



ARBEIDSRETTE

DOM

Avsagt: 16. juni 2021

Saksnr.: 5/2021

Lnr.: AR-2021-17

Dommere: Jakob Wahl
Eli Mette Jarbo
Steinar Tjomsland
Tor-Arne Solbakken
Frode Christensen
Unni Rasmussen
Lise Falmår

Saken gjelder: Plikten til å drøfte oppsigelse av en tillitsvalgt med de øvrige tillitsvalgte.

Landsorganisasjonen i Norge med
Fellesforbundet

Advokat Håkon Angell

mot

1. Hovedorganisasjonen Virke
2. Asko Vest AS

Advokat Anette Brinchmann Pollen

DOM

(1) Saken gjelder hvorvidt arbeidsgiver var forpliktet til å foreta drøftelser med arbeidsutvalget for de tillitsvalgte før det ble besluttet oppsigelse av en av de øvrige tillitsvalgte, og virkningen av eventuelt brudd på en slik plikt.

(2) **Sakens tariffrettslige ramme**

(3) Mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Hovedorganisasjonen Virke (Virke) er det inngått Hovedavtale (HA). Kapittel IV Informasjon, samarbeid og medbestemmelse har i § 4-4 bestemmelser om tillitsvalgtarbeid. Oppsigelse og avskjed av tillitsvalgt er regulert i § 4-4.7. Det følger av første ledd at oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte ikke kan skje uten saklig grunn. Sjettede ledd lyder:

«Før arbeidsgiveren går til oppsigelse eller avskjed av slike ansatte, skal spørsmålet drøftes med de andre tillitsvalgte (arbeidsutvalget) hvis ikke vedkommende ansatte motsetter seg dette eller det vil virke krenkende overfor andre.»

(4) Om drøftelse før oppsigelse eller avskjed av andre arbeidstakere enn tillitsvalgte, har HA § 4-9.6 slik bestemmelse:

«Før arbeidsgiveren treffer beslutning om å si opp en arbeidstaker, skal spørsmålet så sant det er praktisk mulig, drøftes med vedkommende og med den tillitsvalgte med mindre arbeidstakeren selv ikke ønsker dette. Dette gjelder ikke oppsigelser i forbindelse med innskrenkninger m.m. som ifølge § 4-5.2 b) skal drøftes med de tillitsvalgte.»

(5) **Tariffhistorikken**

(6) Hovedavtalen mellom Virke og LO bygger i all hovedsak på Hovedavtalen mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og LO, og bestemmelsen om drøftingsplikt forut for oppsigelse av en tillitsvalgt er innholdsmessige like.

(7) Den første hovedavtalen mellom tidligere Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F. – nå NHO) og Arbeidernes faglige landsorganisasjon (A.F.L. – nå LO) av 1935 hadde i § 9 tredje ledd slik bestemmelse:

«Når arbeidsgiveren går til oppsigelse eller avskjedigelse av en tillitsmann, skal han om vedkommende tillitsmann fremsetter ønske herom, konferere med tillitsmennene om den saklige grunn han har.»

(8) I HA av 1954 ble bestemmelsen endret slik at arbeidsgiveren hadde plikt til «å varsle» de andre tillitsmennene før en tillitsmann ble sagt opp eller avskjediget. Disse hadde rett til å vite grunnen til oppsigelsen. Ved hovedavtalerevisjonen i 1978 ble plikten til å varsle de

andre tillitsvalgte erstattet med en plikt for arbeidsgiver til «å drøfte» spørsmålet om oppsigelse av en tillitsvalgt med de andre tillitsvalgte. Det har ikke vært noen realitetsendringer i bestemmelsen frem til i dag.

- (9) Tilsvarende hadde Hovedavtalen mellom tidligere Handelens Arbeidsgiverforening og Norges Handels- og Kontorfunksjonærers Forbund opprinnelig en varslingsbestemmelse som ved hovedavtalerevisjonen i 1980 ble erstattet med en drøftingsbestemmelse, som er lik § 4-4.7 sjette ledd i dagens avtale.
- (10) Hovedavtalen mellom N.A.F. og LO fikk i 1978 en ny bestemmelse i § 13 a punkt 1 om en generell plikt for arbeidsgiver til å drøfte oppsigelse av en arbeidstaker. Bestemmelsen lød:

«Før arbeidsgiveren treffer beslutning om å si opp eller avskjedige en arbeidstaker, skal han så sant det er praktisk mulig drøfte spørsmålet med arbeidstakeren. Dette gjelder ikke oppsigelser i forbindelse med innskrenkninger m.v., som ifølge § 9, punkt 2, skal drøftes med tillitsmennene.»

- (11) Det fremgår av korrespondanse mellom N.A.F. og LO at partene var enige om at denne bestemmelsen var å anse som en ordensforskrift. Bestemmelsen er i dag inntatt i HA LO-NHO § 10-2.

(12) **Arbeidsmiljølovens bestemmelser**

- (13) Tilsvarende bestemmelse om plikt for arbeidsgiver til forhåndsdrøfting ved oppsigelse av arbeidstaker ble inntatt i daværende § 57 første ledd i Arbeidsmiljøloven av 1977.

Bestemmelsen lød:

«Før arbeidsgiver fatter beslutning om oppsigelse, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig, drøftes med arbeidstakeren og med arbeidstakerens tillitsvalgte, med mindre arbeidstakeren selv ikke ønsker det.»

- (14) I arbeidsmiljøloven av 2005 er arbeidsgivers plikt til drøfting før beslutning om oppsigelse inntatt i § 15-1. Bestemmelsen har slik ordlyd:

«Før arbeidsgiver fatter beslutning om oppsigelse, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker og med arbeidstakers tillitsvalgte, med mindre arbeidstakeren selv ikke ønsker det. Både grunnlaget for oppsigelsen og eventuell utvelgelse mellom flere ansatte av hvem som skal sies opp, skal drøftes.»

(15) **Nærmere om bakgrunnen for tvisten**

- (16) Rune Ekren har vært ansatt som lagerarbeider i Asko Vest AS (Asko) siden 8. november 2005. Han har siden 2009 vært tillitsvalgt for de ansatte organisert i tidligere Norsk Transportarbeiderforbund, nå Fellesforbundet.

- (17) Det ble 13. mars 2020 avholdt drøftelsesmøte etter arbeidsmiljøloven § 15-1 mellom Ekren og bedriften. Tillitsvalgt Jørn Danielsen var til stede i møtet. Bakgrunnen for møtet var at Ekren hadde hatt avvik mellom innstemplet tid og arbeidet tid 23. mars 2020. Det fremgår

av referatet fra møtet at arbeidsgiver ikke lenger hadde tillit til Ekren, jf. tidligere advarsel. Nytt møte ble avholdt 19. mars 2020. Tillitsvalgt Danielsen var til stede også i dette møtet. Det heter i referatet fra møtet at saken gjaldt en konkret personalsak mot Ekren, og at den ikke hadde noe å gjøre med at han er tillitsvalgt. Videre fremgår følgende av referatet:

«På spørsmål om det er annet som burde vært drøftet mener TV [tillitsvalgte] at saken er belyst godt nok og at det ikke er behov for mer diskusjon rundt forholdene.»

- (18) Ekren ble 16. april 2020 sagt opp fra sin stilling med fratredelse 31. juli 2020. Han tok 22. juni 2020 ut søkmål for Bergen tingrett og nedla påstand om at oppsigelsen skulle kjennes ugyldig, og at Asko skulle dømmes til å betale han erstatning. Bergen tingrett avsa dom og kjennelse 18. januar 2021 med slik slutning:

«SLUTNING I DOM

- 1. ASKO VEST AS frifinnes.**
- 2. Rune Ekren betaler i sakskostnader til ASKO VEST AS kroner 269.352 - tohundreogsekstinitusentrehundreogfemtito – innen 14 dager – fjorten – dager etter forkynelse av dommen.**

SLUTNING I KJENNELSE

- 1. Begjæring om fratreden tas ikke til følge.**
- 2. ASKO VEST AS betaler i sakskostnader til Rune Ekren kroner 21.028-tjueentusentjueåtte – 14 dager etter forkynnelsen av kjennelsen.»**

- (19) For tingretten ble brudd på HA § 4-4.7 sjette ledd påberopt, og tingretten kom til at manglende forhåndsdrøftelse med de øvrige tillitsvalgte var et tariffbrudd. Tingrettens flertall konkluderte imidlertid med at bruddet på drøftingsplikten ikke medførte at oppsigelsen kunne kjennes ugyldig av den grunn. Tingrettens dom er påanket til Gulating lagmannsrett. Ekren står i stilling, jf. punkt 1 i slutning i kjennelsen.
- (20) Spørsmålet om bedriftens plikt til å avholde drøftingsmøte med de øvrige tillitsvalgte forut for beslutning om oppsigelse av Ekren ble tatt opp i forhandlingsmøte mellom arbeidsutvalget for de tillitsvalgte og bedriften 14. januar 2021. Protokollen fra møtet lyder:

«Arbeidsutvalget uttalte:

I forbindelse med oppsigelsen av tillitsvalgt Rune Ekren har det vært gjennomført et forhandlingsmøte 14.01.2021 på bakgrunn av manglende drøfting med arbeidsutvalget. Det er arbeidsutvalget sin oppfatning at bedriften har brutt drøftingsplikten jf. Hovedavtalen § 4-4.7 sjette ledd, og anser derfor oppsigelsen som ugyldig. Oppsigelsen er også ugyldig som følge av at den ikke har saklig grunn, jf. Hovedavtalen § 4-4.7 første ledd. Vi avventer bedriftens stilling til dette.

Bedriftens svar:

Det var uklart for bedriften i forkant av møtet hva tillitsvalgte/Arbeidsutvalget ønsket å forhandle med bedriften om og hva formålet med forhandlingene skulle være. Selve møtet varte i svært kort tid, og essensen i det som ble sagt av tillitsvalgte/Arbeidsutvalget var at «dette er juss». Vi opplevde ikke at det var noe ønske fra tillitsvalgte/Arbeidsutvalget om å

faktisk forhandle, men at man var ute etter en uenighetsprotokoll for å kunne bruke den i den individuelle oppsigelsessaken mot Rune Ekren. ASKO Vest forholder seg til oppsigelsen av Ekren som er besluttet og den forutgående prosessen som ble gjennomført i forkant av beslutningen. Det er bedriftens oppfatning at det ikke har funnet sted brudd på tariffavtalen § 4-4.7, og i alle tilfelle at eventuelle formalfeil ikke har virket inn på beslutningen. Det vises blant annet til at det ble gjennomført to forutgående drøftelser med Ekren, hvor hovedtillitsvalgt og leder av Arbeidsutvalget deltok. Sistnevnte erklærte etter møte nr. 2 – for 10-11 måneder siden – at alle relevante forhold var drøftet og at det ikke var for ytterligere drøftelser.»

- (21) Fellesforbundet og Virke avholdt 12. februar 2021 forhandlingsmøte. Fra dette møtet ble det skrevet slik protokoll:

«Saken gjelder forståelsen av hovedavtalen § 4-4.7, sjette ledd.

Bakgrunnen for saken er oppsigelse av en arbeidstaker ved Asko Vest AS 16. april 2020. Vedkommende arbeidstaker var tillitsvalgt for Fellesforbundet. Det ble gjennomført 2 drøftingsmøter etter arbeidsmiljøloven § 15-2: 13. og 19. mars 2020. Tvisten gjelder om dette innebærer et brudd med hovedavtalen § 4-4.7, 6. ledd.

De lokale parter gjennomførte et forhandlingsmøte 22. januar 2021, og det ble skrevet protokoll samme dag. Hovedavtalen § 4-4.7 har følgende overskrift: *Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte*

6. ledd lyder: *Før arbeidsgiveren går til oppsigelse eller avskjed av slike ansatte, skal spørsmålet drøftes med de andre tillitsvalgte (arbeidsutvalget) hvis ikke vedkommende ansatte motsetter seg dette eller dette vil virke krenkende overfor andre.*

Partene kom ikke til enighet.

Fellesforbundet anførte:

Fellesforbundet støtter de tillitsvalgtes anførsler i lokal tvisteprotokoll, datert 22.01.21. Fellesforbundet anfører at det foreligger manglende oppfyllelse av drøftelsesplikten i Hovedavtalen § 4-4.7 sjette ledd.

Fellesforbundet hevder at konsekvensene av tariffbruddet på hovedavtalen § 4-4.7 sjette ledd, er at oppsigelsen vil bli ugyldig.

Hovedorganisasjonen Virke anførte:

Ved oppsigelse av tillitsvalgte vil både hovedavtalen § 4-4.7 sjette ledd og arbeidsmiljøloven § 15-1 komme til anvendelse. Dersom drøftingene etter arbeidsmiljøloven § 15-1 er gjennomført med andre tillitsvalgte fra arbeidsutvalget til stede, er det ikke nødvendig med egne hovedavtaledrøftinger. § 4-4.7 sjette ledd innebærer en rett til å involvere de andre tillitsvalgte i arbeidsutvalget i drøftingene. Det er imidlertid ikke en ubetinget nødvendighet at hele arbeidsutvalget deltar. Virke mener det ikke foreligger et brudd på hovedavtalen § 4-4.7. Det ble gjennomført drøftinger i forkant av oppsigelsen, hvor leder av arbeidsutvalget var til stede.

Både arbeidsgiver og de tillitsvalgte har et ansvar for å sørge for at hovedavtalen blir fulgt. Av referatet fra drøftingsmøtet 19. mars fremgår det at hovedtillitsvalgt mener saken er belyst godt nok og at det ikke er behov for mer diskusjoner rundt forholdene. Hvis Fellesforbundet mente det var behov for nye drøftinger med hele arbeidsutvalget, måtte de benytte oppfordringen til å be om et slikt møte.

§ 4-4.7 sjette ledd sier ingen ting om følgende av et eventuelt brudd på bestemmelsen. Virke mener bestemmelsen er en saksbehandlingsregel, og at et eventuelt brudd på bestemmelsen ikke har noen «automatiske» ugyldighetsvirkninger.»

- (22) Forhandlingsmøte mellom Virke og Landsorganisasjonen i Norge ble avholdt 1. mars 2021. Protokollen fra møtet lyder:

«Saken gjelder forståelsen av hovedavtalen § 4-4.7, 6. ledd.

Hovedavtalen § 4-4.7 har følgende overskrift: *Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte*. 6. ledd lyder:

Før arbeidsgiveren går til oppsigelse eller avskjed av slike ansatte, skal spørsmålet drøftes med de andre tillitsvalgte (arbeidsutvalget) hvis ikke vedkommende ansatte motsetter seg dette eller dette vil virke krenkende overfor andre.

De lokale parter gjennomførte et forhandlingsmøte 22. januar 2021, og det ble skrevet protokoll samme dag. Virke og Fellesforbundet gjennomførte forhandlingsmøte 12. februar 2021, signert elektronisk 16. februar 2021. Partene kom ikke til enighet.

Landsorganisasjonen LO anførte:

Manglende forhåndsdrøftinger med de tillitsvalgte (arbeidsutvalget) i tråd med hovedavtalen § 4-4.7 sjette ledd vil medføre tariffrettslig ugyldighet. Ordlyden er klar, og krever at **før** oppsigelse av tillitsvalgt foretas, **skal** spørsmålet drøftes med arbeidsutvalget.

Formålet med bestemmelsen er ikke bare å få opplyst saken, men også at partene på organisasjonsmessig nivå kommer sammen og diskuterer den oppståtte situasjon. Det gir også partene anledning til å komme frem til løsninger som (også) kan berøre rollen som tillitsvalgt og partsforholdet.

Forpliktelsene etter hovedavtalen er mer vidtgående enn hva som følger av arbeidsmiljøloven § 15-1. Sistnevnte kan ikke tre istedenfor og erstatte møte etter § 4-4.7 sjette ledd.

Asko Vest AS har som arbeidsgiver truffet en tariffstridig beslutning, og er på grunn av tariffbundenheten forpliktet til å gjenopprette en korrekt tariffmessig tilstand. Ugyldighet vil da være en nødvendig konsekvens av tariffbruddet.

Hovedorganisasjonen Virke anførte:

Drøftelsene etter hovedavtalen § 4-4.7 sjette ledd skal fortrinnsvis føres med hele arbeidsutvalget. I denne konkrete saken ble det ikke innkalt til drøftelser med de tillitsvalgte (arbeidsutvalget) etter hovedavtalens bestemmelser.

Ved oppsigelse av tillitsvalgte vil både hovedavtalen § 4-4.7 sjette ledd og arbeidsmiljøloven § 15-1 komme til anvendelse. Begge bestemmelser har til formål å opplyse saken. Dette formålet med drøftingsbestemmelsen i hovedavtalen er ivaretatt ved at hovedtillitsvalgt, som også er leder av arbeidsutvalget, deltok på de to drøftelsesmøtene som ble avholdt etter arbeidsmiljøloven § 15-1. Både arbeidsgiver og de tillitsvalgte har et ansvar for å sørge for at hovedavtalen blir fulgt. Av referatet fra drøftingsmøtet 19. mars fremgår det at hovedtillitsvalgt, som også er leder av arbeidsutvalget, deltok på de to drøftelsesmøtene som ble avholdt etter arbeidsmiljøloven § 15-1.

Både arbeidsgiver og de tillitsvalgte har et ansvar for å sørge for at hovedavtalen blir fulgt. Av referatet fra drøftingsmøtet 19. mars fremgår det at hovedtillitsvalgt mener saken er belyst godt nok og at det ikke er behov for mer diskusjoner rundt forholdene. Hvis Fellesforbundet mente det var behov for nye drøftinger med hele arbeidsutvalget, burde de benyttet oppfordringen til å be om et slikt møte.

Det foreligger i denne saken ikke noe grovt brudd på § 4-4.7, sjette ledd.

§ 4-4.7 sjette ledd sier ingen ting om følgende av et eventuelt brudd på bestemmelsen. Virke mener bestemmelsen er en saksbehandlingsregel, og at et eventuelt brudd på bestemmelsen ikke har noen automatiske ugyldighetsvirkninger. Ved oppsigelse av tillitsvalgt vil et eventuelt brudd på bestemmelsen være en del av saklighetsvurderingen.»

- (23) LO med Fellesforbundet tok ut stevning for Arbeidsretten 12. mars 2021. Virke og Asko innga tilsvarende 20. april 2021. Hovedforhandling ble avholdt 19. og 20. mai 2021 og ble avviklet i samsvar med Folkehelseinstituttets retningslinjer for smittevern. Tre partsrepresentanter og tre vitner forklarte seg. En av partsforklaringene og vitneforklaringene ble gjennomført som fjernavhør.
- (24) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (25) *Landsorganisasjonen i Norge* med Fellesforbundet har i korte trekk anført:

- (26) Ordlyden i § 4-4.7 sjette ledd er klar. Det skal avholdes drøftinger med de øvrige tillitsvalgte før det treffes beslutning om oppsigelse av en annen tillitsvalgt. Når ordlyden er klar, kreves det sterke holdepunkter for å legge til grunn en annen forståelse enn hva som følger av en objektiv språklig forståelse. Slike holdepunkter finnes ikke i denne saken.
- (27) Unntaket om at drøftingsplikten ikke gjelder dersom vedkommende ansatte motsetter seg drøftinger eller at slike drøftinger kan virke krenkende overfor andre, innebærer ikke en uklar ordlyd som på generelt grunnlag åpner for at bedriften på skjønnsmessig grunnlag kan unnlate å avholde drøftingsmøte.
- (28) Bestemmelsen angir et materielt vilkår, før beslutning om oppsigelse kan treffes av bedriften. Den pålegger arbeidsgiveren plikt til å innkalle de tillitsvalgte til drøftinger, og den gir de tillitsvalgte rett til å fremføre sitt syn før beslutning om oppsigelse treffes. I et slikt møte vil tillitsvalgtes særskilte rolle og de konsekvenser en eventuell oppsigelse vil kunne få for partsforholdet på bedriften være et sentralt tema.
- (29) Det er utvilsomt at det ikke ble gjennomført slikt drøftingsmøte med de tillitsvalgte som bestemmelsen foreskriver før Asko sa opp Ekren. De to møtene som ble avholdt i samsvar med arbeidsmiljøloven § 15-1 forut for oppsigelsen kan ikke anses å ha reparert unnlatt drøftelse etter § 4-4.7 sjette ledd. Tillitsvalgt som var til stede i disse møtene var til stede i egenskap av å være rådgiver for Ekren og ikke i rollen som tillitsvalgt etter HA. Det følger av bestemmelsen at spørsmålet skal drøftes med «de andre tillitsvalgte». Det innebærer at den tillitsvalgte ikke skal møte alene i drøftingsmøte etter Hovedavtalen.
- (30) Det må dermed være klart at Asko begikk tariffbrudd da Ekren ble sagt opp før det hadde blitt avholdt møte i samsvar med HA § 4-4.7 sjette ledd.
- (31) En arbeidsgiver som treffer en tariffstridig beslutning, vil være forpliktet til å gjenopprette en korrekt tariffmessig tilstand. Dette følger klart av Arbeidsrettens praksis, sist i ARD-2020-6, avsnitt 73. Gjenopprettingen av korrekt tariffmessig tilstand innebærer at oppsigelsen av Ekren må kjennes ugyldig, jf. avsnitt 74 i nevnte dom.
- (32) Det er ikke noe i tariffforholdet i denne saken som skulle tilsi et annet resultat enn det Arbeidsretten kom til i ARD-2020-6. Ordlyden og forhistorien til HA § 4-4.7 sjette ledd er vesentlig forskjellig fra hva som følger av arbeidsmiljøloven § 15-1 og HA § 4-9.6, som gjelder drøftelse før oppsigelse eller avskjed av andre arbeidstakere. En tilsvarende bestemmelse finnes i HA LO-NHO (tidligere LO – N.A.F) § 10-2. Ordlyden i disse drøftingsbestemmelsene gir ikke uttrykk for en ufravikelig regel. LO og N.A.F ble i 1977

enige om at § 10-2 er en ordensforskrift. Noen tilsvarende enighet foreligger ikke for drøftingsbestemmelsen ved oppsigelse av tillitsvalgt.

- (33) Forpliktelsene etter HA § 4.4.7 sjette ledd er mer vidtgående enn hva som følger av arbeidsmiljøloven § 15-1 og HA LO – Virke § 4-9.6 og HA LO – NHO § 10-2. Formålet med bestemmelsen er ikke bare å få opplyst saken, men også at partene på organisasjonsmessig nivå kommer sammen og diskuterer den oppståtte situasjonen. Ved at flere tillitsvalgte er involvert vil det bidra til å opplyse flere sider ved saken. Drøftingsmøte mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte gir også partene anledning til å komme frem til løsninger som vil kunne berøre rollen som tillitsvalgt og forholdene mellom partene.
- (34) Det foreligger ingen fast og langvarig praksis for at Arbeidsretten og partene har forstått og praktisert bestemmelsene som en saksbehandlingsregel.
- (35) Det er nedlagt slik påstand:

«1. Det representerer brudd på § 4-4.7 sjette ledd i Hovedavtalen 01.01.18 – 31.12.21 mellom Hovedorganisasjonen Virke og Landsorganisasjonene i Norge når Asko Vest AS den 16.04.20 ga oppsigelse til Rune Ekren uten forutgående møte med de andre tillitsvalgte (arbeidsutvalget).

2. Oppsigelsen av Rune Ekren datert 16.04.20 fra Asko Vest er ugyldig.»

- (36) *Hovedorganisasjonen Virke og Asko Vest AS* har i korte trekk anført:
- (37) Asko foretok en grundig, forsvarlig og etterprøvable saksbehandling før beslutningen om å si opp Ekren ble fattet. Unnlattelse av å avholde et særskilt drøftelsesmøte med de øvrige tillitsvalgte kan ut fra omstendighetene i denne saken ikke anses som et tariffbrudd. Det ble avholdt to møter i samsvar med arbeidsmiljøloven § 15-1, og i begge disse møtene ble Ekren bistått av den hovedtillitsvalgte. Den tariffrettslige plikten til forhåndsdrøftelse med øvrige tillitsvalgte ble oppfylt med disse møtene.
- (38) Det følger av ordlyden at det ikke er et absolutt krav om å avholde møte med de tillitsvalgte før oppsigelse gis. Møte kan unnlates dersom den tillitsvalgte motsetter seg det eller det vil virke krenkende overfor andre. Dette åpner for en skjønnsmessig adgang for bedriften til å vurdere om det er nødvendig med et særskilt møte. Under enhver omstendighet foreligger det ikke noe grovt brudd på bestemmelsen.
- (39) For det tilfelle at Arbeidsretten skulle komme til at Asko begikk tariffbrudd ved ikke å avholde et særskilt møte med de tillitsvalgte før Ekren ble sagt opp, gjøres det gjeldende at det ikke kan avsies dom for at oppsigelsen er ugyldig.

- (40) Virkning av et tariffbrudd må kunne utledes av tariffavtalen. Hovedavtalen er taus med hensyn til hvilken rettsvirkning brudd på drøftelsesbestemmelsen skal ha. Etter bestemmelsen skal spørsmålet om oppsigelse av en tillitsvalgt «drøftes med de andre tillitsvalgte (arbeidsutvalget)». Ved den konkrete bedømmelsen må det ses hen til hvordan partssamarbeidet er organisert i Asko. Regelen har vært at bedriften har forholdt seg til hovedtillitsvalgte. Klubben hadde ikke et eget arbeidsutvalg, og det fremsto uklart for bedriften hvor mange som eventuelt skulle vært involvert i drøftelsen.
- (41) Paragraf 4-4.7 sjette ledd åpner for unntak, noe som gir et visst skjønn fra bedriftens side. En automatisk ugyldighetsvirkning ved unnlatt drøftelse vil på denne bakgrunn være svært inngripende for bedriften.
- (42) Plikten til forhåndsdrøftelse er en saksbehandlingsregel. Hvilken virkning unnlatt drøftelse skal ha vil inngå som en del av saklighetsvurderingen etter arbeidsmiljølovens regler. Det er ikke utelukket at brudd på bestemmelsen kan lede til ugyldighet i den vurderingen. Det vil kunne være tilfelle dersom feilen kan ha virket inn på beslutningen om å si opp Ekren. Det kan ikke legges til grunn i vår sak ettersom hovedtillitsvalgte deltok i drøftelsesmøtene i samsvar med arbeidsmiljølovens regler.
- (43) Avgjørende for hvilke rettsvirkninger som kan utledes av tarifforholdet er hva partene mente ved avtaleinngåelsen. Hovedavtalen mellom Virke og LO bygger på Hovedavtalen mellom NHO og LO med enkelte tilpasninger og justeringer. Bestemmelsen om drøftelser før oppsigelse av tillitsvalgte er basert på tilsvarende bestemmelse i HA NHO-LO. Tariffhistorikk, kommentarutgaver og rettspraksis som belyser drøftelsesbestemmelsen i NHO-LO-avtalen er relevant.
- (44) Før Hovedavtalene fikk bestemmelser om drøfting – henholdsvis 1978 (NHO-LO) og 1980 (Virke-LO) – var arbeidsgiver forpliktet til å varsle de andre tillitsvalgte før oppsigelse ble besluttet. Plikten til forhåndsdrøftinger medførte ingen endringer i rettsvirkningen. Krav om å drøfte spørsmålet om oppsigelse med de andre tillitsvalgte ble forstått og praktisert som en saksbehandlingsregel også etter endringene i 1978/1980. Samtidig som bestemmelsen om oppsigelse av tillitsvalgte ble endret, ble det inntatt en ny bestemmelse i Hovedavtalen mellom N.A.F. og LO om plikt til å avholde drøftingsmøte ved oppsigelse/avskjed av andre arbeidstakeren enn tillitsvalgte – den gang § 13 a, nå § 10-2. Det er ubestridt at N.A.F og LO var enige om at plikten til å forhåndsdrøfte en individuell oppsigelse var en ordensforskrift. Dette fremgår av kommentarene til Hovedavtalen fra så vel LO som N.A.F., og det var slik bestemmelsen ble praktisert. ARD-1986-189 gjaldt

avskjed av to tillitsvalgte hvor det ikke hadde blitt konferert med tillitsvalgte på forhånd. Arbeidsretten foretok en saklighetsvurdering. Hvis det var slik at unnlatt drøftelse medførte automatisk ugyldighet, hadde det ikke vært nødvendig for Arbeidsretten å vurdere om avskjedene var rettmessige.

- (45) Den etterfølgende bestemmelse i arbeidsmiljøloven om arbeidsgivers plikt til å avholde drøftingsmøte før det besluttes oppsigelse av arbeidstaker tilsvarende langt på vei de tariffavtalte forpliktelsene. Det sentrale formålet med drøftingsplikten så vel etter Hovedavtalen som arbeidsmiljøloven er at alle relevante opplysninger skal komme frem før arbeidsgiver treffer sin endelige beslutning. Drøftingsplikten etter arbeidsmiljøloven er en saksbehandlingsregel. Det samme må gjelde for den tariffavtalte drøftingsplikten. Det avgjørende for hvorvidt unnlatt drøftelse skal tillegges betydning, er om unnlattelsen kan ha virket inn på avgjørelsens innhold.
- (46) Etter at arbeidsmiljøloven fikk krav om drøftelser før oppsigelse har det vært en felles forståelse om at bestemmelsen i Hovedavtalen er en saksbehandlingsregel. I AR-2012-4 fremgår det av LOs anførsler at unnlatt drøftelse etter Hovedavtalen er en saksbehandlingsfeil. Dersom det LO anfører i vår sak har vært organisasjonens forståelse av bestemmelsen, er det grunn til å undres over at dette ikke har vært tema tidligere. Saksanlegg for de ordinære domstoler vil være unødvendig dersom Arbeidsretten kan avsi dom for ugyldighet ved brudd på drøftelsesbestemmelsen.
- (47) Arbeidsretten som rettsområde er preget av brede rimelighetsvurderinger. Dom for ugyldighet ved tariffbrudd er en sikkerhetsventil der et bestemt utfall blir åpenbart urimelig. Det er ikke tilfelle i vår sak. Det er ingen holdepunkter for at manglende drøftelse med de tillitsvalgte virket inn på Askos beslutning om å si opp Ekren.
- (48) Sanksjoner for grove brudd på drøftelses- og informasjonsplikten er regulert særskilt i HA, jf. § 4-5.6 Tilsvarende fremgår av HA LO-NHO § 9-14. Det er «grove» brudd på drøftelsesplikten som partene har regulert sanksjoner for. I vår sak er det ikke tale om noe grovt brudd ettersom bedriften gjennomførte to drøftelsesmøter i henhold til arbeidsmiljøloven med Ekren og hovedtillitsvalgte før beslutningen om oppsigelse ble fattet.
- (49) Det er nedlagt slik påstand:

«Hovedorganisasjonene Virke og Asko Vest AS frifinnes.»

- (50) **Arbeidsrettens merknader**

- (51) *Arbeidsretten* er kommet til at LO må gis medhold, og vil bemerke:
- (52) Det er ubestridt at det ikke ble avholdt noe særskilt møte i samsvar med HA § 4-4.7 sjette ledd mellom Askø og de andre tillitsvalgte (arbeidsutvalget) før tillitsvalgt Ekren ble sagt opp fra sin stilling 16. april 2020.
- (53) De saksøkte har gjort gjeldende at manglende forhåndsdrøftelse er reparert ved de to drøftelsesmøtene, jf. arbeidsmiljøloven § 15-1, som ble avholdt mellom bedriften og Ekren og hovedtillitsvalgte før beslutning om oppsigelse ble fattet.
- (54) HA §4-4.7 sjette ledd lyder:
- «Før arbeidsgiveren går til oppsigelse eller avskjed av slike ansatte, skal spørsmålet drøftes med de andre tillitsvalgte (arbeidsutvalget) hvis ikke vedkommende ansatte motsetter seg dette eller det vil virke krenkende overfor andre.»**
- (55) *Arbeidsretten* kan ikke se at drøftelsesmøte etter arbeidsmiljøloven kan tre istedenfor og erstatte møte etter HA § 4-4.7 sjette ledd. Ordlyden er klar. Arbeidsgiver «skal», før det besluttes oppsigelse eller avskjed av en tillitsvalgt, drøfte spørsmålet med de andre tillitsvalgte. Unntakene som bestemmelsen åpner opp for gir ikke arbeidsgiver en skjønnsmessig adgang til å unnlate å avholde slikt drøftelsesmøte.
- (56) Formålene med drøftelsesmøte etter § 4-4.7 sjette ledd er til dels andre enn hva som følger av drøftelsesplikten etter arbeidsmiljøloven § 15-1, hvor det er de personlige forholdene som er det sentrale. Det er tillitsvalgtrollen og partsforholdene som er kjernen i drøftelsen mellom bedriften og de tillitsvalgte. Drøftelsesplikten må ses i lys av dette.
- (57) HA har nærmere bestemmelser om tillitsvalgte. Disse skal velges av og blant anerkjent dyktige arbeidstakere ved bedriften med erfaring og innsikt i dens arbeidsforhold, jf. § 4-2.2. De tillitsvalgte godkjennes som representanter og talsmenn for de organiserte arbeidstakerne, jf. § 4-3.1, og de har etter § 4-3.3 rett til å forplikte arbeidstakerne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken. Når en tillitsvalgt vurderes oppsagt, vil det gripe inn i partsforholdet på bedriften og arbeidstakernes representasjon etter Hovedavtalen.
- (58) *Arbeidsretten* la i AR-2020-6, avsnitt 71, til grunn at drøftelsesmøte etter arbeidsmiljøloven § 15-1 ikke kan tre istedenfor og erstatte den tariffavtalte drøftelsesplikten. Det er ingen forhold som tilsier en annen vurdering i vår sak. Etter tariffavtalen er plikten til drøftelse mer vidtgående enn etter arbeidsmiljøloven, og det er andre deltakere som skal innkalles til slike drøftelser.

- (59) Askø begikk dermed tariffbrudd ved å unnlate å avholde drøftelsesmøte med de andre tillitsvalgte før Ekren ble sagt opp. Spørsmålet blir så hvilken virkning tariffbruddet skal få for gyldigheten av oppsigelsen.
- (60) De saksøkte har gjort gjeldende at drøftelsesplikten etter HA er en ordensforskrift og at unnlatt drøftelse innebærer en saksbehandlingsfeil. Hvilken virkning manglende forhåndsdrøftelse skal ha vil, etter de saksøktes syn, inngå som en del av saklighetsvurderingen etter arbeidsmiljølovens regler. Det er i denne sammenheng vist til at LO og N.A.F. i 1980 ble enige om at manglende drøftelse forut for individuell oppsigelse, jf. § 10-2 i dagens HA mellom NHO og LO, var en ordensforskrift, og at unnlatt drøftelse etter arbeidsmiljøloven er en saksbehandlingsfeil.
- (61) Etter Arbeidsrettens syn er bestemmelsen i HA § 4-4.7 sjette ledd å anse som et absolutt krav om å gjennomføre drøftinger med de tillitsvalgte før beslutning om oppsigelse treffes. Fra opprinnelig å være en varslingsregel, ble det i HA mellom N.A.F. og LO i 1978 innført en drøftingsplikt. De tillitsvalgtes involvering i oppsigelsesprosessen ble styrket. Bestemmelsen pålegger bedriften en særskilt plikt til å involvere de tillitsvalgte på et tidligst mulig tidspunkt. Den åpner ikke for at arbeidsgiver kan velge forhandlingsmotpart og forhandlingsforløp. Bestemmelsen etablerer rettigheter for øvrige tillitsvalgte. Gjennom drøftelser med arbeidsgiveren gis de anledning til å komme frem med sitt syn om hvilke konsekvenser en oppsigelse av en tillitsvalgt vil ha for de organiserte arbeidstakerne og for partsforholdet på bedriften.
- (62) De saksøkte har anført at ettersom partene ikke har regulert særskilt hvilke konsekvenser manglende forhåndsdrøftelse skal ha, kan det ikke avsies dom for ugyldighet. Arbeidsretten er ikke enig i det.
- (63) En tariffpart som begår et tariffbrudd er på grunn av tariffbundenheten forpliktet til å gjenopprette en korrekt tariffmessig tilstand så lenge det ikke er rettslige eller faktiske hindringer for det, jf. ARD-2013-204.
- (64) Det følger klart av HA § 4-4.7 sjette ledd at det skal avholdes møte med de øvrige tillitsvalgte før arbeidsgiveren går til oppsigelse. Oppsigelsen ble effektivert i strid med hva som følger av tariffforpliktelsen. Dom for at oppsigelsen er ugyldig vil gjenopprette en korrekt tariffmessig tilstand. En slik ugyldighetsvirkning følger av tariffforholdet og krever ingen særskilt hjemmel i lov eller tariffavtale, jf. ARD-2016-151, avsnitt 91 og AR-2020-6, avsnitt 74. Dom for at en oppsigelse som er gitt i strid med en tariffavtalt forpliktelse skal kjennes ugyldig er en nødvendig tariffrettslig virkning av tariffbruddet. Askø har vært

part i saken for Arbeidsretten, og dom for ugyldighet er en direkte følge av selskapets tariffstridige handling.

(65) Dommen er enstemmig.

SLUTNING

1. Det representerer brudd på § 4-4.7 sjette ledd i Hovedavtalen 01.01.18–31.12.21 mellom Hovedorganisasjonen Virke og Landsorganisasjonene i Norge når Asko Vest AS den 16.04.20 ga oppsigelse til Rune Ekren uten forutgående møte med de andre tillitsvalgte (arbeidsutvalget).
2. Oppsigelsen av Rune Ekren datert 16.04.20 fra Asko Vest er ugyldig.

Jakob Wahl
(sign.)

Eli Mette Jarbo
(sign.)

Steinar Tjomsland
(sign.)

Tor-Arne Solbakken
(sign.)

Frode Christensen
(sign.)

Unni Rasmussen
(sign.)

Lise Falmår
(sign.)

Rett utskrift bekreftes: