



ARBEIDSRETTE

Lønn. Fastsettelse av lønn til individuelt avlønnede

Det følger av Flyteriggavtalen mellom Norges Rederiforbund og LO/Forbundet Styrke (2024–26) punkt 4.1 at noen grupper ansatte med lederfunksjoner skal lønnes individuelt. Bestemmelsen oppregner hvilke hensyn som skal vektlegges ved lønnsfastsettelsen for disse gruppene, og i punkt 27 er det gitt en «Felleserklæring» hvor disse hensynene og prosessen rundt lønnsfastsettelsen er nærmere angitt. De individuelt avlønnede er unntatt fra mange av Flyteriggavtalens bestemmelser, blant annet arbeidstidsbestemmelsene, bestemmelsene om overtid og nattarbeid. For de individuelt avlønnede har avtalen fastsatt minstelønnssatser. Spørsmålet i saken var om virksomhetens fastsettelse av lønn for de individuelt avlønnede var tariffstridig. Tolv av femten ansatte i denne gruppen fikk tilnærmet minstelønnssats ved virksomhetens oppstart i 2018. Det var både et spørsmål om bestemmelsen forutsetter at det lønnes over minstelønnssatsene og om kriteriene for lønnsfastsettelsen i punkt 4.1 var tilstrekkelig hensyntatt ved fastsettelsen av den enkeltes lønn. På bakgrunn av bestemmelsens ordlyd og tariffhistorien la retten til grunn at punkt 4.1 ikke gir en plikt til å lønne over minstelønnssatsene, uavhengig av de kriteriene som etter bestemmelsen skal hensyntas ved lønnsfastsettelsen. Selv om lønnsfastsettelsen etter bestemmelsen er et forhandlingsspørsmål la retten til grunn at dersom lønnsfastsettelsen ikke reflekterer kriteriene i punkt 4.1 vil lønnen kunne være tariffstridig. Det ble understreket at retten ikke skal ta stilling til lønnsnivået, men om de faktiske forholdene tilsier at kriteriene for lønnsfastsettelsen i punkt 4.1 er tilstrekkelig hensyntatt. Etter rettens syn forelå det spesielle omstendigheter da lønnen for de individuelt avlønnede ble fastsatt. Disse omstendighetene, samt de øvrige faktiske forholdene i saken, kunne etter rettens syn forklare det lønnsnivået virksomheten la seg på. Retten viste videre til at lønnsnivået for de individuelt avlønnede i virksomheten nå ligger 10-15 % over avtalens minstelønnssatser.

Dom 10. april 2025 i

sak nr. 24/29, AR-2025-5

Landsorganisasjonen i Norge (advokat Edvard Bakke)

mot

Norges Rederiforbund og Knutsen OAS ML AS (advokat Erlend Vasshus).

Dommere: Tron Løkken Sundet, Hanne Inger Bjurstrøm, Marianne Jenum Hotvedt, Tor-Arne Solbakken, Margunn Sørskår, Roger Hansen, Tore Ulleberg

- (1) Spørsmålet i saken er om individuelt avlønnede på offshoreinnretningen Hanne Knutsen lønnes i strid med Flyteriggavtalen punkt 4.1. Det er videre

spørsmål om etterbetaling av for lite utbetalt lønn dersom det foreligger tariffbrudd.

(2) **Sakens tariffrettslige ramme**

(3) Partene er bundet av overenskomst for flyttbare offshoreinnretninger samt boring og forpleining på permanent plasserte innretninger på norsk kontinentalsokkel mellom Norges Rederiforbund (NR) og Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Forbundet Styrke for 2024–2026 (overenskomsten).

(4) Overenskomsten punkt 4 har bestemmelser om lønssystem og punkt 4.1 «Lønns plassering» lyder:

«0 Plattformsjef

Boresjef, Produksjonssjef

1 Seksjonsledere, Teknisk sjef, Ass. Plattformsjef med dekksoffisers sertifikat klasse 1, Maritim dekksleder, Stabilitetssjef, Vedlikeholdsleder, Ass. boresjef

2 Borer, Undervannsingeniør, Forpleiningssjef, Ledende elektriker, Ass. tekn. sjef

...

Lønnen for ansatte i lønnsgruppe 0 til 2 fastsettes på individuell basis under hensyntagen til lønsvilkårene i bedriften og til forholdene for øvrig, samt til den enkeltes dyktighet, praksis, utdanning, ansettelsestid og arbeids- og ansvarsområde. For ansatte i lønnsgruppe 0 til 2 gjelder ikke: definisjonen av arbeidsperiode, fritid dagsarbeids tid i overenskomsten pkt. 3.1, 3.2, med unntak av 2., 3. og 4. ledd, og 3. 3.1 1. ledd, pkt. 3.4 1, 2, 3 og 5 ledd, 3,5 3,6 og 3,7, punktene 4.1.1 til 4.1.3 og 4.2. Kapittel 5 til 7 gjelder heller ikke, med de skal dog ha kompensasjon med ordinær timelønn og overtidstillegg etter satsene i pkt. 5.1 ved for meget tid om bord (med arbeid) i forhold til lengden av deres ordinært avtalte arbeidstid iht. beregningsmåten i pkt. 5.3, jf. pkt. 3.4 4 ledd, og krav på egen lugar etter bestemmelsen i pkt. 6.9 og 6.1.

Det er inngått en egen Felleserklæring om individuell avlønning. Se pkt. 27.

Forbundet Styrke vil i forbindelse med sentrale forhandlinger også forhandle om regulering av de fastsatte minstelønnsatser for individuelt avlønnende stillinger.»

(5) Det følger av bestemmelsen at lønnen til ansatte i gruppe 0–2 skal fastsettes individuelt. For de enkelte funksjonene som inngår i lønnsgruppen 0–2 har bestemmelsen minstelønnsatser gjeldende fra 1. juni 2024. Om disse satsene heter det:

«Disse minstelønnsatser er basert på gjennomsnittlig 1460 timer i året og 12 % feriepenger (skal utregnes med den til enhver tid gjeldende sats for beregning av feriepenger).»

- (6) Det følger av punkt 4.1 annet avsnitt at gruppen individuelt avlønnede er unntatt fra en rekke bestemmelser i overenskomsten som gjelder for ansatte på normallønn. Dette gjelder blant annet definisjonene i overenskomsten punkt 3.1 av arbeidsperiode, fritid og dagarbeidstid.
- (7) Etter punkt 3.2 er «ledende personell som plattformsjef, teknisk sjef, stabilitetssjef, forpleiningssjef, boresjef og produksjonssjef ikke omfattet av Arbeidsmiljølovens eller Rammeforskriftens arbeidstidsbestemmelser». Disse organiserer selv sin arbeidstid.
- (8) Individuelt avlønnede er unntatt fra bestemmelsen om oppholdsperiode i punkt 3.3, arbeidsperiode i punkt 3.5 og kapittel 5–7 om overtid, ulempetillegg mv. De skal heller ikke jobbe natt, og har derfor ikke nattillegg.
- (9) Overenskomsten punkt 27 «Felleserklæring for individuell avlønning» lyder:

«Partene er enige om at dagens avtaletekst om fastsettelse av lønnen for de individuelt avlønnede er dekkende for det som har vært partenes intensjoner, men at dette ikke alltid i tilstrekkelig grad har vært fulgt opp i alle de aktuelle bedriftene.

Hvor partene finner at det i en bedrift er misnøye med lønnsfastsettelsen for de individuelt avlønnende, skal bedriften sørge for at alle individuell avlønnende som ønsker det får en personlig samtale med en av sine overordnede vedrørende de kriteriene som er nevnt i avtalen, nemlig dyktighet, praksis, utdanning, ansettelsestid, og arbeids- og ansvarsområde, og hvordan disse har vært vurdert i forhold til vedkommende. Dersom den ansatte etter dette fortsatt mener det foreligger en urimelighet til stede som gir grunnlag for en fornyet vurdering og eventuell regulering av lønnen, kan han ta saken opp gjennom de tillitsvalgte.

Med lønnsvilkår i bedriften menes de generelle lønnsforhold hos de øvrige offshoreansatte, individuelt så vel som ikke individuelt avlønnede. Med forholdene for øvrig siktes til bedriftens egen situasjon, markedsutviklingen og den generelle utviklingen i samfunnet for øvrig. Begrepet dyktighet omfatter så vel teknisk dyktighet som evne til å organisere sitt arbeid og til samarbeid og teamwork. Med praksis menes praksis i bedriften eller annet sted og som er relevant for stillingen. Som utdanning regnes bare den som har betydning for utføringen av arbeidet i stillingen. Med ansettelsestid regnes sammenlagt ansettelse i vedkommende bedrift, i det ansettelse i andre bedrifter blir eventuelt å medregne under praksis hvor dette er relevant. Under arbeids- og ansvarsområde kommer både fysisk og psykisk arbeidsbelastning så vel som ansvarsområde med hensyn til helse, miljø og sikkerhet og antall ansatte.

Bedriften skal, før den årlige lønnsjusteringen for individuelt avlønnende, drøfte med de tillitsvalgte eller gruppens representanter om de prinsipper som man ønsker å legge til grunn for justeringen. Før bedriften fastsetter årets lønnsregulering skal det føres reelle drøftinger mellom bedriften og de tillitsvalgte. Fra drøftelsene skal det settes opp protokoll.

...

Ved tariffoppgjørene vil man normalt avtale at de individuelt avlønnende i den enkelte bedrift gjennomsnittlig skal være garantert å få like stor prosentvis lønnsøkning som de «tariffønnede». Et eksempel kan være at man avtaler et gjennomsnittlig tillegg for gruppen individuelt avlønnede på 3 %, men slik at hver enkelt skal være sikret et tillegg på minst 1,5 %. Normalt vil det være tillatt for bedriften å gi mer enn garantien.»

(10) **Nærmere om tariffhistorien**

(11) Norsk Sjømannsforbund var tariffpart i overenskomsten frem til 1989. Da trådte Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund (NOPEF), nå Styrke, inn i avtaleforholdet. Overenskomsten fra 1990 mellom NOPEF og Arbeidsgiverforeningen for skip og offshorefartøyer (ASO), nå NR, hadde i punkt 4.1 bestemmelser om «lønnsguppeplasseringer». Det fulgte av denne at borere og undervannsingeniører skulle være individuelt avlønnet. Avlønningen skulle fastsettes på individuell basis under hensyntagen til «lønnsvilkårene i bedriften og til forholdene for øvrig, samt til den enkeltes dyktighet, praksis, utdanning, ansettelsestid og arbeids- og ansvarsområde». Det var samtidig bestemt at overenskomsten punkt 3, punkt 4.1 og 4.2 punktene 5–7 samt punkt 18 ikke skulle gjelde for disse arbeidstakerne.

(12) I overenskomsten for 1996–98 fikk punkt 4.1 hovedsakelig dagens ordlyd. Samtidig ble det fastsatt minstelønnsseter for de individuelt avlønnede. I protokoll fra forhandlingene mellom partene 6. november 1996 heter det blant annet:

«Disse minstelønnssetene er basert på gjennomsnittlig 612 timer i året.

...

C. Tillegg pr. 1. juli 1996

De som ved årets tariffoppgjør gikk over fra å ha tariffestet til å ha individuelt fastsatt lønn, skal fra 1. juli 1996 ha en månedslønn som utgjør deres skalalønn pr. 30. juni 1996 samt gjennomsnittet for de siste tolv måneder (fra 1.7.1995) av deres godtgjørelse for overtid i det enkelte døgn (men ikke for forlenget tid om bord), alarmtillegg, natttillegg, og andre tillegg knyttet til tjenesten om bord som fra 1.7.96 ikke lenger skal gjelde for dem, dertil tillagt 6 % for plattformssjefer, tekniske sjefer, forpleiningssjef og stabilitets-sjefer og 5,4 % for de øvrige. Alle tillegg etter dette avtales individuelt.»

(13) I 1998 ble forpleiningssjefene tatt ut av gruppen individuelt avlønnede. I den forbindelse hadde NOPEF følgende protokolltilførsel:

«NOPEF konstaterer at flere bedrifter ikke etterlever de bestemmelsene som er fastsatt for individuell avlønning. Det er blant annet uforenlig med avtalens bestemmelser at grupper lønnes etter minstelønnssetene. NOPEF forutsetter at NR instruerer sine bedrifter om å følge avtalens bestemmelser om individuell avlønning. NOPEF vil følge utviklingen på dette området nøye, og om nødvendig komme tilbake med krav om kompensierende tiltak i forbindelse med neste års oppgjør.»

(14) Forpleiningssjefene ble tatt inn i denne gruppen igjen i 2008. Samtidig ble minstesatsene for forpleiningssjefene økt med 10–12 %.

(15) I 2000 ble partene enige om «Felleserklæringen om individuell avlønning», og i 2002 ble denne tatt inn i overenskomsten punkt 27.

(16) I 2004 opprettet partene et utvalg for å «vurdere Overenskomstens bestemmelser om individuelt avlønnede». Etter det opplyste tok det tid før arbeidet kom i gang. På bakgrunn av dette utvalgsarbeidet sendte NR 29. februar 2008 et sirkulær til sine medlemmer hvor det innledningsvis het:

«Under tarifforhandlingene i 2004 og 2006 ble lønnsbestemmelsen for gruppen individuelt avlønnede drøftet mellom partene, og det ble avtalt et utvalgsarbeid som skulle se nærmere på disse.

Partene har gjennomført drøftelser i utvalget, og er enige om at NR gjennom sirkulær til medlemsbedriftene gjør oppmerksom på viktige elementer i overenskomsten når det gjelder individuelt avlønnede. Og at disse må følges opp lokalt i forbindelse med det forestående og de kommende tariffoppgjør.»

(17) I 2012 ble partene enige om å innta i Felleserklæringen en plikt til å føre «reelle drøftinger» med de tillitsvalgte før fastsettelsen av den årlige lønnsjusteringen for de individuelt avlønnede. Samtidig ble det nedsatt et nytt partssammensatt utvalg som skulle se på «alle forhold i forbindelse med individuell avlønning». I referat fra utvalgsmøte 19. februar 2014 heter det blant annet:

«Ad 3) Kvaliteten av de lokale prosessene ifm regulering av de individuelle lønningene.

Partene er enige om at overenskomsten har de nødvendige bestemmelser. Fagforeningene mener imidlertid at det er behov for en evaluering av hvordan prosessene gjennomføres, i det de mener at enkelte bedrifter tar for lett på denne drøftings/forhandlingsplikten.

Dette temaet settes på agendaen for neste møte.»

(18) I utvalgsmøte 14. mai 2014 diskuterte partene etterlevelsen av plikten til lokale drøftelser før den individuelle lønnsfastsettelsen. Ifølge arbeidstakersiden var ikke overenskomstens bestemmelser problemet, men at «et fåtall av bedriftene ikke følger bestemmelsenes intensjon om at prosessen skal være reell».

(19) Ifølge saksøker praktiseres overenskomsten punkt 4.1 nå i all hovedsak i tråd med partenes intensjoner. Hanne Knutsen utgjør etter saksøkers syn et unntak fra dette.

(20) **Nærmere om bakgrunnen for tvisten**

(21) Tvisten gjelder ansatte på innretningen Hanne Knutsen med individuell avlønning. Hanne Knutsen er en «Floating Storage and Offloading Unit» (FSO) som opererer på Martin Linge-feltet på norsk sokkel. Det er 15 individuelt avlønnede på Hanne Knutsen.

(22) Hanne Knutsen mottar olje fra Martin Linge-feltet. På innretningen utskilles vannet fra oljen, og vannet blir tilbakeført til Martin Linge for injisering i reservoaret. Oljen blir lagret på Hanne Knutsen, og ca. hver tredje uke losses denne over på oljetankere.

(23) Hanne Knutsen er et ombygget tankskip. Ombygningen til FSO startet i 2015 og ble etter det opplyste om lag 2 milliarder kroner dyrere enn forutsatt. Hanne Knutsen eies av selskapet KNOT FSO 1 AS, som igjen eies av KNOT FSO AS. Sistnevnte eier også selskapet KNOT FSO 2 AS som eier innretningen Jorunn Knutsen, som også er en FSO. Selskapet Knutsen OAS ML AS står for bemanningen av Hanne Knutsen.

(24) Hanne Knutsen ankret opp på Martin Linge-feltet i august 2018. Etter det opplyste førte tekniske utfordringer under utbyggingen av feltet til store forsinkelser, slik at Hanne Knutsen først mottok olje for videre prosessering 30. juni 2021.

(25) De ansatte på Hanne Knutsen gikk frem til august 2018 på maritime kontrakter. Ifølge forklaringen fra tillitsvalgte på Hanne Knutsen var forhandlingene med ledelsen om nye kontrakter med bakgrunn i overenskomsten vanskelige. 22. november 2018 sendte tillitsvalgte følgende e-post «på vegne av de individuelt avlønnede»:

«Hei

Se vedlagt signerte kontrakter.

For individuelt avlønnede er det signert med forbehold om at fastlønn skal forhandles og dokumentasjon fra rederiet som viser hvordan kompetanse, ansenitet, forventet overtid offshore, sammenligninger med samme stillinger for MOU på norsk sokkel etc, er tatt med i betraktning når fastlønnen skal utarbeides og fastsettes for hver enkelt ansatt.»

- (26) Partene er enige om at 12 av de 15 individuelt avlønnede på innretningen fikk tilnærmet overenskomstens minstelønn. Tre ansatte ble, på bakgrunn av fartstid og kompetanse, lønnet over minstelønnssetningene.
- (27) I kontaktmøte mellom de lokale partene 5. juni 2019 ga tillitsvalgte klart uttrykk for misnøye med lønnsnivået for de individuelt avlønnede, som «ligger på et minimum, samme hvem vi sammenligner oss med». Det ble vist til at nivået lå godt under lønningene på Jorunn Knutsen, og at det var liten lønnsforskjell mellom ansatte på individuell avlønning og ansatte på normallønn. Bedriften viste til byggeoverskridelsene og markedssituasjonen og til at «når forbundet har en minimumtariff så har de sagt at de er akseptable».
- (28) I lokal uenighetsprotokoll mellom Knutsen OAS ML AS og Industri og Energi (nå Styrke) Klubben, SAFE Klubben og DSO Klubben 13. august 2019 heter det blant annet:
- «Det har oppstått uenighet mellom partene angående avlønning av fast avlønnede.
Fagforeningens syn:
Rederiet tar ikke høyde for erfaring, ansiennitet, overtidsarbeid, kvelds- og nattarbeid og arbeidsmengde i avlønning. Rederiet har isteden lagt seg på minimumslønn med en liten tilleggssats som de sier inkluderer alt annet.
Rederiet syn:
Det er gjort en vurdering i forhold til størrelsen på innretning og ansvarsområdet i stillingene det gjelder.»
- (29) Tvisteprotokoll 12. november 2019 mellom NR og Industri Energi/SAFE/DSO viser til lokal tvisteprotokoll 13. august 2019 og lyder:
- «Partene drøftet problemstillingene og viste til de retningslinjer og mekanismer som er nedfelt i hovedavtalen pkt. 5.5 (SAFE pkt. 5.6) samt felleserklæringen om individuell avlønning, som inneholder regler om drøftelser på kollektivt og individuelt nivå.»
- (30) Lønnsnivået for de individuelt avlønnede var etter dette tema på flere samarbeidsmøter mellom partene i løpet av 2020. I ett av disse møtene varslet ledelsen at de ville igangsette en «revideringsprosess av vurderingskriterier i forhold til de individuelt avlønnede». Dette var de tillitsvalgte positive til. De ga senere uttrykk for at denne prosessen tok for lang tid.
- (31) I referat fra samarbeidsmøte mellom partene 24. mars 2021 heter det:

«Rederiet har ferdigstilt revidering av vurderingskriteriene og fastsatt en lønnstabell. Denne ble gjennomgått og tillitsvalgte har fått anledning til å komme med innspill. Rederiet fastslår at ingen vil komme dårligere ut med denne formen for vurdering, tvert imot vil de fleste få et løft, slik at man har vist vilje fra rederiet for å gjøre noen endringer, selv om den økonomiske situasjonen ikke er lagt til rette for dette. Rederiet vil ha en siste intern gjennomgang i etterkant av dette møtet, og endelig tabell vil bli sendt til de tillitsvalgte når dette er godkjent. En tar sikte på senest mandag 29/3/21. Tillitsvalgte har ytret at de mener beløpene ikke er tilstrekkelige og at dette vil løftes sentralt. Rederiet fremholder at hyrenivået vurderes tilstrekkelige og at man for øvrig forholder seg til tariff.»

- (32) «Lønnstabellen» bedriften her viser til, er en lokal lønnstabell for de individuelt avlønnede på Hanne Knutsen. Denne tar utgangspunkt i overenskomstens minstelønnssatser, med en stigende lønnsskala basert på ansiennitet i selskapet. Det fremgår av kommentaren til lønnstabellen at «vurdering i henhold til felleserklæringen kan gi grunnlag for justeringer i hyretrinn». Lønnstabellen er senere utvidet med to trinn.
- (33) Det følger av forklaringene at tillitsvalgte ga uttrykk for at lønnstabellen ikke sikret tilstrekkelig avlønning, og at denne kunne være uforenelig med forutsetningen om individuell lønnsvurdering.
- (34) De lokale partene tvisteforhandlet igjen 10. juni 2021. Begge parter fastholdt sine tidligere standpunkter i saken.
- (35) Sentral tvisteprotokoll 14. oktober 2021 lyder:
- «Industri og Energi anførte at det i møtet ble godtgjort at de individuelle lønninger ikke er i nærheten av å tilfredsstillende bedriftens plikt til å hensynta arbeidsbelastningen ved fastsettelsen av individuell lønn. Lønninger i nærheten av overenskomstens minstelønnssatser er etter forbundets mening tariffstridig når ansatte over tid arbeider vesentlig mer enn avtalt årsverk. Norges Rederiforbund anførte at nivået på individuell lønn ikke kan gjøres gjenstand for rettstvist, men anbefalte på bakgrunn av opplysningene som fremkom i møtet å gjøre et siste forsøk på å komme frem til en løsning lokalt.»
- (36) Partene sentralt ba med dette de lokale partene om å gjøre et nytt forsøk på å komme til enighet. Dette lyktes ikke, og i lokal uenighetsprotokoll 20. desember 2021 konkluderte partene med at de ikke hadde kommet nærmere en løsning.
- (37) Etter dette ble tvistetemaet flere ganger diskutert i samarbeidsmøter på bedriften, uten at det ble oppnådd enighet.
- (38) Sentral tvisteprotokoll 28. november 2023 lyder:

«LOs merknad:

LO gjør gjeldende at lønnsfastsettelsen i den aktuelle virksomheten, for de individuelt avlønnede under flyteriggavtalen pkt. 4.1, er tariffstridig. Lønnssetningen for de aktuelle ansatte i lønnsgruppen 0 til 2 er ikke fastsatt på individuell basis. Det er ved lønnsfastsettelsen ikke tatt hensyn til lønnsvilkårene i bedriften og forholdene for øvrig, eller den enkeltes dyktighet, praksis, utdanning, ansettelsestid og arbeids- og ansvarsområde.

Et sentralt premiss er for øvrig at minstelønnssetningen er basert på gjennomsnittlig 1460 timer i året. Det vises også til felleserklæringen om individuell avlønning i overenskomsten pkt. 27.

Den tariffstridige lønnsfastsettelsen har vedvart, på tross av at de ansatte og tillitsvalgte har uttrykt misnøye med lønnsfastsettelsen og vist til så vel overenskomsten som pkt. 4.1 og felleserklæringen om individuell avlønning i overenskomsten pkt. 27.

Knutsen OAS ML AS har ikke på noe tidspunkt gitt uttrykk for sine vurderinger av de i overenskomsten angitte relevante momenter for lønnsfastsettelsen for den enkelte, langt mindre dokumentert noen vurderinger.

LO erkjenner at den konkrete avlønningen i prinsippet er et forhandlingsspørsmål. Det er likevel på det rene at det er en uløselig sammenheng mellom tariffmessig korrekt lønnsfastsettelse og de individuelt avlønnedes lønnsnivå. De individuelt avlønnede har vært avlønnet for lavt over tid.

LO vil, som ledd i å kreve tariffavtalen korrekt praktisert, kreve gjenoppretting av tariffmessig korrekt tilstand. Det inkluderer krav om etterbetaling. Det tas forbehold om å kreve korrekt tilstand i separat sak for Arbeidsretten. LO viser for øvrig til og fastholder anførsler i lokale og sentrale protokoller.

Rederiforbundets merknad:

Rederiforbundet kan ikke se at bedriften har opptrådt i strid med overenskomsten punkt 4.1 eller felleserklæringen om individuell avlønning. Saken ble for første gang drøftet mellom de lokale parter og sentrale organisasjoner i fellesmøte mellom Rederiforbundet, Industri Energi, SAFE og DSO den 12. november 2019. Men det var da enighet om at lønnsfastsettelsen for den enkelte individuelt avlønnende er et forhandlingsspørsmål, samtidig som man viste til overenskomstens ulike bestemmelser om drøftelser rundt lønnsproblemet.

Bedriften har avtalt individuell lønn med den enkelte ansatte ved ansettelsen med utgangspunkt i at det skal arbeides 2:4 rotasjon. Bedriften har videre regulert de individuelle lønningene i tråd med det som har vært sentralt avtalt i de enkelte lønnsoppgjør, og i den forbindelse gjennomført drøftelsesmøter i tråd med overenskomstens felleserklæring. Bedriften har etter det opplyste også gjennomført samtaler med de individuelt avlønnende som har ønsket dette, slik felleserklæringen gir anvisning på. Bedriften har gått runder med de tillitsvalgte i etterkant av tidligere møter, og lønninger har vært gjenstand for tilleggsjusteringer utover det som er sentralt avtalt. Alle individuelt avlønnede lønnes over minstelønnssetningen og for flertallet er «påslaget» mellom 10 og 20 prosent. Lønnsnivået på Hanne Knutsen ligger i dag over lønnsnivået på Jorunn Knutsen, selv om sistnevnte innretning har vært i drift siden starten på 2000-tallet.

At lønnsnivået vil variere mellom innretninger og besetninger er naturlig ut fra variasjoner i innretningen beskaffenhet og bemanningens størrelse. Hvor lenge innretningen har vært i drift, markedsmessige forhold på rekrutteringstidspunktet mv. kan spille inn på lønnsfastsettelsen. Rederiforbundet kan ikke se at det er grunnlag for påstanden om at lønnsfastsettelsen er tariffstridig eller at de individuelt avlønnede har vært lønnet for lavt over tid.»

- (39) Det er fremlagt protokoller for perioden 2019–2024 som viser at partene lokalt har vært enige om de årlige lønnsjusteringene for de individuelt avlønnede på Hanne Knutsen.
- (40) LO med Forbundet Styrke tok ut stevning for Arbeidsretten 25. september 2024. Norges Rederiforbund og Knutsen OAS ML AS innga tilsvar 1.

november 2024. Hovedforhandling ble gjennomført 12., 13. og 14. mars 2025. Tre parter og tre vitner avga forklaring. Ett vitne avga forklaring som fjernavhør, jf. arbeidstvistloven § 51 første ledd siste setning og tvisteloven § 21-10. Det ble for øvrig lagt frem slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken.

(41) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**

- (42) *Landsorganisasjonen i Norge*, med Forbundet Styrke, har i korte trekk anført:
- (43) Lønnsfastsettelsen i 2018 for de individuelt avlønnede på Hanne Knutsen var tariffstridig. De etterfølgende lønnsoppgjørene i 2019–2024 reparerer ikke denne tariffstriden fordi disse er basert på lønnsfastsettelsen i 2018.
- (44) Mintstelønnsavtaler har som forutsetning at det skal lønnes over minstelønnsatsene, jf. ARD-1952-52 og ARD-2021-33. Hvor lønnsnivået skal ligge, må avgjøres konkret på bakgrunn av det enkelte tarifforhold.
- (45) Dette er første gang NR hevder at virksomhetene kan benytte overenskomstens minstelønnsatser. NR har ikke tidligere reagert når Industri og Energi har gitt uttrykk for at det er tariffstridig å lønne på minstelønnsats. Dette taler for at partene har vært enige om at minstelønnsatsene ikke kan benyttes.
- (46) Tariffhistorien støtter saksøkers syn. Minstelønnsatser for individuelt avlønnede kom inn i overenskomsten i 1996 for å hindre sosial dumping og konkurransevridning. Disse var ikke ment å skulle erstatte den individuelle lønnsfastsettelsen. Samtidig som partene avtalte minstelønnsatser avtalte de at lønnen til ansatte som gikk fra tarifflønn til individuell avlønning skulle være basert på gjennomsnittet av deres tidligere lønn, inkludert tillegg. Dette viser at partene var enige om at lønnen skulle fastsettes individuelt, og ligge over minstelønnsatsene.
- (47) Felleserklæringen var uttrykk for en enighet mellom partene om at bedriftene ikke praktiserte punkt 4.1 i tråd med deres intensjoner, og at det er tariffstridig å anvende minstelønnsatsene. Bestemmelsen praktiseres nå jevnt over i tråd med saksøkers syn, noe lønnsstatistikken fra NR viser. Det følger av denne at

lønnsnivået for de individuelt avlønnede på Hanne Knutsen ligger langt under gjennomsnittet i bransjen.

- (48) Lønnnivået for de individuelt avlønnede på Hanne Knutsen har vært et konflikttema mellom partene fra starten av. Da kontraktene ble signert i 2018 var det med et klart forbehold om at lønnen skulle reforhandles i tråd med vurderingskriteriene i punkt 4.1.
- (49) Slike forhandlinger ble ikke gjennomført i 2018. Bedriften la seg på minstelønnssatsen for alle ansatte unntatt tre, hvorav den ene hadde 30 års arbeidserfaring og den andre kom fra Jorunn Knutsen, og var blitt garantert ikke å skulle gå ned i lønn. Utover dette ble det ikke foretatt noen individuelle vurderinger ved lønnsfastsettelsen.
- (50) Alle som fikk minstelønn, hadde bakgrunn fra skipsfart. Det er ikke sannsynlig at disse hadde samme utdannelse, praksis eller dyktighet. Når alle ble innplassert på minstelønnssatsen, viser det at det ikke ble gjort en individuell lønsvurdering slik overenskomsten krever.
- (51) Overenskomstens minstelønnssatser er basert på et gjennomsnittlig årsverk på 1460 timer. Overtidslister for 2019–2024 viser at mange har arbeidet langt utover dette, selv om omfanget varierer mellom de ansatte. Variasjonene skyldes blant annet at ikke alle fører opp faktiske arbeidede timer siden disse ikke er betalt. Forventet overtid skulle vært hensyntatt ved fastsettelsen av den enkeltes lønn.
- (52) Det er liten avstand mellom lønnen til ansatte på tariff og ansatte med individuell avlønning. Lønnen til de individuelt avlønnede ligger marginalt over minstelønnssatsen og betydelig under snittet i bransjen. Dette kan ikke begrunnes med at Hanne Knutsen er en enkel innretning. Innretningen er langt mer kompleks enn Jorunn Knutsen, hvor avlønnen i lang tid lå over nivået for ansatte på Hanne Knutsen. Knutsen OAS ML AS har gått med overskudd hele selskapets levetid. Selskapets øvrige finansielle situasjon er ikke relevant for lønnsfastsettelsen.

- (53) Virksomheten har ikke forholdt seg til gjentatte krav fra de tillitsvalgte om en nærmere begrunnelse for lønnsfastsettelsen i 2018, og at overenskomstens bestemmelser om individuelle lønnsvurderinger må følges. Til tross for vedvarende tvist og uttalt misnøye var det først i 2023 lønnen ble justert utover de årlige sentrale lønnsoppgjørene.
- (54) Avlønning ut over minstelønnsatsen er i prinsippet et forhandlingsspørsmål, men Felleserklæringen oppstiller både materielle og prosessuelle krav som må hensyntas. Av hensyn til tariffavtalens legitimitet må brudd på disse få konsekvenser. Får saksøker medhold er det opp til partene å foreta beregningen av etterbetalingskravet. Det vil her være naturlig å ta utgangspunkt i arbeidet tid utover 1460 timer pr. år.
- (55) Den endrede subsidiære påstanden tar høyde for de saksøktes anførsel om at det må skilles mellom overenskomstens bestemmelser om lønnsfastsettelse og lønnsjustering.
- (56) Det er nedlagt slik endret påstand:

«Prinsipalt:

1. Lønnsfastsettelsen i Knutsen OAS ML for de individuelt avlønnede under flyteriggavtalen pkt. 4.1 i 2019 var tariffstridig.
2. Lønnsfastsettelsen i Knutsen OAS ML for de individuelt avlønnede under flyteriggavtalen pkt. 4.1 i 2020 var tariffstridig.
3. Lønnsfastsettelsen i Knutsen OAS ML for de individuelt avlønnede under flyteriggavtalen pkt. 4.1 i 2021 var tariffstridig.
4. Lønnsfastsettelsen i Knutsen OAS ML for de individuelt avlønnede under flyteriggavtalen pkt. 4.1 i 2022 var tariffstridig.
5. Lønnsfastsettelsen i Knutsen OAS ML for de individuelt avlønnede under flyteriggavtalen pkt. 4.1 i 2023 var tariffstridig.
6. Lønnsfastsettelsen i Knutsen OAS ML for de individuelt avlønnede under flyteriggavtalen i 2024 var tariffstridig.
7. Norges Rederiforbund plikter å sørge for at de tariffstridige forholdene opphører med alle til rådighet stående midler.
8. Saksøkte dømmes til etterbetaling i samsvar med påstandens pkt. 3-6

Subsidiært:

1. Lønnsfastsettelsen i Knutsen OAS ML for de individuelt avlønnede under flyteriffavtalen pkt. 4.1 ved ansettelsen var tariffstridig.
2. Saksøkte dømmes til etterbetaling i samsvar med pkt. 1 så langt tariffstriden ikke er avhjulpet eller foreldet.»

- (57) *Norges Rederiforbund og Knutsen OAS ML AS* har i korte trekk anført:

- (58) Tvisten er begrenset til lønnsfastsettelsen for de individuelt avlønnede på Hanne Knutsen i 2018. Fremlagte protokoller viser at partene har vært enige om lønnsjusteringene for denne gruppen i årene etter dette.
- (59) Lønnen til de individuelt avlønnede på innretningen ligger nå mellom 10–15 % over overenskomstens minstelønnsseter. Forpleiningssjefen ligger i det nedre sjiktet, i tråd med bransjen ellers. De individuelt avlønnede på Hanne Knutsen har lenge hatt høyere lønn enn tilsvarende grupper på Jorunn Knutsen. Det blir feil å sammenlikne med gjennomsnittsnivået for individuelt avlønnede i bransjen, fordi Hanne Knutsen er en lite kompleks innretning.
- (60) Lønnsfastsettelsen for de individuelt avlønnede er et forhandlingsspørsmål. Det kan ikke utledes noen plikt, hverken av ordlyden, tariffhistorien eller annen praksis, til å lønne over minstelønnsseten.
- (61) At partene har vært enige om at intensjonen bak bestemmelsen ikke alltid har vært fulgt opp i tilstrekkelig grad betyr ikke at man plikter å lønne over minstelønn. Forpleiningssjefenes lønn har gjennomgående ligget tett på minstelønnssetene, uten at det har blitt ansett for tariffstridig. Rettspraksis om overenskomster hvor det eksplisitt fremgår at det skal lønnes over minstelønnsset, gir ikke veiledning for tolkning av overenskomsten, som ikke har en tilsvarende ordlyd.
- (62) Hanne Knutsen er en enkel innretning sammenliknet med andre offshoreinnretninger. Den er ikke koblet til brønn, og prosessene om bord er begrensede, både i omfang, kompleksitet og risiko.
- (63) Lønnsfastsettelsen i 2018 var basert på hensynene i punkt 4.1. Tre av femten individuelt avlønnede fikk lønn over minstelønnsseten. Bare én av de ansatte hadde jobbet på FSO tidligere, resten hadde erfaring fra maritim virksomhet. Forsinkelsene på Martin Linge-feltet medførte at Hanne Knutsen ikke kom i drift før 2021. Dette hadde betydning både for de ansattes oppgaver og ansvar, og for bedriftens inntjening.
- (64) Det var store kostnadsoverskridelser ved ombyggingen av Hanne Knutsen til offshoreinnretning. Selv om Knutsen OAS ML AS har gått med overskudd det

enkelte år, har selskapet stor gjeld som skal betjenes. Prosjektet blir ikke lønnsomt innenfor kontraktsperioden på Martin Linge-feltet.

- (65) Det er en grunnleggende forskjell mellom normallønnstillinger og individuelt avlønnede stillinger. Sistnevnte er ledere og organiserer selv sin arbeidstid. De er derfor unntatt fra mange av de bestemmelsene som gjelder for de øvrige ansatte, herunder bestemmelsene om overtid. De jobber heller ikke om natten normalt. De har ulik erfaring, kompetanse og dyktighet, noe som avspeiles i de overtidslistene saksøker har fremlagt.
- (66) At overenskomstens minstesatser er «basert på gjennomsnittlig 1460 timer i året» er bare et uttrykk for at de individuelt avlønnede skal gå 2–4-rotasjon og ikke et utgangspunkt for avlønningen. Inntil 2006 var det separate lønnstabeller for ulike rotasjoner.
- (67) Et etterbetalingskrav kan ikke ta utgangspunkt i arbeidet overtid. Dette er i strid med forutsetningen bak individuell avlønnning og fører til belønning for ikke å være planmessig og effektiv i sin arbeidsutførelse.
- (68) Det er nedlagt slik påstand:

«De saksøkte frifinnes.»

(69) **Arbeidsrettens merknader**

- (70) Saksøker krever prinsipalt dom for at lønnsfastsettelsen for de individuelt avlønnede på Hanne Knutsen i årene 2019–2024 er tariffstridig. Det anføres ikke at det isolert sett var noe galt med de enkelte, årlige lønnsoppgjørene for denne gruppen i denne perioden. Påstanden bygger på at lønnsfastsettelsen i 2018 for de individuelt avlønnede var tariffstridig fordi kriteriene i overenskomsten punkt 4.1 ikke ble tilstrekkelig hensyntatt. Resultatet i de etterfølgende oppgjørene, som bygger på denne lønnsfastsettelsen, blir da også tariffstridig.
- (71) Arbeidsretten har kommet til at de saksøkte må frifinnes og vil bemerke:

- (72) Partene lokalt har vært enige om de årlige lønnsjusteringene for de individuelt avlønnede på Hanne Knutsen i perioden 2019–2024. Spørsmålet Arbeidsretten skal ta stilling til blir derfor om lønnsfastsettelsen i 2018 for denne gruppen ikke skjedde i overenstemmelse med forutsetningene i overenskomsten punkt 4.1 og Felleserklæringen i punkt 27.
- (73) Partene er enige om at det følger av overenskomsten at lønnen til de individuelt avlønnede er et forhandlingsspørsmål. Partene er videre enige om at overenskomsten forutsetter at det gjøres en individuell lønnsvurdering, basert på de hensyn som er opplistet i punkt 4.1, og nærmere utdypet i Felleserklæringen.
- (74) Ifølge saksøker ble det ved lønnsfastsettelsen i 2018 ikke foretatt slike individuelle vurderinger, illustrert ved at samtlige ansatte i denne gruppen ble innplassert på overenskomstens minstelønn, eller tett opp til denne. Etter saksøkers syn er det videre tariffstridig å avlønne på overenskomstens minstelønnsatser. De saksøkte på sin side hevder at det ble foretatt slike vurderinger som overenskomsten krever, og at denne ikke forutsetter at det lønnes over minstelønn.
- (75) Arbeidsretten har i flere dommer behandlet spørsmålet om tariffavtaler med minstelønnsatser forutsetter at det lønnes over disse satsene. I AR-2021-33 avsnitt 122–124 viser retten til at en alminnelig forutsetning for minstelønnsavtaler er at arbeidsgiver «ikke kan holde alle de ansatte på minstelønn». Det heter videre at «hvor langt denne forutsetningen rekker må bero på en konkret vurdering»:
- «Tariffområder kan ha særtrekk som gjør det vanskelig å trekke generelle slutninger om innholdet i forpliktelsen på andre tariffområder.»
- (76) Spørsmålet om virksomheten ved kontraktsinngåelsen i 2018 hadde plikt til å lønne over minstelønnsatsene må på denne bakgrunn vurderes konkret, på grunnlag av alminnelige prinsipper for tariffavtaletolkning.
- (77) Det følger hverken av ordlyden i punkt 4.1 eller Felleserklæringen at det skal lønnes over overenskomstens minstelønnsatser. Bestemmelsen angir

konkrete hensyn som må vektlegges ved lønnsfastsettelsen. Det kan etter rettens syn ikke utledes mer fra dette enn at disse hensynene skal ha betydning for hvor den enkeltes lønn skal ligge, med minstelønnssatsen som utgangspunkt. Uten holdepunkter for noe annet kan bestemmelsen ikke forstås slik at virksomheten har en plikt til å avlønne over minstelønnssats, uavhengig av disse hensynene.

- (78) Etter rettens syn gir ikke tariffhistorien grunnlag for en annen forståelse. Virksomhetens praktisering av den omtvistede bestemmelsen har i mange år vært et tema mellom partene. Det følger av bevisene i saken at partene har vært enige om at oppfølgingen av intensjonene bak bestemmelsen har vært mangelfull i noen bedrifter. Dette fremgår blant annet av innledningen til «Felleserklæring» fra 2000. Partene har behandlet dette spørsmålet i en rekke møter, utvalg og uenighetsprotokoller. Ikke noe sted i den fremlagte dokumentasjonen fra disse prosessene har partene gitt uttrykk for at overenskomsten forutsetter at det avlønnes over minstelønnssats.
- (79) Saksøker har vist til NOPEFs protokolltilførsel ved oppgjøret i 1998, hvor det fremgår at det er «uforenelig med avtalens bestemmelser at grupper lønnes etter minstelønnssatsene». Etter rettens syn kan ikke denne tillegges vesentlig betydning. Det er naturlig å lese protokolltilførselen i sammenheng med at forpleiningssjefene ble tatt ut av gruppen med individuell avlønning etter overenskomsten. Dette skjedde fordi forpleiningssjefene over tid gjennomgående hadde ligget på tilnærmet minstelønn. Dokumentasjonen viser at det arbeidstakersiden i all hovedsak har vært opptatt av siden, er hvordan virksomhetene forholder seg til hensynene bak lønnsfastsettelsen i punkt 4.1 og Felleserklæringen.
- (80) Retten legger etter dette til grunn at bedriften ikke hadde en plikt til å lønne de individuelt avlønnede på Hanne Knutsen over overenskomstens minstelønnssatser, uavhengig av de hensyn for lønnsfastsettelsen som følger av punkt 4.1.
- (81) Retten går nå over til å behandle lønnsfastsettelsen for de individuelt avlønnede på Hanne Knutsen i 2018. Selv om lønnsfastsettelsen for individuelt

avlønnede er et forhandlingsspørsmål, må virksomhetene forholde seg til de hensyn som følger av overenskomsten punkt 4.1 og Felleserklæringen. Arbeidsretten legger til grunn at dersom den enkeltes lønn ikke reflekterer disse hensynene, vil lønnen kunne være tariffstridig. Det understrekes at retten ikke skal ta stilling den konkrete avlønningen, men til om faktum i saken tilsier at de hensyn som følger av punkt 4.1, er vektlagt ved lønnsfastsettelsen.

- (82) Etter overenskomsten punkt 4.1 skal lønnen for de individuelt avlønnede fastsettes «under hensyntagen til lønnsvilkårene i bedriften og til forholdene for øvrig, samt til den enkeltes dyktighet, praksis, utdanning, ansettelsestid og arbeids- og ansvarsområde». Ifølge saksøker ble det ved lønnsfastsettelsen på Hanne Knutsen ikke foretatt en individuell vurdering basert på disse hensynene. Saksøker har særlig trukket frem at det ikke ble tatt tilstrekkelig hensyn til omfanget av den enkeltes arbeidsoppgaver, og at disse ikke kan utføres innenfor et årsverk på 1460 timer.
- (83) Ved kontraktsinngåelsen november 2018 fikk tre individuelt avlønnede på Hanne Knutsen lønn over overenskomstens minstelønnsatser. Bakgrunnen for lønsplasseringen av disse tre var, ifølge forklaringene, henholdsvis deres lange ansiennitet i virksomheten, samt kompetanse og erfaring fra arbeid på Jorunn Knutsen. Deres avlønning var derfor utvilsomt basert på individuelle forhold. De øvrige tolv individuelt avlønnede fikk tilnærmet minstelønnsatsen for sine lønnsgrupper. Basert på bevisene i saken forelå det etter rettens syn flere spesielle omstendigheter rundt disse lønnsfastsettelsene som kan bidra til å forklare dette lønnsnivået.
- (84) Det er ingen uenighet om at ombyggingen av Hanne Knutsen ble betydelig dyrere enn opprinnelig forutsatt. Samtidig førte forsinkelser på utbyggingen av Martin Linge-feltet til uklarhet rundt når ordinær drift på innretningen kunne starte opp. Etter det opplyste hadde de ansatte annet arbeid på innretningen i perioden fra den ankret opp på feltet i august 2018 til den mottok olje fra Martin Linge i 2021. Det at innretningen først kom i ordinær drift flere år senere enn forutsatt må likevel ha hatt betydning både for de ansattes arbeidsoppgaver og for bedriftens inntjening og økonomi.

- (85) Det er fremlagt dokumentasjon som viser at lønnen til samtlige individuelt avlønnede på Hanne Knutsen lå under lønnsnivået for tilsvarende grupper på Jorunn Knutsen. Ifølge saksøker er Jorunn Knutsen en mindre kompleks innretning enn Hanne Knutsen. Retten finner ikke grunn til å gå nærmere inn på en sammenlikning av de to innretningene. Det som har betydning i denne sammenheng er at Jorunn Knutsen i 2018 allerede hadde operert på norsk sokkel i mange år. Ifølge forklaringene ble besetningen på tankskipet Hanne Knutsen med over når dette ble ombygget til FSO. Det må derfor kunne legges til grunn at de ansatte på Jorunn Knutsen gjennomgående hadde mer omfattende og relevant arbeidserfaring enn hva de ansatte på Hanne Knutsen hadde i 2018.
- (86) Ifølge saksøker har virksomheten ikke forholdt seg til at minstelønnssetningene er basert på en årlig arbeidstid på 1460 timer. Etter rettens syn er ikke passusen om dette i punkt 4.1 uttrykk for noe annet enn at også de individuelt avlønnede skal arbeide såkalt 2–4-rotasjon, og sier ikke noe om deres arbeidstid ellers. Noe annet vil være ulogisk, gitt at de individuelt avlønnede i overenskomsten punkt 3.2 er unntatt fra arbeidsmiljølovens og rammebestemmelser. Denne gruppen har heller ikke rett til overtidsgodtgjørelse, med unntak ved for meget tid om bord med arbeid. De individuelt avlønnede har derfor selv ansvar for hvordan de organiserer arbeidet og den tiden som går med til dette. På denne bakgrunn finner retten ikke grunn til å gå nærmere inn på de listene som saksøker har fremlagt for perioden 2019–2024, som skal vise at de individuelt avlønnede gjennomgående arbeider mange timer ut over ordinær arbeidstid.
- (87) Saksøker har videre anført at det ikke er rimelig lønnsforskjell mellom de individuelt avlønnede og de ansatte på innretningen som lønnes på tariff. For denne sammenlikningen er det relevant at de individuelt avlønnede selv styrer sin arbeidstid og at de derfor ikke har overtidsbetaling. De er videre unntatt fra nattarbeid. Etter rettens syn er det vanskelig å foreta en slik sammenlikning, noe også den fremlagte dokumentasjonen viser.
- (88) Avslutningsvis på dette punkt viser retten til at lønnsnivået for de individuelt avlønnede økte etter at Hanne Knutsen kom i ordinær drift i 2021. Fremlagt

dokumentasjon viser at virksomheten i 2023 gjennomførte individuelle lønnsvurderinger, og at lønnsnivået for denne gruppen i dag i snitt ligger mellom 10–15 prosent over overenskomstens minstelønnssetninger. Etter det opplyste lønnes samtlige over satsene for tilsvarende grupper hos Jorunn Knutsen. Lønnsstatistikken fra NR viser gjennomsnittslønnen for individuelt avlønnede på alle typer innretninger som er omfattet av overenskomsten, herunder installasjoner som er langt mer komplekse enn Hanne Knutsen. Denne statistikken har derfor begrenset betydning for vår sak.

- (89) Felleserklæringen stiller nærmere krav til prosess dersom en individuelt avlønnet er misfornøyd med lønnsfastsettelsen. Bedriften skal da sørge for at det gjennomføres en personlig samtale med overordnede om grunnlaget for lønnsfastsettelse opp mot hensynene i Felleserklæringen. Dersom vedkommende fortsatt ikke er fornøyd, kan saken tas opp med de tillitsvalgte. Ifølge de saksøkte har alle ansatte på Hanne Knutsen som har bedt om slik samtale fått dette, noe saksøker bestrider. Retten finner ikke grunn til å gå nærmere inn i denne uenigheten. De faktiske forholdene på dette punkt har i liten grad blitt belyst i retten. Uansett er dette prosessuelle bestemmelser som ikke har selvstendig betydning for tvistes spørsmålet i saken her.
- (90) Det er dokumentert at tillitsvalgte i e-post til ledelsen i forbindelse med signering av kontraktene i 2018, etterspurte dokumentasjon for hvordan hensynene i punkt 4.1 var ivaretatt ved lønnsfastsettelsen. Dette kravet ble gjentatt en rekke ganger senere. Fra ledelsen ble det i kontakt- og samarbeidsmøter generelt vist til at lønnsfastsettelsen ikke var tariffstridig. Retten finner grunn til å påpeke at virksomheten kunne ha håndtert tillitsvalgtes ønske om en nærmere begrunnelse for lønnsfastsettelsen i 2018 på en bedre måte.
- (91) Arbeidsretten har etter dette kommet til at lønnsfastsettelsen for de individuelt avlønnede på Hanne Knutsen i 2018 ikke var tariffstridig. For de etterfølgende lønnsjusteringene av denne gruppen ansatte foreligger det enighetsprotokoller mellom de lokale partene. Saksøker kan derfor ikke få medhold i punktene 1 til 6 i sin prinsipale påstand. Retten behøver da ikke ta standpunkt til etterbetalingskravet i punktene 7 og 8.

- (92) Saksøkers subsidiære påstand punkt 1 går ut på at lønnsfastsettelsen for de individuelt avlønnede i 2018 var tariffstridig. På bakgrunn av rettens konklusjon ovenfor kan heller ikke denne påstanden føre frem. Det følger av dette at de saksøkte må frifinnes.
- (93) Dommen er enstemmig.

SLUTNING

De saksøkte frifinnes.