



ARBEIDSRET TEN

DOM

Avsagt: 7. oktober 2020

Saksnr.: 33/2019

Lnr.: AR-2020-23

Dommere: Jakob Wahl
Tron Løkken Sundet
Liv Gjølstad
Didrik Coucheron
Tore Ulleberg
Stein Johansen
Bent Ove Hanasand

Saken gjelder: Beregning av lønn i forbindelse med arbeidskonflikt

Sammenslutningen av fagorganiserte i
energisektoren

Advokat Bjørn Inge Waage

mot

Norges Rederiforbund

Advokat Are Gauslaa

DOM

- (1) Saken gjelder fra hvilket tidspunkt lønnsplikt inntreter etter at streik er avsluttet, og beregningen av lønnstrekket som skal gjøres som følge av lønnsbortfall under streik.
- (2) Hovedavtalen mellom Norges Rederiforbund (NR) og Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren (SAFE) punkt 17.8 Lønnsforhold under arbeidsstans lyder:

«Det utbetales ikke lønn for den tid arbeidsstansen varer. Lønnen beregnes til 1/11 av månedslønn pr. dag vedkommende skulle vært i arbeid.

Så lenge nedstengningen pågår, regnes arbeidsstansen ikke å gjelde i lønsmessig forstand for de som er i arbeid.»

- (3) Arbeidsretten vil i punkt I gi en oversikt over bakgrunnen for tvisten. De relevante tariffbestemmelsene vil bli presentert i punkt II og III. Da tvisten knytter seg til tariffbestemmelser om lønnsplikt og arbeidstid, vil det i punkt II redegjøres for Hovedavtalens bestemmelser, mens det i punkt III redegjøres for relevante bestemmelser i Flyteriggavtalen mellom NR–SAFE om arbeidstidsordningen i de bedrifter tvisten knytter seg til.
- (4) **I. Nærmere om bakgrunnen for tvisten**
- (5) Tariffoppgjøret for overenskomsten for flyttbare offshoreinnretninger m.m. (Flyteriggavtalen) mellom NR og SAFE i 2018 endte med brudd, og SAFEs medlemmer gikk ut i streik som varte fra 10. til 19. juli 2018. Konflikten var gjenstand for frivillig mekling i tiden 16.–19. juli 2018. Det fremgår av Riksmeklerens møtebok at partene aksepterte meklerens forslag, og den frivillige meklingen ble avsluttet torsdag 19. juli 2018 kl. 17.15.
- (6) Det oppsto etter dette uenighet i flere bedrifter om fra hvilket tidspunkt lønnsplikten inntrådte etter at konflikten var avsluttet og om størrelsen på lønnstrekket som skulle gjøres som følge av at det ikke betales lønn under arbeidsstans.
- (7) KCA Deutag Modu Operations AS og SAFE-klubben i bedriften avholdt forhandlingsmøte 13. august 2018. Fra dette møtet ble det skrevet slik protokoll:

«Det har oppstått en uenighet mellom partene for tidspunkt og beløp den enkelte arbeidstaker skal trekkes i lønn den tid det ble avholdt streik.

Askepott ble nedstengt som følge av arbeidskonflikt 17. juli 14:15.

Enighetsprotokoll oversendt fra Norges Rederiforbund til SAFE den 19. juli kl 17:24, og arbeid gjenopptatt for de som var om bord.

Fagforeningens syn:

Det vises til punkt 17.8 i HA. Det utbetales ikke lønn for den tid arbeidsstansen varer. Arbeidstaker er disponibel for arbeidsgiver når arbeidsstansen er over. Arbeidsgiver som ikke velger å benytte den ansatte til arbeid etter at arbeidsstansen er over, utbetaler likevel lønn som normalt. Arbeidsstansen ble avsluttet 19. juli og enighetsprotokoll oversendt SAFE kl. 17:24.

Lønnen beregnes til 1/11 del av månedslønn per dag vedkommende kulle ha vært i arbeid. Dersom det skal trekkes enkelttimer skal det trekkes 1/11 delt på 12 x antall timer en ikke var i arbeid etter at nedstrengningen var et faktum.

Bedriftens sitt syn:

Bedriften mener at de som har vært i arbeidsstans/streik ikke skal ha lønn før de er tilbake på arbeid, uavhengig av transport til arbeid, selv om arbeidskonflikten er avsluttet.»

- (8) ESS Mobile Units og SAFE-klubben ESS avholdt 14. august 2018 forhandlingsmøte vedrørende uenighet om lønn til en arbeidstaker i henhold til fastsatt skiftplan etter avsluttet streik. Det ble skrevet slik protokoll fra dette møtet:

«Sak: Uenighet om lønn til Christian Kiroli ihht. fastsatt skiftplan etter avsluttet streik.

Fagforeningen sitt syn:

- Bedriften ga beskjed til Kiroli om utsatt utreise før streiken var over. (bruk av styringsrett)
- Streiken ble avblåst torsdag 19. juli. kl. 17:24 Da inntreder fredsplikten, og normal drift skal etableres. Arbeidstaker er disponibel for arbeidsgiver når arbeidsstansen er over. Arbeidsgiver som ikke velger å benytte den ansatte til arbeid etter at arbeidsstansen er over, utbetaler likevel lønn som normalt.
- Kiroli har ordinær utreise 20. juli og bedriften burde informert han umiddelbart om at han da skal inn på sin fast skiftplan.
- Fast stilling og tildeling av arbeidsplan står klart i tariffavtalen.
- EMOU nevner dette med «hovedregelen» i flere meldinger. Sitat: Hovedregelen er at lønn beregnes med grunnlag i den tid som arbeidstaker har stilt til arbeidsgivers disposisjon innenfor rammen av arbeidsavtalen. Hvor er dette forankret i avtalene?

ESS klubben viser til pkt. 17.8 i HA. Det utbetales ikke lønn for den tid arbeidsstansen varer.

Arbeidsstansen ble avsluttet 19. juli og enighetsprotokoll oversendt fra NR til SAFE kl. 17:24.

Krav om lønn fra og med utreise fastsatt i skiftplan opprettholdes

Bedriftens syn:

- Vi har ikke endret Kiroli's arbeidsplan, SAFE tok som kjent Kiroli ut til streik og det har hele tid vært forutsatt at han skulle møte til arbeid så snart streiken ble avsluttet. Dette fremgår blant annet av e-post til Kiroli fra forpleiningsleder på COSL Promoter.
- Vi ber Kiroli/dere om å oppklare hva som er årsaken til at han ikke møtte på heliporten 20. juli kl. 0900. Dersom dette har bakgrunn i informasjon fra arbeidsgiver er det fint om Kiroli/dere kan gjengi de konkrete uttalelsene (med innhold, avsender, tid, sted m.m.) han har basert seg på.
- Arbeidstaker har krav på lønn fra det tidspunkt han stiller sin tid til disposisjon for arbeidsgiver innenfor rammen av arbeidsavtalen og relevante tariffavtaler. Arbeidstakers tid ble stilt til disposisjon på avtalt fremmøtested den 23. juli 2018 og lønn beregnes derfor fra samme dato.»

- (9) Denne tvisten var gjenstand for forhandlinger mellom NR og SAFE, og i protokoll fra møte 20. november 2018 heter det:

«Partene viste til lokal tvisteprotokoll i ESS Mobile Units (EMOU) AS datert 14. august 2018 vedrørende HA 17.8 lønnsforhold under arbeidsstans.

Partene utvekslet synspunkt i saken og sluttet seg til de respektive lokale parters anførsler. Partene kom ikke til enighet.»

- (10) Mellom Teekay Offshore Production AS og SAFE-klubben i bedriften ble det 30. oktober 2018 avholdt forhandlingsmøte. Protokollen fra møtet lyder:

«Bakgrunn:

Det er uenighet mellom partene for tidspunkt og beløp den enkelte arbeidstaker skal trekkes i lønn den tid det ble avholdt streik.

SAFE gikk til streik 9. juli kl. 24:00. Videre ble enighetsprotokoll oversendt fra Norsk Rederiforbund til SAFE den 19. juli kl. 17:24.

SAFE i Teekay Petrojarl vil hevde

Det vises til pkt. 17.8 i HA. Det utbetales ikke lønn for den tid arbeidsstansen varer. Arbeidstaker er disponibel for arbeidsgiver når arbeidsstansen er over. Arbeidsgiver som ikke velger å benytte den ansatte til arbeid etter at arbeidsstansen er over, utbetaler likevel lønn som normalt. Arbeidsstansen ble avsluttet 19. juli og enighetsprotokoll oversendt SAFE kl. 17:24.

Arbeidstaker har blitt trekt i lønn fra 19.juli kl.17:30 og frem til Arbeidstaker kom ombord 20.juli kl. 13:00 som utgjør 7,5 timer og som SAFE klubben mener er i strid med hovedavtalens bestemmelse 17.8 og krever disse timene utbetalt til arbeidstaker.

Bedriftens syn

Bedriften viser til at den ansatte var tatt ut i streik av SAFE, og skulle etter arbeidsplan ha reist offshore på jobb 17. juli 2018, med forventet ankomst Petrojarl Knarr kl 13:00. Etter at streiken ble avsluttet ankom den ansatte Petrojarl Knarr kl 16:23 den 20. juli 2018.

Arbeidsgiver har ikke utbetalt lønn for 3 offshoredager (9 lønns dager), og mener det er riktig basert på at vedkommende startet opp arbeidet igjen kl 16:30 20. juli 3 døgn og 3,5 timer etter arbeidsplan.»

- (11) Tvisten var gjenstand for forhandlinger mellom NR og SAFE 10. januar 2019. Partene sluttet seg til anførselene fra de lokale partene og kom ikke til enighet.
- (12) NR og SAFE avholdt forhandlingsmøte 14. februar 2019 vedrørende lønnsbortfall under arbeidskonflikten sommeren 2018. Fra møtet ble det skrevet slik protokoll:

SAFE sitt syn:

SAFE viser til uenigheter i NR bedrifter etter streiken i 2018.

SAFE hevder at lønnstrekk i forbindelse med streik skal være 1/11 månedslønn. Jf. HA 17.8

«17.8 Lønnsforhold under arbeidsstans

Det utbetales ikke lønn for den tid arbeidsstansen varer. Lønningen beregnes til 1/11 av månedslønn pr. dag vedkommende skulle vært i arbeid.»

NRs syn:

Under arbeidskonflikten suspenderes arbeidsforholdet og retten til lønn bortfaller. Partene har avtalt at lønnen som bortfaller beregnes pr. dag den enkelte arbeidstaker skulle ha vært i arbeid, men ikke er det, som følge av arbeidsstansen. Dagsatsen er basert på et gjennomsnittlig antall arbeidsdager pr. måned, som ved 1582 timers årsverk er 1/11 og 1460 timers årsverk er 1/10.»

(13) **II. Nærmere om Hovedavtalen punkt 17.8 og tariffhistorikken**

- (14) Hovedavtalen NR–SAFE kapittel XVII om konflikter punkt 17.8 Lønnsforhold under arbeidsstans har slik ordlyd:

«Det utbetales ikke lønn for den tid arbeidsstansen varer. Lønnen beregnes til 1/11 av månedslønn pr. dag vedkommende skulle vært i arbeid.

Så lenge nedstengningen pågår, regnes arbeidsstansen ikke å gjelde i lønnsmessig forstand for de som er i arbeid.»

- (15) Den første hovedavtalen på dette tariffområdet ble inngått i 1984 mellom daværende Arbeidsgiverforeningen for Skip og Offshorefartøyer (ASO) og Oljearbeidernes Fellessammenslutning (OFS). Tilsvarende bestemmelse som dagens punkt 17.8 var den gang inntatt i kapittel 10 Kollektive oppsigelser. Femte ledd i denne avtalen lød:

«Det utbetales ikke hyre for den tid arbeidsstansen varer. Hyren beregnes til 1/12 månedshyre pr. dag vedkommende skulle vært i arbeid. Bestemmelsene i Kap. 11 om arbeid i forbindelse med konflikt og hyre i den forbindelse går foran bestemmelsene i dette avsnittet.»

- (16) Arbeidet ble den gang organisert etter en 2–3-ordning, som utgjorde et årsverk på 1 752 timer. I gjennomsnitt ble det da arbeidet 12 dager pr. måned.
- (17) Etter den generelle arbeidstidsforkortelsen som ble innført fra 1. januar 1988, fikk bestemmelsen slik ordlyd:

«Det utbetales ikke hyre for den tid arbeidsstansen varer. Hyren beregnes til 1/11 månedshyre pr. dag vedkommende skulle vært i arbeid. Bestemmelsen i punkt 3 om arbeid i forbindelse med konflikt og hyre i den forbindelse går foran bestemmelsene i dette avsnittet.»

- (18) Arbeidet ble etter dette lagt opp etter en 2–3–2–4-ordning som innebar at årsverket var litt i underkant av 1 600 timer. I denne ordningen arbeidet man i gjennomsnitt 11 dager per måned.
- (19) I 1997 gikk ASO inn i NR, og fra og med 1998 var det NR som var part i Hovedavtalen. OFS byttet i 2005 navn til Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren, og fra og med 2006 er det NR og SAFE som er parter i Hovedavtalen. Bestemmelsen fikk någjeldende ordlyd ved Hovedavtalen som gjaldt fra 2008.
- (20) Fra 2003 til 2008 forhandlet NR og OFS/SAFE om revisjon av Hovedavtalen. Partene utvekslet i den anledning flere endringsforslag, blant annet til bestemmelsen om lønnsplikt

i forbindelse med arbeidsstans, som da var inntatt i punkt 16.8. I utkast fra november 2003 fra NR til bestemmelsen het det:

«Det utbetales ikke lønn for den tid arbeidsstansen varer. Lønnen beregnes til 1/11 av månedslønn (ved 1582 timer) pr. dag vedkommende skulle vært i arbeid.»

- (21) I et arbeidsdokument fra SAFE datert mars 2004 er det til dette utkastet notert «uforandret».
- (22) I 2004 var det konflikt i forbindelse med revisjon av Flyteriggavtalen, og forhandlingene om revisjon av Hovedavtalen ble av den grunn satt på vent. I april 2006 oversendte SAFE blant annet utkast til punkt 16.8 første ledd som var identisk med NRs forslag fra november 2003.
- (23) Ny Hovedavtale ble undertegnet 5. november 2008. Den endelige, signerte versjonen og de påfølgende trykte utgaver av avtalen manglet tillegget «(ved 1582 timer)». Bestemmelsen har etter dette ikke vært endret, bortsett fra at bestemmelsen nå er inntatt i punkt 17.8.
- (24) Ved hovedavtalerevisjonen i 2019 fremmet SAFE slikt krav til nytt tredje ledd i punkt 17.8:

«Arbeidsstans anses som avsluttet fra det tidspunkt som vises i Riksmeklerens møtebok. Arbeidsgivers lønnsplikt starter fra samme tidspunkt.»

- (25) NR ga slik kommentar til kravet:

«For det første krever vi at det inntas den uteglemte parentes fra omleggingen av HA i 2003-2004 (ved 1582 timer) og som lå i alle utkastene til HA fra denne revisjonen. Eventuelt at det skrives inn riktig fratrekk 1/10 av månedslønn pr dag så lenge de ansatte går 2:4 rotasjon.

Når det gjelder når arbeidsstansens slutt så et det ikke nødvendigvis slik at den utelukkende vil være avsluttet gjennom riksmeklerens møtebok – så da blir det feil å ta inn den setningen. Siste setning er helt uaktuelt da lønnsplikten ikke gjenoppstår før arbeidstakeren er tilbake i arbeid.

Alternativt kan vi akseptere en tekst som presiserer gjeldende rett:

«Arbeidsgivers lønnsplikt starter fra det tidspunktet arbeidet gjenopptas eller praktisk sett kunne vært gjenopptatt».

- (26) Til dette svarte SAFE at forbundet ville avvente avgjørelse i Arbeidsretten vedrørende dette punktet.
- (27) **III. Årstimeverket i Flyteriggavtalen**
- (28) Flyteriggavtalen har i punkt 3.2 bestemmelser om arbeidstid. Det følger av første ledd at den alminnelige arbeidstid ikke skal overstige 12 timer i døgnet og 33,6 timer i uken i gjennomsnitt i løpet av en periode på høyst ett år. Femte og sjette ledd lyder:

«Partene er enige om at for overenskomstens virkeområde skal den avtalefestede ferie legges i arbeidssyklusens friperioder. Med arbeidsplaner med 2 ukers oppholdsperioder og vekselvis 3 og 4 ukers friperioder innebærer dette at den gjennomsnittlige årlige arbeidstid i 2002 vil være 11 timer lenger enn den tarifferte arbeidstid på 1582 timer.

Partene er derfor enige om at det fra 1.1.2002 skal arbeidsplaner normalt være satt opp med 2 ukers oppholdsperioder fulgt av 4 ukers friperioder.»

- (29) I forbindelse med innføringen av den femte ferieuke ble det i tariffoppgjøret i 2000 blant annet inntatt følgende presisering i forhandlingsprotokollen:

«I overenskomsten for flyttbare innretninger og plattformboring skal den avtalefestede ferie legges i arbeidssyklusens friperioder. Med arbeidsplaner 2-3/2-4 innebærer dette at den gjennomsnittlige årlige arbeidstid vil være lenger enn tariffert arbeidstid.

Fra 01.01.02 vil det derfor være hensiktsmessig å innføre arbeidsrotasjon 2-4. Denne rotasjonen må baseres på at det gjøres fradrag i lønn som tilsvarer timereduksjonen.»

(30) **IV. Prosessen for Arbeidsretten**

- (31) SAFE tok ut stevning for Arbeidsretten 6. desember 2019. NR innga tilsvaer 24. januar 2020. Hovedforhandling var opprinnelig berammet til 31. august og 1. september 2020, men måtte utsettes av smittevern hensyn. Hovedforhandling ble avholdt 17. og 18. september 2020 og ble lagt opp i samsvar med Folkehelseinstituttets retningslinjer om smittevern. To partsrepresentanter og tre vitner avga forklaring. Vitneforklaringer ble avgitt via telefon/videolink.

(32) **V. Partenes påstandsgrunnlag og påstander**

- (33) *Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren* har i korte trekk anført:
- (34) Hovedavtalen punkt 17.8 er slik å forstå at arbeidsgivers lønnsplikt inntreer umiddelbart etter at streiken faktisk er avsluttet. Lønn utbetales ikke for den tid «arbeidsstansen varer». «Arbeidsstans» refererer til konflikten som pågår. Når meklingen er avsluttet og møteboken signert, er konflikten avsluttet. Arbeidsforholdet gjenopptas når konflikten er avsluttet, og arbeidstaker stiller sin arbeidskraft til disposisjon med en gang konflikten er opphørt. Lønnsplikten gjeninntreer fra dette tidspunkt. Dersom det ikke betales lønn fra dette tidspunkt, er det i realiteten en fortsettelse av arbeidsstansen fra arbeidsgivers side.
- (35) Det er ingen holdbar regel at lønnsplikten skal gjeninntre fra det tidspunkt det er «praktisk mulig» å gjenoppta virksomheten. Det er mange forhold som spiller inn når arbeidet skal gjenopptas etter konflikt, og dette gjelder særlig for virksomhet offshore. Det kan ikke være slik at det er opp til arbeidsgivers skjønn å bestemme når det vil være praktisk mulig å gjenoppta virksomheten etter konflikt. Det kan åpne for illojal opptreden i den hensikt å spare lønnsutgifter. Det er utenfor arbeidstakers kontroll å forholde seg til når det er

praktisk mulig å gjenoppta arbeidet. Det er relevant å se hen til hva som gjelder ved permittering. Da gjeninntre lønnsplikt umiddelbart etter at permitteringstiden er over.

- (36) Reelle hensyn tilsier at lønnsplikten inntre umiddelbart. Arbeidstakeren er den svake part i arbeidsforholdet, og arbeidervernhensyn må tillegges betydning ved tolkingen. Det bidrar til å skape forutberegnelighet at lønnsplikten gjeninntre umiddelbart etter at arbeidskampen er avsluttet. Da har partene i arbeidsforholdet et eksakt tidspunkt å forholde seg til, både hva angår arbeidsplikt og lønnsplikt.
- (37) Det fremgår helt klart av punkt 17.8 at lønnstrekk i forbindelse med streik skal «beregnes til 1/11 av månedslønn pr. dag vedkommende skulle vært i arbeid». Ordlyden gir anvisning på en bestemt brøk som grunnlag for beregning, og åpner ikke for noen skjønnsmessig vurdering eller reservasjon.
- (38) Partene har blitt enige om at den lønn som skal trekkes ved arbeidsstans skal beregnes til 1/11 av månedslønn pr. dag vedkommende skulle vært i arbeid. Ved lønnstrekket skal det ikke skilles mellom ulike årstimetall som arbeides i ulike arbeidstidsordninger. Det er ikke klare holdepunkter for den tolkningen NR gjør gjeldende.
- (39) Partene brukte lang tid på revisjonen av Hovedavtalen i 2003–2008. Parentesen «(ved 1 582 timer)» verserte i flere utkast som var til drøfting i dette tidsrommet frem til 2006, men ble ikke inntatt i den endelige versjonen av teksten som ble signert i 2008. Det må legges til grunn at partene i 2008 ble enige om at brøken 1/11 gjelder uavhengig av årstimetall/arbeidstidsordning.
- (40) Da Hovedavtalen ble revidert i 2008 arbeidet flertallet av de ansatte en 2–4-ordning med et årstimetall på 1 460 timer. Dette var partene vel kjent med. Det er ingen nærmere holdepunkter for at det skyldes en inkurie at presiseringen «ved 1 582 timer» ble tatt ut da avtalen ble inngått i 2008. Det er NR som tar til orde for en annen forståelse enn det ordlyden tilsier, og som må bære risikoen for at henvisning til årstimetallet ikke fremgår av den signerte avtalen av 2008.
- (41) Det har vært forhandlinger om revisjon av Hovedavtalen etter 2008, men det var først da denne tvisten dukket opp i 2018 og ved hovedavtaleforhandlingene i 2019 at NR krevde å innta årstimetallet etter brøken på 1/11.
- (42) Det er nedlagt slik påstand:

«1. Hovedavtalen mellom Norges Rederiforbund (NR) og Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren (SAFE) pkt. 17.8 er å forstå slik at lønnsplikten inntre umiddelbart etter at arbeidsstans er opphørt.

2. Hovedavtalen mellom Norges Rederiforbund (NR) og Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren (SAFE) pkt. 17.8 er å forstå slik at lønnen beregnes til 1/11 av månedslønn pr. dag vedkommende skulle vært i arbeid.»

- (43) *Norges Rederiforbund* har i korte trekk anført:
- (44) Arbeidsforholdet opphører midlertidig som en konsekvens av en streik, og arbeidsgivers lønnsplikt faller da bort. Arbeidsforholdet gjenopptas når arbeidskampen er avsluttet, og lønnsplikten gjenoppstår når arbeidet gjenopptas. Gjenopptakelse av arbeidet er ikke regulert i Hovedavtalen. Dette tilsier at man må holde seg til den alminnelige lære som går ut på at driften skal gjenopptas så snart det er praktisk mulig, og ikke uten videre umiddelbart når konflikten avsluttes.
- (45) Bedriften har en egeninteresse i å få arbeidet i gang så fort som mulig, og arbeidsgiver må selvfølgelig bestrebe seg på at driften kan gjenopptas så snart dette lar seg gjøre. Arbeidstakerne på sin side må stille arbeidskraften til disposisjon når driften kan starte opp. Arbeidsgivers ytelse kan ikke starte før arbeidet rent faktisk gjenopptas. Prinsippet om ytelse mot ytelse må gjelde i disse tilfellene.
- (46) Normen etter punkt 17.8 må derfor være at lønnsplikten inntre når det er praktisk mulig å starte opp virksomheten etter konflikten. Under enhver omstendighet må NR frifinnes for påstanden om at lønnsplikten skal inntre umiddelbart.
- (47) Lønnsbortfallet mens arbeidsstansen pågår skal samsvare med det arbeidstaker skulle hatt i lønn dersom vedkommende hadde vært i arbeid. Brøken 1/11 av månedslønn pr. dag knytter seg til Flyteriggoverenskomstens tarifferte årstimetall som er 1 582 timer. Da arbeides det i gjennomsnitt 11 dager pr. måned.
- (48) Selv om det av ordlyden fremgår at lønnstrekket skal være 1/11 av månedslønnen, foreligger det sterke holdepunkter for at denne brøken ikke kan anvendes for de som har et årstimetall på 1 460.
- (49) Lønnsbortfall under arbeidsstans knytter seg til ikke-arbeidede dager, jf. «pr. dag vedkommende skulle vært i arbeid». Ved et årsverk på 1 460 timer arbeides det i gjennomsnitt ti dager i måneden, og dagsatsen 1/10 månedslønn må benyttes for de arbeidstakerne som har et slikt årstimeverk. Lønn henger sammen med arbeidstid. Det er dagsatsen som faller bort ved streik og det er det partene har avtalt. Den satsen benyttes også ved permittering. Dersom brøken 1/11 skal benyttes for beregning av lønnsbortfall under konflikt for en arbeidstaker som har et årstimeverk på 1 460 timer, innebærer det at arbeidsgiver må betale 9 % lønn til en arbeidstaker som er i konflikt. Andre setning i første

ledd i punkt 17.8 må leses i sammenheng med første setning. Den slår fast at det ikke utbetales lønn for den tid arbeidsstansen varer. Dersom det kun skal trekkes 1/11 lønn pr. dag vedkommende skulle vært i arbeid, vil det stride mot prinsippet i første setning om at det ikke skal betales lønn for den tid arbeidsstansen varer. En ordning som ikke gir fullt lønnsbortfall under arbeidskonflikt får urimelige utslag, strider mot prinsippet om ytelse mot ytelse i arbeidsforholdet og forrykker styrkeforholdet mellom partene under arbeidskamp.

- (50) Tariffhistorikken taler for at lønnstrekket under streik skal være lik den lønn arbeidstaker ville hatt dersom vedkommende hadde arbeidet. I Hovedavtalen av 1984 fremgikk det at lønnstrekket skulle tilsvare 1/12 månedshyre. Den gang var den tarifferte arbeidstid 1 752 timer i året, og det samsvarte med at det i gjennomsnitt ble arbeidet 12 dager pr. måned. I 1988 ble brøken endret til 1/11 som følge av endret årstimetall og derav redusert antall gjennomsnittlige arbeidede dager pr. måned.
- (51) Partene startet opp arbeidet med revisjon av Hovedavtalen i 2003. I det første forslag av november 2003 fra NR ble det foreslått at den lønn som skulle trekkes skulle beregnes til «1/11 av normal månedslønn (ved 1582 timer) pr. dag». Dette hadde SAFE ingen merknader til i tilbakemelding i mars 2004.
- (52) Forhandlingene om revisjon av Hovedavtalen ble satt på vent som følge av streik i 2004. Forhandlingene ble gjenopptatt i 2006, og i utkast av fra SAFE i april 2006 var forbundets forslag identisk med NRs forslag fra november 2003. Partene var i 2006 enige om at brøken 1/11 knyttet seg til et årsverk på 1 582 timer.
- (53) At parentesen ble uteglemt ved den endelige signeringen i 2008 må skyldes en inkurie. Det er ingen holdepunkter for at partene den gang avtalte at lønnsbortfallet skulle beregnes til 1/11 for de som arbeider 1 460 timer pr. år.
- (54) Det er nedlagt slik justert påstand:

«1. Hovedavtalen mellom Norges Rederiforbund og SAFE punkt 17.8 er å forstå slik at arbeidsgivers lønnsplikt gjeninntre fra det tidspunkt det er praktisk mulig å gjenoppta virksomheten og arbeidstaker tilbyr sin arbeidsytelse.

Subsidiært:

Norges Rederiforbund frifinnes.

2. Hovedavtalen mellom Norges Rederiforbund og SAFE punkt 17.8 er slik å forstå at den lønn som bortfaller pr. dag vedkommende skulle vært i arbeid skal beregnes ut fra det

årsverket som gjelder. Dagslønnen utgjør 1/11 månedslønn ved årsverk på 1 582 timer og 1/10 månedslønn ved årsverk 1 460 timer.

Subsidiært:

Norges Rederiforbund frifinnes.»

(55) **VI. Arbeidsrettens merknader**

(56) Det foreliggende søksmålet reiser to spørsmål. Det første spørsmålet er når arbeidsgivers lønnsplikt gjeninntre etter at en konflikt er avsluttet. Det andre spørsmålet er størrelsen av lønnstrekket under konflikt.

(57) Forut for streik eller lockout må det gis plassoppsigelse, jf. arbeidstvistloven § 18. Plassoppsigelse er i arbeidstvistloven § 1 h definert slik:

«**oppsigelse av arbeidsavtaler med det formål å iverksette streik eller lockout.**»

(58) Den rettslige betraktningen som ligger til grunn for dette er at arbeidet ikke rettmessig kan stanses uten at arbeidsplikten er opphevet, jf. ARD-2010-270. En plassoppsigelse har imidlertid ikke til formål å bringe arbeidsforholdet til endelig opphør for de som skal delta i arbeidskampen. Plassoppsigelsen er rettslig sett bare en suspensjon av arbeidsforholdet mens konflikten pågår. De gjensidige rettigheter og plikter som arbeidsavtalen etablerer gjenoppstår når arbeidskampen – streik eller lockout – er avsluttet. Arbeidskampen som sådan er avsluttet i det øyeblikk partene er kommet til enighet. Det kan imidlertid fra disse utgangspunktene ikke utledes at rett og plikt i arbeidsforholdet alltid gjenoppstår i det øyeblikk arbeidskampen formelt er avsluttet og uavhengig av hvordan virksomhetene er organisert eller når det tidligst er mulig å gjenoppta driften.

(59) Etter Hovedavtalen punkt 17.8 utbetales det ikke lønn for den tid «arbeidsstansen varer». Lønnsbortfallet er ikke knyttet til konfliktens varighet, men gjelder så lenge det er arbeidsstans. Hverken arbeidstvistloven eller Hovedavtalen har noen nærmere angivelse av når arbeidsstans ved konflikt inntreer og når den avsluttes.

(60) «Den tid arbeidsstansen varer» har vært tidsangivelsen i hovedavtalene mellom partene fra 1984. Det er ingen nærmere opplysninger om tilblivelsen som kan kaste lys over hva partene den gang mente med å knytte lønnsbortfallet til arbeidsstansens varighet, og det er ikke vist til sammenlignbare bestemmelser på andre tariffområder.

(61) Slik Arbeidsretten ser det er det ikke nødvendigvis slik at arbeidsstans inntreer umiddelbart på klokkeslettet når det blir brudd i meklingen, Det er heller ikke slik at arbeidsstans opphører umiddelbart når konflikten er avsluttet.

- (62) Prinsippet om at lønnsplikten faller bort mens arbeidsstansen pågår, og gjenoppstår når konflikten avsluttes og arbeidet kan gjenopptas, må ses i sammenheng med at en arbeidsstans kan ha ulike forløp, og at partene kan på ulike måter påvirke tidspunktet for avslutning av konflikten. Arbeidstakerorganisasjonen kan ensidig avslutte streiken gjennom melding til motparten, og tidspunktet for slik melding vil som hovedregel kunne tidfestes. Dersom en konflikt avsluttes etter frivillig mekling, vil tidspunktet for meklings avslutning, som i vår sak, fremgå av Riksmeklerens møtebok. Dersom staten griper inn med påbud om tvungen lønnsnemnd, er det praksis for at streiken avblåses når statsråden har varslet partene om inngrepet. Det vil ikke nødvendigvis være slik at arbeidsstansen opphører og arbeidet gjenopptas på disse tidspunktene. De berørte virksomhetene må i varierende grad forberede nedstengning og gjenopptakelse av driften.
- (63) Tidspunktene for når en arbeidsstans inntre som følge av streik og når den opphører vil kunne variere ut fra hva slags arbeid som utføres og hvor det utføres. For arbeid offshore er det mange faktorer som spiller inn før virksomheten kan innstille og komme i gang igjen med ordinær drift.
- (64) SAFE har nedlagt påstand om at lønnsplikt gjeninntre umiddelbart etter at arbeidsstansen er opphørt, og at klokkeslettet for meklings avslutning er skjæringspunktet for når lønnsplikten gjenoppstår. Dette kan ikke føre frem. Når meklingen avsluttes er arbeidskampen over. Det er ikke dermed slik at arbeidsstans opphører på dette tidspunkt.
- (65) Som nevnt innledningsvis vil de gjensidige rettigheter og forpliktelser i arbeidsforholdet gjeninntre når arbeidskampen er avsluttet. Arbeidstakerne plikter å stille sin arbeidskraft til disposisjon, og arbeidsgiver er forpliktet til å legge forholdene til rette for at arbeidet kan starte opp igjen. Det er imidlertid ikke gitt at arbeidstaker er i stand til å stille sin arbeidskraft til disposisjon nøyaktig på klokkeslettet tariffpartene signerer en enighetsprotokoll, når mekleren erklærer meklingen for avsluttet eller når konflikten ensidig avsluttes. Heller ikke arbeidsgiver kan forventes å kunne gjenoppta virksomheten umiddelbart. Det vil nødvendigvis gå litt tid fra tariffpartene blir enige om å avslutte arbeidskampen til partene lokalt får underretning om det, uten at dette tidsforløpet vil være i strid med prinsippet i Hovedavtalen punkt 17.8.
- (66) NR har nedlagt påstand om at arbeidsgivers lønnsplikt gjeninntre «fra det tidspunkt det er praktisk mulig å gjenoppta virksomheten og arbeidstaker tilbyr sin arbeidsytelse». Heller ikke en slik tidsangivelse finner Arbeidsretten å kunne avsi dom for.

- (67) «Praktisk mulig» som et skjæringstidspunkt vil, slik Arbeidsretten ser det, ikke gi en presis angivelse av når lønnsplikten gjeninntre. Det kan åpne for vid skjønnsutøvelse fra arbeidsgivers side til ensidig å avgjøre når arbeidet skal starte opp igjen. En regel om at lønnsplikten skal gjeninntre når det er praktisk mulig å gjenoppta virksomheten og arbeidstaker tilbyr sin arbeidsytelse, vil gi liten veiledning.
- (68) Arbeidsretten finner at det vanskelig kan oppstilles en generell regel for når lønnsplikten gjeninntre etter at streik er avsluttet. Det er en rekke momenter som må tas i betraktning, slik som konfliktens varighet, hva slags type arbeid som skal gjenopptas, om det er påkrevet med særlige forberedelser slik at det teknisk og vernemessig er forsvarlig å gjenoppta arbeidet og hvordan arbeidstaker og arbeidsgiver på den enkelte bedrift har forholdt seg. Dersom driften bare kan gjenopptas gradvis, kan arbeidsgiver måtte gjeninnta arbeidstakerne puljevis.
- (69) Det kan på denne bakgrunn ikke oppstilles absolutte krav etter punkt 17.8 om gjenopptakelse av driften som vilkår for lønnsplikt, og normen lar seg heller ikke oppsummere i en enkel karakteristik. Hvorvidt arbeidsgiver har oppfylt de tariffrettslige kravene for at lønnsplikten skal gjeninntre må bero på en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle ut fra forholdene i den enkelte bedrift. Normalt vil arbeidstaker og arbeidsgiver ha en felles, sammenfallende interesse i at arbeidet gjenopptas så raskt som mulig etter en streik. Arbeidstakerne sikres lønn og bedriftens inntjening sikres. Det avgjørende må være at begge parter opptrer lojalt slik at de gjensidige forpliktelsene i arbeidsforholdet reetableres.
- (70) NR har nedlagt subsidiær påstand om frifinnelse. Da Arbeidsretten er kommet til at SAFEs påstand og at den prinsipale påstand fra NR ikke kan føre frem, blir NR å frifinne for punkt 1 i påstanden fra SAFE.
- (71) I spørsmålet om beregningen av lønnsbortfallet under streik, har Arbeidsretten delt seg i et flertall og et mindretall. Flertallet, dommerne *Wahl, Sundet, Gjølstad, Ulleberg, Coucheron* og *Hanasand*, er kommet til at NR må gis medhold, og vil bemerke:
- (72) Punkt 17.8 første ledd andre setning presiserer at lønn som skal trekkes under streik skal beregnes til «1/11 av månedslønn pr. dag vedkommende skulle vært i arbeid». Bestemmelsen har ingen alternativer basert på ulike arbeidstidsordninger med ulikt årstimetall og derav hvor mange dager det i gjennomsnitt arbeides per måned. Etter flertallets vurdering tilsier imidlertid sammenhengen i bestemmelsen og bakgrunnen for

den, at beregningsnøkkelen i punkt 17.8 andre setning må anvendes i samsvar med den arbeidstidsordning som gjelder for den ansatte.

- (73) Beregningsnøkkelen som er inntatt i punkt 17.8 første ledd andre setning kan ikke leses isolert, men må forstås i sammenheng med første setning. Første setning uttrykker prinsippet om at «[d]et utbetales ikke lønn for den tid arbeidsstansen varer». Når det i andre setning vises til lønn per dag den ansatte «skulle vært i arbeid», må det ses hen til hvilken arbeidstidsordning den ansatte har. Den tarifferte arbeidstid etter Flyteriggavtalen punkt 3.2 er 1 582 timer per år. De arbeidstakere som har et slikt årstimetall vil i gjennomsnitt arbeide elleve dager per måned i en såkalt 2-3-2-4-rotasjon. I forbindelse med innføringen av den femte ferieuke ble partene enige om at det fra 1. januar 2002 ville være hensiktsmessig å innføre en arbeidsrotasjon med to uker oppholdsperiode og fire uker friperiode. En slik rotasjon gir et årstimetall på 1 460 timer. Partene ble enige om at en slik rotasjonsordning måtte baseres på at det gjøres fradrag i lønn som tilsvarer timereduksjonen. Et årstimetall på 1 460 innebærer at det i gjennomsnitt er ti arbeidsdager i måneden.
- (74) Dersom en arbeidstaker med en arbeidstidsordning med gjennomsnittlig ti arbeidsdager i måneden under en streik trekkes 1/11 av månedslønnen per dag, så vil lønnstrekket ikke samsvare med den lønn vedkommende ville hatt ved å være i arbeid. Arbeidstaker som følger en slik arbeidstidsordning vil motta delvis lønn – ca. 9 % – under streik. SAFEs tolkning vil gi dårlig sammenheng mellom punkt 17.8 første og andre setning. Arbeidsgiver har da lønnsplikt uten å motta noen arbeidsytelse fra arbeidstakers side. Dette vil stride med det grunnleggende prinsippet om ytelse mot ytelse i arbeidsforhold og bortfall av rett og plikt under konflikt.
- (75) Dersom lønnstrekket skal være 1/11 av månedslønnen uavhengig av hvor mange timer det i gjennomsnitt arbeides per måned, innebærer det at arbeidstakere som arbeider 1 582 timer pr. år får fullt lønnstrekk ved konflikt, mens de som arbeider 1 460 timer per år vil motta ca. 9 % lønn. Det er ingen holdepunkter i tariffhistorikken for at partene har ment at arbeidstakere lønnsmessig skal komme ulikt ut ved gjennomføring av streik.
- (76) I Hovedavtalen fra 1984 skulle lønnen (hyren) det skulle gjøres fradrag for under streik beregnes til 1/12 månedshyre. Den gang var det tarifferte årstimetallet 1 752 som innebar i gjennomsnitt tolv arbeidsdager per måned. Med virkning fra 1. januar 1988 ble arbeidstiden redusert, og gjennomsnittlig antall arbeidsdager per måned ble da elleve dager. I Hovedavtalen av 1988 ble lønnstrekket angitt til 1/11 månedshyre. Etter

innføringen av den femte ferieuke, ble partene i tariffoppgjøret i 2000 enige om at det fra 1. januar 2001 skulle innføres en 2–4-rotasjon. I en slik rotasjonsordning arbeides det i gjennomsnitt ti dager per måned. Bestemmelsen om lønnstrekk under arbeidskamp ble ikke endret.

- (77) Partene forhandlet fra 2003 til 2008 om revisjon av Hovedavtalen. Det første forslaget fra NR av november 2003 hadde tilføyelsen «(ved 1582 timer)» etter brøken 1/11 av månedslønn. Forhandlingene stoppet deretter opp og ble først gjenopptatt i 2006. Utkastet som i april 2006 ble fremlagt fra SAFE inneholdt også presiseringen «ved 1582 timer» etter brøken 1/11. Det må følgelig legges til grunn at partene på dette tidspunkt hadde en felles forståelse om at 1/11 lønnstrekk knyttet seg til en arbeidstidsordning hvor det arbeides 1 582 timer per år, og i gjennomsnitt elleve dager per måned.
- (78) Revidert Hovedavtale ble først signert av partene 5. november 2008. Det er for Arbeidsretten ikke fremlagt noe dokumentasjon for at det i tiden mellom april 2006 og november 2008 ble utvekslet nye utkast mellom partene. Ingen av de som deltok i det avsluttende forhandlingsmøte i november 2008 har noen forklaring på hvorfor parenteser ikke fremgår av den endelige versjonen av teksten. Det er heller ingen holdepunkter for at spørsmålet ble tatt opp i det avsluttende møtet, eller at partene ble enige om at 1/11 skulle gjelde uavhengig av årstimeverket. I det hele tatt er det intet i tariffhistorikken som tyder på at det har vært uenighet om prinsippet for lønnstrekket.
- (79) Tariffhistorikken og forhandlingsforløpet ved revisjonsforhandlingene i tiden 2003–2008 gir etter dette støtte for at brøken som lønnstrekket skal beregnes ut fra skal sammenfalle med årstimetallet og derfor må fastsettes ut fra hvor mange dager det arbeides per måned.
- (80) Det er et grunnleggende prinsipp at det ikke skal betales lønn for den tid som arbeidsstansen varer. Dette fremgår uttrykkelig av første setning i punkt 17.8 første ledd. Størrelsen av lønnsbortfallet må, slik flertallet ser det, reflektere det antall timer som det arbeides per måned i ulike arbeidstidsordninger. Ved et årsverk på 1 582 timer utgjør dette elleve dager og ved et årsverk på 1 460 timer er dette ti dager. Det fremgår av bestemmelsen at det er månedslønnen per dag som skal trekkes. Når det arbeides ti dager i måneden, 1 460 timer per år, må månedslønnen divideres med ti for at lønnsbortfallet per dag skal samsvare med lønnen når det arbeides.
- (81) Etter flertallets syn er det samlet sett derfor tilstrekkelig sterke holdepunkter for at punkt 17.8 skal forstås slik at lønnsbortfallet under konflikt skal beregnes ut fra det årstimeverket som gjelder for arbeidstidsordningen.

- (82) Punkt 2 i påstanden fra NR blir etter dette å ta til følge.
- (83) Arbeidsrettens mindretall, dommer *Johansen*, er kommet til at SAFE må gis medhold, og vil bemerke:
- (84) Ved tolkning av tariffavtaler skal en objektiv språklig forståelse av ordlyden legges til grunn. Ordlyden er klar. Lønnsbortfallet under konflikt skal beregnes til 1/11 av månedslønnen. Størrelsen av lønnsbortfallet er uavhengig av årstimetallet i arbeidstidsordningen. Selv om partene på et tidspunkt i forhandlingene om revisjon av Hovedavtalen hadde med parentesens «ved 1582 timer» etter brøken 1/11, fremgår dette ikke av den signerte avtalen partene inngikk i 2008.
- (85) Da tariffavtaler skal praktiseres av mange tillitsvalgte og bedriftsledere, er det viktig at de ut fra ordlyden kan utlede hvilke rettigheter og plikter som gjelder i arbeidsforholdet. Man kan ikke forvente at disse har inngående kjennskap til tariffhistorikken. En ren ordlydsfortolkning må derfor legges til grunn.
- (86) Det var NR som opprinnelig krevde at parentesens «ved 1582 timer» skulle inntas i bestemmelsen. Det er NR som krever dom for en annen forståelse enn hva ordlyden tilsier. NR må således bære risikoen for at årstimetallet ikke kom med i den endelige signerte versjonen av Hovedavtalen i 2008. Det er for øvrig bemerkelsesverdig at NR først etter at det oppsto tvister om dette etter streiken i 2018 og ved hovedavtaleforhandlingene i 2019 krevde parentesens gjeninntatt i bestemmelsen.
- (87) Dommen er avsagt med slik dissens som fremgår ovenfor.

SLUTNING

1. Norges Rederiforbund frifinnes for punkt 1 i påstanden fra SAFE.
2. Hovedavtalen mellom Norges Rederiforbund og SAFE punkt 17.8 er slik å forstå at den lønn som bortfaller per dag vedkommende skulle vært i arbeid skal beregnes ut fra det årsverket som gjelder. Dagslønnen utgjør 1/11 månedslønn ved årsverk på 1 582 timer og 1/10 månedslønn ved årsverk 1 460 timer.

Jakob Wahl
(sign.)

Tron Løkken Sundet
(sign.)

Liv Gjølstad
(sign.)

Didrik Coucheron
(sign.)

Tore Ulleberg
(sign.)

Stein Johansen

Bent Ove Hanasand

Rett utskrift bekrefte: