



## OSLO TINGRETT

### **DOM OG KJENNELSE:**

---

**Avsagt:** 23. februar 2010 i Oslo tingrett.

**Saksnr.:** 09-105087TVI-OTIR/10

**Dommer:** Dommerfullmektig Ingeborg Kristin Sunde

**Meddommere:** Rådgiver Kirsten Ingrid Stensrud  
Avdelingsleder Kjetil Neskvern

**Saken gjelder:** Saken gjelder spørsmål om berettigelsen av midlertidig ansettelse og krav om å fortsette i stilling til rettskraftig avgjørelse i saken foreligger.

---

May Andrine Gran

Advokat Knut Arne Skaslien

**mot**

Aftenposten AS

Advokat Knut-Marius Sture

---

## DOM OG KJENNELSE :

Saken gjelder spørsmål om fast ansettelse og krav om å fortsette i stilling til rettskraftig avgjørelse i saken foreligger.

May Andrine Gran (Gran) er 33 år, gift og har to barn. Hun er utdannet journalist og har hatt ulike ansettelsesforhold; blant annet i Avisenes pressebyrå (2005-2006), bladet Motor (1999-2005) og IngeniørNytt (1996-1997). I årene 1997- 1999 arbeidet hun frilans for flere publikasjoner utgitt av Bladkompaniet

Gran ble ansatt som vikar i journaliststilling i Aftenposten fra 3. oktober 2006. Vikariatet løp i første omgang ut oktober 2006, men ble forlenget seks ganger og varte sammenhengende til 30. oktober 2007. Dette arbeidsforholdet besto konkret av ulike vikariater i Aften OsloNyhet.

Aftenposten AS består i hovedsak av morgenavisen Aftenposten, som er landets nest største morgenavis, storbyavisen Aften, nettsiden Aftenposten.no og rubrikkjenesten på nett, Finn.no. Konsernet Aftenposten hadde i 2008 til sammen 1318 ansatte, en omsetning på vel 3,1 milliarder kroner og 329 millioner i driftsresultat.

Avisene Aftenposten og Aften er to selvstendige produkter med egne redaksjoner, men med én felles ansvarlig redaktør. I Aftenposten og Aften er det ansatt ca 250 journalister.

Etter påske 2006 begynte Aften med ukentlige skreddersydde sider for ulike bydeler i Oslo. Avisen kom altså ut i ulike versjoner tilpasset de ulike bydelene. Bakgrunnen for denne nysatsningen var ønsket om å møte konkurransen i markedet og styrke lesertallet. Videre var formålet bak lanseringen å styrke Aftenpostens lokalstoff, bygge nye lokale annonsemarkeder, samt å etablere en pilot i Aftenposten for mer effektiv redaksjonell produksjon. Det nye produktets omfang var på seksten sider, fordelt på ti redaksjonelle sider og seks annonsesider. Produktet kom ut som en del av Aften hver torsdag og kom ut i fire ulike utgaver eller soner i Oslo. Det ble ansatt to journalister per sone i prosjektstillinger; altså åtte journalister til sammen. I tillegg ble det gjennom intern omorganisering tilført ledelse og produksjonskapasitet til prosjektet.

Bydelssidene i Aften viste seg å være et vellykket satsningsområde. I oktober 2007 bekjentgjorde avisen at disse lokalutgavene skulle utvides og rendyrkes som lokale bilag til Aften hver onsdag. Lokal Aften skulle få mer form som egen avis med "egen rygg", altså som en "avis i avisen". Sidetallet skulle økes til tjuefire sider, hvorunder tolv sider skulle være redaksjonelt stoff, mens tolv sider skulle være annonsesider. I tillegg økte antallet soner fra fire til åtte. Antallet journalister skulle fortsatt være to per sone, og med økende

antall soner ble det behov for ytterligere åtte journalister. Det ble i den forbindelse lyst ledig stillinger for journalister. Fra stillingsutlysningen hitsettes:

Aften skal utvide og videreutvikle sin satsing med lokale Oslo-utgaver en gang i uken. Vi søker derfor etter åtte nye lokaljournalister. Vi er ute etter aktive, selvstendige medarbeidere med kunnskap om og interesse for det som rører seg i Oslo. Reporterne arbeider i et tett og effektivt samarbeid med desken og tar mange av bildene selv. Arbeidsmiljøet er hyggelig, hektisk og lærerikt.

Aftens lokalsatsing er organisert som et prosjekt med midlertidig ansettelser.

Gran ble ansatt i en av disse stillingene ved "prosjektvikariat" gjeldende fra 1. november 2007 til 31. desember 2008. Ansettelsesavtale ble inngått 23. oktober 2007. Lønnen lød på 427 007 kroner og hennes journalistansiennitet ble regnet fra 1. januar 1994. Gran overtok rent faktisk stillingen til June Ragnif i forbindelse med at Ragnif sluttet i Aftenposten, uten at hun trådte inn i Ragnifs ansettelsesforhold. Ragnif tilhørte den forutgående gruppen med prosjektansatte i Lokal Aften. Gran tiltrådte sin stilling i Lokal Aften på et tidligere tidspunkt enn de øvrige åtte som ble ansatt med plassering Lokal Aften høsten 2007. De øvrige åtte tiltrådte først 1. januar 2008. De syv journalistene som var igjen i Lokal Aften fra første gruppe med prosjektansatte, fikk fast ansettelse fra 1. januar 2008. Gran skulle arbeide innenfor sonen Østensjø, Nordstrand og Søndre Nordstrand.

Karakteren av prosjektet som Gran ble ansatt for å utføre arbeid for fremgikk blant annet av prosjektbeskrivelsen:

Både det helt lokale konseptet, soning av så mange utgaver, salg av lokale annonser i bare deler av Aftens opplag og produksjonsmåten for de lokale leggene er ny for Aften. Lokal Aften videreføres derfor som et prosjekt. Prosjektet skal i første omgang gå ut 2008. Da skal prosjekt Lokal Aften evalueres.

Produksjonsmetoden for lokalsatsningen i Aftenposten var et pilotprosjekt for Aftenposten i den forstand at det var første gang det skulle jobbes med malstyring. Dette innebar at layouten var fast og forhåndsdefinert slik at en reportasje eksempelvis måtte være på et visst antall ord. Lokal Aften skulle ikke utgis i sommerferie, juleferie og påskeferie.

Ved sjefsredaktør Hilde Haugsgjerds e-post av 30. oktober 2008 ble Gran meddelt at ansettelsesforholdet hennes i Lokal Aften som følge av styrebeslutning ville bli forlenget til ut juni 2009. Det fremgikk av e-posten at evalueringen av "Lokal Aften i åtte ulike soner" først skulle skje i første halvdel av det påfølgende år. Innholdet i e-posten ble også stadfestet i særskilt brev til Gran.

Styret i Aftenposten besluttet tidlig på våren i 2009 at bydelsbilagene til Aften skulle videreføres i samme omfang, men samtidig slik at ukentlige utgivelser av Aften skulle reduseres fra fem til tre. Hilde Haugsgjerd kunngjorde videreføringen av Bydelen (Lokal

Aften) i brev av 28. april 2009 til Aftenpostens lesere. Mer konkret fremgikk det her at Aften fra dette tidspunktet kun ville komme ut tirsdag, onsdag og torsdag og at Lokal Aften kun ville komme ut på onsdager. Bakgrunnen for overgangen til tre ukentlige utgivelser var behovet for å redusere kostnader. Det ble samtidig internt bestemt at en skulle foreta en reduksjon fra åtte til seks soner hva gjaldt Lokal Aften. Bydel Nordstrand, som Gran dekket, besto imidlertid som sone etter omleggingen.

I mars 2009 utlyste Aftenposten sommervikariater for journalister i både aften-utgaven og i andre redaksjoner. Gran mottok i den anledning oppfordring fra Aften-avdelingens ledelse om å søke, og hun sendte inn søknad 16. mars 2009.

Etter en omfattende prosess mellom de tillitsvalgte (Aftenposten Redaksjonsklubb) og ledelsen, ble det enighet om at bemanningsreduksjon skulle gjennomføres ved å tilby de midlertidige ansatte sluttpakke. De tillitsvalgte anførte imidlertid gjennom hele prosessen at de prosjektansatte i Lokal Aften måtte gis status som fast ansatte. Utvelgelse av arbeidstakere for oppsigelse var ikke noe tema for drøftelsene og ingen ble heller oppsagt. Det ble tvert i mot oppnådd enighet om en rekke inngrepene tiltak for samtlige ansatte – herunder reduserte lønnsytelser og ubetalt ferie. På bakgrunn av Aftenpostens økonomiske situasjon, var heller ikke behovet for nedbemanning omstridt. Gran ble i mars 2009 klar over at ansettelsesforholdet hennes i Lokal Aften ville komme til opphør.

I protokoll fra møte mellom Aftenposten AS og Aftenposten Redaksjonsklubb mandag 16. mars 2009 ”vedrørende opphør av midlertidige ansettelsesforhold i Oslo Nyhet som følge av omleggingen av Aften” hitsettes følgende:

Etter drøftelser mellom Aftenposten og Aftenpostens redaksjonsklubb, er det enighet om å anbefale følgende overfor de midlertidig ansatte i Oslo Nyhet:

1. I forbindelse med at 9 midlertidige ansatte i Oslo Nyhet blir overtallige som følge av omleggingen av Aften, tilbys disse følgende økonomisk garantiordning med utgangspunkt i at stillingene avvikles med virkning fra 1. mai, og med en utfasingsperiode frem til og med 30. juni 2009.
2. Aftenposten betaler et vederlag tilsvarende individuell lønn i en periode på tre måneder med virkning fra 1. mai 2009. Vederlaget utbetales månedlig. Det løper arbeidsplikt frem til 1. juli 2009.
3. Med virkning fra 1. august utbetaler Aftenposten et vederlag tilsvarende individuell lønn i en periode på to måneder frem til og med 30. september 2009.

[...]

Det fremgikk videre at den enkelte som ønsket denne sluttpakken måtte gi beskjed til Aftenposten innen 17. april 2009. Gran ønsket ikke å godta denne avtalen og fremholdt at

hun var fast ansatt i Aftenposten. De åtte andre som ble ansatt i Lokal Aften høsten 2007 godtok imidlertid sluttpakken skissert ovenfor.

I brev av 13. mai 2009 fra assisterende direktør, Vidar Bøhn, til Gran fremgikk således følgende:

Vi bekrefter med dette at dato for opphør av det midlertidige kontraktsforholdet er 30. juni 2009.

Gran ble etter en tid meddelt at hun ikke ville få videreført arbeidsforholdet ved sommervikariat. I ettertid har det fremkommet at Aftenposten erkjenner at fortrinnsrett også gjelder for vikariater, men at bedriften har ment at Gran ikke er kompetent til å fylle journaliststilling i andre redaksjoner enn Lokal Aften.

2. juni 2009 ble det avholdt forhandlingsmøte i medhold av arbeidsmiljøloven § 17-3 i anledning Grans påstand om ulovlig midlertidig ansettelse. Det ble ikke oppnådd enighet på dette møtet.

I e-post av 21. juli 2009 søkte Gran på ny ledige stillinger i Aftenposten gjennom sin fortrinnsrett. Hun understreket her at hun er interessert i alt som finnes av ledige stillinger i redaksjonene i Aftenposten. Hun var på hovedforhandlingstidspunktet ikke kontaktet av Aftenposten i anledning mulige stillinger.

Gran mottok dagpenger fra 1. juli 2009 til midten av september 2009. Fra september 2009 har Gran hatt midlertidig arbeid i selskapet Lettlest Media AS. I oktober 2009 hadde hun en bruttolønn på 39 975 kroner, hvorav utbetalt lønn lød på 21 663 kroner. I november 2009 hadde hun en bruttolønn på 19 987,50 kroner, hvorav utbetalt lønn lød på 10 870,74 kroner. I desember 2009 hadde hun en bruttolønn på 27 637,50 hvorav utbetalt lønn lød på 18 502,50 kroner. I januar 2010 hadde hun en bruttolønn på 18 450 kroner hvorav utbetalt lønn var på 14 086 kroner.

May Andrine Gran tok ut søksmål mot Aftenposten AS i stevning av 26. juni 2009 ved Oslo tingrett. Aftenposten AS tok til gjennmæle i tilsvaret av 26. august 2009. Det er senere utvekslet flere prosesskriv mellom partene.

Hovedforhandling i saken ble avholdt i Oslo tingrett den 20. og 21. januar 2010. Prosessualia fra hovedforhandlingen følger av rettsboken.

**Saksøker, May Andrine Gran,** har i det alt vesentlige anført:

Ingen av vilkårene for å benytte midlertidig ansettelse er oppfylt etter oktober 2007, jf. arbeidsmiljøloven § 14-11 første ledd, jf. § 14-9. Gran ble ansatt i en stilling som hadde

eksistert siden våren 2006. Hun utførte ordinært redaksjonelt arbeid i kjerneområdet for Aftenpostens virksomhet. Det aktuelle arbeidet hadde ingen midlertidig karakter. Det understrekes av at Grans arbeidsoppgaver er videreført og består etter at Aftenposten avsluttet hennes arbeidsforhold. Fra Aftenpostens side ble det ved ansettelsen tilkjenngitt at det ville bli formalisert en fast ansettelse dersom Lokal Aften ble videreført etter den definerte ansettelsesperioden. Lokal Aften er videreført og består i dag. Endringen av Lokal Aften foretatt i april/mai 2009 var verken vedtatt eller planlagt ved Grans prosjektansettelse. Endringen har heller ikke redusert antall ukentlige utgivelser av eller stoffmengde i Lokal Aften.

Journalistikken i Lokal Aften skiller seg ikke etter sin art fra annen journalistikk, selv om målgruppen for de ulike redaksjonelle avdelinger naturlig vil variere. Lokal Aften produseres etter malstyring, hvilket innebærer at layouten er fast og forhåndsdefinert. Behovet for produksjon av artikler blir imidlertid ikke midlertidig av at produksjonen knyttes til et fast sideantall og samme visuelle uttrykket fra utgave til utgave. Tvert i mot er malstyrt produksjon mer forutsigbar og mindre utsatt for variasjon i arbeidskraftbehov enn tradisjonell produksjon. Det er videre ikke riktig at Redaksjonsklubben har definert de midlertidig ansatte i Lokal Aften som overtallige, og klubben har heller ikke tilkjenngitt at det var saklig grunn til avslutning av disse arbeidsforholdene. Tvert i mot har de tillitsvalgte anført overfor bedriftens ledelse at det var tale om ulovlig midlertidige ansettelser.

Videre fremholdes at Aftenposten plikter å utbetale Gran erstatning tilsvarende den lønn hun ville hatt fra Aftenposten i henhold til arbeidsavtale ved å fortsette sin stilling etter 1. juli 2009 og frem til hun gjeninntre, med tillegg av forsinkelsesrenter fra forfall til betaling skjer. Det anføres at erstatningen også må inneholde et element av oppreisning, særlig under henvisning til Aftenpostens behandling av hennes krav om fortrinnsrett. Det rettslige grunnlaget for erstatningskravet er arbeidsmiljøloven § 14-11 annet ledd.

Det er videre ikke grunnlag for å si at det under enhver omstendighet ville være saklig grunn for å si opp Gran, jf. arbeidsmiljøloven § 14-11 første ledd, jf. 15-7 første ledd, jf. annet ledd. En slik konklusjon forutsetter en omfattende prosess hvor Grans rettslige posisjon måtte vurderes opp mot posisjonen til en rekke andre ansatte. Aftenposten er ved en slik vurdering bundet av Hovedavtalen § 12 mellom NHO/MBL og NJ. En slik foreskrevet vurdering har ikke funnet sted her.

For det tilfelle at retten skulle komme til at det har foreligget en lovlig midlertidig ansettelse av Gran, kreves erstatning etter arbeidsmiljøloven § 14-4 annet ledd for brudd på fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-2 annet ledd. Det anføres at Gran er minst like godt kvalifisert til stillingene som de som fikk slike sommervikariater. Hun har videre lengre journalistansiennitet enn de som ble ansatt høsten 2009. Aftenposten har hatt en rekke ansettelser av redaksjonelle medarbeidere i andre halvår i 2009 uten at Gran er gitt

meddelelse om en eneste av stillingene. Dette er en grovt illojal adferd fra Aftenpostens side som må komme i betraktning ved utmåling av oppreisning ved erstatningsutmålingen. Kravet gjelder inntektstap for hele perioden fra 1. juli 2009 og frem til hovedforhandling.

For øvrig fremsettes krav om at May Andrine Gran kan fortsette i stillingen sin til rettskraftig avgjørelse i saken foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 15-11 tredje ledd.

Det fremholdes at hjemmelsgrunnlaget for å gjøre Grans ansettelse midlertidig fremstår som så svakt at dette i seg selv tilsier at unntaksregelen i § 15-11 bør komme til anvendelse. Det anføres at det er åpenbart at det foreligger en midlertidig ansettelse i strid med arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav a). Det vises til hva som er anført over.

#### **Saksøkers påstand i hovedsøksmålet:**

1. May Andrine Gran er fast ansatt i 100 % stilling som journalist i Aftenposten AS.
2. Aftenposten AS dømmes til å betale May Andrine Gran erstatning fastsatt etter rettens skjønn, med tillegg av rente etter lov om forsinkelsesrente fra forfall til betaling skjer.
3. Aftenposten AS dømmes til å betale May Andrine Grans saksomkostninger, med tillegg av rente etter lov om forsinkelsesrente fra forfall til betaling skjer.

#### **Saksøkers påstand i begjæringen om midlertidig avgjørelse:**

1. Aftenposten AS pålegges, fra det tidspunkt retten fastsetter, å la May Andrine Gran fortsette i 100 % stilling som journalist inntil hennes krav om fast ansettelse er rettskraftig avgjort.
2. Aftenposten AS dømmes til å betale May Andrine Grans saksomkostninger.

#### **Saksøkte, Aftenposten AS, har i det alt vesentlige anført:**

Gran var midlertidig ansatt i Aftenposten AS. Den midlertidige ansettelsen er rettmessig i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav a). Arbeidet til saksøker var, i likhet med de øvrige midlertidige ansatte som alle hadde fratrudd ved utløpet av kontraktstiden, organisert omkring et bestemt oppdrag; produksjon av Lokal Aften. Aftenposten har hele tiden inntatt det standpunkt at de aktuelle stillingene i Lokal Aften

var midlertidige og at kontraktsforholdene for disse skulle utløpe som avtalt pr. 30. juni 2009.

Gran var på ansettelsestidspunktet klar over at hun ble midlertidig ansatt idet stillingen hadde tilknytning til et konkret prosjekt. Lokal Aften- prosjektet fra årsskifte 2007/2008 skilte seg fra prosjektet knyttet til lokalsider i Aften etablert i 2006. Lokal Aften skilte seg som produkt fra de øvrige avisene Aftenposten og Aften. Lokaljournalistikken i Lokal Aften var en type journalistikk som var ny for Aftenposten. Særtrekk ved denne journalistikken var småskalaker innenfor avgrensede geografiske områder. Videre kom Lokal Aften som en ukentlig avis, noe som innebar at det ikke ble løpende nyhetsjournalistikk på samme måte som i de øvrige redaksjoner i Aftenposten og Aften. Videre har produktets egenart også påvirket arbeidsformene. Det har vært tale om faste arbeidsoppgaver til hver utgave som følge av malproduksjon. Dette gjør at den journalistiske arbeidsformen har vært styrt av de bestemte stoffelementene som skal produseres, og kompetansekravene har vært mindre for journalister tilknyttet Lokal Aften enn for journalister for øvrig i Aftenposten og Aften.

Subsidiært gjøres gjeldende at ansettelsesforholdet uansett må opphøre, da det ville være åpenbart urimelig at det fortsetter, jf. arbeidsmiljøloven § 14-11 første ledd annet punktum. Grunnet den økonomiske utviklingen har Aftenposten sett seg nødt til å iverksettes omfattende kostnadsbesparende tiltak. Det vises til at Aftenposten i løpet av 2009 skulle kutte kostnader med 84 millioner kroner. Bedriften var dessuten kommet til enighet med de fagorganiserte om hvordan disse kostnadsbesparelsene skulle oppnås. Journalistklubben var enige om at de ni sist ansatte i Lokal Aften var å anse som overtallige og at disse skulle tilbys sluttpakker. Det var således saklig grunn for å si opp Gran, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 første ledd, jf. annet ledd. Det fremholdes under enhver omstendighet at en utvelgelse av saksøker som overtallig ville være saklig begrunnet sett hen til hennes kvalifikasjoner i sammenheng med hennes korte ansiennitet. Dette styrkes også av en sammenligning mellom hennes kvalifikasjoner vurdert opp mot andre journalister med like lang eller kortere ansiennitet. Opphør av ansettelsesforholdet kan eksempelvis settes til 30. september 2009.

Det erkjennes videre at en midlertidig ansatt kan ha fortrinnsrett til ny ansettelse i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-2 annet ledd. Bakgrunnen for at Gran ikke fikk stilling som sommervikar var at de som fikk slike vikariater hadde tilknytning til Aftenposten gjennom praksisvikariater eller var bedre kvalifisert enn henne. Dette var ikke i strid med loven, jf. arbeidsmiljøloven § 14-2 sjette ledd. Gran var ikke kvalifisert for andre redaksjoner enn for Oslo Nyhet. Hun kunne uansett ikke utkonkurrere noen av de fem som fikk sommerjobb i Oslo Nyhet og som ikke var praksisvikarer. Ansiennitetsmessig er det ikke grunnlag for å skille mellom de aktuelle da de alle hadde kort ansiennitet og alle hadde ansiennitet fra Aftenposten før de tiltrådte stilling som sommervikarer.



Hva gjelder senere ansettelse enn sommervikariater, så er det kun ti stykker som er ansatt utenom praksisvikariater. Samtlige ti fikk jobb forut for 30. juni 2009, og det er således intet brudd på fortrinnsretten til Gran.

Saksøker har ikke krav på erstatning da vilkårene for midlertidig ansettelse var til stede i den aktuelle perioden, jf. arbeidsmiljøloven § 14-11 annet ledd. For det tilfelle retten skulle komme til at betingelsene for midlertidig ansettelse ikke var til stede, skal saksøker kun ha erstatning utmålt med utgangspunkt i lidt økonomisk tap. Saksøker har hatt fast inntekt siden september 2009, og det må gjøres fradrag for dette ved beregningen av erstatningen. Det er ikke grunnlag for ikke-økonomisk erstatning da Aftenposten ikke har gått frem på en illojal måte.

Gran har heller ikke krav på erstatning på bakgrunn av hennes anførsel om fortrinnsrett. Det vises til at hun ikke hadde slik rett som følge av manglende kvalifikasjoner, jf. arbeidsmiljøloven § 14-2 annet ledd. Det medfører ikke riktighet at hun fikk et lønnspålegg i 2007 som følge personlig prestasjon. Gran fikk et slikt lønnsloft som følge av kombinasjonen av å ha lang journalistansiennitet og at hun var ansatt i vikariat.

Hva gjelder begjæringen om gjeninntreden, anføres at det i herværende sak ikke er grunnlag for å fravike lovens hovedregel, jf. arbeidsmiljøloven § 15-11 tredje ledd. Det er i nærværende sak åpenbart at partene hadde forutsatt at det var tale om et midlertidig ansettelsesforhold. Det følger av Rt. 1998 side 1063 at arbeidstaker har bevisbyrden for at midlertidig ansettelse er åpenbart ulovlig. I nærværende sak er vilkårene for midlertidig ansettelse tilstede da arbeidets karakter tilsier det. Arbeidet i Lokal Aften var organisert som et tidsbestemt prosjekt.

Saksøkte har lagt ned slik **påstand i hovedsøksmålet:**

Prinsipalt:

1. Aftenposten AS frifinnes.
2. Aftenposten AS tilkjennes sakens omkostninger.

Subsidiært:

1. May Andrine Grans ansettelsesforhold opphører fra det tidspunkt retten bestemmer.
2. Aftenposten AS tilkjennes sakens omkostninger.

Saksøkte har lagt ned slik **påstand til begjæringen om midlertidig avgjørelse:**

1. Begjæringen tas ikke til følge.
2. Aftenposten AS tikjennes omkostninger.

### **Retten bemerker:**

#### **Hovedsøksmålet:**

Hovedproblemstillingen i herværende tvist er hvorvidt May Andrine Gran hadde et midlertidig ansettelsesforhold i Aftenposten AS, Lokal Aften, fra 1. november 2007 og frem til arbeidsforholdet kom til opphør 30. juni 2009.

Hovedregelen i norsk rett er at arbeidsavtaler inngås fast, altså slik at arbeidsforholdet gjelder for et ubegrenset tidsrom. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd første punktum.

Av bestemmelsens annet punktum fremgår imidlertid at avtale om midlertidig ansettelse likevel kan inngås i visse nærmere angitte tilfeller. Et slikt tilfelle er angitt å være ”når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet skiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten”, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav a). Hva som ligger i disse kriteriene er nærmere meislet ut av forarbeider, rettspraksis og i juridisk teori.

I Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 214 fremgår at bestemmelsen kun gjelder for situasjoner hvor arbeidet som skal utføres er tidsavgrenset. Typiske midlertidige ansettelser som godtas er arbeidskraft tilknyttet sesongmessige svingninger, som å være julehjelp i en butikk eller jordbærplukker i landbruket. Av forarbeidene på side 202 fremgår videre følgende om forståelsen av bestemmelsen:

Arbeidsgiver kan ansette midlertidig for topper som ikke er sesongavhengige, dersom det dreier seg om kortvarige og uforutsigbare situasjoner. Det er imidlertid ikke anledning til å ansette midlertidig for å avhjelpe generelle eller jevne variasjoner i ordretilgang eller ved usikkerhet om eventuell fremtidig reduksjon i arbeidsmengde, omorganisering eller lignende.

Det er videre alminnelig antatt at bestemmelsen ikke oppstiller kumulative vilkår, men at passusen om at arbeidet skal skille seg fra det som ordinært utføres i virksomheten er en presisering av uttrykket ”arbeidets karakter”. Det betyr således at det er tilstrekkelig at ett av vilkårene er oppfylt for at det skal være anledning til en midlertidig ansettelse.

Høyesterett har videre gitt uttrykk for at vilkåret ”når arbeidets karakter tilsier det” skal tolkes strengt. Det vises herunder i særdeleshett til Rt. 1985 side 1141 som fortsatt har gyldighet. Det er likevel lagt til grunn at denne passusen i bestemmelsen ikke er til hinder for midlertidig ansettelse når det trengs personell med særlige formelle kvalifikasjoner og det ikke har meldt seg kvalifiserte søkere. Se forarbeidene side 202.

Videre er det i alminnelighet lagt til grunn at en ved den konkrete fortolkningen av hva som er ”arbeidets karakter” må legge vesentlig vekt på formålet bak bestemmelsen; nemlig å forhindre en omgåelse av stillingsvernsbestemmelser. Det vesentlige i regelen er forbudet mot at fast tilsettelse begrenses til kjerneansatte og at løpende, ordinære arbeidsoppgaver løses ved hjelp av andre tilknytningsformer. Dersom arbeidet det er tale om ikke skiller seg fra det som virksomheten ordinært bedriver, er det som det klare utgangspunkt motsetningsvis tale om ordinære, løpende arbeidsoppgaver som skal løses ved fast ansettelse.

Av forarbeidene fremgår videre at det skal være adgang til å ansette midlertidig i situasjoner der arbeidet skal utføres tidsavgrenset. Arbeidet må da ha en klar arbeidsmessig avgrensning og oppdraget må ha en naturlig avslutning. I denne sammenheng har imidlertid lovgiver presisert at det at arbeidet er organisert i prosjekt ikke i seg selv er tilstrekkelig til å begrunne midlertidig ansettelse etter denne bestemmelsen. Fra forarbeidene side 214 hitsettes:

Det må stilles krav som kan begrunne midlertidig ansettelse etter denne bestemmelsen. Det må stilles krav som kan begrunne et midlertidig behov utover det at arbeidet er organisert i prosjekt. Det må dreie seg om et ”bestemt arbeid” og arbeidsgiveren må ha grunnlag for å tro at arbeidstakeren ”bare trengs” på midlertidig og ikke permanent basis.

Arbeidsgiver har bevisbyrden for at en lovlig midlertidig arbeidsavtale er inngått, jf. eksempelvis Rt. 2006 side 1158.

Retten har etter en helhetsvurdering kommet til at vilkårene for å benytte midlertidig ansettelse av Gran etter oktober 2007 ikke var til stede, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9. Dette vil nærmere bestemt si at retten har kommet til at det ikke var slik at arbeidets karakter for Grans vedkommende i Lokal Aften tilsa det eller at arbeidet skilte seg fra det som ordinært utføres i virksomheten.

Da Gran ble ansatt i november 2007 hadde Lokal Aften eksistert allerede i halvannet år. Selv om ansettelsesforholdet var tidsbegrenset, var produktet da godt etablert, og de syv som var midlertidig ansatt på den første delen av prosjektet ble på dette tidspunktet fast ansatt. Dette underbygger at Aftenposten anså nyvinningen for å være en etablert ordning da Gran tiltrådte, og retten bemerker at prosjektet i november 2007 ikke ville blitt igangsatt

om en gikk ut fra at det hele ville avsluttes etter ett år. Etter rettens mening hadde Aftenposten således ingen grunn til å gå ut fra at Gran bare behøvdtes på midlertidig basis. Retten kan herunder ikke se at utvidelsen av prosjektet ved årsskiftet 2007/2008 skilte seg vesentlig fra det alt bestående prosjektet. Det vises herunder til at nye og gamle ansatte i Lokal Aften jobbet side om side med de samme oppgaver. Dette underbygges særlig av at Gran reelt sett overtok Ragnifs arbeidsoppgaver ved tiltredelse. Ragnif var tilbudt fast ansettelse i Lokal Aften da hun sa opp sin stilling. Retten har også sett hen til at Grans arbeidsoppgaver er videreført og fortsatt består nå etter at Aftenposten avsluttet hennes arbeidsforhold. Selv om det er foretatt visse endringer i Lokal Aften foretatt i mai 2009, har disse endringene ikke redusert antall ukentlige utgivelser eller stoffmengde i Lokal Aften.

Retten bemerker i forlengelsen av dette at en har forståelse for at det i 2006 ble ansatt midlertidig under prosjektarbeid. Det vises til at lokalnyheter bydelsvis var et helt nytt produkt for Aftenposten. Videre skilte produksjonen seg fra måten Aftenposten og Aften ble produsert på, og det var i oppstartfasen avgjørende om produktet slo an i lesermarkedet. Da Gran og de åtte andre ble ansatt på midlertidig kontrakt ved årsskiftet 2007/2008 hadde imidlertid konseptet bestått i halvannet år og ordningen var å regne som en suksess. Dette illustreres nettopp av at Aftenposten valgte å utvide Lokal Aften med åtte ansatte. Retten kan på denne bakgrunn ikke se at en forlengelse av prosjektet frem til 31. desember 2008 skyldtes annet enn Aftenposten ønsket å satse på Lokal Aften som produkt. Den midlertidighet som muligens hadde preget produksjonen av de lokale sidene i Aften frem til høsten 2007, kunne ikke lenger sies å gjelde etter satsingen ved årsskiftet 2007/2008. Dette underbygges også av prosjektbeskrivelsen som Gran ble presentert for ved sin ansettelse; nemlig at det var tale om videreføring av Lokal Aften. Retten legger til grunn at en nå var gått over fra en omorganiserings- og prøvofase til en mer etablert fase av lokalnyheter i Aftenposten. Det at avisen etter ansettelsen av Gran og de andre åtte journalistene, ble utvidet og fikk egen rygg, kan ikke rokke ved dette synet.

Etter rettens vurdering var de midlertidige ansettelsen således ikke begrunnet med annet enn at Aftenpostens ledelse var usikker på hva fremtiden ville bringe for konsernet i økonomisk henseende. I henhold til det rettslige bakteppe skissert ovenfor, er dette ikke avgjørende for om midlertidige ansettelser skal tillates. Arbeidstakers behov for forutsigbarhet skal nettopp vektas tyngre enn ulempene en fast ansettelse representerer for arbeidsgiver i usikre tider. Selv om arbeidsgiver hadde tidsbegrenset prosjektets varighet til først 31. november 2008 og så til 30. juni 2009, kan ikke dette underbygge at det var tale om at Lokal Aften ville ha en klar naturlig avslutning ved disse tidspunktene. Formålet med etableringen av Lokal Aften var tvert i mot at Aftenposten skulle møte konkurransen i lokalavismarkedet og styrke lesertallet på lang sikt. Videre skulle denne lokalavisen betjene nye annonsemarkeder. Ut fra dette perspektivet kan retten ikke se at det var grunn til å ansette Gran utelukkende på midlertidig basis.

Ved vurderingen av om det var rettmessig av Aftenposten å benytte midlertidig ansettelse i herværende tilfelle, har retten videre sett hen til det konkrete arbeidet som skulle utføres i Lokal Aften. Etter rettens vurdering skulle Gran utføre ordinært redaksjonelt arbeid. Dette er nettopp i kjerneområdet for Aftenpostens virksomhet, noe som åpenbart taler imot at "arbeidet skilte seg fra det som ordinært utføres i virksomheten." Selv om det journalistiske materialet hadde et mer lokalt preg enn annet redaksjonelt stoff i Aftenposten, kan en etter rettens mening ikke kategorisk slå fast at Lokal Aften skilte seg fra resten av redaksjonene i Aftenposten og Aften. Det vises til at avisene nettopp har mange ulike redaksjoner som alle dekker ulike felt. Lokal Aften var således en av mange redaksjoner som hadde fokus på en konkret type journalistisk stoff.

Retten har likevel merket seg at det var visse forhold ved Lokal Aften som skilte seg mer eller mindre klart fra produksjonen ellers i Aftenposten og Aften. Det vises herunder til at avisen ble produsert etter malstyring, hvilket betyr at layouten var fast og forhåndsdefinert. Videre ble avisen utgitt kun én gang i uken, noe som hadde betydning for journalistenes deadline.

Retten har imidlertid ikke kunnet se at disse forholdene løsriver arbeidet i Lokal Aften fra det journalistiske virke for øvrig i Aftenposten og Aften. Selv om journalistene måtte holde seg innenfor visse rammer på eksempelvis antall tegn og artikkelsjanger, samt selv måtte fotografere ute på oppdrag, hadde journalistene selvstendigheten i behold. Det vises til vitnet Nilsen som forklarte at hovedfokuset var å finne den "morsomme vinklingene" ved den enkelte reportasje- ikke at man var bundet av malstyring. Retten viser herunder til at Gran, som tidligere hadde jobbet i Aften, under hovedforhandlingen forklarte at hun ikke hadde inntrykk av at arbeidsmetodene var særlig forskjellige i de to redaksjonene. Det var i begge redaksjoner stor produksjon hvor én journalist kunne ha ansvaret for flere sider med journalistisk innhold. Dette underbygger at produksjonen i Lokal Aften ikke skilte seg klart fra annet journalistsarbeid i Aftenposten og Aften. Det at det videre var tale om ukebaserte utgivelser skiller seg heller ikke fra øvrig virksomhet i Aftenposten. Det vises blant annet til at både avisdelen "Leve" og avisdelen "Økonomi" som utgis henholdsvis lørdager og søndager i morgenavisen kun er ukentlige utgivelser. Det samme gjelder A-magasinet som utgis hver fredag.

Saksøker har anført at Gran hadde en forventning om at ansettelsesforholdet kun var midlertidig, og at dette må legges til grunn ved vurderingen. Retten finner ikke at dette har betydning ved avgjørelsen av om en midlertidig ansettelse er rettmessig. Det vises til at en arbeidstaker skal ha et ytre vern, og at ens negative forventning ikke skal brukes mot en i et tilfelle som dette.

Retten finner videre ikke at arbeidet i Lokal Aften hadde "vesentlige særtrekk" som kunne begrunne et unntak fra hovedregelen om at arbeidsoppgaver som ikke atskiller seg fra virksomhetens ordinære arbeid, bare kan løses ved fast ansatte arbeidstakere, jf. Rt. 2001

side 1413. Til forskjell fra hva som var tilfellet i nevnte dom, hadde arbeidet i Lokal Aften etter sitt formål ikke preg av midlertidighet. Tvert i mot legger retten til grunn at Aftenpostens ledelse gikk inn for at Lokal Aften skulle være en permanent ukentlig "avis i avisen".

Etter dette er retten kommet til at Aftenposten AS, som har bevisbyrden, ikke har sannsynliggjort at vilkårene i arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav a) var til stede i Grans ansettelsesperiode fra november 2007 til juni 2009.

Arbeidsmiljøloven § 14-11 første ledd første punktum er utgangspunktet at retten kan avsi dom for at det foreligger et fast arbeidsforhold eller at arbeidsforholdet fortsetter dersom det foreligger brudd på arbeidsmiljøloven § 14-9.

Problemstillingen her er hvorvidt dette likevel ikke skal gjøres under henvisning til at det etter en avveining av partenes interesse vil være åpenbart urimelig om arbeidsforholdet fortsetter, jf. arbeidsmiljøloven § 14-11 første ledd annet punktum.

Dette er en snever unntaksbestemmelse som i alminnelighet omtales som en sikkerhetsventil. Det vises til Ot.prp.nr. 49 (1995-1996) side 28 og 29 og Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) hvor nettopp dette kommer til uttrykk. Dette underbygges videre av Fougner og Holo, Kommentartutgave til arbeidsmiljøloven, 2006, side 674 og 675, hvor det understrekes at det meget sjelden vil være "åpenbart urimelig" at arbeidsgiver må gå veien om oppsigelse for å avslutte arbeidsforholdet.

Ved vurderingen av om sikkerhetsventilen kan gjøres gjeldende inngår flere momenter, og det hele bærer preg av en helhetsvurdering. Ett av flere relevante momenter er hvorvidt det "ville ha foreligget saklig grunn for oppsigelse", jf. de ovennevnte forarbeider. Videre vil det kunne være relevant hvor lang tid det har gått siden arbeidsforholdet opphørte, og lengden på arbeidstakerens arbeidsforhold hos den aktuelle arbeidsgiver kan også være relevant.

Retten finner ved denne konkrete vurderingen av om det vil være "åpenbart urimelig" om arbeidsforholdet fortsetter, først å ta stilling til om det ville ha foreligget saklig grunn for oppsigelse av Gran våren 2009, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7. Bestemmelsens første og annet ledd lyder som følger:

Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.

Skyldes oppsigelsen driftsinnskrenkninger eller rasjonaliseringstiltak, er den ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har et annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstaker. Ved avgjørelse av om en oppsigelse har saklig grunn i driftsinnskrenkninger eller rasjonaliseringstiltak, skal det foretas en avveining

mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker.

Det er ikke tvilsomt at Aftenposten skulle spare 84 millioner kroner i 2009, og at rasjonaliseringstiltak i form av færre ansatte måtte finne sted.

Det er etter rettens mening imidlertid ikke sannsynliggjort at det ikke var annet passende arbeid til Gran i Aftenposten etter opphør av hennes stilling 30. juni 2009. For det første legger retten til grunn at Gran i hvert fall var kvalifisert til sommerjobb i Aften og at hun, som ansatt i Aftenposten gjennom tre år, i det minste burde kunne fått jobb på bekostning av en eller flere praksisvikarer. Videre synes det nærliggende at Gran i kraft av sin fortrinnsrett burde hatt rett på eventuelle ledige stillinger i Lokal Aften eller Aften. Det er fra arbeidsgiversiden imidlertid ikke ført gode beviser for hvordan stillingssituasjonen i Aftenposten var i det aktuelle tidsrommet. Det bemerkes imidlertid at det under vitnet Kaggas forklaring kom frem at det nylig skal ha blitt ansatt en journalist i 50% -stilling i Lokal Aften. Vedkommende skulle tidligere ha arbeidet som vikar i Aftenposten. Dette viser etter rettens mening at det til tross for rasjonaliseringen ikke har vært absolutt stillingsstopp i avisen. Retten finner etter dette at arbeidsgiver ikke har sannsynliggjort at det ikke fantes annet passende arbeid for Gran i Aftenposten.

Et annet viktig moment i vurderingen av hvem som det hypotetisk sett ville være saklig å si opp, er etter rettens mening ansiennitet. Det vises til ordlyden i hovedavtalens § 12 første ledd som lyder som følger:

Ved oppsigelse på grunn av innskrenkning/omlegging kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn.

På bakgrunn av bevisførselen kan ikke retten se at det er sannsynliggjort at Grans ansiennitet var så kort at hun ville være den første i Aftenpostens historie som skulle bli oppsagt under henvisning til rasjonaliseringstiltak.

Uansett er det ikke ført beviser for hvorfor det eventuelt skulle være saklig grunn til å fravike prinsippet i hovedavtalen om at ansiennitet er avgjørende i tilfeller som dette. Retten bemerker herunder at en ikke kan se at dommen inntatt i Rt. 1986 side 724 kan benyttes til å underbygge at det var i orden å fravike ansiennitetsprinsippet inntatt i hovedavtalen.

Etter rettens mening kan heller ikke Redaksjonsklubbens forhold til rasjonaliseringen benyttes som argument for at det ville være saklig å si opp Gran. Det vises i særdeleshet til vitnet Kaggas forklaring om at det er viktig at protokollene ikke benyttes for å undergrave Grans stilling. Han fremhevet videre at Gran ikke må fratras sitt stillingsvern selv om hun ikke valgte å ta sluttpakken, slik de øvrige åtte ansatte gjorde, samt at redaksjonsklubben

aldri gikk inn for at en konkret gruppe skulle sies opp dersom forholdene ble satt på spissen.

Retten legger på bakgrunn av bevisførselen til grunn at det hypotetisk sett ikke var oppsigelsesgrunnlag i medhold av arbeidsmiljøloven § 15-7 overfor Gran våren 2009. Til dette tilføyes at det til dags dato aldri er blitt sagt opp en eneste journalist i Aftenposten, og at det således er grunn til å tro at Aftenposten ville ha strukket seg langt for å unngå en slik situasjon.

På bakgrunn av ovennevnte konklusjon, kan retten ikke se at det vil være "åpenbart urimelig" å la Gran fortsette i stillingen i Aftenposten. Dette er tvert i mot hennes lovmessige rettighet som ikke kan anses byrdefull for Aftenposten.

Retten går så over til Grans erstatningskrav i medhold av arbeidsmiljøloven § 14-11 annet ledd. Det vises til at det i herværende sak foreligger brudd på arbeidsmiljøloven § 14-9 og at Gran har krevet erstatning. I medhold av bestemmelsen skal utmålingen skje i samsvar med arbeidsmiljøloven § 15-12.

Erstatningen skal fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til "det økonomiske tap, arbeidsgivers og arbeidstakers forhold og omstendighetene for øvrig." Erstatningsutmålingen er således skjønnsmessig og kan være basert både ut fra et økonomisk tap og en oppreisningstankegang.

Hva gjelder det økonomiske tapet er det slått fast i juridisk teori at det kan hensyntas ved erstatningsutmålingen at arbeidstakeren har hatt annet lønnet arbeid i den periode vedkommende har vært ute av stillingen. I Ot.prp. nr 41 (1975-76) side 78 er det lagt til grunn at slikt fradrag kan gjøres, men at det ikke bør gis slikt fradrag med mindre "arbeidstakeren er forholdsvis lenge ute av stillingen". Dette er også fulgt opp i Rt. 2005 side 518. I denne avgjørelsen er det også slått fast at det ikke skal gjøres fradrag for utbetalt arbeidsledighetstrygd, da systemet er slik at trygdemyndighetene kan kreve tilbakebetaling fra arbeidstaker.

I herværende sak er den tapte inntekten fra Aftenposten pr. 23. februar 2010 til sammen 275 995 kroner (7 måneder x 35 584 kroner + 26 907 kroner for 23 dager i februar).

Gran har vært ute av stillingen i Aftenposten AS i snart åtte hele måneder og har hatt full stilling i Lettlest Media AS siden september 2009. Etter rettens mening har hun vært så vidt lenge ute av stillingen i Aftenposten, samtidig som hun har vært i en fast og ordnet arbeidssituasjon i en stor del av tiden hun har vært ute av den opprinnelige stillingen, at det bør gjøres fradrag for denne inntekten tilnæringsvis kroner for krone. Per 31. januar 2010 var hennes inntekt fra Lettlest Media AS 106 050 kroner. Retten har ikke tall for hennes inntekt for februar, men anslår at den pr. 23. februar er på 10 000 kroner. Det skal således



gjøres et fradrag i den inntektstapet fra Aftenposten AS med 116 050 kroner. Dette blir til sammen 159 945 i tapt inntekt for Gran (275 995 – 159 954 kroner).

Retten finner også at Gran bør tilkjennes erstatning for ikke-økonomisk skade. Dette er en skjønnsmessig helhetsvurdering hvor blant annet belastningen for arbeidstaker, samt forhold på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden skal hensyntas.

Et uberettiget opphør av arbeidsforholdet innebærer naturlig nok en belastning for Gran. Det vises herunder til at Gran samlet sett hadde vært ansatt i nesten tre år i Aftenposten da arbeidsforholdet urettmessig kom til opphør. Siden Aftenposten er en stor og mektig arbeidsgiver, må det ubalanserte styrkeforholdet ha fremstått som krevende for saksøker i forbindelse med hennes anførsel om fast ansettelse. Retten finner skjønnsmessig å kunne utmåle et oppreisningsbeløp som leder til at det samlede erstatningskrav lyder på 200 000 kroner. Retten bemerker at en ikke kan se at det er forhold på Grans side som gjør at oppreisningen bør nedjusteres.

Lovens forsinkelsesrenter løper fra forfall, som fastsettes til to uker etter dommens forkynning.

May Andrine Gran har etter dette i det alt vesentlige vunnet frem med sitt søksmål.

#### **Begjæring om midlertidig avgjørelse:**

Retten skal så ta stilling til Grans krav om å få fortsette i stillingen som journalist i Aftenposten inntil saken er rettskraftig avgjort, jf. arbeidsmiljøloven § 15-11 tredje ledd.

Hovedregelen er at midlertidig ansatte ikke har dette vernet slik andre ansatte har. Unntak kan imidlertid gjøres dersom det er åpenbart at det foreligger en ansettelse i strid med arbeidsmiljøloven § 15-9. Dette følger av så vel Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) som Rt.1998 side 1063 og Rt. 2005 side 1395. I sistnevnte som sies følgende om problemstillingen:

Hvorvidt det har sannsynligheten for seg at den midlertidige ansettelsen er ulovlig, er etter dette det viktigste vurderingstemaet ved spørsmål om den midlertidige tilsatte skal kunne fortsette i stillingen under sakens gang.

Idet retten ovenfor har kommet til at vilkårene for en midlertidig ansettelse i herværende sak ikke er tilstede, så er kravene om å få stå i stillingen i medhold av arbeidsmiljøloven § 15-11 tredje ledd samtidig tilstede.

Retten finner etter dette at Gran kan få fortsette i stillingen som journalist i Aftenposten inntil herværende sak er rettskraftig avgjort. Etter en helhetsvurdering finner retten at Gran kan gjeninntre i stillingen fra 1. april 2010.

May Andrine Gran har etter dette vunnet frem med sin begjæring om midlertidig avgjørelse om gjeninntreden.

### **Saksomkostninger for så vidt gjelder hovedsøksmålet:**

Saksøker må ut fra anførslene og påstanden anses å ha vunnet saken i det alt vesentlige og Aftenposten AS skal etter hovedregelen i tvisteloven § 20-2 første ledd dekke saksøkers saksomkostninger. Retten har vurdert unntakene i § 20-2 tredje ledd, men ikke funnet dem anvendelige.

Den tapende part skal etter tvisteloven § 20-5 første ledd første og annet punktum dekke alle partens nødvendige kostnader ved saken som ikke særlige regler gir grunnlag for å unnta. I vurderingen skal det vektlegges om det ut fra betydningen av saken har vært rimelig å pådra dem.

Advokat Skaslien fremla en omkostningsoppgave på 48 480 kroner eksklusiv merverdiavgift. Denne omkostningsoppgaven skiller ikke mellom hovedsøksmål og begjæring om midlertidig avgjørelse. Salærkravet omfatter salær frem til stevning, salær frem til hovedforhandling, salær under hovedforhandling og utlegg i forbindelse med kopiering. I tillegg kommer rettsgebyr og utgifter til meddommere og vitner.

Til sammenligning fremla advokat Sture en omkostningsoppgave på 192 000 kroner eksklusiv merverdiavgift.

Retten ga partene anledning til å kommentere hverandres omkostningsoppgaver. Advokat Sture hadde ingen innsigelser til advokat Skasliens omkostningsoppgave.

Etter rettens syn er kravet på til sammen 48 480 kroner eksklusiv merverdiavgift et forholdsmessig salær sett hen til sakens omfang og karakter, jf. tvisteloven § 20- 5 første ledd første punktum og annet punktum. Retten finner imidlertid skjønnsmessig å kunne trekke ut 5000 kroner av salærkravet til å gjelde begjæring om midlertidig avgjørelse. Retten finner etter dette at May Andrine Gran skal tilkjennes hovedsakens omkostninger med 43 480 kroner. Det er ikke krevd merverdiavgift for kravet, og dette tilkjennes således ikke.

I tillegg kommer utlegg for gebyr med 6880 kroner (4300 + 2580 kroner, jf. rettsgebyrloven § 8). Det totale omkostningskrav i hovedsøksmålet blir etter dette 50 360 kroner, og Aftenposten AS svarer for dette kravet.

Forsinkelsesrenter av sakskostnadskravet reguleres direkte i tvangsfullbyrdelsesloven § 4-1 tredje ledd, og medtas derfor ikke i slutningen.

### **Saksomkostninger for så vidt gjelder krav og midlertidig avgjørelse:**

Saksøker må ut fra anførslene og påstanden anses å ha vunnet saken hva gjelder spørsmålet om midlertidig avgjørelse, og Aftenposten AS skal etter hovedregelen i tvisteloven § 20-2 første ledd dekke saksøkers saksomkostninger. Retten har vurdert unntakene i § 20-2 tredje ledd, men ikke funnet dem anvendelige.

Prosessfullmektigene har ikke inngitt særskilte omkostningsoppgaver hva gjelder kravet om midlertidig avgjørelse i saken. Retten finner skjønnsmessig å tilkjenne Gran 5000 kroner eksklusiv merverdiavgift i omkostninger. Dette anses som et forholdsmessig salær, jf. tvisteloven § 20-5.

I tillegg kommer gebyrkostnader med 4300 kroner for begjæringen om midlertidig avgjørelse, jf. rettsgebyrloven § 8. Det totale omkostningskrav knyttet til begjæringen blir etter dette 9300 kroner, og Aftenposten AS svarer for dette kravet.

Forsinkelsesrenter av sakskostnadskravet reguleres direkte i tvangsfullbyrdelsesloven § 4-1 tredje ledd, og medtas derfor ikke i slutningen.

Dommen og kjennelsen er enstemmig.

Dommen er ikke avsagt innen lovens frist. Grunnen er stor arbeidsbyrde ved rettens kontor kombinert med vanskelighet med å finne tidspunkt for avholdelse av domskonferanse.

### SLUTNING I DOM :

1. May Andrine Gran er fast ansatt i 100 % stilling som journalist i Aftenposten AS.
2. Aftenposten AS dømmes til å betale May Andrine Gran erstatning med 200 000-tohundretusen-kroner, med tillegg av lovens forsinkelsesrente fra 2 -to- uker etter dommens forkynnelse til betaling skjer.
3. Aftenposten AS dømmes til å betale May Andrine Grans saksomkostninger med 50 360-femtitusentrehundreogseksti- kroner.

### SLUTNING I KJENNELSE:

1. Aftenposten AS pålegges fra 1. april 2010 å la May Andrine Gran gjeninntre i 100 % stilling som journalist inntil hennes krav om fast ansettelse er rettskraftig avgjort.
2. Aftenposten AS dømmes til å betale May Andrine Grans saksomkostninger med 9300-nitusentrehundre-kroner.

\*\*\*\*\*

Retten hevet

  
Ingeborg Kristin Sunde

  
Kjetil Neskvern

  
Kirsten Ingrid Stensrud

Rettledning om ankeadgangen i sivile saker vedlegges.