



## ARBEIDSRET TEN

### DOM

---

**Avsagt:** 12. juni 2020

**Saksnr.:** 2/2020

**Lnr.:** AR-2020-12

**Dommere:** Jakob Wahl  
Tron Løkken Sundet  
Sveinung Koslung  
Flemming Hansen  
Margunn Sørskår  
John Giæver  
Niels Selmer Schweigaard

**Saken gjelder:** Oppsigelse av tillitsvalgt

---

Sammenslutningen av fagorganiserte i  
energisektoren

Advokat Bjørn Inge Waage

**mot**

1. Norges Rederiforbund  
2. Island Offshore Crewing AS

Advokat Thomas Aa. Rasmussen

## DOM

(1) Saken gjelder tariffmessigheten av oppsigelse av tillitsvalgt. Det er særlig spørsmål om det er lagt tilstrekkelig vekt på den spesielle stilling tillitsvalgte har i bedriften, jf. Hovedavtalen mellom Norges Rederiforbund og Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren punkt 4.21.

(2) **Sakens tariffrettslige ramme**

(3) Mellom Norges Rederiforbund (NR) og Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren (SAFE) er det inngått Hovedavtale, sist revidert 1. desember 2016. I kapittel IV er partenes felleserklæring om tillitsvalgt inntatt. I den er den en rekke bestemmelser om tillitsvalgtes rettigheter og plikter. Punkt 4.21 lyder:

**«Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte kan ikke skje uten saklig grunn. Forhold som har oppstått i forbindelse med den tillitsvalgtes legitime utførelse av tillitsvervet anses ikke å være saklig grunn. I tillegg til ansiennitet og andre grunner det er rimelig å ta hensyn til, skal det legges vekt på den spesielle stilling tillitsvalgte har i bedriften. Ved oppsigelse grunnet nedbemanning skal den tillitsvalgtes situasjon og rolle tas med i protokollen, jf. pkt. 8.3.»**

(4) I kapittel V er det bestemmelser om samarbeidsforhold mellom bedriften og arbeidstakerne, blant annet om drøftelser mellom bedriften og fagforeningens arbeidsutvalg om diverse forhold. Kapittel VIII har bestemmelser om sysselsettingsspørsmål. Punkt 8.3 første ledd lyder:

**«Før bedriften treffer sine beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold, skal dette drøftes med de tillitsvalgte. I de tilfeller bedriftsledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den grunngi sitt syn. Fra konferansen skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.»**

(5) Punkt 8.4. lyder:

**«Ved oppsigelse på grunn av innskrenkinger/omlegginger skal bedriftsansiennitet under eller like vilkår følges. Hvis bedriften i forbindelse med innskrenkinger i arbeidsstyrken finner grunn til å fravike ansienniteten og AU er av den oppfatning at dette ikke er saklig begrunnet, kan spørsmålet bringes inn for forhandlinger mellom organisasjonene.**

**Hvis AU innen 3 dager etter konferansen er holdt krever forhandlinger, utstår de omtvistede oppsigelser inntil det har vært forhandlet mellom organisasjonene.»**

(6) I kapittel IX om permittering fremgår det av punkt 9.2 første ledd at under ellers like forhold skal permittering foretas etter bedriftsansiennitet i bedriften innen det enkelte tariffområde på norsk sokkel. Fjerde ledd i bestemmelsen lyder:

«Ved permitteringer skal de bedriftstillitsvalgte anses å ha lengst ansiennitet i relasjon til dette punkt.»

- (7) **Nærmere om bakgrunnen for tvisten**
- (8) Alf-Rune Kalland (heretter Kalland) er hovedtillitsvalgt i SAFE-klubben i Island Offshore Crewing AS (IOC), og leder i klubbstyret. Han har fra 21. mai 2008 vært ansatt som dekkarbeider i IOC, herunder en periode i selskapet Island Offshore Management AS.
- (9) IOC er et selskap i Island Offshore-konsernet og bemanner såkalte brønnintervensjonsskip. Selskapet hadde fram til oktober 2019 to slike skip – Island Frontier og Island Wellserver – i drift på norsk sokkel som var omfattet av Flyteriggavtalen mellom NR og SAFE. Personellet på skipene består av fire hovedgrupper: Maritimt personell, teknisk personell forpleiningspersonell og dekkspersonell.
- (10) Island Frontier skulle gå av kontrakt med Equinor medio oktober 2019, og det var ikke utsikt til videre arbeid for skipet på norsk sokkel. IOC måtte derfor gjennomføre en nedbemanning, og det ble 9. september 2019 i medhold i arbeidsmiljøloven § 15-2 og Hovedavtalen kapittel VIII gjennomført drøftelsesmøte med representanter for klubbene til SAFE, Industri Energi (IE) og De Samarbeidende Organisasjoner (DSO). Kalland møtte som en av representantene for SAFE-klubben. Av protokollen fra møtet fremgår blant annet:

«Dagens situasjon gir ikke grunnlag for en permittering på Island Frontier, og partene ble derfor enige om at det er grunnlag for nedbemanning i IOC. Deretter gikk man videre over til å diskutere omfang og kriterier for denne. IOC vil etter nedbemanningen sysselsette full maritim bemanning på Island Wellserver og en tilpasset Ressurpool. Partene er enige om å drøfte Ressurpoolavtale på et senere tidspunkt.

Det aktuelle antallet som blir nedbemannet er vanskelig å angi per dags dato på grunn av personell som avtjener oppsigelsestid samt pensjonsavgang, men det vil bli reduiseringer i alle avdelinger. Det totale omfanget blir ca. 50 ansatte av dagens 150 i IOC.

...

#### **Utvelgelseskrets**

Partene er enige om at kretsen inkluderer alle ansatte i IOC AS.

Seniorpolitikk, ansatte som har meldt/melder at de vil tre av med pensjon i løpet av 2019 vil ikke bli oppsagt, men vil få arbeide til avtreden. Alle ansatte over 60 vil få tilbud om samtaler vedrørende videre ansettelsesforhold.

#### **Stillingskrets**

Det er enighet om at personell i ledende/sertifikatpliktige stillinger kan vurderes for nedrykk i inntil 1 trinn innad i egen avdeling. Vurdering av og kriterier for tjenestegjøring i lavere stillinger spesifiseres nærmere under utvalgskriterier.

#### **Utvelgelseskriterier**

Bedriftsansiennitet under ellers like forhold, med bedriftsansiennitet menes sammenhengende tjeneste i Island Offshore (for ansatte som er gjeninnsatt etter forrige nedbemanning på gjeninntredelsesrett gjøres det fratrukk for den tiden en ikke var ansatt i selskapet).

Fagforeningene ønsker ansettelsesdato gjeldende for prinsipper, selv ved lang ansiennitet.

Foruten bedriftsansiennitet er følgende kriterier drøftet som saklige med henvisning til HA 6.2(NR-IE/SDSO)/HA 8.2 (NR-SAFE) «ellers like forhold»:

**Stillingsansiennitet** – herunder betraktninger rundt relevant erfaring. Bedriften mener det er saklig å vektlegge fartøyspesifikk skip-skip og tårnkompetanse på Wellsver, se protokolltilførsel fra fagforeningene.

**Kompetanse** (relevant utdanning og/eller sertifikat-krav knytta til aktuell stilling).

**Erfaring fra tilsvarende stilling i avdelingen og bedriften:** gjelder spesielt der personell vurderes for tilbud i lavere stilling.

**Krav til stilling** (inkl. beredskapskrav iht. alarminstruks). Bedriften ser ansvaret for å tilby personell med tidligere erfaring fra tilsvarende stilling i selskapet, oppkursing dersom dette er nødvendig for tjenestegjøring i lavere stilling. Den som vurderes for stilling med andre beredskapsoppgaver enn tidligere, må sannsynliggjøre at den er fysisk og psykisk skikket for dette.

**De tillitsvalgte situasjon og rolle i nedbemanningen ble drøftet.** Bedriften vil følge bestemmelsene i HA, og kan dersom det blir aktuelt, vektlegge tillitsvalgte spesielle stilling i et individuelt drøftelsesmøte.

**Sosiale forhold:** partene er enige om at eventuelle sosiale forhold som skal gi grunnlag for skjerming må være ekstraordinære. Bedriften tar slike forhold opp med organisasjonene.»

- (11) Kalland ble vurdert for oppsigelse. Den 17. oktober 2019 ble det i medhold av arbeidsmiljøloven § 15-1 avholdt drøftelsesmøte mellom bedriften, Kalland, tillitsvalgt Stig Rune Refvik og nestleder i SAFE Roy Aleksandersen. Referatet fra møtet lyder:

«Henviser til innkalling datert 04.10.2019. Det er i dag gjennomført drøftelsesmøte med henvisning til AML § 15-1.

Møtet innleda med informasjon om at grunnet markedssituasjonen ser bedriften seg nødt til å nedbemanne. Kriteriene for nedbemanning er drøfta og nedfelt i protokoll med de tillitsvalgte i bedriften.

Den ansatte ble gitt mulighet til å diskutere grunnlaget for nedbemanning, utvelgelseskriterier og interesseavveiningene. Han var innforstått med situasjonen.

Bedriften forventer å ha en avklaring klar i løpet av uke 44.»

- (12) Kalland ble 25. oktober 2019 meddelt oppsigelse, og oppsigelsesfristen på 5 måneder begynte å løpe fra 1. november 2019. Oppsigelsen ble begrunnet med behov for nedbemanning som følge av bedriftens tilpasning til markedssituasjonen. Til sammen ble 67 ansatte sagt opp, hvorav 18 endringsoppsigelser hvor ansatte aksepterte tilbud om nedrykk til lavere stilling. I dekkavdelingen ble 22 av 38 ansatte sagt opp, hvorav 11 aksepterte endringsoppsigelse med nedrykk til lavere stilling. I stillingskategorien dekkarbeider som Kalland tilhørte, var det 17 ansatte. 10 dekkarbeidere ble sagt opp.
- (13) Kalland krevde 7. november 2019 forhandlinger med bedriften, jf. arbeidsmiljøloven § 17-3. Assisterende mannskapssjef Linda Hårberg utarbeidet 29. november 2019 en skriftlig begrunnelse for oppsigelsen av Kalland. Av denne fremgikk blant annet:

«Alf-Rune har vært hovedtillitsvalgt for Safe klubben i Island Offshore i to lange perioder. Han har også lang erfaring som VO og HVO. I drøftelsesmøte ble det fra Safe bedt om at vervet som HTV ble vektlagt i vurderinga rundt videre ansettelse. Alf-Rune sin tilegna

kompetanse etter mange år som HTV og medlemmenes valg av han som sin representant burde tillegges stor vekt.

Med henvisning til sosiale og menneskelige forhold så dukket det ikke opp informasjon under drøftelsesmøte som ga bedriften grunnlag for å legge vekt på særskilte forhold i tilknytning til dette i Alf-Rune sin favør med unntak av vervet som HTV-

...

Vervet som HTV: Bedriften ser at Alf-Rune er en erfaren tillitsvalgt med god kjennskap til både forhold internt i bedriften og samarbeid med det sentrale ledd i Safe, og erkjenner at en kontinuitet i dette arbeidet er gunstig for de ansatte. Samtidig så består Safe klubben sitt styre av 6 tillitsvalgte hvor de 5 andre fortsatt er ansatt i bedriften. Styret har vært ganske stabilt over flere perioder, og dermed har flere av disse mulighet til å sikre at dette viktige arbeidet fortsetter med høy grad av kontinuitet. Alf-Rune har 5 måneders oppsigelsestid, og denne tidshorizonten gir rom for nyvalg av hovedtillitsvalgt. Bedriften vil legge til rette for at Alf-Rune kan følge opp medlemmer i denne prosessen innenfor oppsigelsestiden.

Bedriftsansiennitet: 6 ansatte på dekk med mer bedriftsansiennitet enn Alf-Rune har mottatt oppsigelse fra IOC (foruten de som er endringsoppsagt). Blant dekkarbeiderne har den ansatte med kortest bedriftsansiennitet blant de gjenværende 2 år og 3 mnd mer bedriftsansiennitet enn Alf-Rune.

Vår vurdering ble derfor at Alf-Rune gis oppsigelse fra stilling som Dekksarbeider med bakgrunn i bedriftsansiennitet. Andre forhold er vurdert, men ikke ansett tilstrekkelig tungtveiende til å forbigå dette.»

- (14) Forhandlingsmøte etter arbeidsmiljøloven § 17-3 ble avholdt 3. desember 2019. Som rådgivere for Kalland møtte Roy Aleksandersen og Levard Olsen-Hagen fra SAFE. For bedriften møtte assisterende mannskapssjef Linda Hårberg. Av protokollen fra møtet fremgår:

«SAFE

Fra arbeidstakers side, ble det i forhandlingsmøte vist til at Alf Rune Kalland - foruten å være arbeidstaker – også er Hovedtillitsvalgt for de SAFE-organiserte i bedriften, og at han som sådan har et særskilt oppsigelsesvern iht. Hovedavtalen (HA) mellom Norges Rederiforbund og SAFE, jf. HA pkt. 4.21.

SAFE hevdet, på vegne av Alf Rune Kalland, at det i forbindelse med utvelgelsen av hvilke arbeidstakere som skulle sies opp, ikke var lagt vekt på den spesielle stilling den tillitsvalgte har i bedriften, og følgelig at oppsigelsen av Alf Rune Kalland er usaklig.

Arbeidstaker varslet at søksmål vil bli reist innen åtte-ukersfristen, og at han ville kreve å fortsette i stillingen, jf. Aml. § 15-11.

SAFE varslet videre at saken også vil bli gjort til gjenstand for forhandlinger mellom Norges Rederiforbund og SAFE i iht. HA pkt. 2.4.

Island Offshore

Fra arbeidsgivers side, ble det i forhandlingsmøte vist til drøftelsesprotokollen, og at uttak og drøftelsesmøter iht. AML § 15-1 er gjennomført med bakgrunn i denne.

Bedriften har etter gjennomført drøftelsesmøte konkludert med å si opp Alf Rune fra hans stilling som dekkarbeider i IOS AS. Ulike forhold har vært vurdert før konklusjonen ble fattet med bakgrunn i kartleggingseskjemaet som ble gjennomgått i 15-1 møtet hvor også hans verv som HTV var inkludert.

Det kom ikke nye argumenter opp fra arbeidstakersiden i § 17-3 møtet slik at arbeidsgiver opprettholder sin konklusjon.»

- (15) Bedriften og SAFE-klubben avholdt samme dag forhandlingsmøte vedrørende

Hovedavtalens punkt 4.21. I protokollen er partenes anførsler gjengitt slik:

**«Island Offshore Crewing AS er i nedbemanningsprosess, og Alf-Rune Kalland, HTV for Safe klubben, har mottatt oppsigelse.**

**Klubben hevder:**

**At den hovedtillitsvalgte har et særskilt vern i forbindelse med nedbemanning etter hovedavtalens § 4.21. Ved oppsigelse av SAFEs hovedtillitsvalgte har bedriften etter SAFEs oppfatning handlet i strid med nevnte bestemmelse.**

**Bedriften hevder:**

**Bedriften viser til at konklusjonen på nedbemanningen har vært kjent siden oktober, og stiller spørsmål til om dette tidsriktig reises etter bestemmelsen om «uten ugrunnet opphold».**

**Partene var ikke enige.»**

- (16) SAFE og NR avholdt forhandlingsmøte vedrørende forståelsen av Hovedavtalen

19. desember 2019. Fra møtet ble det skrevet slik protokoll:

**«Bakgrunnen var lokal tvisteprotokoll ved Island Offshore Crewing AS av 3. desember 2019 gjeldende uenighet rundt HA 4.21.**

**SAFEs kommentarer:**

**SAFE viser til klubbens anførsler, slik de fremkommer i nevnte protokoll. SAFE stiller spørsmål ved og ser det som uriktig at ansiennitet i dette tilfellet skal stå sterkere enn det særlige vernet og rollen HTV har i klubben.**

**SAFE viser videre til praksis fra bedrifter innenfor tariffområdet, der bedrifter og fagforeninger er enige om forståelsen av HA 4.21. SAFE påpekte i forhandlingsmøte at bedriften ved tidligere nedbemanninger har etterlevd HA 4.21 i samsvar med SAFEs syn i saken.**

**NRs kommentarer:**

**NR viser til at HA pkt. 4.21 regulerer at den spesielle stilling den tillitsvalgte har i bedriften skal vektlegges i tillegg til ansiennitet og andre relevante forhold. Ordlyden gir ikke grunnlag for et absolutt vern av tillitsvalgte, derunder hovedtillitsvalgte. Bestemmelsen gir heller ingen anvisning på hvilken vekt dette hensyn skal ha, hvilket må bero på omstendighetene i det enkelte tilfelle, noe som gjør det lite relevant å sammenligne vektleggingen på tvers av ulike nedbemanningsprosesser.**

**NR er av den oppfatning at bedriften har foretatt en grundig og forsvarlig helhetsvurdering i tråd med bestemmelsen, der man har veid de særskilte hensyn som gjør seg gjeldende opp mot hvordan behovet for representasjon ivaretas i dette tilfellet.**

**Partene kom ikke til enighet.»**

- (17) SAFE tok ut stevning for Arbeidsretten 24. januar 2020. Norges Rederiforbund og Island Offshore Crewing AS innga tilsvaer 21. februar 2020. Hovedforhandling ble avholdt 18. – 20. mai 2020. Tre partsrepresentanter og syv vitner forklarte seg. Forhandlingene ble lagt opp i samsvar med Folkehelseinstituttets retningslinjer om smittevern. Antallet aktører i retten ble begrenset så langt som mulig, og flere forklaringer ble avgitt som telefonavhør. Det er opplyst at spørsmålet om sakligheten av oppsigelsen i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser er bragt inn for de ordinære domstoler, og at hovedforhandling for Sunnmøre tingrett er berammet til 20. august 2020.

(18) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**

- (19) *Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren* har i korte trekk anført:
- (20) Oppsigelsen av Kalland er tariffstridig fordi bedriften ikke har lagt tilstrekkelig vekt på den spesielle stilling han som hovedtillitsvalgt hadde i bedriften, jf. Hovedavtalen punkt 4.21 og er ugyldig. Det presiseres at oppsigelsen av Kalland ville vært saklig dersom han ikke hadde vært tillitsvalgt.
- (21) Oppsigelse av en tillitsvalgt må etter Hovedavtalen punkt 4.21 ha saklig grunn. Tillitsvalgte nyter et særskilt tariffrettslig vern mot oppsigelse og avskjed, jf. ARD-1974-102. En slik forståelse har støtte i de generelle bestemmelsene i felleserklæringen om tillitsvalgt. Det særlig stillingsvernet henger sammen med den tillitsvalgtes funksjon som er et viktig bindeledd mellom de ansatte og bedriften. Hvorvidt oppsigelse av tillitsvalgte er saklig må undergis en bred og sammensatt vurdering. De skal ivareta medlemmenes interesser samtidig som de skal bidra til gode samarbeidsrelasjoner på den enkelte arbeidsplass. I nedbemanningsprosesser hvor mange ansatte blir berørt skjerpes saklighetskravet, og terskelen for å si opp tillitsvalgte, og særdeles hovedtillitsvalgte, blir meget høy. Kontinuitetshensyn i tillitsvalgtapparatet blir sentralt i saklighetsvurderingen.
- (22) Selv om man av ordlyden ikke kan utlede et absolutt vern mot oppsigelse av tillitsvalgte, er vernet av hovedtillitsvalgte meget sterkt. I nedbemanningsprosesser nyter hovedtillitsvalgte er sterkere vern enn de øvrige tillitsvalgte. Det er viktig at vedkommende beholder sin jobb og kan bistå medlemmene i hele prosessen. Det følger av bestemmelsen at den tillitsvalgtes situasjon skal tas med i protokollen fra drøftelser i medhold av Hovedavtalen punkt 8.3. Dette er en bevisstgjøring av den tillitsvalgtes rolle og det særskilte vern i nedbemanningssituasjoner
- (23) Det følger av ordlyden i overskriften til punkt 4.21 og av selve bestemmelsen at det spesielle vernet knytter seg til vurderingen av den tillitsvalgte som står i fare for å bli sagt opp. Ordlyden åpner med andre ord ikke for at det er relevant å se hen til at det er andre tillitsvalgte som kan overta funksjonen for den tillitsvalgte som sies opp.
- (24) Det har ikke vært noen tvister mellom de NR og SAFE om forståelsen og praktiseringen av punkt 4.21. Dette må anses som et utslag av at NR-medlemmene har etterlevd bestemmelsen i tråd med SAFEs forståelse. Det er likelydende bestemmelser i hovedavtalene LO og YS har med NHO. Heller ikke i YS-NHO-området har det vært tvister om den tilsvarende bestemmelsen.

- (25) Formålet med bestemmelsen om at tillitsvalgte nyter et særskilt vern mot oppsigelse og avskjed er at de i kraft av sine verv kan komme i en utsatt posisjon. Ved nedbemanninger er det viktig at de organiserte arbeidstakerne får beholde sine tillitsvalgte og i særdeleshet den hovedtillitsvalgte. Tillitsvalgte har i kraft av sitt verv og funksjon inngående kjennskap til prosessen som har foregått før det blir tale om oppsigelser. Tillitsvalgte skal påse at kriteriene for nedbemanning og utvelgelse av de som kan bli berørt skjer i samsvar med lov og avtaleverk og eventuelle lokale avtaler. Tillitsvalgte bistår og ivaretar interessene til berørte medlemmer i drøftingsmøter med bedriften og i eventuelle etterfølgende rettslige prosesser. Det er derfor viktig for medlemmene at de får beholde sine valgte representanter, og at det er kontinuitet i tillitsvalgtapparatet. Et viktig hensyn bak bestemmelsen er å beskytte selve tillitsvalgtinstitusjonen. Den tillitsvalgte skal vernes på grunn av sin organisasjonsmessige stilling. For at denne beskyttelsen skal være effektiv, skal den tillitsvalgte vernes mot oppsigelse og avskjed.
- (26) Kalland er hovedtillitsvalgt for SAFE-medlemmene i IOC. Det har han vært siden ansettelsen, med unntak av ett år da han var nestleder. Det er inngått avtale med bedriften som regulerer de tillitsvalgtes arbeidsforhold. I henhold til denne kan klubbens arbeidsutvalg disponere inntil ett offshore årsverk, det vil si inntil 1 460 timer per år. Det er etablert en timebank for denne tidsressursen.
- (27) Kalland var den som uten tvil var mest involvert av SAFE-klubben i nedbemanningsprosessen i 2019 og som sto for kontinuiteten fra de tillitsvalgte hele tiden. Om lag 88 prosent av tillitsvalgttimeene som klubben hadde til rådighet i henhold til frikjøpsavtalen ble benyttet av Kalland
- (28) For at hovedtillitsvalgt skal kunne fylle sitt verv og bistå sine medlemmer på en tilfredsstillende og effektiv måte i en nedbemanningsprosess, er det viktig at vedkommende ikke selv blir rammet av oppsigelse. Det vil påvirke den tillitsvalgte i utførelsen av vervet dersom han selv blir sagt opp. Det kan ikke legges særlig vekt på at Kalland har fem måneders oppsigelsestid.
- (29) Det er uten betydning at fem øvrige medlemmer av styret i SAFE-klubben ikke ble gitt oppsigelse. Bedriften har ikke tidligere lagt vekt på dette. Ved nedbemanningen i 2016 ble daværende hovedtillitsvalgt Torsgård vernet for oppsigelse selv om SAFE-klubben den gang hadde stått igjen med fem andre styremedlemmer som ikke ble sagt opp. Det må tillegges vekt at klubbstyret fattet vedtak til støtte for at Kalland ikke skulle sies opp, og at ingen i det sittende styret var villig eller hadde kapasitet til å videreføre arbeidet som



styrets leder. Vektleggingen av den tillitsvalgtes rolle i nedbemanningssituasjoner er et utslag av medlemmenes suverene rett til selv å velge sine representanter og den uavhengige foreningsretten og organisasjonsfriheten. Arbeidsgiver skal ikke ha innflytelse på hvem som skal bekle og fylle vervet som tillitsvalgt.

(30) Forhold som har oppstått i forbindelse med tillitsvalgtes legitime utførelse av vervet er ikke å anse som saklig grunn, jf. 4.21 andre setning. Det må legges til grunn at forhold vedrørende Kallands utførelse av tillitsvervet har påvirket bedriftens beslutning om ikke å verne ham fra oppsigelse. Underveis i prosessen for Arbeidsretten er det blitt reflektert over dette forhold. Kalland har vært en pågående og særdeles aktiv tillitsvalgt som ikke har stått tilbake for å ta opp og engasjere seg i saker knyttet til etterlevelsen av tariffavtalen og andre saker. Han har frontet flere lokale saker, blant annet en sak for Arbeidsretten i 2018 vedrørende permittering (AR-2018-16). Han var også aktiv i oppfølging av en sak om rettigheter etter permitteringslønnsloven som ble avgjort av Høyesterett (HR-2019-178-A). Det har vært samarbeidsutfordringer mellom SAFE-klubben og bedriften hvor NR og SAFE har blitt involvert.

(31) Det er nedlagt slik endret påstand:

**«Oppsigelsen av Alf Rune Kalland datert 25.10.2019 er tariffstridig og ugyldig.»**

(32) *Norges Rederiforbund og Island Offshore Crewing AS* har i korte trekk anført:

(33) Oppsigelsen av Kalland var saklig begrunnet i virksomhetens forhold, jf. Hovedavtalen punkt 4.21. Det er lagt tilstrekkelig vekt på den spesielle stilling han som hovedtillitsvalgt hadde for de SAFE-organiserte i bedriften. Hensynet til den tillitsvalgtes rolle må ses i sammenheng med og avveies mot andre forpliktelser bedriften har etter Hovedavtalen, slik som ansiennitetsprinsippet etter punkt 8.4.

(34) Det er ingen holdepunkter for at bedriften har sett hen til forhold vedrørende Kallands utførelse av tillitsvervet da han ble sagt opp. Samarbeidet mellom klubben og bedriften har vært konstruktivt og uenigheter er blitt håndtert på en profesjonell og ordentlig måte fra begge parters side. Samarbeidsformene er blitt mer strukturert i de senere årene med mer inkludering. Samarbeidsklimaet i bedriften er godt. Det er stor takhøyde i bedriften for å ta opp ulike spørsmål, også de som er av kontroversiell art. Kallands tidligere engasjement i saker som har blitt behandlet i rettsapparatet har på ingen måte blitt trukket inn i vurderingen. Det er ingenting i Kallands vitneforklaring som kan underbygge at bedriften har tatt utenforliggende hensyn.

- (35) IOC måtte redusere bemanningen som følge av at riggen Island Frontier gikk av kontrakt for Equinor medio oktober 2019. Bedriften hadde ikke videre arbeid for riggen på norsk sokkel. Det var heller ikke mulig å komme til enighet med de tillitsvalgte fra SAFE, IE og DSO om en avtale om internasjonal tjeneste. Situasjonen ga ikke grunnlag for å permittere besetningen på Island Frontier. Bedriften og de tillitsvalgte var på denne bakgrunn enige om at det var grunnlag for en nedbemanning i selskapet og omfanget av den. Partene ble enige om utvelgeskrets, utvelgeskriterier og stillingskrets, og at personell i ledende/sertifikatpliktige stillinger kunne vurderes for nedrykk innen egen avdeling. De tillitsvalgtes situasjon og rolle i nedbemanningen var et særskilt tema i drøftelsesmøtene. Prosessen frem til utvelgelse var grundig, med kartlegging av det framtidige bemanningsbehovet og den kompetanse de ansatte hadde innenfor de ulike stillingskategorier. Kartleggingskjemaer til bruk i nedbemanningsprosessen klargjorde ansiennitet i bedriften og stillingen, kompetanse knyttet til utdanning, realkompetanse, dyktighet og anvendelighet. Sosiale og menneskelige forhold ble det gjort grundig rede for. Forut for individuelle drøftelsesmøter i henhold til arbeidsmiljøloven § 15-1 fikk fagforeningenes tillitsvalgte oversendt oversikt over hvilke ansatte som ville bli innkalt til slike drøftelser. I de individuelle drøftelsesmøtene ble kartleggingskjemaene kvalitetssikret.
- (36) Kalland var en av de som ble vurdert som overtallig og innkalt til drøftelsesmøte. Han hadde 11 år og 3 måneders ansiennitet, og ble vurdert i stillingskategorien dekksarbeider. Den ansatte med dårligst ansiennitet blant dekksarbeidere som ikke ble berørt av oppsigelse hadde 13 år og 5 måneder ansiennitet. Kalland hadde ikke bedre kompetanse eller spesielle sosiale eller menneskelige forhold som tilsa at ansiennitetsprinsippet skulle fravikes til hans fordel.
- (37) At Kalland har benyttet mesteparten av den tid som fulgte av frikjøpsavtalen for utførelse av tillitsvalgtarbeid, er uten betydning for vurderingen. Klubben har valgt en timebankordning og andre medlemmer av arbeidsutvalget har benyttet seg av den timeressurs som klubben hadde til rådighet. Det er derfor uten betydning om klubben kunne ha valgt ordning med frikjøp av tillitsvalgt.
- (38) Bedriften har i saklighetsvurderingen lagt vekt på Kallands stilling som hovedtillitsvalgt. Det må imidlertid kunne tillegges vekt at SAFE-klubbens styre besto av seks tillitsvalgte hvor de fem andre skulle fortsette i sine stillinger. Tillitsvalgtarbeidet kunne fortsette med høy grad av kontinuitet. Kalland hadde fem måneder oppsigelsestid, og klubben ville få

god tid til å finne en erstatter. Kalland ville i oppsigelsestiden kunne følge opp og bistå medlemmene.

- (39) Det er ingen holdepunkter i tariffhistorien som gir bestemte føringer for hvordan bestemmelsen skal anvendes i en konkret nedbemanningssituasjon. Hovedavtalepartene er enige om at det er handlingsrom for at de lokale parter kan bli enige om et sterkere vern for tillitsvalgte i nedbemanningssituasjoner. De lokale parter kan imidlertid ikke sette til side vektleggingen av den tillitsvalgtes spesielle stilling.
- (40) Det følger av Hovedavtalen punkt 8.4 at bedriftsansiennitet under ellers like forhold skal legges til grunn ved nedbemanning. Punkt 4.21 må forstås i lys av dette overordnede prinsipp. Tillitsvalgte skal være med i den ansiennitetsoversikten som nedbemanningen skal ta utgangspunkt i. Unntak fra dette prinsipp kan være kvalifikasjonsforskjeller, sosiale forhold og hvor mye vervet som tillitsvalgt skal vektlegges. Ansiennitet vil alltid ha relevans ved anvendelsen av punkt 4.21. Bestemmelsen gir ikke en uttømmende regulering av hvilken vekt de ulike faktorer skal tillegges i den konkrete helhetsvurderingen som bedriften plikter å foreta. Det er en vanskelig balansegang mellom vernet av tillitsvalgte og ansiennitetsprinsippet. Dersom vervet som tillitsvalgt skal trumfe dette, bidrar det til å utfordre ansiennitetsprinsippet. Hvor stor vekt det skal legges på rollen som tillitsvalgt må bero på de konkrete omstendighetene i hver enkelt sak.
- (41) Formålet med punkt 4.21 er å verne tillitsvalgtapparatet og ikke den enkelte tillitsvalgte personlig. Bestemmelsen gir ikke den tillitsvalgte, ei heller den hovedtillitsvalgte, et absolutt vern mot oppsigelse. Det er funksjonen som tillitsvalgt for de organiserte bestemmelsen retter seg mot. Bestemmelsen sikrer at de ansatte i nedbemanningssituasjoner har noen som kan ivareta deres interesser. Dette trenger ikke være den hovedtillitsvalgte. Vurderingen må være bredere enn den enkelte tillitsvalgte. Johansen/Stueland, Arbeidsmiljøloven – kommentarutgave peker på at den tilsvarende bestemmelse i LO–NHO-avtalen ikke gir den tillitsvalgte et absolutt vern mot oppsigelse. Videre uttales det at det er i de tilfelle hele arbeidsutvalget av de tillitsvalgte blir oppsagt at vernet blir særlig sterkt. Det er ikke tilfelle i vår sak hvor fem av styrets medlemmer ikke omfattes av nedbemanningen. IOC har vektlagt Kallands rolle som hovedtillitsvalgt og sett hen til at et tilnærmet fulltallig klubbstyre vil fortsette i sine stillinger. Det er også relevant å se hen til at Kalland hadde lang oppsigelsesfrist og at han i denne perioden ville kunne bistå medlemmene i nedbemanningsprosessen.

(42) Praksis gir ingen veiledning for anvendelsen av bestemmelsen. Det finnes ingen tvister som er bragt inn for de sentrale tariffpartene. Situasjonen i 2016 da hovedtillitsvalgt Torsgård ikke ble sagt opp, er ikke sammenlignbar med forholdene i 2019. Den gangen var det fare for ytterligere nedbemanning. Torsgård representerte det operasjonelle personellet og hans spesielle kompetanse ble vektlagt ved ansiennitetsavviket til hans fordel. Praksis fra andre bedrifter gir ingen veiledning for vektleggingen av tillitsvervets betydning ved nedbemanning.

(43) Det er nedlagt slik påstand:

«De saksøkte frifinnes.»

(44) **Arbeidsrettens merknader**

(45) Arbeidsretten er kommet til at oppsigelsen av Kalland er tariffstridig, og at den må kjennes ugyldig.

(46) Det særskilte tariffrettslige vern tillitsvalgte har mot oppsigelse er regulert slik i Hovedavtalen punkt 4.21:

«Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte kan ikke skje uten saklig grunn. Forhold som har oppstått i forbindelse med den tillitsvalgtes legitime utførelse av tillitsvervet anses ikke å være saklig grunn. I tillegg til ansiennitet og andre grunner det er rimelig å ta hensyn til, skal det legges vekt på den spesielle stilling tillitsvalgte har i bedriften. Ved oppsigelse grunnet nedbemanning skal den tillitsvalgtes situasjon og rolle tas med i protokollen, jf. pkt. 8.3.»

(47) Bestemmelse om oppsigelsesvern for tillitsvalgte kom første gang inn i Hovedavtalen i 1984 mellom daværende Arbeidsgiverforeningen for skip og offshorefartøyer og Oljearbeidernes Fellessammenslutning. I en kort periode var bestemmelsen tatt ut av Hovedavtalen, men den kom inn igjen i Hovedavtalen som NR og SAFE inngikk i 2008. Bestemmelsen fikk sin nåværende ordlyd ved hovedavtalerevisjonen i 2012 da siste setning i punkt 4.21 ble tilføyd. Det er tilnærmet likelydende bestemmelser i hovedavtalene LO og SAFE har med NHO og Hovedavtalen mellom NR og LO.

(48) Arbeidsretten har behandlet flere saker om forståelsen av den tilsvarende bestemmelsen i LO–NHO-avtalen. I ARD-1974-102 uttales om denne bestemmelsen at det er «uomtvistet på det rene at den tilstår tillitsmenn et spesielt og kvalifisert oppsigelsesvern for det tilfelle at det må foretas oppsigelse på grunn av arbeidsmangel».

(49) Det er enighet om at arbeidsmangel som følge av at en rigg sto uten oppdrag er en saklig grunn. SAFE erkjenner at bedriften hadde saklig grunn til å gjennomføre nedbemanning høsten 2019 i det omfang den gjorde, og at oppsigelsen av Kalland ville vært saklig dersom han ikke hadde hatt verv som tillitsvalgt. Arbeidsretten bemerker også at det ikke er gjort

gjeldende at det foreligger feil eller mangler ved den kartleggingsprosess som IOC gjennomførte før oppsigelsene i 2019. Gjennom denne prosessen kartla og vurderte bedriften den enkeltes ansiennitet, kompetanse, egnethet og sosiale og menneskelige forhold. Dette er krevende vurderinger hvor ulike hensyn må vektlegges i forhold til hverandre som grunnlag for utvelgelse til oppsigelse, og som ender opp i en rangering av ansatte som blir bestemmende for hvem som blir oppsagt og hvem som får bli. Det er heller ikke gjort gjeldende at det foreligger feil eller mangler ved utvelgelsen, bortsett fra det som er anført om manglende vurdering i henhold til Hovedavtalen punkt 4.21.

- (50) Oppsigelse av tillitsvalgte kan ikke skje uten saklig grunn. Kravet om saklig grunn er presisert på to måter i punkt 4.21: For det første er det ikke saklig å legge vekt på forhold som har oppstått i forbindelse med den legitime utførelsen av tillitsvervet. For det andre skal det ved vurderingen av om en oppsigelse har saklig grunn «legges vekt på den spesielle stilling tillitsvalgte har i bedriften».
- (51) SAFE har gjort gjeldende at forhold vedrørende Kallands utførelse av tillitsvervet har påvirket bedriftens beslutning om å si han opp. Både nestleder i SAFE, Roy Aleksandersen og assisterende mannskapssjef Linda Hårberg har forklart at Kalland opp gjennom årene har vært en særdeles aktiv tillitsvalgt og frontet mange saker på vegne av sine medlemmer. Han har engasjert seg i prinsipielle spørsmål på arbeidslivets område, herunder saker for Arbeidsretten og Høyesterett som har hatt negative følger for bedriften. SAFE mener det også har vært samarbeidsutfordringer i bedriften. Disse forklaringene sammenholdt med den øvrige dokumentasjonen i saken gir ikke grunn til å tro at Kallands utførelse av tillitsvervet er trukket inn i oppsigelsesvurderingen. Anførselen om brudd på Hovedavtalen punkt 4.21 andre setning kan klart ikke føre frem.
- (52) Spørsmålet for Arbeidsretten blir etter dette om bedriften har tillagt Kallands spesielle stilling som tillitsvalgt tilstrekkelig vekt da den besluttet å si ham opp. I kravet til saklig grunn ligger at bedriften både må legge vekt på de alminnelige momenter som inngår i kravet om at oppsigelse må ha saklig grunn, og på den tillitsvalgtes spesielle stilling.
- (53) Arbeidsretten kan prøve om vurderingen bygger på et riktig faktisk grunnlag og om vurderingen har hatt tilstrekkelig bredde slik at alle relevante forhold er hensyntatt. Det er også relevant å ta rimelighetshensyn i betraktning. Generelt gjelder at terskelen for å bringe et arbeidsforhold til opphør er høy. Med det særskilte vern tillitsvalgte har etter Hovedavtalen, skjerpes saklighetskravet.

- (54) Tillitsvalgtdordningen er det grunnleggende ledd i samarbeidet mellom arbeidsgiveren og de ansatte på den enkelte arbeidsplass. Tillitsvalgte skal ivareta interessene til de arbeidstakerne vedkommende representerer. Arbeidsretten viser i denne sammenheng til den grunnleggende bestemmelsen i Hovedavtalen punkt 4.1:

**«Partene er enige om at det er av avgjørende betydning for gode forhold på arbeidsplassen at samarbeidet mellom bedriftens representanter om de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former. De tillitsvalgte skal settes i stand til å ivareta sine oppgaver etter Hovedavtalen, gjeldende lovverk og som tillitsvalgte for sin organisasjon, på en effektiv måte.»**

- (55) Dette vernet har lange røtter i tariffhistorien. Ved den første landsomfattende tariffavtale – Verkstedoverenskomsten av 1907 – ble tillitsvalgte anerkjent som representanter og talsmenn for de organiserte arbeidere. I 1911 ble det i overenskomsten tatt inn bestemmelse om at tillitsvalgte ikke kunne avskjediges med mindre saklige grunner var til stede. Det ble da fastsatt et tariffrettslig krav om saklig grunn for å bringe arbeidsforholdet av tillitsvalgte til opphør. For øvrige arbeidstakere kom kravet om saklig grunn for oppsigelse fra arbeidsgivers side først inn i lovgivningen med arbeidervernloven av 1936. Dette historiske bakteppe illustrerer de tillitsvalgtes sentrale posisjon og rolle i arbeidslivet.
- (56) Etter ordlyden har tillitsvalgte ikke et absolutt vern mot oppsigelse. Vervet som tillitsvalgt må imidlertid tillegges betydelig vekt ved saklighetsvurderingen. Med den sentrale posisjon den hovedtillitsvalgte har, både internt i klubben, i relasjon til medlemmene og som bindeleddet til og i samarbeidet med bedriften, taler gode grunner for at det spesielle vervet tillegges tyngre vekt. Dette gjelder særlig dersom det er tale om større nedbemanning og i tilfeller hvor det er utsikt til fremtidige omstillingsprosesser eller nye runder med nedbemanning. Selv om bestemmelsen er utformet som en regel om stillingsvern for den tillitsvalgte, er det klart at hensynet til tillitsvalgapparatet er sentralt. Det betyr at det kan være relevant å se hen til at andre tillitsvalgte fortsetter i sine stillinger, og at en av disse kan tre inn i vervet.
- (57) Hensynet til kontinuitet i tillitsvalgtarbeidet må i dette tilfellet også ses i sammenheng med at IOC arbeider i en syklisk bransje, hvor både bedrift, ansatte og tillitsvalgte er vant til at bedriften gjennomgår perioder med oppbemanning og med nedbemanning, avhengig av skiftende konjunkturer. Den forrige større nedbemanningen i bedriften ble gjennomført i 2016, da rundt 80 stillinger ble berørt. Det ble da gjennomført drøftelsesmøter med de tillitsvalgte hvor utvelgelseskrets og kriterier ble grundig diskutert i forkant av nedbemanningsprosessen. Dette viser at kompetansen til å omorganisere og tilpasse

driftsmodellen gjennom krevende prosesser som en nedbemanning representerer, er vesentlig større i alle ledd i IOC enn i bedrifter som arbeider i mindre sykliske bransjer.

- (58) Utgangspunktet for vurderingen må tas i at oppsigelsen i dette tilfellet rammer den som i lengre tid har vært hovedtillitsvalgt og har utført det vesentlige av tillitsvalgarbeidet. Foranlediget av NRs anførsler bemerkes at det ikke er av betydning at SAFE kunne ha krevd frikjøp av tillitsvalgt. Spørsmålet er hvordan oppsigelsen rammer tillitsvalgapparatet, og dette må vurderes med utgangspunkt i den praktiserte ordningen med timebank.
- (59) Bedriften og SAFE-klubben inngikk i 2016 avtale om de tillitsvalgtes arbeidsforhold, herunder frikjøp av tillitsvalgt. Partene ble enige om at arbeidsutvalget i klubben kunne disponere timer inntil ett offshore årsverk, dvs. inntil 1 460 timer per år. Det er fremlagt oversikt over hvor mange timer medlemmene av arbeidsutvalget har benyttet av denne tiden. Av denne fremgår at Kalland i 2019 tok ut 1 367 timer av timebanken av totalt 1 496 timer, dvs. 91,4 %. I tiden august – desember 2019 disponerte han 95 % av tiden. I de første fire månedene av 2020 har Kalland brukt 88,6 % av den disponible tillitsvalgttiden. Denne oversikten viser den sentrale rolle Kalland har spilt for SAFE-klubben i nedbemanningsprosessen.
- (60) Bedriften har i sin begrunnelse for oppsigelsen av Kalland erkjent at kontinuitet i tillitsvalgtarbeidet er gunstig for de ansatte. Den har imidlertid i sin vurdering lagt avgjørende vekt på at fem andre medlemmer i SAFE-styret ville fortsette, og at disse ville sikre «høy grad av kontinuitet». Omfanget av det arbeid Kalland har nedlagt som hovedtillitsvalgt synes ikke å ha vært undergitt en nærmere vurdering. Selv om det kan ha betydning at andre tillitsvalgte har mulighet til å tre inn i vervet som hovedtillitsvalgt, er det ikke opplyst at dette er et reelt alternativ i dette tilfellet. Så sentral som Kallands innsats var i prosessen, fremstår det som uforholdsmessig krevende for andre tillitsvalgte i styret å gå inn i og overta hans rolle.
- (61) Kalland har gjennom en årrekke hatt en sentral rolle i SAFE-klubben i IOC. Han har vært tillitsvalgt under hele ansettelsesforholdet, og med unntak for en kort periode i 2016, har han vært hovedtillitsvalgt i ti år. Dette tilsier at oppsigelsen vil være et vesentlig inngrep i kontinuiteten i tillitsvalgtarbeidet. Vervet som hovedtillitsvalgt må i en slik situasjon ha betydelig vekt. I en større nedbemanning kan det ikke være avgjørende at den tillitsvalgte har fem måneders oppsigelsesfrist. Samtidig som medlemmene sto i en vanskelig prosess og måtte forholde seg til at noen av deres kollegaer måtte forlate sine stillinger, skulle de finne en som var villig til å tre inn som tillitsvalgt. IOC har vist til at Kallands

oppsigelsestid på fem måneder gjør det mulig for bedriften å tilrettelegge for at han kan følge opp medlemmer omfattet av nedbemanningsprosessen. Bedriften har imidlertid ikke vektlagt hvordan den tillitsvalgtes egen oppsigelse vil påvirke den tillitsvalgtes engasjement og mulighet til å yte sine medlemmer effektiv bistand i egen oppsigelsestid.

- (62) Kontinuitet i tillitsvalgtapparatet er særdeles fremtredende i en nedbemanningsprosess. Tillitsvalgtes rolle og deltakelse i slike prosesser er av sentral betydning. Det er også i bedriftens interesse at den kan forholde seg til tillitsvalgte som har inngående kjennskap til grunnlaget for og nødvendigheten av at det må foretas bemanningsreduksjoner. Etter Hovedavtalen punkt 4.4 har de tillitsvalgtes arbeidsutvalg rett til å forplikte arbeidstakerne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken. Bedriften skal så tidlig som mulig drøfte med arbeidsutvalget spørsmål vedrørende bedriftens økonomiske og driftsmessige stilling, jf. Hovedavtalen punkt 5.6. I kapittel VIII som omhandler sysselsettingsspørsmål, er involvering av de tillitsvalgte særlig fremhevet. En nedbemanningsprosess kan i utgangspunktet ikke sees isolert og bedømmes utelukkende ut fra den aktuelle situasjon som utløser den. Tillitsvalgte skal gi innspill til og påvirke prosessen. Kjennskap til forholdene internt i bedriften, kontakt med det sentrale organisasjonsleddet og den bransje bedriften er en del av er av stor betydning. Også i ettertid er det viktig med et velfungerende tillitsvalgtapparat og at det er kontinuitet i det arbeidet tillitsvalgte, og i særdeleshet den hovedtillitsvalgte, skal utføre. Dette hensynet vil slik Arbeidsretten ser det bli skadelidende ved at Kalland ikke lenger kan bistå medlemmene av klubben og være klubbens fremste representant.
- (63) På denne bakgrunn må SAFE få medhold i påstanden.
- (64) Dommen er enstemmig.



## **SLUTNING**

Oppsigelsen av Alf-Rune Kalland datert 25. oktober 2019 er tariffstridig og ugyldig.

Jakob Wahl  
(sign.)

Tron Løkken Sundet  
(sign.)

Sveinung Koslung  
(sign.)

Flemming Hansen  
(sign.)

Margunn Sørskår  
(sign.)

John Giæver  
(sign.)

Niels Selmer Schweigaard  
(sign.)

Rett utskrift bekrefte: