



ARBEIDSRETTE

DOM

Avsagt: 1. mars 2021

Saksnr.: 8/2020

Lnr.: AR-2021-6

Dommere: Jakob Wahl
Tron Løkken Sundet
Georg Fredrik Rieber-Mohn
Didrik Coucheron
Margunn Sørskår
Stein Johansen
Tore Ulleberg

Saken gjelder: Midlertidig stillings- og lønnsreduksjon

Sammenslutningen av fagorganiserte i
energisektoren

Advokat Kjell M. Brygfjeld

mot

1. Norges Rederiforbund
2. Rowan Norway Limited

Advokat Are Gauslaa

DOM

(1) Saken gjelder hvorvidt det var tariffstridig av Rowan Norway Limited (Rowan) å inngå avtaler med de ansatte om stillings- og lønnsreduksjon på 25% etter at en av selskapets rigger – Rowan Stavanger – sto uten oppdrag og ble lagt i opplag fra 14. februar 2018 til 8. august 2018.

(2) **Sakens tariffrettslige ramme**

(3) Mellom Norges Rederiforbund (NR) på den ene side og Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren (SAFE) på den andre side er det inngått tariffavtale for ansatte på flyttbare offshoreinnretninger samt boring og forpleining på permanent plasserte innretninger på norsk kontinentalsokkel (Flyteriggavtalen). Det følger av overskriften at avtalen gjelder for arbeidstakere på mobile offshoreinnretninger og permanent plasserte innretninger i virksomhet på norsk kontinentalsokkel. Avtalens virkeområde er definert i punkt 1. Første ledd lyder:

«Bestemmelsene får anvendelse for arbeidstakere som arbeider på flyttbare innretninger (uavhengig av om innretningen er innført i skipsregister) på norsk kontinentalsokkel i stilling som lønnes i henhold til overenskomstens lønnsdel.»

(4) Det følger av punkt 3.2 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.

(5) Arbeidstid og skiftordninger er regulert i avtalen punkt 3. Punkt 3.6 Arbeidstidsordninger ved verksted og i opplag lyder:

«Ved lange verkstedsopphold og under opplag kan det etter avtale med de tillitsvalgte benyttes en annen arbeidstidsordning enn fastsatt i denne avtale. Avtalen skal bl.a. inneholde bestemmelser om arbeidstid, hjemreiseordninger etc. Oppnås ikke enighet kan spørsmålet bringes inn for organisasjonene.»

(6) Avtalen er en normallønnsavtale, og i punkt 4 er det bestemmelser om lønnssystemet. Det følger av punkt 4.1 at lønnen for stillinger av ledende karakter fastsettes på individuell basis, mens øvrige stillinger er plassert i ulike lønnsgrupper. Lønnssatsene er basert på at det i gjennomsnitt arbeides 1 460 timer i året.

(7) **Nærmere om sakens bakgrunn**

(8) Konsernet som Rowan tilhører eier en rekke boreskip, halvt nedsenkbare boreinnretninger og oppjekkable boreinnretninger. Rowan er drifts- og arbeidsgiverfellesskap for konsernets riggaktiviteter på norsk kontinentalsokkel. For å delta i petroleumsaktivitet på norsk sokkel

kreves samsvarsuttalelse (SUT) fra Petroleumstilsynet. Selskapet har tre innretninger som har slik tillatelse – Rowan Stavanger, Rowan Norway og Rowan Viking.

- (9) Kontrakten for Rowan Stavanger hadde løpt ut, og det var kun Rowan Viking som var sikret beskjeftigelse på norsk sokkel. Rowan Stavanger sto foran en opplagsperiode uten oppdrag og inntekter fra februar til høsten 2018. Selskapet sto overfor valget mellom å legge innretningen i opplag i Dundee i Storbritannia, som var konsernets ordinære opplagsplass, eller i Norge. Opplag i Dundee ville innebære en opplagsbemanning på 30 ansatte i en 3-3-rotasjon og permitteringer av en rekke ansatte i Norge.
- (10) Bedriften ønsket å legge innretningen i opplag i norsk havn med en tilpasset norsk arbeidstidsordning. En slik løsning ville medføre langt færre permitteringer.
- (11) Bedriften innledet av denne grunn drøftelser med de tillitsvalgte 22. desember 2017 for å forhandle frem en løsning hvor innretningen gikk i opplag i Norge. Denne ordningen måtte deretter godkjennes av konsernledelsen i Houston.
- (12) I protokoll fra forhandlingsmøte mellom bedriften og SAFE-klubben 14. februar 2018 er forhandlingsprosessen redegjort for i bedriftens kommentarer/syn. Det vises til avsnitt 18 nedenfor.
- (13) Den 16. januar 2018 var det e-postkorrespondanse mellom fungerende leder i SAFE-klubben Johan Fredrik Nygård og personalsjef Louise Michalsen. Nygård skrev følgende:

«Har snakket med Stein Tore og vi står fortsatt litt langt fra hverandre ...

Har rullerende permisjon blitt forslått?

Dette har blitt brukt med stort hell i andre bedrifter.

Videre forslår SAFE å se på løsninger med redusert lønn for redusert arbeidstid.

Jeg har fått ganske klare føringer fra sentralt hold at redusert timelønn for arbeid utført på varm rigg ikke er mulig å avtale for oss. En lønnsreduksjon på 28% slik avtalen står i dag er helt uaktuelt.

I tillegg så synes jeg det er for mange løse tråder rundt omfanget av arbeidet som skal gjøres i opplag.

Ber om mer tid til å diskutere dette videre.»

- (14) Til dette svarte Michalsen:

«Det er to uker til riggen kommer til kai og det er tre uker siden jeg kalte dere inn første gang så dere burde ha hatt mer enn nok tid på å diskutere dette.

Vi er de som faktisk utfører arbeidet her og vi har mange ansatte som venter, og ansatte på kontoret som har mye arbeid foran seg så dette går ikke lengre.

Jeg har aldri vært med på at fagforeninger har trenert en prosess på denne måte.»

- (15) Bedriften, IE Rowan og Lederne Rowan inngikk 19. januar 2018 avtale for arbeidstakere tilknyttet Rowan Stavanger for den perioden innretningen skulle være i opplag. Det ble skrevet slik protokoll:

«Enighetsprotokoll – opplag Rowan Stavanger

Virkeområde

Overenskomsten mellom Norges Rederiforbund og IE gjelder for arbeid på norsk kontinentalsokkel. Gjennom denne avtalen er partene imidlertid enige om de ansatte i Rowan Norway Ltd som arbeider på riggen under opplag, vil være omfattet av gjeldende Hovedavtale og overenskomst med unntak av de endringer presisert i denne avtale. Partene er enige om å opprettholde 2-4 rotasjon i henhold til overenskomst.

Bestemmelsene i denne avtale får anvendelse for arbeidstakere tilknyttet Rowan Stavanger for perioden Rowan Stavanger er i opplag i henhold til Overenskomstens (Industri Energi) pkt. 3.6. Riggen vil være uten virksomhet og vil derfor legges kai i en gang i tidsrommet Februar 2018 – September 2018.

Partene var enige om at bedriften vil ikke kunne inngå avvikende avtaler.

Ansatte man ikke kan sysselsette i perioden

Partene har diskutert muligheten for å permittere istedenfor å gå til oppsigelse, og funnet at ettersom man har en fast kontrakt med oppstart senest 1. September vil man ha adgang til å permittere. Partene har drøftet permitteringer i møte 19. Januar 2018.

Alternativer til permittering

Partene var enige om at man ønsker å beholde flest mulig i arbeid. De man ikke klarer å sysselsette vil man søkte alternativer til før man går til permittering. Alternativer kan være å overføre langtidssykemeldte til vikarpool for å sette inn en fast ansatt på Viking, kursing etter avtale, arbeide internasjonalt dersom behov etc.

Betingelser for ansatte man sysselsetter i perioden

Månedslønn og timelønn vil i perioden reduseres med 25%, og arbeidstid vil reduseres tilsvarende etter nærmere avtale med riggledelsen ombord og på land. Punkt 5.3 og 3.7 i Overenskomsten vil ikke være gjeldende.

Natt tillegg gis som beskrevet i Overenskomsten punkt 7. Overtidsgodtgjørelse utover 12 timer gis som beskrevet i punkt 5.1 og 5.2 i overenskomsten. Satsen gis beregnet på redusert månedslønn som beskrevet over. Arbeid utover det som er avtalt vil bli kompensert med timelønn og følge bedriftens retningslinjer for overtid.

Krav fra klubbene vedrørende bemanning mens riggen er i opplag

Industri Energi krevde et ekstraordinært møte i AMU for å enes om bemanning mens riggen ligger i opplag. Vedlikehold som skal gjøres, hvorvidt utstyr skal preserveres, åpne pålegg/utbedringer fra Ptil, hvorvidt personellet skal bo om bord eller i land, eventuelle større prosjekter som skal utføres av eget personell samt ved bruk av tredjepart etc. må tas i betraktning.

Industri Energi mente at man må opprettholde bemanning tilsvarende det man vil trenge for å holde alt vedlikehold og beholde SUT. Lederne krever at det i kriteriene vedr bemanning og permitteringer på riggen i opplagsperioden tas særlig hensyn til individuelt avlønnede med inntekt over 6G. Lederne krever at Rowan i vurderingen av bemanningen vurderer behov for å gjennomføre nødvendig ekstra vedlikehold, oppgraderinger og at man fortrinnsvis bruker eget personell til slike oppgaver der det er mulig.

Presiseringer til denne protokoll fra klubbene

Industri Energi: Første prioritet er å beholde flest mulig i arbeid og hindre permitteringer og oppsigelser. Andre prioritet er å forhandle frem best mulig betingelser for de man klarer å sysselsette i perioden, beholde 2-4 rotasjon og medvirke til at riggen legges i opplag i Norge istedenfor UK. Dersom noen ansatte skulle ønske å heller bli permittert enn å arbeide under denne avtale skal det innvilges.

Lederne: Lederavtalen mellom NR og Lederne sine lønnsbestemmelser er basert på individuell avlønning og det følger da av lov at hver enkelt aksepterer avtaler om reduksjon i lønn. Lederne har konferert med alle medlemmer offshore som er villig til å godta 25% lønnsreduksjon mot at Rowan Stavanger legges i opplag i Norge på en 2/4 rotasjon. Tilsvarende redusert arbeidstid skal også gjelde for arbeidstakere i lederstillinger, med de unntak for det ansvar som ellers følger stillingen de har til å utføre pålagte oppgaver.

Ikrafttredelse og varighet

Denne avtale vil tre i kraft etter nærmere avtale mellom partene, dog senest etter riggen er lagt til kai hvor riggen dermed er utenfor Overenskomstens virkeområde.

Avtalen er gjeldende så lenge riggen er uvirksom, det vil si mens den er uten kontrakt og med redusert bemanning.

Partene vil nærmere avtale dato for når riggen er å anse som virksom igjen, hvorpå Overenskomsten igjen gjøres gjeldende i sin helhet.»

- (16) Det ble etter dette inngått avtale med hver enkelt arbeidstaker, også for ansatte som var tilsluttet SAFE-klubben. Den enkelte samtykket da i slike avvikende lønns- og arbeidsvilkår:

«Undertegnede aksepterer tilbudet om å arbeide på Rowan Stavanger i opplag.

I denne perioden legges vilkårene som fremgår av avtale med IE og Lederne vedrørende arbeidstid, lønn m.m. til grunn. I perioden med opplag fra 10.02.18 til riggen går ut av opplag, anslått dato 15.08.18 erstatter dette den opprinnelige arbeidskontrakten.

Etter denne perioden gjelder den opprinnelige arbeidskontrakten fullt ut igjen.»

- (17) Det ble opplyst under hovedforhandlingen at de ansatte fikk tilsendt avtalen mellom bedriften, IE og Lederne samtidig som de fikk oversendt den individuelle avtalen.
- (18) Forhandlingsmøte mellom bedriften og SAFE-klubben ble avholdt 14. februar 2018. Fra dette møtet ble det skrevet slik protokoll:

«Bakgrunn:

Partene kom ikke til enighet om en avtale for opplagsperioden for Rowan Stavanger.

SAFE i Rowan sitt syn:

Det har vært en utfordring knyttet til å få på plass en avtale for de ansatte i Rowan i anledning at Stavanger skulle legges i varmt opplag. SAFE anså flere vilkår knyttet til opplagsbemanningen som tariffstridige og har derav ikke kunnet signere avtalen som IE og Lederne gjorde i slutten av januar 2018.

Etter en pågående P & A kampanje på Varg feltet, ble det rundt juletider klart at riggen Rowan Stavanger hadde fått signert en ny kontrakt med virkning fra september 2018. En ville dermed legge riggen i varmt opplag fra februar 2018.

Fagforeningen ble informert om situasjonen slutten av desember 2017. Det var klart at en måtte gå til noen permitteringer, men at en skulle prøve å beholde flest mulig ansatte. Det ble videre lagt frem at bedriften skulle forsøke å beholde så mange som mulig i arbeid mot en lønnsreduksjon. På den tiden 33%.

På nyåret (3. januar 2018) møttes klubbene IE og SAFE til drøftingsmøte. Lederne ble oppringt per telefon i møtet. Protokoll var på dette tidspunkt delvis skrevet, men fagforeningen ble bedt om å komme med videre innspill. Etter et AMU møte (hvor SAFE ikke er part) var en kommet frem til at det skulle stå igjen totalt 63 mann om bord (dvs. 21 mann om bord til enhver tid) hvis riggen ble liggende i Norge og 30 mann hvis riggen ble tauet til UK. Mao ville brorparten bli permittert uavhengig av lokasjon for opplag.

Videre deltok partene i et telefonmøte 19. januar hvor selskapet og fagforeningen drøftet og ble enige om den praktiske gjennomføring av permitteringer. Både omfang og tidspunkt for permitteringer ble gjennomgått.

SAFE i Rowan hevder brudd på NR sin tariff som er en «normallønnsavtale» som ikke kan avvikes av det enkelte selskap eller klubb.

Bedriftens kommentar/syn:

Bedriften avholdt møte med de tillitsvalgte 22. desember på bakgrunn av at Rowan Stavanger gikk mot slutten på sin nåværende kontrakt og mulig ny kontrakt til høsten. I møtet diskuterte man forskjellige muligheter for opplagsperioden, og bedriften foreslo å se på muligheten for å lage avtale om arbeidstid og lønn for en opplagsbemanning i Norge for å redusere ansatt permitteringer i opplagsperioden fremfor å gå 3-3 slik man normalt har gjort i Dundee hvor Rowan vanligvis har lagt rigger i opplag.

Bedriften bad de tillitsvalgte sjekke dette med sine respektive sentralt og poengterte både muntlig og skriftlig at man var nødt til å få konkrete innspill til det man hadde diskutert og at dette måtte prioriteres på bakgrunn av at kontraktsslutt nærmet seg. Partene avholdt nytt drøftelsesmøte 3. januar hvorpå bedriften formulerte utkast til protokoll basert på det man diskuterte i møtet, ref e-post sendt 3. januar.

SAFE hadde ingen innvendinger til løsningen hverken i møtet 22. desember eller 3. januar. Bedriften bad om tilbakemelding til utkastet snarest, og etterspurte senere igjen SAFE om innspill. Først 8. januar fikk bedriften beskjed fra SAFE om at de ikke mente man kunne gjøre det slik allikevel.

Bedriften sendte 9. januar enda et utkast til avtale og informerte igjen om viktigheten av å få konkrete innspill og forslag. Man fikk ingen innspill fra SAFE. Bedriften kalte inn til møte 10. januar ettersom ekstraordinært møte i AMU ble avholdt den dagen for å sette opplagsbemanningen slik at man kunne samkjøre dette med de tillitsvalgte. SAFE møtte ikke selv om bedriften forsøkte å legge til rette for video, endre tidspunkt etc. Man fikk senere i uken i stand et telefonmøte hvor bedriften igjen bad de tillitsvalgte forsøke å enes seg imellom. 15. januar sendte SAFE e-post til bedriften hvor de bekrefter at de så på avtalen sammen med IE. 16. januar ble det kalt inn til nytt telefonmøte fra bedriften, men dette ble avslått av SAFE ettersom de ikke ble enige med IE.

I samme e-post foreslår SAFE lønnsreduksjon og arbeidstidsreduksjon som løsning. Bedriften kalte inn til nytt møte den 19. januar vedrørende permitteringer og informerte i forkant om at protokoll fra møtet skulle skrives. Også til dette møtet fikk bedriften beskjed om at dette ikke passet for SAFE. Etter tilpasninger ble allikevel møtet gjennomført og protokoll signert av alle parter.

Partene var enige om at man permitterte etter HA, dvs. ansiennitet ved ellers like forhold så langt det er praktisk mulig. Dette er også gjort, og listene over de permitterte ble sendt til gjennomsyn hos alle tillitsvalgte 29. januar før iverksettelse.

SAFE kommenterte heller ikke da listene ble sendt at de mente at også de som ikke skulle permitteres burde flyttes over.

Ansatte i stillinger som skulle permitteres ble først søkt flyttet over på Viking, og man permitterte så de med kortest ansiennitet på Viking.

Bedriften har forholdt seg til enighetsprotokollen med SAFE, IE og Lederne og har permittert i henhold til HA – men ansatte som ikke skulle permitteres ble selvsagt ikke flyttet. Dette var det enighet om i drøftelsesmøtet 1. januar og man har signert enighetsprotokoll med alle parter. 23. januar informerte SAFE om at de ikke anså at man ville komme til en løsning for opplagsperioden, og bad SAFE sentralt overta saken. 26. januar fikk bedriften e-post fra SAFE sentralt og deltok i møte hvor man grundig redegjorde for prosessen den siste måneden, hvordan man var kommet frem til utkastet med de andre klubbene osv. 29. januar bad bedriften/NR igjen om et nytt telefonmøte for å forsøke å komme til en løsning. I etterkant

fulgte diskusjoner per e-post hvor man forsøkte å finne en løsning, men 30. januar ble det konkludert med at man ikke ville enes og bedriften gikk videre med avtalen med de to klubbene som allerede var enige. Bedriften har forholdt seg til enighetsprotokoll med SAFE, IE og Lederne angående permittering, og til enighetsprotokoll med IE og lederne vedrørende lønn og arbeidstid i opplagsbemanningen. SAFE sine medlemmer ble invitert til å slutte seg til avtalen, hvorpå samtlige ansatte signerte dette på individuell basis.

Bedriften har hatt problemer med å forholde seg til SAFE gjennom hele prosessen ettersom man har fått få eller ingen innspill, og man fikk ingen virkelige innspill eller forsøk på å finne løsninger før SAFE sentralt ble koblet inn sent i saken hvor Rowan Stavanger allerede var ferdig på kontrakt.

Bedriften står ved de avtaler som er gjort både hva gjelder permitteringer og reduksjon i arbeidstid – og lønn.»

- (19) Forhandlingsmøte mellom SAFE og NR ble avholdt 3. april 2018. Partene viste til den lokale tvisteprotokollen, utvekslet synspunkter og opprettholdt de lokale parterers syn.
- (20) SAFE sendte 27. august 2019 søksmålsvarsel til NR. Her het det blant annet at «[l]ønns- og arbeidstidsnedgangen på 25% som ble gjennomført i februar 2018 er således tariffstridig». I svar på søksmålsvarselet 30. august 2019 fra NR het det blant annet at «[d]et følger av avtalen at både arbeidstid og lønn reduseres med 25 %. I praksis innebærer det en avtale om arbeid i 75 % stilling mens riggen er i opplag». NR og bedriften fant ikke grunnlag for å revurdere standpunktet i saken.
- (21) SAFE tok ut stevning for Arbeidsretten 11. mars 2020. NR og Rowan innga tilsvaer 16. april 2020. Hovedforhandling var opprinnelig berammet til 10. og 11. november 2020, men måtte utsettes på grunn av karantene i forbindelse med koronapandemien. Hovedforhandling ble avholdt 9. og 10. februar 2021 og ble lagt opp i samsvar med Folkehelseinstituttets retningslinjer om smittevern. Dommer Sørskår deltok via videolink. Tre partsrepresentanter og seks vitner avga forklaring. Vitnene avga forklaring via videolink.
- (22) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (23) *Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren* har i korte trekk anført:
- (24) Saken reiser en rekke prinsipielle spørsmål knyttet til de tariffrettslige ufravikelighetsnormene som er bærebjelken i den kollektive arbeidsretten. En tariffavtale binder partene og deres medlemmer. Når det foreligger en tariffavtale som arbeidsgiver og arbeidstaker er medlemsbundet av, kan det ikke inngås avtaler med individuelle vilkår som er i strid med tariffavtalen. Dette følger av arbeidstvistloven § 6. Det vises til ARD-1936-127, AR-2010-8 og AR-2020-15
- (25) Tariffavtaler sperrer i normalsituasjoner ikke for at arbeidsgiver og arbeidstaker inngår avtale om deltidsarbeid. Slike avtaler må ligge innenfor tariffavtalens rammer. I vår sak er

situasjonen imidlertid den at isolert sett «legale» avtalekonstruksjoner inngår i en kollektiv sammenheng og brukes til å omgå tariffoppliktelsene. Det er å gi avtalene et skinn av legitimitet å anse dem som avtaler om deltidsarbeid.

- (26) Den kollektive ordningen som er bærende i tariffretten, er utfordret ved bedriftens handlemåte. Ut fra den sentrale posisjon tariffavtaler og kollektive løsninger har i vår samfunnsorden på det arbeidsrettslige område, gjør sentrale samfunnsmessige hensyn seg gjeldende i denne saken.
- (27) Det må legges til grunn at bedriften fant det avgjørende å få på plass en kollektiv løsning om redusert lønn og arbeidstid for de ansatte som alternativ til permittering. Det ble gjennomført drøftelsesmøter med IE, Lederne og SAFE. Dette viser at Rowan anså seg tariffrettslig forpliktet til å forholde seg til Flyteriggavtalen og måtte ha på plass en kollektiv avtale om stillings- og lønnsreduksjon før bedriften kunne inngå avtale med hver enkelt arbeidstaker. Det må også legges til grunn at IE og Lederne var av den oppfatning at spørsmålet om lønns- og stillingsreduksjon var en kollektiv sak, og at det av den grunn var nødvendig med en kollektiv avtale før det kunne inngås individuelle avtaler med deres medlemmer.
- (28) SAFE-klubben motsatte seg å inngå avtale som avvek fra Flyteriggavtalen. Det representerer en undergraving av organisasjonsretten og foreningsfriheten at bedriften henholdt seg til den kollektive avtale den hadde inngått med IE og Lederne i de individuelle avtalene med SAFEs medlemmer. Dette innebærer en omgåelse av ufravikelighetsnormene horisontalt og vertikalt i tariffavtaleforholdet. Bedriften innførte ordninger «bakveien» ettersom det ikke lyktes den å få til en tilsvarende avtale med SAFE. Dette innebærer et brudd på den lojalitetsplikt Rowan har som medlemsbundet av tariffavtalen med SAFE og således en undergraving av denne avtalen. Rowan hadde plikt overfor SAFE til ikke å intervenere individuelt overfor SAFEs medlemmer. Bedriften hadde ikke anledning til å inngå individuelle avtaler med foreningens medlemmer som avvek fra til Flyteriggavtalens bestemmelser.
- (29) De endrede arbeidsavtalene er en omgåelse av det tariffrettslige ufravikelighetsprinsipp. De er i strid med Flyteriggavtalens lønssystem, jf. dens punkt 4. Dette gjelder både for de stillingskategorier som er individuelt avlønnet og de som avlønnes i henhold til avtalens lønsmatrise – normallønssystemet. Det er ikke anledning til å avtale seg vekk fra tariffavtalens bestemmelser gjennom individuelle avtaler.

(30) I relasjon til SAFE må det konstateres at Rowan har begått et tariffbrudd, jf. påstandens punkt 1. I forhold til SAFEs medlemmer er det nødvendig å få konstatert rettsvirkningen av tariffbruddet. Det må legges til grunn at de individuelle avtaler som Rowan inngikk med SAFEs medlemmer er tariffrettslig ugyldige. SAFEs medlemmer har krav på å bli stilt som om de tariffstridige avtalene ikke var blitt inngått. Rowan må reparere den tariffstridige handlingen og plikter derfor å etterbetale de berørte arbeidstakerne full lønn i henhold til overenskomstens bestemmelser selv om arbeidstakerne arbeidet mindre enn full stilling i det angjeldende tidsrom, jf. påstandens punkt 2.

(31) Det er nedlagt slik påstand:

«1. Rowan Norway Limiteds innføring av lønnsreduksjon på 25 % for ansatte i perioden 14.02.2018 – 08.08.2018 var tariffstridig.

2. Rowan Norge Limited plikter å foreta etterbetaling til de aktuelle arbeidstakerne i henhold til påstandens punkt 1 for samme tidsrom.»

(32) *Norges Rederiforbund og Rowan Norway Limited* har i korte trekk anført:

(33) Det er ikke bestridt at Rowan hadde saklig grunn til å foreta permitteringer som følge av at riggen Rowan Stavanger sto uten oppdrag og ble lagt i opplag. Den løsning bedriften kom frem til etter avtale med IE og Lederne og hver enkelt av de ansatte, medførte at riggen ble lagt i opplag i Norge med størst mulig opplagsbemanning og færre permitteringer.

(34) Rowan har ikke innført en lønnsreduksjon på 25 % for de ansatte i den perioden Rowan Stavanger lå ved verkstedsopphold slik SAFE har nedlagt påstand om. Det faktiske forhold er at bedriften og de ansatte har inngått individuelle avtaler av midlertidig varighet om stillingsreduksjon – deltidarbeid. Det er ingen bestemmelser i Flyteriggavtalen som er til hinder for at arbeidsgiver og ansatte kan inngå avtale om redusert stilling mot tilsvarende redusert avlønning. Det er avtalefrihet, og det er opp til arbeidsgiver og arbeidstaker å bli enige om stillingsstørrelse. Det er avtalt redusert lønn med tilsvarende redusert arbeidstid. I de avtaler som ble inngått var det forholdsmessighet mellom stillingsreduksjon og redusert lønn. Dette representerte således intet avvik fra overenskomstens lønssystem i punkt 4, hverken for de individuelt avlønnede eller for de som avlønnes etter normallønssystemet. Det foreligger ingen motstrid mellom de midlertidige avtalene om redusert stillingsomfang og tariffavtalens lønnsbestemmelser. Det ble ikke inngått arbeidsavtaler med bestemmelser i strid med den tariffavtale som partene er bundet av som kan medføre at de er ugyldige etter regelen i arbeidstvistloven § 6.

- (35) Redusert stillingsprosent/deltidsarbeid er ikke en «annen arbeidstidsordning» som faller inn under det saklige virkeområdet for avtalens punkt 3.6 som gjelder «arbeidstidsordninger» ved verksted og i opplag. Punkt 3.6 innskrenker ikke adgangen til å avtale ordninger som ellers er tariffmessige.
- (36) Det er nedlagt slik påstand:
«De saksøkte frifinnes.»
- (37) **Arbeidsrettens merknader**
- (38) *Arbeidsretten* er kommet til at de saksøkte må frifinnes, og vil bemerke:
- (39) SAFE har nedlagt påstand om at Rowans «innføring av lønnsreduksjon på 25 % ... var tariffstridig.» Bevisførselen i saken har vist at det ikke er grunnlag for å avsi dom i samsvar med påstanden. I den perioden Rowan Stavanger lå i opplag avtalte Rowan med sine ansatte at så vel arbeidstiden som lønnen skulle reduseres med 25 %. I de individuelle avtalene var det vist til at «vilkårene som fremgår av avtalen med IE og Lederne vedrørende arbeidstid, lønn m.m. legges til grunn». I den avtalen het det at «[m]ånedslønn og timelønn vil i perioden reduseres med 25 % og arbeidstiden vil reduseres tilsvarende». I søksmålsvarselet som advokat Elisabeth Bjelland på vegne av SAFE sendte 27. august 2019 het det at «[l]ønns- og arbeidstidsnedgangen på 25 % som ble gjennomført i februar 2018 er således tariffstridig». Rowan innførte ikke en lønnsreduksjon, men inngikk avtaler om lik reduksjon av lønn og arbeidstid. For et nærmere avtalt tidsrom ble det inngått avtaler om deltidsarbeid. Det er ingen bestemmelser i Flyteriggavtalen som er til hinder for at arbeidsgiver og arbeidstaker kan inngå avtale om redusert arbeidstid – deltidsstillinger. Det er i utgangspunktet heller ikke bestridt av SAFE.
- (40) SAFE har gjort gjeldende at avtalene som ble inngått, er i strid med avtalens lønssystem i punkt 4 og det tariffrettslige ufravikelighetsprinsipp. *Arbeidsretten* er ikke enig i det. En arbeidsavtale er en gjensidig bebyrdende avtale. En forholdsmessig reduksjon av lønn og arbeidstid vil ikke være i strid med avtalen. De minstelønnsatser som gjelder for de individuelt avlønnede, jf. punkt 4.1, og lønsmatrisen for de som avlønnes etter avtalens normallønssystem, er basert på at det i gjennomsnitt arbeides 1 460 timer per år i en 2-4-rotasjon. Så lenge en avtale om redusert lønn og arbeidstid opprettholder forholdsmessigheten mellom lønn og arbeidstid som følger av tariffavtalen, vil den ikke være tariffstridig.
- (41) SAFE har vist til at SAFE-foreningen i Rowan motsatte seg å inngå en kollektiv avtale for den tid Rowan Stavanger skulle ligge i opplag. Det er på denne bakgrunn anført at

organisasjonsretten og den frie forhandlingsretten undergraves når en kollektiv avtale inngått med andre fagforeninger om lønns- og arbeidstidsreduksjon blir brukt som mønster for avtaler med ansatte organisert i SAFE. Så lenge de individuelle avtalene ikke er i strid med den tariffavtale som bedriften er bundet av med SAFE, vil de ikke innebære en slik undergraving. Det kan heller ikke anses som noe brudd på lojalitetsplikten i tariffavtaleforholdet at avtalen med IE og Lederne – om at det for et bestemt tidsrom skulle inngås avtaler om deltidsarbeid for å sikre sysselsetting i opplagsperioden i Norge – ble brukt som mønster for individuelle avtaler med SAFE-medlemmene.

(42) Dommen er enstemmig.

SLUTNING

De saksøkte frifinnes.

Jakob Wahl
(sign.)

Tron Løkken Sundet
(sign.)

Georg Fredrik Rieber-Mohn
(sign.)

Didrik Coucheron
(sign.)

Margunn Sørskår
(sign.)

Stein Johansen
(sign.)

Tore Ulleberg
(sign.)

Rett utskrift bekrefte: