



## ARBEIDSRETTE

*Fredsplikt - annen arbeidskamp. Ytringsfrihet. Prosess – forhandlingskrav; sakskostnader.*  
Saken gjaldt spørsmål om en forhandlingsleder fra arbeidstakerorganisasjonen Parat på et medlemsmøte hadde oppfordret til bruk av annen arbeidskamp. Bakgrunnen for møtet var forhandlinger om endringer av Redningsmannsavtalens satser for oppgaven som ledende redningsmann. Forhandlingene pågikk mens overenskomsten gjaldt på grunnlag av reglene om ettervirkning. På medlemsmøtet uttalte forhandlingslederen at det kunne være nyttig eller ønskelig at de ansatte sa opp oppgaven som ledende redningsmenn, og at dette kunne virke som et press på arbeidsgiver i forhandlingene. Dette var isolert sett en oppfordring til annen arbeidskamp. Uttalelsen måtte imidlertid forstås ut fra sammenhengen og diskusjonen på medlemsmøtet. Den hadde mest preg av å være en situasjonsbestemt meningsytring på et medlemsmøte, og ikke en konkret oppfordring om å gjennomføre aksjoner for å løse tvisten om lønnsøkning. Det etterfølgende hendelsesforløpet tilsa også at uttalelsen var en kommentar i en løpende diskusjon på møtet. Saksøktens anførsel om at saken måtte avvises, førte ikke frem. Selv om grunnlaget for forhandlingene om tema for saken kunne vært bedre, var det etter avsluttet saksforberedelse og hovedforhandling usannsynlig at videre forhandlinger ville løst tvisten

**Dom 11. desember 2023 i  
sak nr. 23/48, AR-2023-25**

**Næringslivets Hovedorganisasjon (advokat Kurt Weltzien og advokat Karoline Findalen Myhre (rettslig medhjelper) mot 1. Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (advokat Ørnulf Kastet og 2. Arbeidstakerorganisasjonen Parat (advokat Christen Horn Johannessen og advokatfullmektig Thany Thileepan (rettslig medhjelper).**

*Dommere: Tron Løkken Sundet, Eli Mette Jarbo, Liv Gjølstad, Jarl Yngve Glent,  
Bent Ove Hanasand, Torhild Johannessen og Tore Ulleberg*

- (1) Saken gjelder spørsmål om en ansatt i Arbeidstakerorganisasjonen Parat i et videomøte med medlemmene i Norsk Luftambulans AS 26. januar 2023, oppfordret til bruk av annen arbeidskamp. Saken reiser også spørsmål om YS

har opptrådt tariffstridig ved å ikke ta avstand fra disse uttalelsene i den etterfølgende behandlingen av saken.

- (2) **Oversikt over tariffforholdet og den tariffbundne virksomheten**
- (3) Partene er bundet av Overenskomst nr. 573 (Redningsmannsavtalen) mellom Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)/Arbeidstakerorganisasjonen Parat/NLA Redningsmannsforening (NLARF) og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)/NHO Luftfart/Norsk Luftambulans AS (NLA). Overenskomsten er en normallønnsavtale. Hovedavtalen YS–NHO er inntatt som overenskomsten del I.
- (4) NLA er et helikopterselskap som etter avtale med Luftambulansen Helseforetak opererer luftambulanser med helikoptre på 13 baser i Norge. Basene har døgnkontinuerlig beredskap. Helikopterbesetningen består av pilot, redningsmann og lege. Pilot og redningsmenn er ansatt i NLA, mens legene er ansatt i helseforetakene.
- (5) Blant NLAs ansatte er det 67 redningsmenn. Hver base har en såkalt ledende redningsmann. Det er 13 ledende redningsmenn i NLA.
- (6) Redningsmannsavtalen punkt 2.6 «Tilleggsfunksjoner» har bestemmelser om ledende redningsmenn. Funksjonen som ledende redningsmenn skal lyses ut, og kandidater skal forelegges NLARF for uttalelse, jf. punkt 2.6.3. Avtale om tildeling av tilleggsfunksjon kan inngås for inntil 3 år, men praksis i NLA er at det avtales for 2 år.
- (7) Avtale om funksjon som ledende redningsmann kan inngås flere ganger, men nye avtaler skal inngås etter søknad, der redningsmannen blir vurdert på lik linje med øvrige søkere, jf. punkt 2.6.4. I forbindelse med tiltredelse som ledende redningsmann skal det inngås avtale som skal være i overensstemmelse med overenskomsten, jf. punkt 2.6.5, som også presiserer at det ikke er tillatt å forhandle enkeltvis om avtaler om tilleggsfunksjonen.
- (8) Funksjonen som ledende redningsmann kan av hver av partene sies opp med en varslingsfrist på 3 måneder, jf. punkt 2.6.6. Vedkommende vil da gå tilbake til tjeneste som alminnelig redningsmann.

- (9) Ledende redningsmenn hadde etter overenskomsten punkt 2.6.15 slik den lød i tariffperioden 2020–2022, krav på en fast månedlig godtgjørelse på 4090 kroner.
- (10) Den foreliggende tvisten har sin bakgrunn i et medlemsmøte som 26. januar 2023 ble gjennomført mellom Parat, NLARF og ledende redningsmenn. Dette møtet henger sammen med en prosess som begynte våren 2022 med sikte på å øke kompensasjonen til ledende redningsmenn. Spørsmålet om økning av kompensasjonen ble reist fordi oppgavene ble endret med virkning for dem som tiltrådte funksjonen som ledende redningsmann fra sommeren 2022. Møtet har også sammenheng med forhandlingene om revisjonen av Redningsmannsavtalen som begynte høsten 2022 og fortsatte i 2023.
- (11) Retten vil i avsnitt 12 flg. gi en oversikt over diskusjonen om kompensasjon for funksjonen som ledende redningsmenn, og i avsnitt 17 flg. omtales lønnsforhandlingene. Bakgrunnen for tvisten presenteres i avsnitt 24 flg.
- (12) **Endringene i funksjonen som ledende redningsmenn våren 2022**
- (13) En medarbeiderundersøkelse i NLA vinteren 2022 avdekket et behov for omorganisering av redningsteknisk avdeling. Det ble besluttet at funksjonen som ledende redningsmenn skulle utvides, blant annet ved at disse også skulle ha personalansvar. Samtidig ble organiseringen av virksomheten forenklet ved at man fjernet mellomlederstillinger.
- (14) Funksjonen som ledende redningsmenn med de utvidede funksjonene ble utlyst i mai 2022, med søknadsfrist 12. mai 2022. I e-post 5. mai 2022 fra HR-sjef i NLA heter det:

«Har du lyst til å bidra til at basen din blir den beste i landet? Da har du muligheten nå! Alle ledende redningsmenn funksjonene blir lyst ut samtidig og har en varighet på to år. Denne runden går fra 01.06.2022 til 31.05.2024.

Se vedlagte instruks for beskrivelse av funksjonen. Ledende redningsmann vil være basens kontaktpunkt angående redningsteknisk drift av basen og kontakt opp mot aktuelle helseforetak. Ledende redningsmann vil være ansvarlig for medarbeideroppfølging av redningsmenn på sin base. I tillegg vil ledende redningsmann ha ansvar for å være første kontaktpunkt i forhold til sykefravær og sjekke status på redningsmenn på sin base.

Funksjonen kompenseres etter gjeldende overenskomst.»

- (15) Utlysningen opplyste således at funksjonen ville kompenseres etter gjeldende overenskomst. På en samling for ledende redningsmenn 23.–24. mai 2022 varslet redningsteknisk sjef at tillegget ville bli økt fordi man hadde lagt flere arbeidsoppgaver til funksjonen som ledende redningsmann.
- (16) Partene er uenige om søkere på stillingen som ledende redningsmenn tok forbehold om økning av ledendetillegget, og om økningen av tillegget skulle løses uavhengig av tariffoppgjøret.
- (17) **Lønnsforhandlingene 2022–2023**
- (18) De lokale forhandlingene om Redningsmannsavtalen begynte sommeren 2022. Arbeidsgivers tilbud 23. juni 2022 kommenterte ikke punkt 2.6.15 om tillegg til ledende redningsmenn. Forhandlingene mellom de lokale partene fortsatte utover høsten. Områdeansvarlig i Parat, A, deltok som forhandlingsleder i forhandlingene fra desember 2022.
- (19) I arbeidsgivers tilbud 2. desember 2022 krevde NLA at punkt 2.6.15 om godtgjørelse til ledende redningsmenn ble tatt ut av overenskomsten.
- (20) Forhandlingene ble brutt 15. desember 2022. NLA fastholdt at tillegget for ledende redningsmenn skulle tas ut av overenskomsten og fastsettes av arbeidsgiver, mens NLARF krevde at ledendetillegget skulle økes.
- (21) A sendte melding om plassoppsigelse i e-post 10. februar 2023 til Rolf Negård i NHO. Plassoppsigelsen gjaldt medlemmer omfattet av Redningsmannsavtalen, herunder medlemmer som hadde funksjon som ledende redningsmenn.
- (22) I mekling 27. og 28. februar 2023 ble partene enige om at punkt 2.6.15 skulle tas ut av overenskomsten og at man skulle oppheve forbudet i punkt 2.6.5 mot å forhandle enkeltvis om avtaler om ledendefunksjonen. Meklingsresultatet ble nedstemt i uravstemningen med 36 mot 20 stemmer.
- (23) Streik ble iverksatt fra 5. mars 2023 og avblåst 14. mars etter at Regjeringen varslet at tvisten skulle avgjøres ved tvungen lønnsnemnd, jf. lov av 9. juni 2023 nr. 23. Før saken skulle behandles i Rikslønnsnemnda, ble partene enige

om en forhandlingsløsning. Ved protokoll av 7. september 2023 ble tillegget etter punkt 2.6.15 økt til 8400 kroner, men slik at tillegget for funksjonen som ledende redningsmann ved base Lørenskog ble økt særskilt til 16 760 kroner.

(24) **Bakgrunnen for tvisten**

(25) Høsten 2022 og vinteren 2023 var det jevnlig kontakt mellom ledende redningsmenn, redningsteknisk sjef og NLARF om økningen av ledendetillegget. Fra sommeren 2022 fungerte ledende redningsmann C som kontaktperson for gruppen med ledende redningsmenn. Flere etterlyste en avklaring i saken, og det oppstod tvil i gruppen om økningen av tillegget skulle løses gjennom en særskilt protokoll eller som del av tariffoppgjøret.

(26) NLARF innkalte de ledende redningsmenn til videomøte (teamsmøte) 26. januar 2023, hvor A fra Parat blant annet skulle informere om tillegget og tariffoppgjøret. Tvisten gjelder hva som ble uttalt i dette møtet, jf. rettens merknader i avsnitt 110 flg. nedenfor.

(27) Etter møtet diskuterte C og A hvordan man kunne utforme en særskilt protokoll om ledendetillegget, og hvem som skulle følge dette opp overfor NLA.

(28) I e-post 27. januar 2023 med tittelen «Endring av avtale ledende redningsmenn» fra C til ledende redningsmenn og A, foreslo C slik løsning:

«Viser til avtale av i går om nødvendig endring for å få på plass ledende tillegget, samt å få det ut av årets lønnsforhandlinger. Her kommer forslaget til tekst:

Det vises til tidligere signalisert avtale om tillegg for den nye ledende funksjonen gjeldende fra 010622 mellom Redningsteknisk Sjef og ledende redningsmenn. Tillegget endres til kr 9000,- pr.mnd gjeldende fra stillingsintredelse 010622. Punktene som må endre i overenskomsten er kulepunkt 1 i 2.61 og punkt 2.6.15. Dette er en enighet mellom NLA A/S og NLARF/Parat.»

(29) I e-post 30. januar 2023 foreslo A en annen utforming av protokollteksten. I e-posten heter det:

«Til redningsteknisk sjef NLA H.

På vegne av ledende redningsmenn, etterlyses muntlig avtale om økt økonomisk kompensasjon for den nye ledendefunksjonen som trådte i kraft 1. juni 2022.

Vi ber om at tillegget økes til 9 000 kroner pr. måned (18 000 for Lørenskog) med virkning fra 1. juni 2022.

Vi har avklart med NLARF og Parat at det ikke er noe i veien for å gjennomføre dette nå. De lokale parter kan bare nedfelle ovennevnte i en protokoll – som også signeres av sentrale parter – frem til ny tariffavtale er på plass.»

- (30) A presiserte også at forslaget burde sendes fra gruppen med ledende redningsmenn, og ikke fra Parat. Han viste i den sammenheng til skillet mellom den særskilte diskusjonen om ledendetillegget og de krav og tilbud som skulle behandles i forhandlingene mellom NLA og NLARF. I e-post sendt senere samme dag til C og de ledende redningsmennene, skriver han:

«Som vi snakket om på Teamsmøtet, så er det etter mitt syn viktig at dette sendes fra en av dere ledende (med kopi til NLARF), og ikke direkte fra NLARF.

Bakgrunnen for dette er at NLARF må forholde seg til våre krav og tilbud som kommer fra arbeidsgiversiden, samt at NLARF vanskelig kan initiere å ta ut enkeltelementer fra det som ligger på forhandlingsbordet.»

- (31) C sendte forslaget til redningsteknisk sjef 31. januar 2023.

- (32) I e-post 10. februar 2023 fra A til ledende redningsmenn og NLARF, kommenteres en påstått uttalelse fra NLA om at NHO ikke kunne sende protokollen til Parat for signering fordi Parat hadde meddelt plassoppsigelse. A skriver:

«C ringte meg i ettermiddag og meddelte at noen i bedriften har sagt at det ikke går an å øke tillegget utenom mekling siden plassoppsigelse er sendt inn. Pål ble fortalt at bedriften hadde sendt inn en protokoll om avvik fra tariffavtalen til NHO, men at NHO ikke kan sende denne videre til Parat siden vi altså har sendt inn plassoppsigelse.

Dette virker rart på flere punkter:

1. Det er IKKE avtalt eller skrevet noen lokal protokoll med NLARF om avviket. Systemet er slik at de lokale parter først kommer frem til en felles forståelse og ønske om avvik fra tariffavtalen (for det "gamle" tillegget deres er jo tariffestet i avtalen). Deretter kan begge parter sende en enighetsprotokoll til sine respektive parter og be oss om å gjøre et avvik fra den tariffavtale bestemmelsen (altså satsen som står i tariffavtalen i dag). Da kan NHO og Parat behandle forespørselen, eventuelt komme til enighet, og signere på avviket. Derfor er det rart at bedriften skal ha omgått NLARF og henvendt seg direkte til NHO, og heller ikke fått råd av NHO om å gå veien om NLARF først.

2. Det finnes ingen rettslige holdepunkter for å kople dette opp mot at plassoppsigelse er levert. Etter mitt syn virker det som nok et forsøk på å splitte foreningen. Dessuten synes jeg det er en smule bemerkelsesverdig at det har tatt ti dager for bedriften å kontakte NHO om saken, og ikke nevnt dette for NLARF. For selv om vi er i denne situasjonen, er det selvfølgelig dialog og møter på vanlig vis mellom NLA og NLARF. Jeg stiller meg også undrende til at svaret Pål fikk etter ti dager tilfeldigvis sammenfalt med dagen vi leverte inn plassoppsigelsen.»

- (33) C videresendte denne e-posten til redningsteknisk sjef sammen med enkelte merknader til As beskrivelse av forhandlingsprosessen og om hvem som hadde fremmet krav om økning av ledendetillegget. I e-post 11. februar 2023 fra C til de ledende redningsmenn og NLARF kommenterer han tilbakemeldingen fra A:

«Takk for svar, og rask tilbakemelding. Her er dog noen ting som må nyanseres, [...].

Siste del av avsnittet i punkt 1 omhandler at NLA har forbigått NLARF. Dette må være en misforståelse. Jeg videresendte Parat sitt forslag til Redningsteknisk sjef, som igjen sendte det oppover. NLA skulle da forhøre seg med NHO om Parat sitt forslag til løsning om ledende tillegget. Hvordan er dette er å forbigå NLARF da de undersøkte på arbeidsgiversiden om dette var mulig å få til? Det var vel akkurat det ledende, Parat og NLARF ba dem om å gjøre.

Det vil snarlig bli sendt inn en forespørsel til ledelsen der vi ber dem peke på lovhjemmelen som forhindrer en løsning der vi står i dag, i tråd med det du påpeker. Det hadde derfor vært fint om Parat kan redegjøre for paragraf og vilkår som kommer til anvendelse slik at dette er juridisk mulig å løse etter en plassoppsigelse, slik Parat ser det.

Vi ledende er dessverre nå kommet i en situasjon der vi står som gisler mellom forening og arbeidsgiver. Det kommer ikke til å fortsette og skal løses ila kommende uke.

Vi vil innhente nødvendige opplysninger fra arbeidsgiver for å ta rede på hvordan denne situasjonen har oppstått, og hvorfor den enda ikke er løst.

I den forbindelse ønsker vi en redegjørelse fra NLARF og Parat på tilsvarende, og med noen konkrete punkter.

Det har stått i info fra NLARF underveis at å øke satsen på ledende tillegget er en av sakene der skal kjempes for i årets forhandlinger. Redningsteknisk sjef har bekreftet at dette er penger som er satt av og det er enighet med de ledende om. Hvorfor anser da foreningen at dette må kjempes for?

Etter vi ledende hadde et møte med Parat og NLARF så kom Parat med et forslag til løsning for saken i tråd med det arbeidsgiver har ønsket. Hvorfor er ikke dette gjort for lenge siden, men fortsetter som et moment i forhandlingene?

NLARF har presisert at dersom en økning av ledende tillegget blir tatt fra felles potten, så er ikke dette noe NLARF vil kjempe for. Dette er fullt forståelig, og bekrefter vel bare at tillegget skulle vært løst på annen måte.

I tilsvaret fra Parat i forbindelse med det første ledende møtet kom det tydelig frem at et ledende tillegg utover det generelle tillegget på eksempelvis 3,7% ville være tariff stridig. Med denne beskrivelsen hvordan tenkte forhandlingsleder at tillegget da skulle kunne dobles, eller økes med 80% jmf første forslag fra NLA?

Er det for fremtiden slik at om Redningsteknisk sjef ønsker å øke tilleggene for noen av de funksjonene som er beskrevet i overenskomsten utover gjeldende satser, så anses dette som noe det skal forhandles om fra NLARF sin side?»

(34) I tilbakemelding fra A 12. februar 2023 heter det:

«En tariffavtale regulerer lønns- og arbeidsvilkårene til ansatte. Tillegg for ledende-funksjonen er tariffestet i tariffavtalen. Denne tariffavtalen er en normallønnsavtale og tariffrettslig kan ikke arbeidsgiver gi dere lavere lønn, unnlate å betale overtid, pålegge flere arbeidsdager, etc. På samme måte som at arbeidsgiver heller ikke ensidig kan øke fridagskjøpsatsen, gi ledende økt tillegg, innføre nye tillegg, eller gi/pålegge andre ting som ikke er regulert i tariffavtalen - uten at overordnede tariffparter aksepterer det. NLARF og Parat kan heller ikke kreve inn nye ting i tariffperioden, vi må forholde oss til fredsplikten. Men om alle parter er enige, er hva som helst mulig.

Dette er altså det tariffrettslige med en normallønnsavtale.

NLA kunne altså når som helst i denne prosessen kontaktet NLARF og ytre ønske om å øke tillegget for ledende-funksjonen. Jeg er sikker på at NLARF ikke hadde motsatt seg denne økningen. Deretter må de lokale partene innhente samtykke fra NHO Luftfart og Parat. Jeg kan bare snakke for sistnevnte, som heller ikke ville motsatt seg dette.

Hvorfor NLA ikke har gjort dette når de endret ansvar/arbeidsoppgaver for ledende 1. juni i fjor, kan ikke jeg svare på. Det spørsmålet må du rette til arbeidsgiver.

Samtidig vil jeg forsvare arbeidsgiveren deres litt. For dem er det sikkert helt naturlig å diskutere økningen av tillegget i forhandlingene, for da er jo alle parter samlet nettopp for å gjøre endringer i tariffavtalen.

For NLARF og Parat sin del, kunne og kan tillegget til ledende økes når som helst. Det viktigste for oss er at kostnaden ikke skal tas fra den ramma vi blir enige om til generell lønnsregulering

for alle. Samtidig vil jeg mene at det er arbeidsgiveren deres som kunne og burde tatt initiativet, all den tid økningen er lovet dere i forbindelse med at arbeidsoppgavene i tilleggfunksjoner ble endret. NLARF har ikke vært en formell direkte del av dette, om jeg har forstått det korrekt.»

- (35) I internt møte mellom ledende redningsmenn 15. februar 2023 sluttet de seg til forslaget fra redningsteknisk sjef om at overenskomstens bestemmelser om ledende redningsmenn ble tatt ut av avtalen, og at tillegget skulle fastsettes av arbeidsgiver. C meddelte dette til NLARF i e-post 15. februar 2023.
- (36) I orientering datert 20. februar 2023 fra foreningen ved D til ledende redningsmenn og redningsteknisk sjef heter det:

«Det vises til utallig korrespondanse, Teamsmøter, påstander og oversendelse av protokoll som omhandler ledende. [...]

Tariffavtalen 1.2.2 og 1.2.3 fastslår at hverken arbeidsgiver eller arbeidstakerne kan inngå individuelle eller avtaler med enkelt-grupper som er annerledes enn de vilkår som er fastsatt i tariffavtalen, bortsett fra HCM som omfattes av 2.5.1. Dette følger også av arbeidstvistloven § 6 og tariffavtalers ufravikelighet [...]:

I dag er ledende-funksjonen fastsatt i punkt 2.6.1, og selve satsen i 2.6.15. Dersom ledendefunksjonen fjernes fra disse to punktene i tariffavtalen, må altså ledende omfattes av 2.5.1 for at arbeidsgiver i det hele tatt kan gi et tillegg for denne funksjonen. Uten en hjemmel i tariffavtalen for å gi et slikt tillegg, vil et uhjemlet tillegg stride mot punkt 1.2.2 og 1.2.3. Tillegget må da etter loven anses ugyldig, jf. arbeidstvistloven § 6.

Konsekvensen av å stryke ledende-funksjonen fra 2.6.1 i tariffavtalen, innebærer videre at ledende-funksjonen ikke lenger omfattes av de etterfølgende bestemmelsene i punkt 2.6. Herunder f eks 2.6.4. Det betyr at NLA ikke har en tariffestet hjemmel for å lyse ut og tildele disse funksjonene for inntil tre års varighet, jf. mangler hjemmel for midlertidighet. Da oppstår en situasjon der de ledende kan ha krav på fast og permanent ansettelse i den stillingen som ledende. Forslaget deres innebærer med andre ord en risiko for at det ikke lenger blir rullering her, og det innebærer en risiko for at kompetanse og påvirkning ikke fordeles mellom redningsmenn som gruppe. Dette mener vi vil bli negativt for arbeidsplassen som helhet.

Vi håper dere ser at kravet dere har meddelt styret i NLARF har store konsekvenser for arbeidsplassen. Vi er i en slik situasjon forpliktet til å informere alle medlemmene, og gi mulighet for alle medlemmer til å være med på å avgjøre hvordan ledende-funksjonen skal bli for fremtiden.

Det har fra april 2022 og til i dag, vært for mange konfrontasjoner om denne ledende-funksjonen. Dette har toppet seg ytterligere nå inn mot meklingen. Det ryddigste nå er at alle krav – herunder det dere nå fremsetter – best løses og forhandles i meklingen. NLA kunne for lenge siden løst dette ved å inngå en protokoll om å øke tillegget i 2.6.15. Det var også utgangspunktet for denne diskusjonen fra NLARF sin side. Hvis NLA fortsatt vil løse de uklarheter som ble skapt etter utlysningene i april 2022, er det fortsatt greit for oss å signere på økning og sjekke ut den saken før mekling.

Vi har ikke tid eller anledning til å produsere tilstrekkelig informasjon om alle konsekvenser av kravet til endring nå. Dersom medlemmene hadde stemt ja til kravet deres, legger vi uansett til grunn at arbeidsgiver da måtte foreta en fullstendig ny utlysning siden dette da sannsynligvis må anses som permanente og varige nye stillinger i avdelingen.

Forhandlingsutvalget må konsentrere seg om meklingen, og informasjon til alle medlemmer og kolleger om konsekvenser for det ene og det andre før mekling, samt den siste konfrontasjonen fra NLA og NHO som nå kom ved inngangen til helgen.»

- (37) I forkant av denne tilbakemeldingen hadde redningsteknisk sjef B i e-post 13. februar 2023 til samtlige ledende redningsmenn kommentert drøftelsene



om økning av ledendetillegget. B bemerket også at han hadde «plukket opp noen rykter» om at Parat og NLARF oppfordret til å si opp funksjonen som ledende redningsmenn. I e-posten heter det:

«Jeg har snakket med CI og har skjønnet at A fra Parat og NLARF søker å skape usikkerhet og legge ansvaret for at dette tillegget ikke har gått i orden over på arbeidsgiver.

Vi har forsøkt å få forhandlet dette tillegget med Parat og NLARF flere ganger uten resultat. Når vi fikk et forslag til protokoll, så ble denne sendt til NHO for rådgiving. Svaret fra NHO kom rett før møtet med NLARF og ble liggende ettersom vi trodde vi skulle få til lokale forhandlinger direkte med NLARF. Når det på fredag viste seg at NLARF ikke er interessert i å forsøke å diskutere det nye tilbudet lokalt og gikk for plassoppsigelse, så kjører vi nå igjennom protokollen for signering. Det vil si at vi ønsker å ta ledende tillegget ut av overenskomsten og øke tillegget med 100% med tilbakebetaling fra 1.7.22.

Dette forslaget sendes til NLARF i dag.

Jeg har også plukket opp noen rykter om at Parat og NLARF har oppfordret dere til å si opp ledende stillingene. Hvis dette stemmer, så ønsker jeg en bekreftelse på dette.»

- (38) B mottok to svar på e-posten. I det ene svaret sendt 14. februar 2023 uttales det:

«Det bekreftes at vi vart oppfordra til å samla si opp vår stilling som ledende avA. Dette ville ramme selskapet og var taktisk for å få medhold i våre krav.»

- (39) I e-post sendt 15. februar 2023 fra en annen ledende redningsmann og med emneangivelsen «Oppfordring til oppsigelse av stilling», heter det:

«Jeg bekrefter at A fra Parat under teamsmøte 26. Januar med ledende redningsmenn i NLA oppfordret alle ledende redningsmenn til å si opp sine stillinger som ledende. Dette mente han ville legge ekstra press på arbeidsgiver inn mot en mekling. D, leder i NLARF støttet dette synet.»

- (40) B har forklart at han også mottok muntlige tilbakemeldinger om hva som ble sagt på møtet.

(41) **Twistebehandlingen**

- (42) Etter at B fikk tilbakemelding fra to ledende redningsmenn, tok NLA kontakt med NHO Luftfart. I brev 15. februar 2023 til NHO Luftfart med overskriften «Mistillit mot forhandlingsleder fra Parat – A», vises det innledningsvis til forhandlingene om revisjon av overenskomsten, før bedriften kommenterer spørsmålet om oppfordring til ulovlig aksjon:

«Høsten 2022 og frem til dags dato, har Norsk Luftambulans Helikopter og redningsmannsforeningen (NLARF) i selskapet forhandlet revisjon av overenskomsten. Redningsmannsforeningen er representert ved Parat og NLA er representert ved NHO Luftfart. Partene har ikke klart å bli enige om en ny overenskomst og NLARF har brutt forhandlingene. Partene skal derfor møtes til mekling mandag 27. februar 2023.

I tiden som har gått etter at Parat/NLARF meldte brudd i forhandlingene, er vi kjent med at det har pågått en del møtevirksomhet mellom Parat/NLARF og deres medlemmer. Arbeidsgiver er kjent med at Parat, ved forhandlingsleder A, har oppfordret ledende redningsmenn å si opp sine stillinger for å på den måten legge press på arbeidsgiver i forkant av en mekling. Arbeidsgiver mener dette er en oppfordring til å gjennomføre ulovlige aksjoner mot arbeidsgiver. Vi er også kjent med at hovedtillitsvalgt D støtter denne oppfordringen. Vi har nå mottatt flere varsler fra redningsmenn som bekrefter dette i mail til ledelsen i selskapet.»

- (43) Brevet gjenga deretter de to e-postene som er omtalt i avsnitt 38 og 39 foran. Det ble også sitert fra en intern e-postkorrespondanse mellom A og ledende redningsmenn 23. januar 2023, hvor A besvarte spørsmål om tariffoppgjøret, konsekvenser av en mulig streik m.m. Blant spørsmålene var virkningstidspunktet for nye lønnssetser etter en eventuell konflikt, herunder om dette også ville få konsekvenser for et nytt ledendetillegg. Til dette uttalte A:

«Tja, vi fikk jo tilbud om økning av tillegg for ledende i tilbud 2 (80 prosent økning av dagens satser). Dette trakk derimot arbeidsgiver tilbake i tilbud 3. I så fall blir det ingen økning av satsene siden den gamle satsen da blir stående i tariffavtalen. Det vil være tariffbrudd om bedriften hadde gitt ledende mer enn satsene i tariffavtalen. Dette har vi forklart ledelsen, men det ser ikke ut til at enkle tariffrettslige forhold går helt inn. Det er synd ledelsen viser sin inkompetanse når de forsøker å leke smarte og splitte grupper av ansatte. Heldigvis kan vi få hjelp av Riksmekleren til å lære dem opp, og NHO sender jo sin forhandlingsdirektør for å bistå arbeidsgiversiden. Da vil vi slippe for mye uvitenhet, kunnskapsløshet og andre forhold som forstyrrer forhandlingene og hindrer forståelse av argumenter og begrunnelser.»

- (44) NLA uttaler videre i brevet til NHO Luftfart:

«Ledelsen og forhandlingsutvalget i Norsk Luftambulans Helikopter tar sterk avstand fra å bli omtalt på denne måten og mener at A med sine metoder og retorikk bevisst skaper et feilaktig bilde av at arbeidsgiver ikke er til å stole på og ikke ønsker sine ansatte vel. Dette har ført til at ledelsen ikke snakker med deler av tillitsvalgtsapparatet og motsatt. I tillegg snakker noen fra tillitsvalgtsapparatet med to tunger. De møtte ledelsen til en uformell samtale mandag 6. februar hvor de var positive til å fortsette samtaler lokalt, mens de egentlig planla plassoppsigelse og mekling. Plassoppsigelsen ble sendt 4 dager senere. For oss som jobber innen luftfart, står sikkerheten alltid øverst uansett hvilke utfordringer vi står ovenfor. Et av de viktigste fundamentene for å bevare sikkerhet er selskapet sikkerhetskultur også kalt Just Culture.

Det er et viktig prinsipp som innebærer at alle ansatte skal føle seg trygge og ha tillit til at en blir ivaretatt av selskapet og systemene som er etablert for å beholde sikkerhet. Et eksempel på prinsipp innenfor Just Culture er «penalty free reporting» som betyr at en ikke skal bli straffet for å ha gjort en feil så lenge som en er åpen om det og rapporterer det. Da kan vi alle lære noe av feilen. Dette krever selvsagt en tillit mellom ledelse og den enkelte ansatt. Når aktører som Parat uten hemninger søker å få til splid mellom ledelse og de ansatte så bekymrer det oss veldig i forhold til at det påvirker denne sentrale tilliten som trengs i sikkerhetskulturen til et flyselskap. For ordens skyld så kan vi jo melde at vi har flere andre foreninger i selskapet hvor vi selvsagt ikke alltid er enige, men vi har aldri opplevde den respektløse holdningen til ledelse og sikkerhet i et selskap som det Parat utøver. Det virker for meg som at det helt har glemt at medlemmene deres flyer i en av verdens mest krevende flyoperasjoner. Tilliten til de tillitsvalgte og til Parats forhandler er brutt og vi vil med dette be NHO om å be YS/Parat om å sende en ny forhandler til meklingen og til fremtidige forhandlinger i Norsk luftambulans Helikopter.»

- (45) NHO tilskrev YS 15. februar 2023 og krevde tvistemøte, og viste til at det var oppfordret til ulovlig aksjon i NLA. I brevet heter det:

«NHO har fått informasjon om at forhandlingsleder A, Parat, og hovedtillitsvalgt D, Norsk Luftambulansse, har oppfordret til ulovlige aksjoner i forbindelse med revisjon av overenskomsten for redningsmenn. NHO ser alvorlig på saken. NHO krever at den tariffstridige og ulovlige aksjonen avsluttet umiddelbart. I tillegg kreves at A ikke kan opptre videre i forhandlingene av revisjon av overenskomsten og at D fratrer som tillitsvalgt etter Hovedavtalen § 5-9. Dette er et alvorlig tillitsbrudd fra A og NHO vil derfor vurdere hvordan dette skal forfølges ovenfor A utover denne saken. NHO krever med dette møte med YS for å drøfte saken. Saken haster og det anmodes om et snarlig møte.»

- (46) Tvisteforhandlinger ble gjennomført 21. februar 2023. I protokollen heter det:

«NHO mener at ansatt i Parat, A, har oppfordret til ulovlig arbeidskamp, og etter NHOs syn er dette et klart tariffbrudd fra Parat og YS. NHO er gjennom ansatte i NLA, og tidligere og nåværende medlemmer av Parat, blitt gjort kjent med at forhandlingsleder i Parat, A, i teamsmøte 26. januar 2023 med ledende redningsmenn i NLA – og medlemmer av Parat – oppfordret til at de redningsmennene skulle si opp sin stillingsfunksjon som ledende.

Ved å si opp denne funksjonen ville man etter As vurdering skape press mot arbeidsgiver og dermed oppnå en bedre forhandlingsposisjon og løsning på forhandlingene. Etter NHO sitt syn er dette et klart brudd på fredsplikten og NHO anser det som skjerpene at en slik oppfordring ble gitt av en ansatt i Parat.

YS er enig i at et hendelsesforløp som det NHO beskriver, vil representere brudd på fredsplikten. Med YS sin kjennskap til faktum anses det dog at det ikke har foregått tariffstridige handlinger i denne saken. YS er samtidig åpen for at partene møtes og gjennomgår faktum, sammen med de involverte som deltok på møtet 26. januar 2023.»

- (47) Leder av forhandlings- og arbeidslivsavdelingen i Parat, G, skrev dagen etter slik intern oppsummering av forhandlingsmøtet:

«Møtet gikk (etter hvert) greit.

[...]

Vi ble ellers raskt enige om det rettslige utgangspunktet ift. hva som kan anses som oppfordring til ulovlig aksjon. NHO innrømmet dog at det hverken pågår eller har pågått noen ulovlig aksjon. Men hevdet hardnakket at det var under planlegging. Det stilte vi oss helt uforstående til, og bekreftet samtidig at vi ikke på noen måte aksepterer ulovlige aksjoner og vil gjøre det som må til for å hindre dette.

Forsøk på å sette påstandene fra de tre anonyme kildene til arbeidsgiver inn i det historiske bakteppet (som etter vår oppfatning forklarer at det ikke har vært oppfordret til ulovlige aksjoner) ble ignorert.

NHO bekreftet at de ikke har noen hjemmel for kravet om å fjerne A fra meklingen og fremtidige forhandlinger. Kravet ble derfor endret til en henstilling. Vi gjorde fra vår side det klart at vi fortsatt jobber med å avdekke faktum (noe NHO ikke syntes å være opptatt av), og at vi ikke kan konkludere før dette er klart, jf. det er også en alvorlig beskyldning og drastisk å fjerne noen fra et forhandlingsutvalg/mekling.

Vi avviste videre at det forelå noe som helst grunnlag for beskyldningene mot vår tillitsvalgte og opplevde at de «rygget» og skjønte de ikke har noe som helst å bygge på der.

H poengterte også at denne typen beskyldninger opp mot meklingen i seg selv er problematisk, jf. i advokatetikken driver man ikke med sånt (før rettsforhandlingene) nettopp fordi det skader saken og mulighetene for en saklig og forsvarlig løsning for klient/medlem. Vi lovet å gi dem en tilbakemelding på hvem som kommer, før vi sees mandag klokken 10:00.

Tilbakemeldingen vil være at A og H er med fra start sammen med de tillitsvalgte. Så tiltrer jeg meklingen slik jeg pleier ut på ettermiddagen. Vi vurderer om også Thore skal bistå.

Siden NHO åpenbart ikke er kjent med de store arbeidsmiljøutfordringene i NLA (og som definitivt er en del av forklaring på hvorfor ting skjærer seg), så oppfordret vi også til at vi – på begge sider av bordet – må anstrenge oss for å bidra til at dette bedrer seg. A har ellers stålkontroll på forberedelsene til meklingen, og vi vil – som vi sa til NHO – gjøre vårt ytterste for å finne en løsning. Det er så absolutt mulig.»

- (48) NHO og YS ble i møtet enige om at det var nødvendig med ytterligere undersøkelser av hva som hadde blitt uttalt på møtet med ledende redningsmenn før man undertegnet protokollen. Den ble først undertegnet 14. april 2023.
- (49) NHO tok ut stevning for Arbeidsretten 25. april 2023. YS og Parat innga tilsvarende 22. mai 2023. Hovedforhandling ble gjennomført 25.–26. oktober og 6. november. Tre partsrepresentanter og 16 vitner avga forklaring. Tre av forklaringene ble avgitt som fjernavhør, jf. arbeidstvistloven § 51 første ledd siste setning og tvisteloven § 21-10. Det ble fremlagt slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken. Dommen er avsagt én uke etter fristen i arbeidstvistloven § 56 andre ledd på grunn av annen hovedforhandling og på grunn av arbeidet med flytting av Arbeidsretten til nye lokaler.
- (50) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (51) *Næringslivets Hovedorganisasjon*, med Norsk Luftambulans AS, har i korte trekk anført:
- (52) Forhandlingskravet er oppfylt, og saken må fremmes til behandling. Tvistetema og anførsler har blitt presisert underveis i forhandlingsprosessen. Saken gjaldt opprinnelig både områdeansvarlig A og tillitsvalgt D Etter at det ble avklart at saken gjelder As uttalelser på teamsmøtet 26. januar 2023, er det utarbeidet tvisteprotokoll som viser at temaet er hva han uttalte på dette møtet. Det angir et avgrenset tvistepunkt og et avgrenset faktum som skal bevises. Forhandlingskravet pålegger ikke en plikt til en felles faktaundersøkelse eller at det gjennomføres mer formaliserte avhør av parter og vitner før saken bringes inn for retten.
- (53) Områdeansvarlig A har i møtet 26. januar 2023 som representant for Parat oppfordret til ulovlige og tariffstridige aksjoner.

- (54) Formålet med teamsmøtet var å få løst spørsmålet om økning av tillegget. Dette må ses i sammenheng med at foreningen hadde endret strategi fra å finne en løsning utenom lønnsoppgjøret, til at det ble en del av lønnsoppgjøret. Dette skapte frustrasjon og irritasjon blant ledende redningsmenn. As egen forklaring og vitneforklaringene har sannsynliggjort at det foreligger brudd på fredsplikten.
- (55) A mente det ville være «virkningsfullt» eller «bra» om de ledende sa opp funksjonen for å vise at de stod sammen med de andre medlemmene. Dette ville etter As vurdering legge et ekstra press på arbeidsgiver i spørsmålet om ledendetillegget. Han tok derfor til orde for at ledende redningsmenn skulle si opp stillingene. Det er ingen holdepunkter for at ledende redningsmenn vurderte å si opp funksjonen eller hadde tatt forbehold om å gjøre dette dersom tillegget ikke ble økt. Uttalelsen var et forsøk på å få ledende redningsmenn til å gjennomføre en kollektiv aksjon, ikke til å utøve individuelle beføyelser.
- (56) Formålet med uttalelsen var å få ledende redningsmenn til å si opp funksjonen for å løse tvisten om tillegget. A har derfor oppfordret til iverksettelse av annen arbeidskamp i strid med den tariffavtalen som gjaldt i kraft av ettervirkningsregelen i arbeidstvistloven § 8 første og andre ledd.
- (57) Ytrings- og organisasjonsfriheten gir ikke grunnlag for å begrense fredsplikten i dette tilfellet. Reglene om fredsplikt forfølger et legitimt formål og er en nødvendig og forholdsmessig begrensning av ytrings- og organisasjonsfriheten. Fredsplikten skal sikre at tariffavtaler virker etter sin hensikt. A er en erfaren fagforeningsmann som på et lukket medlemsmøte oppfordret til oppsigelser med sikte på å øve press på arbeidsgiver. Han var klar over at aksjonen ville være tariffstridig og ulovlig. Dette er derfor ikke en ytring som vernes av Grunnloven eller EMK.
- (58) YS har ikke tatt avstand fra As uttalelser. Denne unnlåtelsen strider mot fredsplikten, sml. arbeidstvistloven § 9.
- (59) Sakskostnader kan tilkjennes når det foreligger «særlige grunner». I dette tilfellet er det Parat selv som gjennom sin representant har brutt fredsplikten,

og hovedorganisasjonen har ikke tatt avstand fra uttalelsene. Kravet til særlige grunner er derfor oppfylt.

(60) Det er nedlagt slik påstand:

«Til det prosessuelle:

1. Saken fremmes til behandling.

Til det materielle:

1. Arbeidstakerorganisasjonen Parat har ved forhandler As oppfordring til oppsigelse opptrådt tariffstridig og ulovlig.

2. YS har opptrådt tariffstridig og ulovlig ved å ikke ta avstand fra As oppfordringer.

3. Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund og Arbeidstakerorganisasjonen Parat betaler saksøkers sakskostnader.»

(61) *Arbeidstakerorganisasjonen Parat* har i korte trekk anført:

(62) Saken må avvises fordi forhandlingskravet ikke er oppfylt. Tvisteforhandlinger skal klargjøre hva partene er uenige om. Plikten til å forhandle om tvisten er ikke en plikt til å bli enige, men partene skal få mulighet til å løse tvister det ikke er nødvendig å bringe inn for retten. NHO krevde forhandlinger for spørsmål om tillitsvalgt og forhandler hadde brutt fredsplikten og krav om at pågående aksjoner måtte opphøre. Det ble også krevd at forhandler og tillitsvalgt skulle fratre før meklingen i lønnsoppgjøret begynte. Saken for Arbeidsretten gjelder bare spørsmålet om As uttalelser. Dette spørsmålet har ikke vært undergitt reelle tvisteforhandlinger.

(63) Ingen som deltok i forhandlingsmøtet 21. februar 2023 hadde deltatt på teamsmøtet 26. januar 2023. YS og Parat fikk bare informasjon om to anonyme e-poster. Når faktum ikke er tilstrekkelig klarlagt, kan det ikke bli reelle forhandlinger.

(64) YS påpekte behovet for å innhente mer informasjon og oppfattet det slik at partene var enige om å gjennomgå faktum i fellesskap. Det ble imidlertid ikke gjennomført nytt forhandlingsmøte før saken ble brakt inn for retten. NHO har kun fastholdt påstanden om brudd på fredsplikten, uten å angi mer presist hvilke bevis eller hvilket faktum dette bygger på. YS erkjente at fredsplikten var brutt dersom A hadde oppfordret til oppsigelse av funksjonen som ledende redningsmenn. Uklarheten om faktum gjorde at man i møtet ikke kunne

erkjenne at dette hadde skjedd. NHO har derfor ikke klarlagt faktum i tilbørlig utstrekning før saken ble brakt inn for retten.

- (65) Under enhver omstendighet må Parat frifinnes.
- (66) Reglene om fredsplikt må tolkes og anvendes i lys av reglene om ytrings- og organisasjonsfrihet. Det må være en vid ytringsfrihet i interne medlemsmøter. Påstand om brudd på fredsplikten bygger på et belastende eller klanderverdig faktum. Det må da stilles krav om kvalifisert sannsynlighetsovervekt. Et særtrekk ved saken er at det som forsøkes bevist er hva som ble sagt på et teamsmøte ingen tok notater fra, og hvor det i etterkant ble gitt skriftlige svar på arbeidsgivers ledende spørsmål. Forklaringer i retten ni måneder senere gir ikke tilstrekkelige holdepunkter for å legge til grunn at A oppfordret til aksjoner.
- (67) Bakgrunnen for teamsmøtet er også av betydning. Forhandlingene om økning av tillegget for ledende redningsmenn begynte i 2022 etter at arbeidsgiver lovet høyere tillegg til tross for at partene var bundet av en normallønnsavtale, og lyste ut stillingene uten at dette var avklart. I desember 2022 krevde arbeidsgiver at tillegget skulle tas ut av overenskomsten. Det ble da en del av tariffforhandlingene. Dette skapte frustrasjon blant ledende redningsmenn. Da teamsmøtet ble gjennomført var det fremmet beskyldninger om hvem som var årsaken til forsinkelsene og hvem som stod i veien for en løsning. I en diskusjon for å roe gemyttene i medlemsmassen, må det også kunne sies noe om mulige tiltak, som hvis de ble gjennomført, kunne vært tariffstridige og ulovlige.
- (68) Oppfordring til tariffstridig og ulovlig arbeidskamp vil etter omstendighetene stride mot fredsplikten. En ren diskusjon av aksjonsformer vil på den andre siden ikke være tariffstridig. As uttalelser må ses i lys av at han hadde som mål å holde foreningen samlet inn mot meklingsrunden som ville komme. Han gjennomgikk tenkelige og utenkelige muligheter for å vinne frem med kravet om tillegget. Hensynet til ytringsfriheten i en slik sammenheng tilsier at fredsplikten bare rammer uttrykk for en klar vilje om at man skal gjennomføre aksjoner. Uttalelsen må ligge nær opp til styrken i et pålegg eller en instruks.

As uttalelse om at man kunne si opp ledendefunksjonen ble umiddelbart lagt død i diskusjonen på møtet. Hendelsesforløpet etter møtet bekrefter at uttalelsen ikke hadde noen virkning.

(69) Parat må tilkjennes sakskostnader fordi saken ikke burde vært brakt inn for Arbeidsretten.

(70) Det er nedlagt slik påstand:

«Prinsipalt:

1. Saken avvises.

Subsidiært:

2. Arbeidstakerorganisasjonen Parat frifinnes.

I begge tilfeller:

3. Næringslivets Hovedorganisasjon med NHO Luftfart og Norsk Luftambulans AS, erstatter Arbeidstakerorganisasjonen Parats omkostninger med saken.»

(71) *Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund* har i korte trekk anført:

(72) Saken må avvises fordi forhandlingskravet ikke er oppfylt. Partene burde i fellesskap ha undersøkt faktum i saken før den eventuelt ble brakt inn for Arbeidsretten.

(73) Under enhver omstendighet har YS ikke opptrådt tariffstridig etter aktivitetsplikten som kan utledes av ansvarsregelen i arbeidstvistloven § 9.

(74) YS hefter ikke for As uttalelser i møtet 26. januar 2023. A er ansatt i Parat, og representerte ikke YS i dette møtet.

(75) Tariffparter har en aktivitetsplikt i saker om mulig brudd på fredsplikten. Parten må gjøre det som er rimelig å kreve for å følge opp saken, og hvis det pågår en aksjon, må foreningen gjøre det som er mulig for å bringe aksjonen til opphør.

(76) Aktivitetsplikten skjerpes når tariffmotparten varsler om mulig aksjon. YS fulgte umiddelbart opp NHOs henvendelse i samsvar med den tariffrettslige aktivitetsplikten, og gjorde det som var mulig for å innhente informasjon fra Parat og NHO. For det tilfellet at det hadde blitt oppfordret til aksjon, erkjente YS at det i så fall ville være brudd på fredsplikten, men YS kunne ikke ta endelig stilling til spørsmålet før man hadde flere opplysninger. YS har ikke



plikt til å ta avstand fra uttalelser før det er brakt på det rene at det har blitt oppfordret til ulovlige og tariffstridige aksjoner. Videre undersøkelser tilsa ikke at det hadde blitt oppfordret til annen arbeidskamp.

(77) YS må tilkjennes sakskostnader. YS har oppfylt aktivitetsplikten og gjort nødvendige undersøkelser for å avklare om det forelå brudd på fredsplikten.

(78) Det er nedlagt slik påstand:

«Prinsipalt:

1. Saken avvises.
2. Saksøker plikter å erstatte sakens omkostninger.

Subsidiært:

1. Saksøkte frifinnes.
2. Saksøker plikter å erstatte sakens omkostninger.»

(79) **Arbeidsrettens merknader**

(80) *Avvisningsspørsmålet*

(81) De saksøkte har prinsipalt anført at saken må avvises fordi forhandlingskravet ikke er oppfylt. Dette kan ikke føre frem.

(82) Etter arbeidstvistloven § 35 andre ledd skal partene forhandle eller forsøke å forhandle om tvisten før den bringes inn for Arbeidsretten. Dersom det ikke er gjennomført tvisteforhandlinger, må saken eller den delen av saken det ikke er forhandlet om, avvises. Før stevningen er forkynt for motparten, kan spørsmål om forhandlingskravet er oppfylt, avgjøres av forberedende dommer, jf. arbeidstvistloven § 45 fjerde ledd siste punktum. Etter dette hører spørsmålet under den samlede rett, jf. § 42.

(83) Bestemmelsen om plikt til tvisteforhandlinger viderefører tilsvarende bestemmelser i arbeidstvistlovene fra 1915 og 1927. Forhandlingskravet ble inntatt for at plikten til å forhandle om tvisten kunne følge av både lov og tariffavtale, jf. Dokument nr. 4 (1914) side 1–2. Forhandlingskravet skal bidra til at Arbeidsretten ikke behandler «saker som, under nærmere utredning og forhandling mellom partene, vilde kunne ha fundet en mindelig ordning», jf. Dokument nr. 4 (1914) side 2.

- (84) Forhandlingskravet har en silingsfunksjon ved at det kun er saker som ikke kan løses gjennom forhandlinger, som kan bringes inn for Arbeidsretten. På den måten vil det offentliges utgifter til tvisteløsning begrenses til det som er nødvendig, jf. Dokument nr. 4 (1914) side 1. Det betyr videre at rettens ressurser kan brukes på sakene hvor det er behov for det, jf. AR-2018-17 avsnitt 24 og AR-2023-8 avsnitt 86. Retten viser også til ARD-1923-67 hvor det uttales på side 69:

«Det er Arbeidsrettens oppgave å yde effektiv og hurtig rettshjelp i de saker som ikke lar sig løse uten gjennom rettergang. Men Arbeidsretten vil ikke kunne makte denne sin oppgave, om dens tid skal bli optatt med saker som enten kunde vært helt ordnet, eller hvis omfang iallfall vilde vært begrenset, om en virkelig forhandling hadde vært ført mellem partene.»

- (85) Loven oppstiller ingen særskilte formkrav eller krav til innholdet i forhandlingene, utover at det må fremlegges protokoll fra forhandlingene eller bevis for at forhandlinger er forsøkt gjennomført. Ved at loven bare stiller krav om at forhandlinger er forsøkt gjennomført, kan en part ikke trenere en sak ved å unnlate å møte til forhandlinger. Men forutsetningen er at den parten som bringer saken inn for retten har gjort reelle forsøk på å få gjennomført forhandlinger. Arbeidsretten har i flere avgjørelser understreket at forhandlingskravet skal ha reell betydning, og ikke må ende opp som en «tom formalitet», jf. ARD-1923-67 på side 69.
- (86) Det gjelder heller ingen krav til innholdet i protokollen. Opplysningene i protokollen vil imidlertid kaste lys over hvilke temaer som har vært drøftet mellom partene. Tvisteforhandling betyr i korte trekk at partene drøfter tvisten med sikte på å finne en løsning. Partene må fremlegge relevante opplysninger og begrunne standpunktene. Dersom en part ikke medvirker til forhandlinger, vil det kunne være brudd på forhandlingsplikten, men det gir ikke uten videre grunnlag for å avvise saken.
- (87) Forhandlingskravet kan være oppfylt og tvisten tas under behandling selv om partene ikke har diskutert alle sider ved saken eller det er andre mangler ved forhandlingsprosessen. Retten viser til sammenligning til ARD-1933-35 hvor det under hovedforhandlingen ble avklart at det ikke hadde vært noen muntlig

forhandling om tvistes spørsmålet. Partene hadde kun utvekslet skriftlige redegjørelser for standpunktene. Retten uttalte på side 38:

«Det er klart at med en sådan fremgangsmåte er der liten utsikt til å få en tvist løst uten søksmål for Arbeidsretten.

Skal Arbeidsrettens tid ikke unødig beslaglegges med saker som skulde kunne vært ordnet ved forhandling mellom partene, må det kreves at partene tar forhandlingsplikten på en annen måte enn her er gjort. For å innskjerpe partene nødvendigheten av at virkelig alvorlige forhandlinger blir forsøkt, har Arbeidsretten hatt under overveielse å avvise saken. Men den muntlige saksbehandling for Arbeidsretten har vist at de foreliggende tvistemål ikke lar sig løse gjennom forhandling mellom partene. En avvisning med pålegg til partene om å søke ny forhandling vil derfor være hensiktsløs. Arbeidsretten er derfor blitt stående ved å ta saken under behandling.»

- (88) En mangelfull eller krevende forhandlingsprosess eller et vanskelig forhandlingsklima er ikke avvisningsgrunn, men kan få betydning for saksbehandlingen for retten. Mangler ved tvisteforhandlingene vil også være et moment i vurderingen av om det skal tilkjennes sakskostnader.
- (89) I denne saken ble det gjennomført forhandlingsmøte 21. februar 2023 etter varsel om at det hadde blitt oppfordret til en tariffstridig og ulovlig aksjon. Forhandlingene avklarte raskt at det ikke pågikk noen aksjon. Tvisten ble deretter begrenset til uttalelsene fra A i teamsmøtet 26. januar. Partene ble enige om å innhente ytterligere opplysninger om hva som ble sagt på møtet før man signerte tvisteprotokollen. Protokoll ble først signert i april 2023. Det ble ikke gjennomført nytt forhandlingsmøte før protokollen ble signert, og det var bare sporadisk kontakt mellom partene om tvisten.
- (90) Dokumentasjonen og forklaringene viser at partene har forhandlet om det som er tema i søksmålet, det vil si uttalelsene på møtet 26. januar 2023. En ulempe ved forhandlingsprosessen i denne saken er at den opprinnelig ble lagt opp som tvistebehandling av spørsmål om pågående aksjoner. Slike forhandlinger gjennomføres på kort varsel og med begrenset tid til forberedelse. Dette har preget hvilke opplysninger og bevis det var mulig å skaffe til veie før forhandlingene ble gjennomført. Det ble i tvistemøtet ikke fremlagt ytterligere dokumentasjon om teamsmøtet eller diskusjonen på dette møtet.
- (91) Leder av Forhandlings- og arbeidslivsavdelingen i Parat oppsummerte hovedpunktene i forhandlingene i en intern e-post 22. februar 2023, jf. avsnitt

47 foran. Oppsummeringen viser at partene diskuterte hva som ble sagt i teamsmøtet og om det var i strid med fredsplikten.

- (92) Ut fra partenes forklaringer har de ikke gjort grundige undersøkelser etter at forhandlingsmøtet ble avsluttet. Den videre prosessen var mer innrettet med sikte på å få opprettet tvisteprotokollen, i stedet for å gjennomføre nye forhandlinger i lys av eventuelle nye opplysninger.
- (93) Selv om grunnlaget for forhandlingene om det som er tema i saken for Arbeidsretten og forhandlingsprosessen kunne vært bedre, er det etter avsluttet saksforberedelse og hovedforhandling usannsynlig at videre forhandlinger ville løst tvisten eller gitt den en annen ramme. I en slik situasjon er det ikke grunnlag for avvisning.
- (94) *Spørsmålet om ledende redningsmenn ble oppfordret til å iverksette en tariffstridig og ulovlig aksjon*
- (95) Hovedspørsmålet i saken er om områdeansvarlig og forhandler i Parat, A, i et medlemsmøte for ledende redningsmenn 26. januar 2023 oppfordret til bruk av annen arbeidskamp. Dersom A har uttalt seg på en måte som strider mot fredsplikten, er det spørsmål om YS har opptrådt tariffstridig ved å ikke ta avstand fra As uttalelser.
- (96) Da medlemsmøtet ble gjennomført 26. januar 2023 var tariffpartene og medlemmene underlagt fredsplikt. Regler om fredsplikt følger av bestemmelsene i Redningsmannsavtalen, Hovedavtalen YS–NHO § 2-2 og arbeidstvistloven § 8 første og andre ledd. Fredsplikt er et forbud mot bruk av arbeidskamp. Det omfatter både arbeidsstans (streik eller lockout) og annen arbeidskamp enn arbeidsstans.
- (97) Forbudet mot bruk av annen arbeidskamp er vidtrekkende. Det omfatter ethvert tiltak eller enhver opptreden som har som formål å løse en tvist med arbeidsgiver eller fremtvinge en endring i tariffforholdet. Det er et vilkår at de ansatte opptrer eller handler i fellesskap eller forståelse med hverandre, jf. ARD-2014-25 *Ahus* avsnitt 161.

- (98) Den mulige aksjonen i dette tilfellet ville vært at redningsmenn i fellesskap eller forståelse med hverandre sa opp funksjonen som ledende redningsmenn for å øve press på arbeidsgiver. En slik arbeidsnedleggelse av en del av arbeidsforholdet, er ikke streik etter definisjonen i arbeidstvistloven § 1 bokstav f. Det omfattes imidlertid av lovens og tariffavtalenes regler om annen arbeidskamp. Hvorvidt annen arbeidskamp er tillatt, må avgjøres ut fra det enkelte tarifforholdet, sml. AR-2017-12 *NRK* avsnitt 52–53 og 60–61. YS har i tvistemøtet med NHO erkjent at en slik felles opptreden i dette tilfellet ville vært tariffstridig og ulovlig, og retten legger det til grunn for vurderingen i saken.
- (99) I dette tilfellet ble det ikke iverksatt annen arbeidskamp. Ingen redningsmenn sa opp funksjonen som ledende redningsmann for å løse tvisten om tillegget.
- (100) Det kan foreligge brudd på fredsplikten selv om en aksjon ikke gjennomføres. Fredsplikt omfatter også et forbud mot å true med bruk av arbeidskamp, jf. ARD-1964-110 *Kunstsilkefabrikken* og ARD-1996-43 *Operasjonssykepleier*. I tillegg er det forbudt å medvirke til bruk av arbeidskamp, for eksempel ved å oppfordre til å gjennomføre aksjoner. Partene er enige om disse utgangspunktene. Uenigheten går på om A i det aktuelle møtet oppfordret til ulovlige aksjoner.
- (101) Spørsmålet er hva som ble uttalt på møtet 26. januar 2023 og om det var en tariffstridig og ulovlig oppfordring til å gjennomføre aksjoner. Før retten går inn på hva som ble sagt på møtet, vil retten kort peke på noen utgangspunkter for vurderingen.
- (102) I ARD-2014-25 *Ahus* avsnitt 161 legger Arbeidsretten til grunn at ytringer kan stride mot fredsplikten, men at det må ses i sammenheng med ytringsfriheten og hensynet til de tillitsvalgtes funksjoner og oppgaver. Retten viste også til at «det skal mye til» før ytringer vil stride mot fredsplikten.
- (103) Slik saken ligger an, er det ikke nødvendig å gå inn på forholdet mellom Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK) artikkel 10 om ytringsfrihet og artikkel 11 om organisasjonsfrihet. Det følger av praksis fra Den europeiske menneskerettsdomstol (EMD) at artikkel 10 under enhver omstendighet må tolkes i lys av artikkel 11. I EMDs storkammerdom 12. september 2011 *Palomo*

*Sánchez m.fl. mot Spania* understreker retten i avsnitt 56 betydningen av ytringsfriheten for fagforeninger:

«The Court takes the view that the members of a trade union must be able to express to their employer the demands by which they seek to improve the situation of workers in their company. In this respect, the Court notes that the Inter-American Court of Human Rights, in its Advisory Opinion OC-5/85, emphasised that freedom of expression was “a *conditio sine qua non* for the development of ... trade unions” [...] A trade union that does not have the possibility of expressing its ideas freely in this connection would indeed be deprived of an essential means of action. Consequently, for the purpose of guaranteeing the meaningful and effective nature of trade-union rights, the national authorities must ensure that disproportionate penalties do not dissuade trade-union representatives from seeking to express and defend their members’ interests. [...]»

(104) Dette er også lagt til grunn i AR-2019-28 *Equinor* avsnitt 50 flg.

(105) EMDs merknader gjelder ytringer overfor arbeidsgiver, mens den foreliggende saken gjelder uttalelser på et internt foreningsmøte. Etter Arbeidsrettens vurdering gjelder det samme utgangspunktet også i dette tilfellet. Eventuelle begrensninger på ytringsfriheten må avveies mot behovet for frie meningsytringer innad i foreningen.

(106) Fredsplikten kan begrense ytringsfriheten. EMD viser i *Palomo Sánchez* avsnitt 52 til praksis fra organisasjonsfrihetskomiteen i ILO om tillitsvalgtes ytringsfrihet. Denne praksisen er relevant også for forholdet mellom fredsplikt og ytringsfrihet. En oversikt over praksis fra komiteen er inntatt i *Digest of Decisions and Principles of the Committee on Freedom of Association of the Governing Body of the International Labour Office (2006)*. I samlingens avsnitt 154 heter det:

«The full exercise of trade union rights calls for a free flow of information, opinions and ideas, and to this end workers, employers and their organizations should enjoy freedom of opinion and expression at their meetings, in their publications and in the course of other trade union activities. Nevertheless, in expressing their opinions, trade union organizations should respect the limits of propriety and refrain from the use of insulting language.»

(107) I tillegg til å understreke betydningen av ytringsfriheten for foreninger og deres medlemmer, vises det til de særlige krav som stilles til foreningen og deres representanter. En tillitsvalgt eller representant for foreningen må være seg bevisst hvordan vedkommendes uttalelser kan tolkes av eller påvirke medlemmene, også når man ytrer seg i foreningsmøter.

- (108) Norsk rett bygger også på en balansering av slike legitime hensyn. Arbeidsretten viser til sammenligning til Rt-1995-1903 *Minstepris*. Formannen i Bygghåndverksfagenes Landsforening hadde oppfordret landets bygghåndverkere til å ta en bestemt minstepris. For dette ble han ilagt forelegg for brudd på konkurranselovens forbud mot å oppfordre til prissamarbeid. Høyesteretts flertall kom til at formannen måtte frifinnes. Flertallet viste til at ansatte og tillitsvalgte i organisasjoner må utvise «en særlig varsomhet for å unngå at deres uttalelser skal fremstå som en oppfordring til konkurransebegrensende reguleringer». Flertallet understreket samtidig at konkurranselovens regler måtte «tolkes og anvendes på bakgrunn av vårt grunnleggende ytringsfrihetsprinsipp». Ikke enhver ytring som isolert sett var omfattet av ordlyden i bestemmelsene i konkurranseloven var rettsstridige, fordi dette ellers ville kunne legge for sterkt bånd på den alminnelige økonomiske og næringspolitiske debatt. Ved avgjørelsen om det var en rettsstridig oppfordring, måtte det legges vekt på «bakgrunnen for ytringen, og den sammenheng den er framkommet i». Et tilsvarende utgangspunkt bør etter Arbeidsrettens syn legges til grunn for vurderingen i denne saken.
- (109) Ikke enhver uttalelse om aksjoner vil være en tariffstridig og ulovlig oppfordring. Det er uttalelser som er egnet til å motivere eller påvirke medlemmene til å gjennomføre en konkret opptreden i en bestemt sammenheng i strid med fredsplikten, som faller utenfor den vide rammen som må gjelde for den frie diskusjonen i foreningsmøter.
- (110) Formålet med møtet 26. januar 2023 var å orientere om status og diskutere løsninger for det nye ledendetillegget og forholdet til tarifforhandlingene. Bakgrunnen for møtet var spesiell. Diskusjonen om ledendetillegget begynte i mai 2022, det vil si forut for tarifforhandlingene. Arbeidsgiver varslet en økning av tillegget, men dette kunne ikke gjennomføres uten endringer i overenskomsten. Partene er uenige om søkere til funksjonen som ledende redningsmenn tok forbehold om økning av tillegget. Det er i denne saken ikke av avgjørende betydning om det ble tatt slike forbehold. Bevisførselen viser under enhver omstendighet at det var en klar felles forutsetning mellom redningsteknisk sjef og ledende redningsmenn at tillegget skulle økes.

(111) For å øke tillegget måtte Redningsmannsavtalen endres. Det har bidratt til at det tok tid å få ordnet dette. Den opprinnelige forutsetningen synes å ha vært at økningen av tillegget skulle dekkes gjennom midler frigjort i forbindelse med en omorganisering, og ikke som del av tariffoppgjøret. Etter hvert oppstod det uklarheter om forholdet mellom tillegget og tariffoppgjøret. Dette førte til en del diskusjon mellom NLARF og de ledende redningsmennene, blant annet om hvorfor prosessen tok tid og hvem som var skyld i dette. Også redningsteknisk sjef ble involvert i denne diskusjonen, og han ble fortløpende orientert om diskusjonen innad i foreningen.

(112) I e-post 25. januar 2023 fra C til alle ledende redningsmenn, opplyses det at foreningen ville innkalle til et teamsmøte 26. januar 2023. I e-posten heter det:

«Det fremgår av svaret Parat sendte at et tillegg på 80% av ledende satsen er tariffstridig, og således ikke er mulig at vi får.

Videre sier foreningen at de ikke ønsker å kjempe frem noe mer for ledende så lenge det går av felles potten. M.a.o. tillegget blir som i dag uten etterbetaling. Dersom det kommer friske midler for å løse likviditeten for ledende avlønning kan foreningen gå med på det.

Ettersom vi ikke har samme funksjon, arbeidsbelastning og stillingsinstruks er det etter mitt syn feil å kalle dette et tillegg. Det er en ny sats for avlønning av ny og revidert stilling.

Ifølge foreningen er tilbud nummer 3 fra arbeidsgiver, som omtalt i tilsendt skriv, uten noe form for tillegg og etterbetaling for ledende. Slik foreningen opplever det, er det arbeidsgiver som har trukket dette bort. Arbeidsgiver er imidlertid av en annen oppfatning.

Fra arbeidsgivers side beskrives det at målhorisonten for korrekt lønn og etterbetaling av ledende ikke er mulig å realisere så lenge dette er blitt en del av lønnsoppgjøret.

Dette medfører at midlene ikke kan tilgjengeliggjøres da forhandlingene sikter mot et omforent krav, der vi bare er en mindre del.

I lys av dette ser det ut som en implementering av den nye ledende rollen er offer for en systemsvikt, der det påhviler oss en proaktiv rolle for å løse saken.

Jeg ble derfor enig med foreningen at de henvender seg til Parat, og får en avklaring om det kan skrives en midlertidig protokoll der ledende satsen blir justert iht tilbudet fra Redningsteknisk Sjef, føres inn i overenskomsten, og fjernes fra lønnsforhandlingene.

Dette vil sikre avlønning i de nye stillingene, og sørge for en sømløs overgang der vi ikke blir brukt av noen parter i en pågående lønnskonflikt.

Etter mitt syn hadde denne avlønningen ingenting i forhandlingene å gjøre, og en kan kun spekulere i årsaken til at det ble slik.

Parat har i dag uttalt at det er i orden for dem at det skrives en midlertidig protokoll der satsen blir justert ihht avtale.

De ønsket imidlertid å ha et felles møte med ledende for å synliggjøre mulighetene for å videre kunne bruke vår sak taktisk videre i lønnskampen.

Det vil derfor bli kalt inn til et møte allerede i morgen kl 1800 der vi blir inkludert i en totalvurdering fra Parat om veien videre.

Slik jeg ser det vil en realisering av disse midlene bidra til å dempe gnisninger som nå er kommet mellom oss og andre (les forening og redningsmenn). Det vil bidra til å identifisere situasjonens opphav, og sikre en ønsket organisering av vår funksjon der gitt leveransekonsept blir ivaretatt.

Håper alle har anledning å stille i morgen. Kom gjerne med innspill på dette fortløpende.»



- (113) Tillitsvalgt D innkalte til møtet. Innkallingen ble sendt til de ledende redningsmennene, tillitsvalgte i foreningen og til A.
- (114) A har forklart at D kontaktet ham 25. eller 26. januar og ba ham informere om hvordan man formelt sett kunne løse spørsmålet om tillegget. A oppfattet D slik at foreningen opplevde et press fra ledende redningsmenn på å løse spørsmålet. På denne bakgrunn var det behov for et møte hvor man kunne diskutere saken og hvor Parat kunne informere både om de tariffrettslige spørsmålene og om status i forhandlingene. A har forklart at han ikke gjorde noen særskilte forberedelser til møtet.
- (115) Det ble ikke sendt annen informasjon om møtet enn den som fremgikk av e-posten fra C, jf. avsnitt 112 foran. Møtet begynte kl. 18.00 og har sannsynligvis vart i om lag en time, men vitneforklaringene spriker om hvor lenge møtet varte. Flere av deltakerne tok ordet. Møtedeltakerne har ulike beskrivelser av hva som ble sagt, når det ble sagt, hvordan ordene falt og om det var diskusjon om det som ble sagt. Ingen deltakere har gjort notater fra møtet, noe som tilsier at det var ment som en mer uformell diskusjon av saken. Denne uklarheten om hendelsesforløpet skaper tvil om det med tilstrekkelig klarhet ble oppfordret til aksjoner, og om saksøker har sannsynliggjort brudd på fredsplikten.
- (116) A har forklart at han tidlig i møtet viste til at ledende redningsmenn hadde rett til å si opp funksjonen, og at han mot slutten av møtet uttalte at det ville være virkningsfullt om alle ledende redningsmenn sa opp funksjonen for å vise at man stod samlet i foreningen. Han har videre forklart at bakgrunnen for uttalelsen var at dette kunne bidra til å unngå splittelse blant medlemmene.
- (117) Andre vitneforklaringer er samstemte om at A uttalte at det kunne være «ønskelig» eller være «nyttig» at de sa opp funksjonen, og at dette ville virke som et press på arbeidsgiver som kunne sikre fremdrift i forhandlingene om tillegget. Dette er isolert sett en oppfordring til aksjoner.
- (118) Uttalelsen må imidlertid forstås ut fra sammenhengen og diskusjonen på møtet. Forklaringene viser at As uttalelse om hva som var «ønskelig», ikke var et særskilt tema eller tok særlig tid i diskusjonen. A har forklart at hans merknader om å det å si opp ledendefunksjonen tok om lag 20 sekunder.

Ledende redningsmann E har forklart at deltakerne tok til motmæle da A uttalte at det ville være virkningsfullt om de sa opp funksjonene. Vitneforklaringene samlet sett viser at det ikke var noen interesse for å si opp ledendefunksjonen. De ledende redningsmenn var mer fokusert på å få på plass tillegget uten bruk av aksjoner. En eventuell oppfordring ble med andre ord møtt med umiddelbar motreaksjon fra møtedeltakerne. Uttalelsen har derfor mest preg av å være en situasjonsbestemt meningsytring på et medlemsmøte, og ikke en konkret oppfordring om å gjennomføre aksjoner for å løse tvisten om tillegget.

- (119) I møtet ble også muligheten for å inngå en særskilt protokoll om tillegget tatt opp. Denne løsningen ble lagt til grunn for det videre arbeidet, jf. avsnitt 27 flg. Det etterfølgende hendelsesforløpet tilsier også at As uttalelse mer var en kommentar i en løpende diskusjon enn en oppfordring til aksjoner. Retten legger også en viss vekt på at C 27. januar informerte arbeidsgiver om As uttalelser, uten at NLA på det tidspunktet gjorde gjeldende at A hadde oppfordret til aksjoner. Påstanden om brudd på fredsplikten ble først tatt opp 15. februar 2023, etter at plassoppsigelsene var gitt. Det var da en del av begrunnelsen for hvorfor NLA ikke hadde tillit til A og for at de ikke ønsket at han skulle delta i den forestående meklingen.
- (120) Arbeidsretten har etter dette kommet til at uttalelsen på møtet ikke var en tariffstridig og ulovlig oppfordring til annen arbeidskamp, og dermed ikke et brudd på fredsplikten. Med dette resultatet er det ikke nødvendig å ta stilling til om YS har brutt aktivitetsplikten.
- (121) De saksøkte må på denne bakgrunn frifinnes.
- (122) De saksøkte har nedlagt påstand om sakskostnader. Etter arbeidstvistloven § 58 første ledd kan det tilkjennes sakskostnader dersom det foreligger «særlige grunner». I saker om brudd på fredsplikten er den klare hovedregelen i Arbeidsrettens praksis at det skal tilkjennes sakskostnader, jf. AR-2019-21 *Felleskjøpet* avsnitt 53. Hovedregelen er den samme for tilfeller hvor påstanden om brudd på fredsplikten fører frem og i tilfeller hvor motparten frifinnes, jf. AR-2014-212 *Esso* avsnitt 47. I vilkåret om særlige grunner, ligger også at det kan være spørsmål om plikt til å dekke deler av sakskostnadene,

jf. ARD-2016-175 avsnitt 110. I så fall fastsettes kostnadene etter en skjønnsmessig vurdering.

- (123) Bevisførselen har vist at det i dette tilfellet ikke var en tariffstridig og ulovlig oppfordring til aksjoner. Utgangspunktet er at det da skal tilkjennes sakskostnader. De saksøkte har ikke fått medhold i påstanden om avvisning, men har fått medhold i det som er sakens hovedspørsmål. Det er da ikke tilstrekkelig grunn til å gjøre unntak fra kostnadsansvaret.
- (124) Det må imidlertid også legges vekt på at saken reiser et prinsipielt rettsspørsmål hvor avklaring er av betydning for begge parter, jf. ARD-2010-270 *Bekken og Strøm* avsnitt 50 og ARD-2010-296 *Rockefeller* avsnitt 65.
- (125) Manglene ved forhandlingsprosessen må også tillegges vekt. Som påpekt i rettens merknader foran, var det svakheter i gjennomføringen av forhandlingsmøtet, og den videre prosessen burde vært tilpasset at det ikke var tale om en sak om pågående aksjoner. Begge parter har imidlertid unnlatt å gjøre tilstrekkelige avklaringer i den videre oppfølging av forhandlingssporet.
- (126) Saksøker burde også gjort flere undersøkelser før stevning ble inngitt. I lys av sannhets- og opplysningsplikten etter arbeidstvistloven § 34 sjette ledd, jf. tvisteloven § 22-4, burde saksøker også gitt ytterligere opplysninger om hvem som deltok i møtet. Stevningen varslet bare tre ledende redningsmenn som vitner, uten omtale av andre deltakere på møtet, i tillegg til at man antok at A også ville avgi forklaring. På den andre siden burde de saksøkte hver for seg og i fellesskap presisert bevistilbudet på et tidligere stadium av saken. I Parats tilsvar 22. mai 2023 vises det til at en rekke andre deltakere fra møtet 26. januar 2023 ville føres som vitner i en eventuell hovedforhandling. YS hadde i sitt tilsvar samme dag ingen særlige merknader til bevistilbudet, utover å peke på at YS ikke hadde tilgang til Parats medlemslister. I Parats prosesskriv 10. september 2023 uttales det at Parat jobbet videre med vitneførselen med utgangspunkt i at alle som var til stede måtte forklare seg i Arbeidsretten. Etter Parats prosesskriv 10. oktober 2023 ble det avklart at det samlet sett ble lagt opp til gjennomføring av 19 parts- og vitneforklaringer. Saksøktes sene

avklaring av rammen for bevisførselen hadde også konsekvenser for tidsrammen for hovedforhandlingen, som måtte utvides fra to til tre rettsdager. Til tross for at saken ikke hadde status som en hastesak, ble det fremlagt ytterligere dokumentasjon etter at sluttinnlegg var inngitt. Ut fra sakens karakter taler særlige grunner for at det tilkjennes sakskostnader, men de saksøktes opptreden tilsier klart at det ikke tilkjennes fulle kostnader.

(127) Parat har krevd dekket sakskostnader med 150 000 kroner for 60 timers arbeid. Kostnadene gjelder kun prosessfullmektigens arbeid. YS har krevd dekket sakskostnader med 100 000 kroner for 40 timers arbeid. I lys av prosessforløpet nevnt foran, bør sakskostnader tilkjennes med 75 000 kroner til Parat og 50 000 kroner til YS.

(128) Dommen er enstemmig.

### *Slutning*

*1. De saksøkte frifinnes.*

*2. I sakskostnader for Arbeidsretten betaler Næringslivets Hovedorganisasjon 50 000 – femtitusen – kroner til Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av denne dom.*

*3. I sakskostnader for Arbeidsretten betaler Næringslivets Hovedorganisasjon 75 000 – syttifemtusen – kroner til Arbeidstakerorganisasjonen Parat innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av denne dom.*