

Kompetansesaken

IJ-nr 2010-15

Hentet fra LOVDATA

INSTANS:	Oslo tingrett - Dom.
DATO:	2010-05-26 KUNNGJORT: 2010-06-10
DOKNR/PUBLISERT:	TOSLO-2009-200437
STIKKORD:	Arbeidsforhold. Arbeidsmiljøloven § 15-7.
SAMMENDRAG:	Saken gjelder oppsigelse i arbeidsforhold, og spørsmålet om det saklig grunn til å fravike ansiennitetsprinsippet ved nedbemanning i Dn Nye Medier AS. (Sammendraget er hentet fra sakens innledning.) Henvisninger: lov-2005-06-17-62-§15-7 (Arbeidsmiljølov § 15-7),
SAKSGANG:	Oslo tingrett TOSLO-2009-200437 (09-200437TVI-OTIR/07). Anket til Borgarting lagmannsrett - LB-2010-138923 (10-138923ASD-BORG/03).
PARTER:	Journalist A (advokat Carl August Ringvold) mot Dn Nye Medier AS (advokat Liv Torill Evenrud).
FORFATTER:	Tingrettsdommer Dagfinn Grønvik. Meddommere: personalsjef Ulrica Hammerstad, fabrikkarbeider Bente Løvaas.

Henvisninger i teksten: [lov-1977-02-04-4-§60](#) (Aml - opphevet § 60), [lov-2005-06-17-62-§9-4](#) (Arbeidsmiljølov § 9-4), [lov-2005-06-17-62-§9-6](#) (Arbeidsmiljølov § 9-6), [lov-2005-06-17-62-§9-12](#) (Arbeidsmiljølov § 9-12), [lov-2005-06-17-62-§15-4](#) (Arbeidsmiljølov § 15-4), [lov-2005-06-17-62-§15-11](#) (Arbeidsmiljølov § 15-11), [lov-2005-06-17-90-§20-2](#) (Tvistelov § 20-2)

Saken gjelder

Saken gjelder oppsigelse i arbeidsforhold, og spørsmålet om det saklig grunn til å fravike ansiennitetsprinsippet ved nedbemanning i Dn Nye Medier AS.

Framstilling av saken

Saksøkte, DN Nye Medier AS, ble stiftet 15.05.2000. Det er en del av NHST Media Groupkonsernet som også utgir avisen Dagens Næringsliv.

Saksøkeren, A, ble ansatt som journalist i 2006.

Etter finanskrisen 2008 viste det seg at markedet ble verre enn forventet i 2009. En prognose viste et underskudd på kr 6 millioner. I et notat til styret fra daglig leder Svein Tore Gran ble det vurdert som sannsynligvis nødvendig å nedbemanne med fra fem til syv ansatte

Klubbleder Martin Riber Sparre ble kjent med notatet 18. august 2009. Styret ga sin tilslutning til innholdet i styremøte 20. august 2009, og de ansatte ble gjort kjent med dette på allmøte 21. august 2009.

Den 25. august 2009 sendte Ole Morten Fadnes ut epost til de ansatte om avspasering og ferie hvor det innledningsvis står:

Med tanke på at vi i løpet av kort tid blir færre journalister, og med bakgrunn i klubbens ønske om god planlegging av vaktlistene

Det første drøftingsmøtet med redaksjonsklubben ble avholdt 14. september. Ledelsen planla å redusere med 4 årsverk i redaksjonen. Utvelgelsen skulle gå etter: 1. Kompetanse, 2. Ansiennitet og 3. Sosiale forhold. Kompetanse skulle vurderes etter fem kriterier. Spesialistkompetanse, produktivitet, evne til å utvikle egne nyheter/ prosjekter, samarbeidskompetanse og evne til å jobbe med ulike stoffområder. Kompetansen ble vurdert på en skala en til ni hvor ni var beste vurdering. Om ansiennitet stod det i presentasjonen; *Regnes fra og med fast ansettelse i selskapet.*

I drøftingsmøtet 15. september la de tillitsvalgte fram en protokolltilførsel hvor det blant annet står *ansiennitet er det eneste etterprøvbare, objektive kriteriet som kan brukes.* De motsatte seg bruk av kompetansekriteriene.

I ekstraordinært styremøte 18. september 2009 framgår det at styret diskuterte forslaget til vedtak og journalistklubbens innvendinger. Styret ga sin tilslutning til endret organisasjonsplan med nedbemanning på seks årsverk og sluttpakkeramme på inntil kr 1 350 000.

Saksøkeren fikk 21. september 2009 beskjed om at hun var vurdert som overtallig og første drøftingsmøte ble gjennomført. Drøftingene fortsatte 24. september 2009. Saksøkeren godtok ikke tilbud om fratredelsesavtale.

Saksøkeren, A, ble oppsagt ved brev 25. september 2009 hvor det heter:

Vi har vurdert saken, herunder de forhold som ble tatt opp under drøftingsmøtet, men må dessverre meddele at vi har truffet beslutning om å si Dem opp på bakgrunn av den økonomiske situasjonen i DN Nye Medier AS.

Det ble avholdt forhandlingsmøte 9. november 2009 uten at partene kom til enighet.

Stevning ble uttatt 17. desember 2009. Hovedforhandling ble avholdt 26. og 27. april 2010.

Saksøkerens påstandsgrunnlag

Oppsigelsen er ugyldig på grunn av uforsvarlig saksbehandling. Det er spørsmål om saksbehandlingen fra styremøte 20. august 2009 til oppsigelsen 25. september 2009. Det anføres tre grunnlag til støtte for påstanden om at oppsigelsen er ugyldig, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 og § 15-11.

For det første er Hovedavtalens kap IX, herunder § 9-4 og § 9-6 er brutt fordi det ikke er informert så tidlig som mulig om de planlagte kostnadsreduksjonene som foranlediget nedbemanningen, og at det heller ikke har vært gjennomført reelle drøftinger med de tillitsvalgte før beslutning om kostnadsreduksjoner og nedbemanning ble besluttet.

I styrenotatet til 20.8.2009 framgår at administrasjonen allerede hadde fattet vedtak om å styrke økonomien og måten det skulle gjøres på. De tillitsvalgte skulle vært informert om dette før styresaken ble sendt ut og fått anledning til å drøfte det. Drøftelsene har ikke vært reelle, de kom først etter at beslutning i realiteten var tatt, det vises også til epost fra Fadnes.

For det andre at kompetansekriteriene slik de er formulert og anvendt av arbeidsgiver uforsvarlige, og følgelig må hovedregelen om ansiennitet slik det er nedfelt i Hovedavtalens § 9-12 gjelde.

Realiteten i kompetansekriteriene med de tretten underpunktene er ikke kommunisert med de tillitsvalgte. Det er heller ikke samsvar mellom planene, og det som ble resultatet. Fotostillingen finnes ikke i bemanningskartet. IT vertikalen skal etter planen ha 3 medarbeidere, og med saksøkeren i IT vertikalen er det i samsvar med den vedtatte organisasjonsplanen.

Kompetansevurderingen er dessuten for snever og ikke forsvarlig. Kompetansevurderinger bør gjøres etter medarbeidersamtaler. Kompetanse kan vurderes på flere måter; hva trengs, hva har vi, hva bør vi ha i framtida? Begrunnelsen for oppsigelsene er at kostnader skulle kuttes, arbeidsgiver må da dokumentere at det blir mindre lønnsomt å følge ansiennitetsregelen. Det er ikke dokumentert hvordan ansiennitet er vurdert? Poengberegningen er en subjektiv vurdering som ikke kan etterprøves.

Det pekes videre på at sosiale grunner ikke er det vektlagt til tross for at bedriften var klar over at saksøker hadde gått gjennom en vanskelig periode.

Rekkefølgen, kompetanse og deretter ansiennitet, er et brudd på Hovedavtalen § 9-12. De har ikke forstått ansiennitetsprinsippet. Ledelsen har da avvist å følge tariffavtalen. Det er videre brudd på hovedavtalen § 9-12 å vektlegge konsernansiennitet når det ikke foreligger avtale med de tillitsvalgte om dette. Det er i alle fall to personer til som A i så fall skal vurderes mot. Beregningsmåten er videre i strid med det prinsipp det ble opplyst om i drøftelsesmøtet.

For det tredje bygger den konkrete anvendelsen av kriteriene i kompetansevurderingen av A på et uriktig skjønn. Hennes produktivitet og evne til å levere innenfor mange stoffområder er ikke vektlagt. Typisk er det at hun leverer ypperlig IT stoff etter at hun ble plassert der. Hun kan gå vakt. Hun er den eneste som har fått to lønnsforhøyelser fra redaktørpotten de siste årene. Hennes artikler er blant de mest siterte i DN papiravisen. Dette har ikke kommet til uttrykk i vurderingen. Den avviker dessuten sterkt fra det som har kommet fram i medarbeidersamtaler. Det er ledelsen som må ha bevisbyrden for denne vurderingen er riktig.

Saksøkerens påstand

1. Oppsigelsen av A er usaklig og ugyldig.
2. A tilkjennes sakens totale omkostninger.

Saksøktes påstandsgrunnlag

Domstolen må være varsom med å overprøve arbeidsgivers skjønnsmessige vurderinger.

Oppsigelsen er saklig begrunnet i virksomhetens forhold, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7. Det var tvingende nødvendig å redusere kostnadene, herunder å redusere bemanningen for å tilpasse kostnadsnivået til inntektene. Det var nødvendig å redusere bemanningen på grunn av forventet underskudd. Det var ikke truffet noen vedtak om noen bemanningsreduksjoner på et tidligere tidspunkt. Innvendingene fra de tillitsvalgte er referert, og Sparre hadde ordet på styremøtet 18. september 2009. Ingen av innspillene ble tatt til følge, men de ble drøftet på en forsvarlig måte. En eventuell saksbehandlingsfeil har i alle fall ikke hatt betydning.

Utvelgelseskriteriene er drøftet med de tillitsvalgte. De tillitsvalgte ønsket ikke å drøfte kompetansevurderingen fordi de trodde de kunne endre kriteriet til ansiennitet. Underpunktene ville dermed ikke hatt betydning og det var ikke hensiktsmessig med ytterligere dialog.

Ved utvelgelsen så man ikke på hver avdeling for seg. Alle ansatte ble vurdert under ett. 6 årsverk skulle bort, trekker man en oppsigelse må en annen ansatt sies opp. På grunn av saksøktes pressede økonomiske situasjon er det saklig grunn til å legge vekt på kompetanse, ansiennitet og sosiale forhold i den rekkefølgen. Det er ikke foretatt sammenligning med de som har lenger konsernansiennitet, men kortere bedriftsansiennitet. Det er saklig grunn til å benytte konsernansiennitet fordi det fører til lettere jobbytte muligheter i konsernet.

Det er avholdt to drøftelsesmøter med A. I det drøftingsmøtet fikk hun anledning til å komme med sine vurderinger og innvendinger til kompetansevurderingen. Hun fikk ikke gjennomslag for sine vurderinger, men det er arbeidsgiver som må foreta den endelige vurderingen. Prosessen i DN er ikke sammenlignbar.

Utvelgelsen av overtallige er skjedd etter en helhetsvurdering basert på kriteriene kompetanse, ansiennitet og sosiale forhold. A har ca 3 års ansiennitet, og det er 8 journalister i virksomheten med kortere ansiennitet enn henne og som ikke ble definert som overtallige. Disse har vesentlig bedre kompetanse enn A, vurdert ut fra bedriftens kompetansebehov. Det er ikke annet passende arbeid i virksomheten som kan tilbys saksøkeren, og det foreligger ikke spesielle sosiale forhold som må hensyntas i vurderingen slik at interesseavveiningen må slå ut i arbeidsgivers favør.

Det er saklig grunn til å fravike ansiennitet på grunn av bedriftens behov for annen og bedre kompetanse. De var avhengig av å sitte igjen med de best kvalifiserte. Dette gjelder ikke bare nøkkelpersoner. Det er dessuten ikke store ansiennitetsforskjeller.

Det bestrides at kompetansevurderingen er for skjønnsmessig. Det var to redaktører som foretok individuelle vurderinger. Daglig leder var enig i vurderingene. Det bestrides at det er faktiske feil i vurderingen. Det må være forsiktighet med overprøving av slike vurderinger fra domstolens side.

Saksøktens påstand

1. DN Nye Medier AS frifinnes.
2. DN Nye Medier AS tilkjennes sakens omkostninger.

Rettens vurdering

Retten legger til grunn i samsvar med partenes påstandsgrunnlag at det var saklig grunn til nedbemanning med seks årsverk i virksomheten. Spørsmålet er om utvelgelsen av saksøkeren er saklig begrunnet.

Fra arbeidsmiljøloven gjengis:

§ 15-7. Vern mot usaklig oppsigelse

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

(2) Skyldes oppsigelsen driftsinnskrenkning 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 driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker.

Ansiennitetsprinsippets anvendelse i en bedrift uten hovedavtale er drøftet i [Rt-1986-879](#), og det gjengis:

Det er på det rene at avvik fra ansiennitetsprinsippet kan skje etter en vurdering av arbeidstakernes kvalifikasjoner hensett til bedriftens behov. Jeg mener også at man ikke her kan stille krav om at det bare er « nøkkelpersoner » - i den forstand at de er helt nødvendige for fortsatt drift - som kan beholdes etter en slik vurdering. Bedriften må kunne ta hensyn til forskjeller i kvalifikasjoner, erfaring og anvendelighet generelt eller på spesielle felter, når dette er tilstrekkelig begrunnet i bedriftens behov. Jeg må legge til grunn at Kåre Hillesland A/S var i en alvorlig situasjon hvor effektivitetshensyn gjorde seg gjeldende med stor styrke.

Fra Hovedavtalen mellom Norsk journalistlag på den side og Mediebedriftenes landsforening og Næringslivets hovedorganisasjon på den annen side gjengis:

§ 9-12 Ansiennitet ved oppsigelse p.g.a. innskrenking

Ved oppsigelse på grunn av innskrenking/omlegging kan ansiennitet fravikes når det foreligger saklig grunn.

Retten legger følgelig til grunn at bedriften har forpliktet seg gjennom avtaleverket til å følge ansiennitetsregelen hvis det ikke foreligger en fyllestgjørende saklig grunn til å fravike prinsippet. Ansiennitetsprinsippet står med andre ord sterkere enn gjengitt fra [Rt-1986-879](#). Men fra denne dommen legger retten til grunn at den saklige grunnen må videre kunne knyttes til grunnlaget for oppsigelsen, nemlig behovet for å bedre lønnsomheten i bedriften eller som det står i begrunnelsen for oppsigelsen *på bakgrunn av den økonomiske situasjonen i DN Nye Medier AS*.

Retten legger til grunn at domstolen har full faktisk og rettslig prøvelsesrett i spørsmålet om utvelgelsen er saklig begrunnet. Det gjengis fra [Rt-1984-1058](#) (Veslemøy Haslund):

Før jeg går over på de spørsmål som etter mitt skjønn står mest sentralt i saken, skal jeg gå inn på de spørsmål som gjelder domstolenes prøvingsrett i saker om sakligheten av en oppsigelse.

Gjennom kravet om at en oppsigelse skal være saklig begrunnet, oppstiller § 60 nr. 1 en rettsregel som i første rekke retter seg til arbeidsgiveren, og som han er forpliktet til å etterleve.

Det er etter min mening domstolenes oppgave å prøve om regelen er riktig anvendt i det konkrete tilfellet. Dette innebærer at domstolene kan prøve om oppsigelsen bygger på et riktig og fyllestgjørende faktisk grunnlag, om den begrunnelse som ligger til grunn bygger på relevante argumenter, om vurderingen har tilstrekkelig bredde, således også om avveiningen omfattet de rimelighetssyn som her gjør seg gjeldende i forhold til arbeidstakeren. Når det gjelder det sistnevnte moment, finner jeg grunn til å vise til [Ot.prp.nr.41 \(1975-1976\)](#), side 72, hvor det påpekes at rimelighetssynspunkter i forhold til den oppsagte etter hvert er kommet sterkere inn i bildet.

Det er arbeidsgiver som har styringen i prosessen og som må sannsynliggjøre at prosessen har hatt tilstrekkelig bredde og vært i samsvar med slike saklighetskriterier. Det er også arbeidsgiver som har muligheten for å dokumentere dette.

Retten går ikke inn på de anførte saksbehandlingsfeilene vedrørende at de tillitsvalgte ikke ble koplet inn tidligere. Det er ikke grunn til å regne med at eventuell feil her kan ha virket bestemmende på vedtakets innhold. Saksøkte har pekt på at saksøker ikke har bestridt at det var saklig grunn til nedbemanning. Retten er enig i dette.

Retten finner ikke at saksøkte har sannsynliggjort fravikelsen av ansiennitetsprinsippet ved utvelgelsen av A er saklig begrunnet. Retten finner heller ikke at utvelgelsesprosessen har vært fullt ut forsvarlig og i samsvar med etterprøvbare saklighetsnormer.

Retten er enig med saksøkte i at en må være forsiktig med etterprøve de vurderingene bedriften gjør om sin framtidige organisering for å bedre lønnsomheten. Bedriften presenterte en plan for « Ny organisasjon i 2009 » i drøftelsesmøte med de tillitsvalgte. Når det i denne planen står oppført vin (1,5) og webmaster/bil (3) finner retten ikke grunn til å kritisere at man har søkt personale som kan fylle disse stillingskategoriene. For å få fylt dette med folk som har tilstrekkelig kompetanse har man således saklig grunn til å fravike ansiennitetsprinsippet. Saksøker har ikke anført at hun har denne kompetansen.

Retten finner imidlertid ikke saksbehandlingen forsvarlig når saksøkte hevder at det var klart at man skulle øke kompetansen innen foto og multimedia uten at man klarte å synliggjøre dette i organisasjonskartet. Den medarbeideren som ble vurdert egnet for dette, har svært stor fotokompetanse, men han hadde ikke drevet med slike multimedia funksjoner i særlig grad tidligere. Han ble imidlertid tillagt stor kompetanse på dette området. Ved vurderingen av de øvriges ansattes kompetanse ble det utelukkende lagt vekt på det de hadde gjort hos saksøkte. For denne ansatte ble det sett at en slik vurdering ikke ville bli tilstrekkelig slik at man lagde en hybrid vurdering ifølge redaktør Fadnes. Fra saksøkers side er det påpekt at denne ansatte hadde lavere ansiennitet og atskillig høyere lønn. Saksøktes anvendelse av forskjellige målestokker uten at dette er klargjort er vilkårlig.

Retten finner heller ikke at saksøkte har sannsynliggjort at de øvrige kompetansevurderingene var fullt ut forsvarlig. Retten peker på at verken underkriteriene eller poenggivningen var kjent. Det var dermed umulig for den enkelte å kommentere dette eller komme med innspill. Det er ikke sannsynliggjort at det er samsvar mellom den vurderingen som ble gjort høsten 2009, og det som tidligere er uttrykt ved medarbeidersamtaler eller ved lønnsfastsettelsene. Det ble ikke gjennomført noen samtaler med den enkelte i forbindelse med vurderingen, det ble dermed ikke kartlagt om den enkelte har kompetanse og interesse innenfor andre felt. Dette er ikke forsvarlig og saklig når man tillegger medarbeider med fotokompetanse framtidige tilleggspoeng for multimediekompetanse.

Fra saksøktes side er det med tyngde anført at vurderingen er forsvarlig fordi de tre lederne i hovedsak var enig i vurderingen av de ansatte. Retten er enig i at dette er et argument, men på den annen side er det vel ikke spesielt overraskende at ledergruppe på tre er samsnakket og i hovedsak har like vurderinger av de under 20 ansatte i denne delen av bedriften. Det pekes videre på at en av de som foretok vurderingen hadde et anstrengt forhold til saksøkeren.

Retten finner det ikke sannsynliggjort at poenggivningen i kompetansevurderingen av A har vært fullt ut forsvarlig. Det synes ikke som om hun har fått rimelig uttelling på at hun er anvendelig på flere områder med tilstrekkelig kompetanse og kan gå vakt i turnusordning. Retten peker videre på at hun for eksempel på produktivitet i vitneforklaringen til Fadnes ble omtalt som middels. Slik er også den verbale vurdering. Ved poengberegningen er det imidlertid ingen som har lavere poengsum til tross for at beskrivelsen av en del andre medarbeidere synes klart mer negativ. Retten peker også på at hun i samarbeidskompetanse får absolutt lavest score. I vitneforklaringen fra Gran og Fadnes ble det påpekt at den var bedre før og har bedret seg siden evalueringen. Det kan stilles spørsmål om ikke denne vurderingen er for stor grad preget av at saksøkeren hadde tidsbestemte familieproblemer som arbeidsgiver var kjent med, samt forholdet til nærmeste overordnede.

Saksøker jobber nå i den såkalte IT-vertikalen. Hun har fra øvrige kolleger og fra Fadnes og Gran fått honnør for at hun raskt har tilegnet seg dette feltet. Saksøkers prosessfullmektig har påpekt at det ifølge organisasjonskartet skal være tre ansatte på denne vertikalen og at det med saksøkeren er tre ansatte der.

Innenfor de skrivende journalisters rekke har ikke saksøkte bestridt at saksøkeren i og for seg har kompetanse til å fylle flere stillinger og at noen av de ansatte har kortere ansiennitet. Det er imidlertid anført at de har bedre kompetanse. Det er ikke foretatt noen nærmere vurderinger hvordan en eventuell slik kompetanseforskjell har betydning for lønnsomheten. Hvis saksøkte ikke kan sannsynliggjøres at det har noen klar betydning å bedre lønnsomheten i bedriften om man velger den ene eller den andre journalisten, så har man ikke grunnlag til å fravike ansiennitet. Retten finner det klart at saksøkte ikke har oppfylt denne bevisbyrden.

Saksøkte har i sin vurdering satt kompetanse foran ansiennitet. Dette er i strid med Hovedavtalens § 9-12 hvis det ikke fyllestgjørende og med saklig grunn sannsynliggjøres at det er nødvendig for å oppnå formålet med nedbemanningen.

Saksøkte har lagt til grunn konsernansiennitet. Dette opplyser de først om i prosesskrift 26. mars 2010. Det er anført at de har saklig grunn til det for å sikre fleksibilitet og tilby ansettelse i andre selskaper i konsernet. Retten finner at dette er en uriktig forståelse av hovedavtalen. I Hovedavtalens § 1-1 går det klart fram at det foruten hovedsammenslutningene er « enkeltbedrifter » som er part i avtalen. I hele kapittel 9 går det av sammenhengen fram at det er bedriften som er det primære avtaleparten. Bedriften blir her det samme som virksomheten eller arbeidsgiver i arbeidsmiljøloven, se arbeidsmiljøloven § 15-4 nr. 2 punkt d. Av sammenhengen finner retten det klart ansiennitet i Hovedavtalens § 9-12 må knytte seg bedriftansiennitet eller arbeidsgiveransiennitet. Spørsmålet om anvendelse av annen ansiennitetsberegning enn bedriftansiennitet blir dermed et avtalespørsmål som ikke arbeidsgiver ensidig kan endre. Arbeidsgiver har ikke tatt opp spørsmålet i forhandlinger med klubben. Tvert i mot opplyste de i presentasjonen ved drøftelsesmøtet at

Ansiennitet regnes fra og med fast ansettelse i selskapet.

Retten peker på at de ansatte ikke er sikret noen rettigheter andre steder i konsernet, og det er ikke foretatt konsernsammenligning for øvrig. Fra saksøktes side er det opplyst at det ved beregning av bedriftansiennitet i alle fall skulle vært foretatt sammenligning med to ansatte til.

Samlet finner retten at saksøkte ikke har sannsynliggjort at utvelgelsen av saksøker var fullt ut forsvarlig. Saksøkte har lagt feil vurderingstema til grunn med kompetanse foran ansiennitet uten å sannsynliggjøre at det var saklig nødvendig for å bedre lønnsomheten i bedriften. Prosessen med planer og utvelgelse synes ikke fullt ut forsvarlig og konsistent, men preget av endringer underveis som ikke fullt ut er begrunnet. Det er videre lagt feil grunnlag i ansiennitetsberegningen slik at saksøkeren i alle fall skulle vært sammenlignet med to til.

Feilene er så vidt store at det er grunn til å regne med at de har hatt betydning ved utvelgelsen.

Retten finner etter dette at oppsigelsen er ugyldig.

Saksøkeren har vunnet saken fullstendig og har dermed krav på å få dekket sine kostnader av saksøkte jf. tvisteloven § 20-2 (1). Det er intet grunnlag for å gjøre unntak fra hovedregelen.

Advokat Ringvold har framlagt en omkostningsoppgave på kr 89900 som i sin helhet er salær totalt 58 timer a kr 1550. Det er ikke innvendinger mot oppgaven. Retten finner ikke grunn til å overprøve den av eget tiltak.

Dommen er enstemmig.

Slutning:

1. Oppsigelsen av A er ugyldig.

2. I sakskostnader betaler DN Nye Medier AS 89.900 - åttititusennihundre - kroner til A innen 2 - to - uker fra dommens forkynnelse.