forlot arbeidsplassen etter ti timer, noe retten da altså mener vanskelig kan legges til grunn som bevist. Andre har fått påpekning for at de satte seg i kantinen for å få full arbeidsdag, men dette skyldtes, slik retten vurderer det, en misforståelse av arbeidskontrakten. Begge situasjonene var engangshendelser.

Heller ikke disse forholdene (i forkant av, under og etter streiken) kan, slik de er belyst for retten, etter dette medføre relevante begrunnelser på individnivå – i alle fall med den klarheten som foreligger omkring en del av episodene.

Oppsummert er det rettens oppfatning at de individuelle forholdene som er påberopt for at saksøkerne ikke var kvalifisert, gjennomgående fremstår som trivielle, som en del av alminnelige problemer som kan oppstå i den daglige driften av virksomheter med en viss størrelse. Det har formodningen mot seg at en tilsvarende liste ikke kunne vært utarbeidet

for de uorganisertes del, og begrunnelsen fremstår som usaklig og vilkårlig. Det er også påfallende at listen over individuelle forhold er utarbeidet etter at stevning ble inngitt. Slik retten oppfatter det, er den reelle begrunnelsen for at saksøkerne ble valgt bort, *ikke* knyttet til disse individuelle forholdene, men til gruppevurderingen – som altså heller ikke kan anses saklig og forsvarlig.

3. Brudd på fortrinnsretten

Som retten har kommet til, er begrunnelsen for å anse saksøkerne ukvalifisert til stillinger i Sund Laks AS, usaklig. Slik retten ser det, var samtlige saksøkere kvalifisert, jf. aml. § 14-2 (7), jf. (1).

Det er imidlertid noe uklart for retten om det faktisk var tilstrekkelig med ledige stillinger til samtlige som var fortrinnsberettiget.

Det er på det rene at Sund Laks AS 20. april 2018 – syv dager etter oppkjøpet fra konkursboet – hadde 48 ansatte og 32 innleide, totalt 80 arbeidstakere. Det skjedde deretter en jevn oppbemanning. Den 31. mai 2018 var det 50 ansatte, og 49 innleide, totalt 99 arbeidstakere. Den 31. august var det 72 ansatte og 35 innleide, totalt 107 arbeidstakere. Den 14. januar 2019 var det 85 ansatte og 26 innleide, totalt 111 arbeidstakere.

I juridisk litteratur er det noe omdiskutert om innleie utløser fortrinnsrett. Saksøker har imidlertid anført at innleien her var *ulovlig*, slik at det etter loven klart nok skulle vært foretatt enda flere faste ansettelser. Retten er enig med saksøker i at fortrinnsretten ikke skal kunne omgås ved ulovlig innleie, og det vises til at diskusjonen i litteraturen synes å forutsette at innleien har skjedd lovlig.

Det følger av aml. § 14-12 (1) at innleie av arbeidstaker er tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter aml. § 14-9 andre ledd. Her er det aml. § 14-9 andre ledd bokstav a) som er aktuelt, altså at «arbeidet er av midlertidig karakter». I forarbeidene (Prop. 39 L (2014–2015) s. 135 pkt. 8.1) er det uttalt at «både forskjeller i arbeidets art som skiller seg fra det ordinære, og markerte forskjeller i arbeidsmengde skal [...] omfattes av ordlyden og gi grunnlag for midlertidig ansettelse.» Det er likevel presisert at «generelle variasjoner i ordretilgangen for en vanlig produksjonsbedrift [...] ikke gir grunnlag for midlertidig ansettelse», se Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 214 (pkt. 16.2.3). Dette innebærer at usikkerhet om eventuell fremtidig reduksjon i arbeidsmengde, omorganisering e.l. ikke i seg selv vil gi grunnlag for en tidsbegrenset ansettelse. På den annen side vil sesongpreget arbeid tilfredsstille lovens krav. Se hertil Fougner m.fl., *Arbeidsmiljøloven, Kommentartutgave* pkt. 1.2 til bestemmelsen i digital utgave.

I denne saken har de innleide arbeidstakerne utført samme type arbeid som ordinært utføres i virksomheten. Oppdragsavtalen som Sund Laksepakkeri inngikk med Brands AS, tilsvarer videre avtalen som Norse hadde. Så i utgangspunktet var det grunn til å tro at

oppdragsmengden skulle være identisk – i alle fall i ikke uoverskuelig fremtid. Den omfattende innleien er av Solberg primært begrunnet i usikkerhet om fremtidig ordretilgang på grunn av slaktebåten «Norwegian Gannet» som var bebudet ut på høsten i 2018. Selv om retten ser at det her kan ha vært et praktisk behov for å avvete situasjonen, stiller retten seg tvilende til om en ren usikkerhet knyttet til fremtidige oppdrag gir grunnlag for lovlig innleie. Sentralt for retten er det også at den innleide arbeidskraften gradvis ble bygget ned etter hvert som ikke-fortrinnsberettigede arbeidstakere ble ansatt, noe som i seg selv kan tyde på at den innleide arbeidskraften ikke primært dekket opp for et midlertidig behov. Solberg har likevel også forklart at industrien til en viss grad er sesongpreget, noe som medfører at *noe* innleie må være lovlig.

Det fremstår altså som om det er foretatt ulovlig innleie i et ikke uvesentlig omfang, og det er uansett på det rene at det senere er *ansatt* 39 personer uten tilknytning til Norge. Ut fra dette synes det samlet sett som om det har vært tilstrekkelig med stillinger til at også samtlige av saksøkerne kunne vært tilbudt arbeid, uten at retten trenger å ta stilling til spørsmålet mer eksakt. I den grad der *ikke* skulle ha vært nok stillinger til samtlige fortrinnsberettigede – organiserte så vel som uorganiserte – er dette uansett uten betydning: Dersom det er overtallighet av fortrinnsberettigede, skal det foretas en saklig utvelgelse og prioritering mellom de fortrinnsberettigede, se bl.a. Jakhelln, *Arbeidsforholdets stilling ved virksomhetsoverdragelse fra konkursbo*, s. 220, noe som ikke har skjedd. Følgelig foreligger en saksbehandlingsfeil overfor hver enkelt, og en krenkelse mot samtlige av saksøkerne.

Retten har ikke noe som helst grunnlag for å foreta en rangering og utvelgelse av de fortrinnsberettigede som skulle fått arbeid i den grad der ikke var nok stillinger til alle. Uklarhet på dette punkt ligger etter rettens oppfatning på arbeidsgiver, og konsekvensen må da bli at samtlige saksøkere tilkjennes erstatning.

4. Brudd på diskrimineringsforbudet

Som alternativt grunnlag for å kreve erstatning, har saksøkerne anført brudd på diskrimineringsforbudet. I og med at brudd på diskrimineringsforbudet kan føre til høyere oppreisningserstatning, tar retten stilling til også denne anførselen.

Det følger av aml. § 13-1 (1) at direkte og indirekte diskriminering på grunn av «medlemskap i arbeidstakerorganisasjon» er forbudt. Videre følger det av aml. § 13-2 at bestemmelsene i lovens kap. 13 gjelder alle sider ved arbeidsforholdet, herunder ansettelser. I aml. § 13-8 er det dessuten inntatt en regel om bevisbyrde som lyder slik:

«Dersom arbeidstaker eller arbeidssøker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted diskriminering i strid med bestemmelse i dette kapittel, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at det likevel ikke har funnet sted slik diskriminering eller gjengjeldelse.»

I Norsk lovkommentar note 450 er bestemmelsen kommentert på følgende måte:

«Bestemmelsen innebærer at bevisbyrden er delt mellom partene. Arbeidstaker må etablere en presumpsjon for at det foreligger diskriminering i strid med bestemmelsene i kap. 13. Presumpsjonen må etableres ved å vise til at det foreligger *indikasjoner* på at det har funnet sted forskjellsbehandling. Det oppstilles ikke krav om sannsynlighetsovervekt. Når en slik presumpsjon er etablert har arbeidsgiver bevisbyrden for at det likevel ikke har funnet sted lovstridig diskriminering. Det kreves i henhold til forarbeidene sannsynlighetsovervekt på over 50 %.»

I denne saken foreligger det klare indikasjoner, ut fra de ytre omstendighetene, på at det har funnet sted diskriminering. Det er på det rene at 46 uorganiserte, tidligere ansatte i Norge, umiddelbart fikk ansettelse. Det er videre på det rene at det er ansatt ytterligere 39 personer uten fortid fra Norge. Samtidig fikk *ingen* av de fagorganiserte tilbud om arbeid. Ut fra dette alene er det «grunn til å tro» at det har forekommet diskriminering. Saksøkte har da bevisbyrden for at diskriminering likevel ikke har funnet sted.

Etter rettens oppfatning har saksøkte ikke klart å sannsynliggjøre dette. Solberg har forklart at det ikke er fagforeningsmedlemsskapet i seg selv som var årsak til at saksøkerne ikke fikk arbeid, men deres opptreden og overtramp som gruppe. Som retten har påvist, er det imidlertid ikke sannsynliggjort at saksøkerne som gruppe oppførte seg dårlig mot de uorganiserte eller saboterte arbeidet ved bedriften. Videre svekkes Solbergs forklaring av at det er ført beviser for at Solberg godkjente at i forbindelse med streiken la ut informasjon på nettsider benyttet av Norge om hvordan man kunne melde seg ut av fagforeningen, samtidig som i alle fall 11 av 12 streikebryterne var blant de første som ble tilbudt arbeid i Sund Laks. Ut fra dette har saksøkte ikke sannsynliggjort at det likevel ikke har funnet sted en diskriminering. At Solberg og Solhaug for flere år tilbake, Solhaug så langt tilbake som i 2006, selv har vært medlem i NNN, kan ikke retten se har betydning. Retten kan heller ikke se at det er et argument at Sund Laks/Sund Laksepakkeri angivelig ikke har noe å tjene på å unngå fagorganiserte siden tarifflønn og overtid utbetales uansett: Er man tilstrekkelig mange fagorganiserte, kan tariffavtale kreves, og det var i alle fall et stort poeng for *Norse* i sin tid å unngå dette.

Saksøkte kan videre ikke høres med at unntaksbestemmelsen i aml. § 13-3 (1) er anvendelig da forskjellsbehandlingen klart ikke har et saklig formål: At det her skal ha vært to ansattegrupper som sto steilt mot hverandre, og overhode ikke kunne samarbeide, har retten ikke funnet bevis. Retten kan heller ikke se at det forholdet at bostyrer har unnlatt å informere om fortrinnsretten, skal utvide adgangen til å kunne diskriminere, slik saksøkte har anført.

5. Erstatningen

Brudd på reglene om fortrinnsrett og brudd på diskrimineringsforbudet innebærer at saksøkerne har krav på erstatning for sitt økonomiske tap, samt krav på erstatning for ikke-

økonomisk skade/ oppreisningserstatning, jf. aml. § 14-4 (2), jf. § 15-12 (2), samt aml. § 13-9.

Saksøkte har anført at Sund Laksepakkeri AS skal frifinnes, siden de produksjonsansatte samtlige er tilsatt i Sund Laksepakkeri AS sitt datterselskap Sund Laks AS: Konsekvensen av dette er at saksøkerne verken kan kreve ansettelse eller erstatning av Sund Laksepakkeri AS. Retten er ikke enig i dette. Den «virksomheten» som ble drevet av Norge og som det følger plikter med såfremt denne fortsetter eller gjenopptas, jf. aml. § 14-2 (7), er etter konkursen blitt delt på to selskaper i samme konsern. Selv om stillingene som produksjonsarbeider bare ligger i datterselskapet, Sund Laks AS, mener retten, når det kommer til krav om erstatning som denne saken gjelder, at en eventuell erstatningsplikt da må påligge begge selskapene – siden disse *samlet* fortsetter den samme virksomheten. I motsatt fall kan man komme i en situasjon der man langt på vei kan organisere seg vekk ifra det ansvaret som påhviler arbeidsgiver etter aml. § 14-2.

For så vidt gjelder tapsperioden, har saksøkte påpekt at tapsperioden for den enkelte saksøker i prinsippet starter da hver enkelt av dem kunne krevd ansettelse, og at saksøkte var berettiget til først å velge de (uorganiserte) som ble ansatt, dernest kunne NNN-medlemmene komme inn etter hvert som det eventuelt oppsto et oppbemanningsbehov. Som retten har vært inne på, har saksøkte ikke utarbeidet noen intern rangering mellom de fortrinnsberettigede, og retten har derfor ingen forutsetning for å mene noe om hvem av saksøkerne som ville ha blitt ansatt på hvilket tidspunkt. Retten har uansett forstått saksøkte slik at de ikke har innvendinger til at tapsperioden, for enkelthets skyld, beregnes fra 5. mai 2018.

Det er videre på det rene at saksøkerne ikke har krevd erstatning for fremtidig tap, likevel slik at erstatning kreves frem til ankefristen utløper for tingrettens dom. Med rettsferie frem til 15. august, innebærer dette at tapsperioden beregnes frem til 15. september 2019.

Samlet periode som det i utgangspunktet kreves erstatning for er da på 16 måneder og 10 dager. Partene er også enige om at det månedlige tapet skjønnsmessig kan fastsettes til 20.000 kroner i måneden.

Det skal i utgangspunktet ikke gjøres *fradrag* i erstatningen for mottatte dagpenger og arbeidsavklaringspenger, men derimot skal det gjøres fradrag for mottatte sykepenger, se hertil Johansen og Stueland, *Arbeidsmiljøloven*, 2. utgave, s. 904–905. Det er videre lagt til grunn at det i utgangspunktet ikke gjøres fradrag av lønn som arbeidstakeren opptjener hos en annen arbeidsgiver fram til domstidspunktet. Unntak gjelder hvis arbeidstakeren er forholdsvis lenge ute av den opprinnelige stillingen og i en fast og ordnet arbeidssituasjon i en stor del av tiden, jf. Rt. 2005 s. 518 (pornonedlasting). Uttalelser i Rt. 2012 s. 168 (Notodden Fotballklubb) tyder på at det normalt ikke er større adgang til å gjøre fradrag for annen inntekt når det kun kreves erstatning, enn når det også nedlegges påstand om ugyldighet, ut fra erstatningens funksjon med å sikre et effektivt oppsigelsesvern.

I denne konkrete saken, har retten forstått det slik at saksøkte i utgangspunktet ikke bestrider oppsettet for tapsutmåling som saksøkerne har utformet – herunder at det normalt ikke gjøres fradrag for andre inntekter med mindre den enkelte saksøkeren har kommet i en fast og ordnet arbeidssituasjon.

Det er derimot uenighet mellom partene om hvorvidt saksøkerne har oppfylt sin *tapsbegrensningsplikt*. Saksøkte har anført at saksøkerne er unge mennesker, mange med erfaring fra ulike yrker, noe som tilsier at samtlige burde ha klart å skaffe seg arbeid innen 6 måneder. Dette er retten ikke enig i. Saksøkerne mistet arbeidet brått og uten forvarsel. Mange snakker ikke så godt engelsk, og er uten formalkompetanse, noe som i seg selv kan gjøre det vanskelig å få arbeid. Selv om det er store variasjoner med tanke på hvor mange jobbsøknader de enkelte forklarer at de har sendt, varierende fra oppimot 80 til 3 stykker (saksøker nr. 5, mener retten at tapsbegrensningsplikten – så langt i alle fall – er oppfylt for samtlige. Retten har ingen grunn til å betvile at det er sendt søknader i det omfanget saksøkerne har forklart. Langt de fleste oppgir å ha søkt 30-40 ulike stillinger, flere har søkt både i Norge og i Polen. Samtlige har uansett utvist aktivitet for å skaffe seg annet arbeid, og de står også registret som arbeidsledig. Også for de av saksøkerne som oppgir at de ikke søker andre steder enn Vestlandet, (saksøker nr. 11 mener retten at tapsbegrensningsplikten i utgangspunktet er oppfylt.

Retten går så over til den konkrete erstatningsutmålingen.

Utmåling av oppreisningserstatningen

Både for brudd på reglene om fortrinnsrett og brudd på diskrimineringsforbudet, kan det kreves oppreisningserstatning. Av aml. § 13-9 (1), som direkte gjelder brudd på diskrimineringsforbudet, følger det at oppreisning for ikke-økonomisk skade skal fastsettes til «det som er rimelig ut fra skadens omfang og art, partenes forhold og omstendighetene for øvrig».

Ved fastsettelsen av oppreisningen må det tas hensyn til at det her foreligger en dobbel krenkelse av saksøkernes rettigheter. Selv om bostyrer ikke informerte saksøkte om de ansattes fortrinnsrett, er retten av den oppfatningen at saksøkte må bebreides for at de unnlot å orientere seg om gjeldende regler. Retten finner det videre sterkt kritikkverdig at saksøkerne ikke ble tilbudt arbeid ut fra en vurdering av gruppen som helhet, uten at de ble vurdert på individuelt grunnlag. Bevisføringen viser dessuten at saken har vært belastende for saksøkerne. Mange av dem har vært ansatt på Skaganeset i lang tid. For de fleste har det vist seg vanskelig å finne annet fast arbeid. Ut fra dette mener retten at oppreisningserstatningen passende kan settes til 100.000 kroner for den enkelte, og da har retten lagt seg i det nedre sjikt. Ved utmålingen har retten funnet veiledning i RG. 2012 s. 726 (Borgarting), der en arbeidsgiver ble idømt oppreisningsansvar på 100.000 kroner for å ha krenket fortrinnsretten overfor en arbeidstaker på 59 år som hadde vært ansatt 24 år i virksomheten.

Utmålingen av den enkeltes økonomiske tap

For så vidt gjelder saksøker nr. 1, _ har han vært arbeidsledig i hele tapsperioden, likevel slik at han har hatt ett oppdrag for Adecco i perioden 20. august til 23. november 2018 som det etter rettens oppfatning ikke skal gjøres fradrag for. Han skal således ha erstattet sitt inntektstap på 20.000 kroner i 16 måneder og ti dager, totalt 326.600 kroner.

Saksøker nr. 2, _ fikk midlertidig ansettelse i Salmar med oppstart 26. juni 2018. Kontrakten ble forlenget flere ganger. Den 13. februar 2019 ble han ansatt frem til 25. juni 2019. Han forklarte for retten at han nå hadde fått fast ansettelse. Ut fra dette har _ først i juni 2019 kommet i en fast og ordnet arbeidssituasjon. Han skal dermed ha erstattet tapt arbeidsinntekt frem til 25. juni 2019. Dette innebærer at han skal ha erstattet 20.000 kroner for en periode på 13 måneder og 20 dager, totalt 273.300 kroner.

Saksøker nr. 3, _ har ikke klart å komme i arbeid. Han skal da ha erstattet sitt fulle tap i hele den angitte tapsperioden, altså 20.000 kroner i 16 måneder og ti dager, totalt 326.600 kroner.

Saksøker nr. 4, _ var i arbeid for Salmar på en midlertidig kontrakt for en periode på ni uker forrige sommer, men har utover dette vært arbeidsledig. Det skal ikke gjøres fradrag for denne inntekten. Fra 15. juli 2019 har han likevel en arbeidskontrakt med politiet i Polen, og han har derfor ikke krevd erstatning for perioden utover 15. juli 2019. Tapet som skal erstattes blir dermed på 20.000 kroner i 14 måneder og ti dager, totalt 286.600 kroner.

Saksøker nr. 5 _ har vært arbeidsledig i hele perioden. Han har imidlertid oppgitt at han har mottatt foreldrepenger i ca. en måneds tid i september 2018. Dette må etter rettens oppfatning gå til fradrag på linje med sykepenger. _ skal dermed ha erstatning med 20.000 kroner i 15 måneder og ti dager, totalt 306.600 kroner.

Saksøker nr. 6, _ har hatt midlertidige ansettelser gjennom bemanningsbyrået Eterni fra august 2018 frem til han fikk fast jobb 31. mai 2019. Han har ikke krevd erstatning utover 31. mai 2019. De inntektene han har hatt frem til dette skal, etter rettens oppfatning, ikke gå til fradrag i erstatningen. _ skal da ha erstatning med 20.000 kroner i 12 måneder og 25 dager, totalt 256.600 kroner.

Saksøker nr. 7 _ var uten arbeid frem til oktober 2018. Han fikk da midlertidig ansettelse i tre måneder. Deretter var han uten arbeid i 2-3 uker, for så at han igjen fikk midlertidig ansettelse, denne gangen, etter det retten har forstått, for et annet firma. Han forklarte i retten at han håpet på forlengelse. _ får etter dette medhold i at inntektene han har hatt ikke skal gå til fradrag da han ikke har kommet i en fast og

ordnet nok arbeidsstilling. Han tilkjennes erstatning med 20.000 kroner i 16 måneder og ti dager, totalt 326.600 kroner.

Saksøker nr. 8, _ _ har forklart at hun 15. januar 2019 inngikk en toårig arbeidskontrakt med et polsk firma. Hun krever derfor erstatning frem til 15. januar 2019. Forut for dette var hun arbeidsledig. Hun tilkjennes etter dette erstatning med 20.000 kroner i 8 måneder og ti dager, totalt 166.600 kroner.

Saksøker nr. 9 B. _ _ har vært arbeidsledig siden konkursen. Han skal følgelig ha dekket 20.000 kroner i 16 måneder og ti dager, totalt 326.600 kroner.

For saksøker nr. 10 _ _ som er under rehabilitering etter en arbeidsulykke frem til mars 2020, er det utelukkende krevd oppreisningserstatning, og retten legger dette til grunn.

Saksøker nr. 11, _ _ har vært arbeidsledig siden konkursen. Han skal følgelig ha dekket 20.000 kroner i 16 måneder og ti dager, totalt 326.600 kroner.

Saksøker nr. 12 _ _ har vært uten arbeid siden konkursen, men har nå fått en tremåneders arbeidskontrakt i Italia med oppstart 12. juni 2019. Retten er enig med saksøker i at denne inntekten ikke skal gå til fradrag. Han skal dermed ha erstatning med 20.000 kroner for en periode på 16 måneder og ti dager, totalt 326.600 kroner.

Saksøker nr. 13, _ _ har hatt dagpenger som eneste inntekt frem til han i månedsskiftet mars/april 2019 stiftet et enkeltmannsforetak. Saksøker har her anført at inntekten er så sporadisk at tapsperioden må gå frem til ankefristen er utløpt. Det har imidlertid ikke vært bevisføring på dette punkt. Retten utelukker ikke at inntekten i et nyoppstartet foretak kan variere, men dette må likevel anses som en så fast og etablert ordning at det ikke tilkjennes erstatning utover mars 2019. _ _ skal følgelig ha erstatning med 20.000 kroner i 10 måneder og 25 dager, totalt 216.600 kroner.

Saksøker nr. 14 _ _ har forklart at han etter konkursen mottok dagpenger frem til han for kort tid siden fikk arbeid i et bemanningsbyrå uten garantilønn. Han har fått oppdrag på korttidskontrakter, og er uten fast arbeid. Retten er enig med saksøker i at tapsperioden her går frem til ankefristen utløper, og at ikke noe av inntektene går til fradrag. _ _ skal følgelig ha erstattet et inntektstap på 20.000 i 16 måneder og ti dager, totalt 326.600 kroner.

Saksøker nr. 15 _ _ har vært uten arbeid i hele perioden. Han skal dermed ha erstatning med 20.000 kroner for en periode på 16 måneder og ti dager, totalt 326.600 kroner.

Saksøker nr. 16 _ _ har vært arbeidsledig frem til 28. mai 2019 da han fikk fast arbeid. Han skal følgelig ha erstatning for tapt arbeidsinntekt med 20.000 kroner i 12 måneder og 23 dager, totalt 255.400 kroner.

Saksøker nr. 17, _ _ har frem til han fikk fast arbeid i Polen fra 1. juni 2019, hatt en rekke midlertidige arbeidsforhold med ulike arbeidsgivere. Inntektene herifra kommer ikke til fradrag. Tapsperioden fastsettes frem til 1. juni 2019. _ _ skal følgelig tilkjennes erstatning med 20.000 kroner i 12 måneder og 25 dager som totalt utgjør 256.600 kroner.

Saksøker nr. 18 _ _ har ikke vært i arbeid etter konkursen. Han skal følgelig ha dekket 20.000 kroner i 16 måneder og ti dager, totalt 326.600 kroner.

For saksøker nr. 19, _ _ gjelder det samme. Han har ikke vært i arbeid etter konkursen, og skal følgelig ha dekket 20.000 kroner i 16 måneder og ti dager, totalt 326.600 kroner.

Saksøker nr. 20 _ _ har hatt midlertidig arbeidskontrakt fra desember 2018. Fra 1. juni 2019 har han imidlertid fått seg 100 % fast stilling. Inntekten han har hatt frem til dette bør, slik retten ser det, ikke gå til fradrag, og tapsperioden settes til 1. juni 2019. Dette innebærer at _ _ skal ha erstatning med 20.000 kroner i 12 måneder og 25 dager, totalt 256.600 kroner.

Saksøker nr. 21 _ _ har oppgitt at han ikke vært i arbeid etter konkursen. Han skal følgelig ha dekket 20.000 kroner i 16 måneder og ti dager, totalt 326.600 kroner.

Saksøker nr. 22 _ _ fikk en midlertidig arbeidskontrakt med et polsk firma i oktober 2018. I desember samme år undertegnet han en arbeidskontrakt med samme firma for en toårsperiode regnet fra 1. januar 2019. Retten gir _ _ medhold i at det ikke skal gjøres fradrag for inntektene han fikk som midlertidig ansatt, slik at tapsperioden regnes frem til 1. januar 2019. _ _ skal dermed ha erstattet 20.000 kroner i 7 måneder og 25 dager, totalt 156.600 kroner.

Saksøker nr. 23 _ _ var arbeidsledig en lang periode, før han fra 2. mai 2019 fikk arbeid i Tyskland. Han har ikke krevd erstatning utover 2. mai 2019, og retten kan ikke se at her er noe som skal gå til fradrag. _ _ skal da tilkjennes erstatning med 20.000 kroner i 11 måneder og 27 dager, totalt 238.000 kroner.

Saksøker nr. 24 _ _ har fra slutten av november 2018 hatt en rekke midlertidige arbeidsforhold, både i Polen og i Tyskland. Frem til nå har han ikke kommet i fast arbeid. Retten er derfor enig i saksøkers anførsel om at tapsperioden strekker seg frem til

ankefristen utløper, og at der ikke er noe som skal gå til fradrag. skal følgelig ha dekket 20.000 kroner i 16 måneder og ti dager, totalt 326.600 kroner.

Saksøker nr. 25 _ _ har oppgitt at han ikke vært i arbeid etter konkursen. Han skal følgelig ha dekket 20.000 kroner i 16 måneder og ti dager, totalt 326.600 kroner.

Også saksøker nr. 26 _ _ har oppgitt at han ikke vært i arbeid etter konkursen. Også han skal følgelig ha dekket 20.000 kroner i 16 måneder og ti dager, totalt 326.600 kroner.

Saksøker nr. 27, _ _ har hatt utbetalt foreldrepenger fra konkursen og frem til 19. mars 2019. Deretter har hun vært arbeidsledig. Hun har krevd erstatning fra 19. mars 2019 og frem til ankefristen utløper, noe retten legger til grunn. Hun skal dermed ha erstattet et tap på 20.000 kroner i 5 måneder og 26 dager, totalt 117.300 kroner.

Saksøker nr. 28, _ _ har ikke klart å komme i arbeid. Han skal følgelig ha dekket 20.000 kroner i 16 måneder og ti dager, totalt 326.600 kroner.

Saksøker nr. 29, _ _ er også fremdeles uten arbeid. Han skal følgelig ha dekket 20.000 kroner i 16 måneder og ti dager, totalt 326.600 kroner.

For saksøker nr. 30, _ _ gjelder tilsvarende. Hun har ikke vært i inntektsgivende arbeid siden konkursen. Hun skal følgelig ha dekket 20.000 kroner i 16 måneder og ti dager, totalt 326.600 kroner.

Heller ikke saksøker nr. 31, _ _ har fått inntektsgivende arbeid, og skal da ha dekket 20.000 kroner i 16 måneder og ti dager, totalt 326.600 kroner.

Saksøker nr. 32, _ _ har hatt midlertidig arbeid via Eterni i to korte perioder. Foruten dette har han vært uten jobb. Det er ikke grunnlag for å gjøre fradrag for den inntekten han har hatt, og han skal ha dekket et tap med 20.000 kroner i 16 måneder og ti dager, totalt 326.600 kroner.

Saksøker nr. 33 _ _ har hatt midlertidige arbeidsavtaler i Tyskland fra 4. juni 2018 til 21. desember 2018 hos to ulike arbeidsgivere. Den siste kontrakten hos _ _ gjaldt fra 24. september 2018 til 21. desember 2018. Den 4. februar 2019 inngikk han så ny kontrakt med _ _ som løper til 20. desember 2019 – vel ti måneder. Retten mener at heller ikke dette arbeidet er så fast og ordnet at det skal gjøres fradrag, men dette er et grensetilfelle. _ _ skal da ha dekket et tap på 20.000 kroner i 16 måneder og ti dager, totalt 326.600 kroner.

Saksøker nr. 34, _ fikk en midlertidig arbeidskontrakt med et polsk firma fra 24. mai 2018 til 30. oktober 2018. Den 29. mai 2018 ble han imidlertid utsatt for en arbeidsulykke, og han mottok deretter, slik retten har forstått det, trygdeytelser fra Polen: Sykepenger frem til 23. november 2018, og deretter arbeidsavklaringspenger frem til 21. april 2019 da han igjen var tilbake i arbeid i samme firma. Han har nå en midlertidig kontrakt fra 6. mai 2019 som løper ut året.

Retten er enig med saksøker i at arbeidsforholdet enda ikke er så fast og ordnet at inntektene herifra skal gå til fradrag. Hvorvidt polske trygdeytelser skal gå til fradrag fremstår som mer usikkert. Begrunnelsen for at arbeidsavklaringspenger mottatt fra NAV ikke skal gå til fradrag, mens sykepenger skal, er at arbeidstakeren er forpliktet til å tilbakebetale mottatte arbeidsavklaringspenger til det offentlige, jf. folketrygdloven § 22-15 (3) og (4), mens en tilsvarende regel ikke finnes for sykepenger. Retten er ikke kjent med hvordan dette fungerer i Polen. Retten mener likevel at de mottatte ytelsene ikke skal gå til fradrag, da dette ville kunne bli en tilfeldig fordel for arbeidsgiver.

Dette innebærer at _ da skal få dekket et tap på 20.000 kroner i 16 måneder og ti dager, totalt 326.600 kroner.

Saksøker nr. 35, _ _er ikke kommet i inntektsgivende arbeid. Han skal følgelig ha dekket 20.000 kroner i 16 måneder og ti dager, totalt 326.600 kroner.

Saksøker nr. 36, _ har fra 26. juni 2018 hatt arbeid i Salmar basert på en rekke midlertidige kontrakter. Den siste kontrakten som er fremlagt har en varighet fra 1. mars 2019 til 25. juni 2019. Retten er ikke kjent med om denne kontrakten er blitt forlenget, men uansett er dette arbeidsforholdet ikke så fast og ordnet at det skal gjøres fradrag. _ skal da ha dekket 20.000 kroner i 16 måneder og ti dager, totalt 326.600 kroner.

Saksøker nr. 37, _ _er ikke kommet i inntektsgivende arbeid. Han skal følgelig ha dekket 20.000 kroner i 16 måneder og ti dager, totalt 326.600 kroner.

Saksøker nr. 38, _ _har ikke fått seg arbeid. Han har hatt arbeidspraksis gjennom NAV i en periode på ca. to måneder, men inntekt herifra skal ikke komme til fradrag. Han skal følgelig ha dekket 20.000 kroner i 16 måneder og ti dager, totalt 326.600 kroner.

Saksøker nr. 39, _ var arbeidsledig frem til januar 2019. Han inngikk da en kontrakt med firmaet Termospec som løper fra 2. januar 2019 og varer ett år frem i tid. Selv om ikke denne arbeidsavtalen er fast, mener retten den er av en såpass lang varighet, at det skal gjøres et skjønnsmessig fradrag i erstatningen for den tiden arbeidskontrakten løper. _ tilkjennes følgelig erstatning med 230.000 kroner.

Saksøker nr. 40 _ har foruten dagpenger ikke hatt noen form for inntekt siden konkursen. Også han skal da ha dekket 20.000 kroner i 16 måneder og ti dager, totalt 326.600 kroner.

Saksøker nr. 41, _ _var arbeidsledig frem til han fikk en midlertidig kontrakt hos Salmar 1. april 2019. Denne er fornyet, men fortsatt for en kortere periode. Inntekten skal da ikke gå til fradrag, og _ skal dermed ha dekket 20.000 kroner i 16 måneder og ti dager, totalt 326.600 kroner.

Saksøker nr. 42, _ har vært uten arbeid siden konkursen. Også han skal da ha dekket 20.000 kroner i 16 måneder og ti dager, totalt 326.600 kroner.

Saksøker nr. 43 _ har forklart at han mottok dagpenger frem til september 2018. Da fikk han arbeid i Polen frem til januar 2019. Så var han arbeidsledig igjen, frem til han i 5. mai 2019, etter det retten har forstått, fikk fast arbeid. Han krever dermed erstattet sitt tap frem til 5. mai 2019. Retten er enig i at de inntektene _ hadde før dette, ikke skal gå til fradrag. _ skal da ha erstatning med 20.000 kroner for 12 måneder, totalt 240.000 kroner.

Saksøker nr. 44 _ har hatt midlertidig arbeid hos Salmar fra 26. juni 2018. Kontrakten har siden vært forlenget, og under hovedforhandlingen arbeidet han der fortsatt på en kontrakt som løp ut juni måned. Retten er ikke kjent med om denne er fornyet. Inntektene skal ikke gå til fradrag da arbeidsforholdet ikke er tilstrekkelig fast og ordnet. _ skal da ha utmålt erstatning på 20.000 kroner i 16 måneder og ti dager, totalt 326.600 kroner.

Saksøker nr. 45, _ fikk midlertidig arbeid fra juni 2018, og kontraktene ble fornyet en rekke ganger, frem til han ble fast ansatt 1. mai 2019. _ har derfor krevd erstatning frem til 1. mai 2019, og retten er enig i at inntektene forut for dette ikke skal gå til fradrag. Han tilkjennes etter dette erstatning med 20.000 kroner i 11 måneder og 25 dager, totalt 236.600 kroner.

Saksomkostningsspørsmålet

Saksøkerne har vunnet saken. Dette må gjelde selv om saksøkerne etter hvert kun krevde erstatning, og selv om omfanget av det fremsatte erstatningskravet er blitt redusert idet saksøkerne ikke opprettholdt sitt krav om erstatning for fremtidig tap og der det månedlige tapet som ble krevd dekket ble omforent til 20.000 kroner i stedet for 29.000 kroner – som angitt i prosesskriv av 5. april 2019. Det vesentlige tvistepunktet i saken har knyttet seg til om saksøkerne var kvalifisert til stillingene, og saksøktes saksbehandling i den forbindelse. Dette innebærer, slik retten ser det, at saksøkerne har fått medhold i det vesentlige, slik at de etter tvl. § 20-2 første ledd, jf. annet ledd har krav på full erstatning for sine

saksomkostninger. Selv om saksøkerne ikke innga prosessvarsel etter tvl. § 5-2, mener retten det ikke er grunnlag for å gjøre unntak for erstatningsansvaret etter tvl. § 20-2 tredje ledd.

Advokat Bakke og advokat Wildhagen har inngitt omkostningsoppgave med et samlet salærkrav på 1.847.350 kroner. I tillegg kommer utgifter til reise og opphold som for begge samlet beløper seg til 133.032 kroner. Dessuten kommer utgifter til tolk, herunder oversettelse av prosesskriv til polsk, på totalt 159.013 kroner. Samlet blir det totale saksomkostningskravet på 2.139.395. Kravet er høyt, men saksøktes prosessfullmektig har ikke protestert. Det har vært en omfattende sak som har gått over fire uker med 45 parter som samtlige har trengt tolk – noe som også har økt kostnadene. Kravet tas derfor til følge, jf. tvl. § 20-5, og fordeles med en førtifemdel på hver av saksøkerne, slik at hver av dem tilkjennes 47. 542 kroner. De saksøkte bør, slik som anført av saksøkerne, hefte i fellesskap for saksomkostnadene, jf. også tvl. § 20-6 andre ledd.

Dommen er enstemmig.

DOMSSLUTNING

1. Sund Laksepakkeri AS og Sund Laks AS dømmes in solidum til innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse å betale erstatning med:

- 326.600 – trehundreogtjuesekstusensekshundre – kroner til
- 273.300 – tohundreogsyttitretusentrehundre – kroner til
- 326.600 – trehundreogtjuesekstusensekshundre – kroner til
- 286.600 – tohundreogåttisekstusensekshundre – kroner til
- 306.600 – trehundreogsekstusensekshundre – kroner til
- 256.600 – tohundreogfemtisekstusensekshundre – kroner til
- 326.600 – trehundreogtjuesekstusensekshundre – kroner til
- 166.600 – etthundreogsekstisekstusensekshundre – kroner til
- 326.600 – trehundreogtjuesekstusensekshundre – kroner til
- 326.600 – trehundreogtjuesekstusensekshundre – kroner til
- 326.600 – trehundreogtjuesekstusensekshundre – kroner til
- 216.600 – tohundreogsekstentusensekshundre - kroner til
- 326.600 – trehundreogtjuesekstusensekshundre – kroner til
- 326.600 – trehundreogtjuesekstusensekshundre – kroner til
- 255.400 – tohundreogfemtifemtusenfirehundre – kroner til
- 256.600 – tohundreogfemtisekstusensekshundre – kroner til
- 326.600 – trehundreogtjuesekstusensekshundre – kroner til
- 326.600 – trehundreogtjuesekstusensekshundre – kroner til
- 256.600 – tohundreogfemtisekstusensekshundre – kroner til
- 326.600 – trehundreogtjuesekstusensekshundre – kroner til
- 156.600 – etthundreogfemtisekstusensekshundre – kroner til
- 238.000 – tohundreogtrettiåttetusen – kroner til
- 326.600 – trehundreogtjuesekstusensekshundre – kroner til
- 326.600 – trehundreogtjuesekstusensekshundre – kroner til
- 326.600 – trehundreogtjuesekstusensekshundre – kroner til
- 117.300 – etthundreogsyttentusentrehundre – kroner til
- 326.600 – trehundreogtjuesekstusensekshundre – kroner til
- 326.600 – trehundreogtjuesekstusensekshundre – kroner til
- 326.600 – trehundreogtjuesekstusensekshundre – kroner til
- 326.600 – trehundreogtjuesekstusensekshundre – kroner til
- 326.600 – trehundreogtjuesekstusensekshundre – kroner til
- 326.600 – trehundreogtjuesekstusensekshundre – kroner til
- 326.600 – trehundreogtjuesekstusensekshundre – kroner til
- 326.600 – trehundreogtjuesekstusensekshundre – kroner til
- 326.600 – trehundreogtjuesekstusensekshundre – kroner til
- 326.600 – trehundreogtjuesekstusensekshundre – kroner til
- 326.600 – trehundreogtjuesekstusensekshundre – kroner til

- 230.000 – tohundreogtrettitusen – kroner til
- 326.600 – trehundreogtjuesekstusensekshundre – kroner til
- 326.600 – trehundreogtjuesekstusensekshundre – kroner til
- 326.600 – trehundreogtjuesekstusensekshundre – kroner til
- 240.000 – tohundreogførtitusen – kroner til
- 326.600 – trehundreogtjuesekstusensekshundre – kroner til
- 236.600 – tohundreogtrettisekstusensekshundre – kroner til

Samtlige beløp med tillegg av forsinkelsesrente fra forfall og til betaling skjer.

2. Sund Laksepakkeri AS og Sund Laks AS dømmes in solidum til innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse å betale oppreisningserstatning med:

- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til

- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til
- 100.000 – etthundretusen – kroner til

Samtlige beløp med tillegg av forsinkelsesrente fra forfall og til betaling skjer.

3. Sund Laksepakkeri AS og Sund Laks AS dømmes in solidum til innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse å betale saksomkostninger med:

- 47.542 – førtisjutusenfemhundreogførtito – kroner til
- 47.542 – førtisjutusenfemhundreogførtito – kroner til
- 47.542 – førtisjutusenfemhundreogførtito – kroner til
- 47.542 – førtisjutusenfemhundreogførtito – kroner til
- 47.542 – førtisjutusenfemhundreogførtito – kroner til
- 47.542 – førtisjutusenfemhundreogførtito – kroner til
- 47.542 – førtisjutusenfemhundreogførtito – kroner til
- 47.542 – førtisjutusenfemhundreogførtito – kroner til
- 47.542 – førtisjutusenfemhundreogførtito – kroner til
- 47.542 – førtisjutusenfemhundreogførtito – kroner til
- 47.542 – førtisjutusenfemhundreogførtito – kroner til
- 47.542 – førtisjutusenfemhundreogførtito – kroner til
- 47.542 – førtisjutusenfemhundreogførtito – kroner til
- 47.542 – førtisjutusenfemhundreogførtito – kroner til
- 47.542 – førtisjutusenfemhundreogførtito – kroner til
- 47.542 – førtisjutusenfemhundreogførtito – kroner til
- 47.542 – førtisjutusenfemhundreogførtito – kroner til
- 47.542 – førtisjutusenfemhundreogførtito – kroner til
- 47.542 – førtisjutusenfemhundreogførtito – kroner til
- 47.542 – førtisjutusenfemhundreogførtito – kroner til
- 47.542 – førtisjutusenfemhundreogførtito – kroner til
- 47.542 – førtisjutusenfemhundreogførtito – kroner til
- 47.542 – førtisjutusenfemhundreogførtito – kroner til
- 47.542 – førtisjutusenfemhundreogførtito – kroner til
- 47.542 – førtisjutusenfemhundreogførtito – kroner til
- 47.542 – førtisjutusenfemhundreogførtito – kroner til

Veiledning om anke i sivile saker

I sivile saker er det reglene i tvisteloven kapitler 29 og 30 som gjelder for anke. Reglene for anke over dommer, anke over kjennelser og anke over beslutninger er litt ulike. Nedenfor finner du mer informasjon og veiledning om reglene.

Ankefrist og gebyr

Fristen for å anke er én måned fra den dagen avgjørelsen ble gjort kjent for deg, hvis ikke retten har fastsatt en annen frist. Disse periodene tas ikke med når fristen beregnes (rettsferie):

- fra og med siste lørdag før palmesøndag til og med annen påskedag
- fra og med 1. juli til og med 15. august
- fra og med 24. desember til og med 3. januar

Den som anker, må betale behandlingsgebyr. Du kan få mer informasjon om gebyret fra den domstolen som har behandlet saken.

Hva må ankeerklæringen inneholde?

I ankeerklæringen må du nevne

- hvilken avgjørelse du anker
- hvilken domstol du anker til
- navn og adresse på parter, stedfortredere og prosessfullmektiger
- hva du mener er feil med den avgjørelsen som er tatt
- den faktiske og rettslige begrunnelsen for at det foreligger feil
- hvilke nye fakta, bevis eller rettslige begrunnelser du vil legge fram
- om anken gjelder hele avgjørelsen eller bare deler av den
- det kravet ankesaken gjelder, og hvilket resultat du krever
- grunnlaget for at retten kan behandle anken, dersom det har vært tvil om det
- hvordan du mener at anken skal behandles videre

Hvis du vil anke en tingrettsdom til lagmannsretten

Dommer fra tingretten kan ankes til lagmannsretten. Du kan anke en dom hvis du mener det er

- feil i de faktiske forholdene som retten har beskrevet i dommen
- feil i rettsanvendelsen (at loven er tolket feil)
- feil i saksbehandlingen

Hvis du ønsker å anke, må du sende en skriftlig ankeerklæring til den tingretten som har behandlet saken. Hvis du fører saken selv uten advokat, kan du møte opp i tingretten og anke muntlig. Retten kan tillate at også prosessfullmektiger som ikke er advokater, anker muntlig.

Det er vanligvis en muntlig forhandling i lagmannsretten som avgjør en anke over en dom. I ankebehandlingen skal lagmannsretten konsentrere seg om de delene av tingrettens avgjørelse som er omtvistet, og som det er knyttet tvil til.

Lagmannsretten kan nekte å behandle en anke hvis den kommer til at det er klart at dommen fra tingretten ikke vil bli endret. I tillegg kan retten nekte å behandle noen krav eller ankegrunner, selv om resten av anken blir behandlet.

Retten til å anke er begrenset i saker som gjelder formuesverdi under 125 000 kroner

Hvis anken gjelder en formuesverdi under 125 000 kroner, kreves det samtykke fra lagmannsretten for at anken skal kunne bli behandlet.

Når lagmannsretten vurderer om den skal gi samtykke, legger den vekt på

- sakens karakter
- partenes behov for å få saken prøvd på nytt
- om det ser ut til å være svakheter ved den avgjørelsen som er anket, eller ved behandlingen av saken

Hvis du vil anke en tingretts kjennelse eller beslutning til lagmannsretten

En *kjennelse* kan du som hovedregel anke på grunn av

- feil i de faktiske forholdene som retten har beskrevet i kjennelsen
- feil i rettsanvendelsen (at loven er tolket feil)
- feil i saksbehandlingen

Kjennelser som gjelder saksbehandlingen, og som er tatt på bakgrunn av skjønn, kan bare ankes dersom du mener at skjønnsutøvelsen er uforsvarlig eller klart urimelig.

En *beslutning* kan du bare anke hvis du mener

- at retten ikke hadde rett til å ta denne typen avgjørelse på det lovgrunnlaget, eller
- at avgjørelsen åpenbart er uforsvarlig eller urimelig

Hvis tingretten har avsagt dom i saken, kan tingrettens avgjørelser om saksbehandlingen ikke ankes særskilt. Da kan dommen isteden ankes på grunnlag av feil i saksbehandlingen.

Kjennelser og beslutninger anker du til den tingretten som har avsagt avgjørelsen. Anken avgjøres normalt ved kjennelse etter skriftlig behandling i lagmannsretten.

Hvis du vil anke lagmannsrettens avgjørelse til Høyesterett

Høyesterett er ankeinstans for lagmannsrettens avgjørelser.

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

Høyesteretts ankeutvalg kan nekte å ta anker over *kjennelser* og *beslutninger* til behandling.

Hvis de blir tatt til behandling, er det som regel hvis spørsmålet har betydning utover den aktuelle saken, hvis andre hensyn taler for at anken bør prøves, eller hvis saken reiser omfattende bevisspørsmål.

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

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