



TILSTÅR: Den tidligere ansatte ved Wold & Borgersen i Åmot har erkjent alle forhold han er konfrontert med. **FOTO: STIG ODENRUD**

Kan torpedere oppkjøp

Underslaget ved Wold & Borgersen i Åmot ble oppdaget i januar, bare tre dager etter at Spiten-gruppen kjøpte bilforhandleren. Det råder fortsatt usikkerhet om oppkjøpet blir en realitet.

STIG ODENRUD
Bygdeposten

- Vi har snart samlet alle trådene, og vi vil ta en avgjørelse på

om vi gjennomfører handelen som planlagt eller ei i løpet av et par uker, forteller daglig leder Marius Spiten-Nysæter til Bygdeposten.

- Nå har vi kontroll på 13 enkeltsaker som til sammen utgjør 1,3 millioner kroner, forteller inspektør Bjørn Erik Sem-Jacobsen i Økokrim på Hønefoss til Bygdeposten.

Sem-Jacobsen sier at de nes-

ten er i mål med etterforskningen, men at det gjenstår ett avhør med den siktede mannen.

- Han har bedt om å få en tilståelsesdom, og vi er innstilt på å gjennomføre det, forteller politiinspektøren.

Tiltalen vil være klar i løpet av juni, og Sem-Jacobsen antyder en fengselsstraff på under ett år, samt krav om erstatning av underslått beløp.

20 lange dager i retten over for FMC-ansatte

Føler de tapte en trynet

I 20 dager argumenterte advokatene fra FMC Kongsberg Subsea og LO hardt fra hver sine fronter. Nå er det opp til retten om de 14 oppsigelsene var gyldige eller ikke.

DETTE ER SAKEN

CATO MARTINSEN
cato.martinsen@laagendalsposten.no

Fra 18. mai ble oppsigelsene til de 14 oppsagte i FMC Kongsberg Subsea belyst i Eiker og Kongsberg tingretts lokaler i Hokksund. Hver og en av oppsigelsene ble gått grundig igjennom. Retten skal ta stilling til om de er gyldige. Saken ble avsluttet onsdag.

Flere av saksøkerne har gitt uttrykk for at det har tapt en kamp om trynetillegg. FMCs advokater mener de har bevist at det ikke er ført en slik kamp. Hvem som har rett, får vi se når dommen foreligger i september.

De første dagene ble brukt på innledningsforedrag. Først ut var saksøkernes advokater. De forklarte hvorfor de hadde saksøkt FMC Kongsberg Subsea og redegjorde for det rettslige grunnlaget; Arbeidsmiljøloven § 15-7 og Hovedavtalen.

FMCs advokater gjorde det samme. Naturlig nok med utgangspunkt i at alle de 14 oppsigelsene var saklige og måtte anses gyldige.

FMC nedbemannet 1.489 på to og et halvt år

Mens rettens administrator er jurist, er de to andre sivile. Den ene meddommeren er fra arbeidsgiversiden, den andre fra arbeidstakersiden. De 14 saksøkerne, som er medlemmer i Forbund for ledelse og teknikk (FLT), kjører hver sine saker, men samkjører dem si-

Hvem som har rett, får vi se når dommen foreligger i september.

den deler av bevisførselen er felles.

Grovt sett handler rettssaken om to vurderinger:

- 1) Hvordan jobbet de for å identifisere antall overtallige?
- 2) Hva gjorde de for å komme fram til hvilke personer som måtte ut?

Om den første:

De identifiserte antall overtallige ved å analysere hvilken kompetanse de hadde bruk for. Ordreservene, som i enkelte sektorer falt betydelig, og samtaler med kundene direkte, sto sentralt. Hvordan dette ble gjort og hva det førte til, er viktig for utvelgelseskriteriene. Var for eksempel FMC Kongsberg Subsea berettiget å holde de ansatte i Surface International Norway, den ene av selskaps tre sektorer, unna? FMC selv forklarte at det for enkelte avdelinger ble en vurdering om de ville overleve slik markedet hadde blitt etter olje-cracket oktober 2014.

Om den andre:

Var det rettslig sett de som ble bedt om å gå, som skulle gå? Som hovedregel skal ansienhetsprinsippet legges til grunn ved oppsigelser. Men det finnes noen saklige grunner for avvik. Det er snakk om kompetanse, kjernebemannning, personlige og sosiale forhold, og i noen tilfeller prestasjon.

I bevisføringen ble det reist spørsmål ved nettopp de vurderingene. Saksøkerne spurte hvordan FMC hadde resonneret og kommet fram til hvorfor hver og en av de oppsagte måtte ut, mens andre navngitte personer, med kortere ansienhet, kunne bli.



TILLITSVALGTE: Arvid Øygård (t.v.) og Lars Kristian Nilsen i FMC Kongsberg Subsea fulgte rettssaken hvor 14 oppsagte kolleger prøvde saken sin for retten. Dom foreligger i september. **FOTO: JENNY ULSTEIN**

Det ble lagt fram dokumentmapper på til sammen 2.234 sider og kalt inn over 30 vitner. Det er ingen god følelse for de saksøkte å høre arbeidsgiveren fortelle høyt hvorfor de måtte slutte tross lenger ansienhet. En av FMCs vitner sa at etter så mange nedbemanninger, er de avhengige av å få maks ut av hver enkelt. For de fleste handlet det om at det ville ta for lang tid med opplæring i en annen stilling i

selskapet. Som eksempel er det snakk om kurs og sertifiseringer som må på plass for å styre forskjellige maskiner. FMC la en føring på at seks måneders opplæringstid kan gå, men at det utover det halve året ikke faller innenfor begrepet «rimelig tid».

Saksøkernes advokater spurte hvordan de kom fram til listene med koder for hvem som var overtallige og ikke. Hvem var med i møtene, la de medar-

beidersamtaler til grunn og i så fall på hvilken måte, og hvordan vurderte de utvelgelseskriteriene opp imot hverandre. Kjente de i det hele tatt til hele bildet til dem de sa opp? Og samlet de vurderingene i skriftlige dokumenter, slik at de er etterprøvbare? I flere tilfeller mente forbundets advokater at beslutningene ikke var etterprøvbare.