



# ARBEIDSRETTE

## DOM

---

**Avsagt:** 29. september 2016

**Saksnr.:** 7/2016

**Lnr.:** 24/2016

**Dommere:** Jakob Wahl  
Marit B. Frogner  
Sveinung Koslung  
Kjell Bjørndalen  
Terje Solberg  
Per Østvold  
Axel Thuve

**Saken gjelder:** Tolkning av lokal særavtale

---

Lederne

Advokat Vidar Lindbekk

**mot**

1. Næringslivets Hovedorganisasjon med  
Norsk Industri  
2. Kaefer Energy AS

Advokat Aleksander Rød

## DOM

- (1) Saken gjelder forståelsen av lokal særavtale mellom Lederne bedriftsgruppe og Kaefer Energy AS punkt 8.4, jf. punkt 8.1, sammenholdt med Offshorebilaget til Industriooverenskomsten mellom LO/Fellesforbundet og NHO/Norsk Industri. Nærmere bestemt er spørsmålet om det i særavtalen punkt 8.4 er avtalt en ordning som avviker fra Offshorebilagets bestemmelse om arbeid i 14-28 arbeidsplan (14 dager arbeid og 28 dager fri, også benevnt 2-4 arbeidsplan/rotasjonsordning).
- (2) **Sakens tariffrettslige ramme**
- (3) Mellom Lederne bedriftsgruppe og Kaefer Energy AS (Kaefer) er det inngått særavtale om lønns- og arbeidsvilkår for arbeidsledere og tekniske funksjonærer tilsluttet Lederne. Det fremgår innledningsvis av punkt 1, gyldighet, at avtalen bygger på den til enhver tid gjeldende utgave av Hovedavtalen og Lederavtalen mellom Lederne og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO). Særavtalen ble inngått 19. oktober 2012 og senere revidert 12. juli 2013 uten at det har betydning for tvistes spørsmålet i saken.
- (4) Avtalen punkt 8 regulerer offshorevilkår. Punkt 8.1 lyder:

**«Ved arbeid offshore gjelder offshorebilagets (VO/FOB) bestemmelser og vilkår med mindre annet er avtalt i denne særavtale eller dens vedlegg.»**
- (5) Punkt 8.4, som gjelder «Arbeidsplan 14 – 28», har slik ordlyd:

**«Det vises til Offshorebilaget (Bilag 1) i Verkstedsoverenskomsten (VO).**

**I de tilfeller ansatte settes inn i rotasjonsordning basert på 14-28, uten at stillingsprosent blir redusert, er partene enige om at den ansatte har rett til å opprettholde full lønn. På den annen side er den ansatte forpliktet til å utføre arbeid tilsvarende det timeantall som fremkommer ved rotasjonsordning 14-21-14-28, forutsatt at bedriften tilrettelegger for at manglende timer kan arbeides. En 14-28 rotasjon vil medføre en timemanko på 122 offshoretimer i gjennomsnitt pr år sammenlignet med 14-21-14-28 rotasjon. Partene er enige om at følgende virkemidler kan benyttes for å dekke inn de manglende timene:**

  - **Dersom uforutsette hendinger gjør at mannskapsbytte ikke kan gjennomføres til avtalt tid, og den ansatte av den grunn må stå utover ordinær 14 dagers tur, kan «ekstratiden» benyttes til innarbeiding av de manglende timene inntil timemankoen er dekket inn. (Jfr. Offshorebilagets pkt. 3.5.) Overtidstillegget skal da utbetales.**
  - **Tid medgått til kurs, samlinger, møter etc. i friperioder vil også kunne bidra til å fylle opp evt. manglende timer.**
  - **Det kan planlegges med ekstratur for å dekke inn manglende timer.**

**Dersom overnevnte ikke er tilstrekkelig for å dekke inn timemankoen, og bedriften tilrettelegger for at manglende timer kan arbeides og har gitt minimum 14 dagers varsel, vil den ansatte kunne trekkes i lønn for den manglende arbeidstiden dersom han/hun velger å si nei til arbeidet.»**

- (6) Avregning og gjennomsnittsberegning av arbeidstiden fremgår av punkt 8.5. Her heter det:

«Arbeidstidsbestemmelser er regulert gjennom de til enhver tid gjeldende bestemmelser i Verkstedoverenskomstens offshorebilag og Rammeforskriften.

Bestemmelser om avregning og gjennomsnittsberegning av arbeidstiden finner man i offshorebilagets pkt. 3.10.1 og 3.10.2, som gjengis i sin helhet nedenfor:

...

Avregningstidspunkt settes til 31.12 hvert år. Det kan avtales med den enkelte at inntil 200 timer kan avspaseres på ett senere tidspunkt. Jfr. Offshorebilagets pkt 3.10.1.

Dersom den ansatte i forbindelse med avregning har timemanko, og dette er forårsaket av at bedriften ikke har tilbudt tilstrekkelig arbeid i avregningsperioden, skal minustimene strykes uten trekk i lønn.

Mertid som følge av kurs/opplæring samlinger, møter etc. i avspaseringsperioder gir ikke rett til overtidstillegg, men skal utbetales med normalrate.»

- (7) Industriooverenskomsten mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO)/Fellesforbundet og NHO/Norsk Industri, bilag 1 Tariffavtale for arbeid offshore for tariffperioden 2012–2014 (Offshorebilaget), hadde i punkt 3 bestemmelser om arbeidstid, overtid mv. Av betydning for vår sak vises til:

#### «3.2 Arbeidsplan

Vedrørende arbeidsplan vises til Rammeforskriften (FOR 2010-02-12 nr. 158) og arbeidsmiljølovens § 10-3.

#### 3.3 Oppholdsperiode

Oppholdsperiodens lengde avtales mellom arbeidstakerne ved deres tillitsvalgte og arbeidsgiver. Normal rotasjonsordning baseres på 14-21-14-28, jf. Rammeforskriften (FOR 2010-02-12 nr. 158).

Når arbeidstakere pålegges eller det avtales at arbeidstaker skal benytte arbeidsplan 14-28, gjelder følgende:

Arbeidstaker har rett til full lønn. Arbeidsgiver skal søke å tilrettelegge for at manglende timer kan arbeides. Varsel om endring av arbeidsplan skal da gis med 14 dagers varsel.»

- (8) Ved tariffrevisjonen i 2014 bortfalt de tidligere punktene 3.2. og 3.3 i punkt 3 i Offshorebilaget. Disse bestemmelsene ble endret til et slikt nytt punkt:

#### «3.2. Rotasjonsordninger

Vedrørende arbeidsplan vises til Rammeforskriften (FOR 2010-02-12 nr. 158) og arbeidsmiljølovens § 10-3. Normal rotasjonsordning baseres på 14-28, jf. Rammeforskriften (FOR 2010-02-12 nr. 158).

Når det forutsettes av oppdragsgiver, eller oppdragets varighet og/eller art tilsier at normal rotasjonsordning ikke kan benyttes, skal det være adgang til å benytte andre rotasjonsordninger. Slike rotasjonsordninger skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakernes tillitsvalgte. Andre rotasjonsordninger medfører ikke noen ekstra kompensasjon utover det som fremgår av avregningsbestemmelsene.

Rotasjonsordning 14-28 gir lavere årstimetall enn rotasjonsordning 14-21 - 14-28.

Rotasjonsordning 14-28 er beregnet til å være 7,71 % redusert arbeidstid i snitt i forhold til rotasjonsordning 14-21 - 14-28. Dette tilsvarer i snitt 122 timer mindre i året basert på tariffavtalens gjennomsnittlige ukentlige arbeidstid, som offshore er 33,6 timer pr uke i snitt. Omregnet til ordinær tid på land basert på 37,5 t pr uke, tilsvarer det i snitt 136 timer mindre i året.

Avlønning i bedriften må avstemmes slik at utlønning ved bruk av rotasjonsordning 14-28 er i henhold til timetall/årstimetall som følger av en slik rotasjonsordning. Personell som arbeider normal rotasjon skal ikke registreres i den årlige avregning med minustid.

Ved årsavregning skal først timer utover fullt normalt årsverk (basert på rotasjonsordning 14-21 – 14-28) godtgjøres som overtid etter reglene i pkt. 3.10.1 og 3.10.2.»

(9) **Nærmere om inngåelsen av lokal særavtale, lønnsforhandlinger høsten 2014 og tvisteforhandlinger**

- (10) Særavtalen mellom Kaefer og Lederne ble som nevnt første gang inngått 19. oktober 2012. Det pågikk etter det opplyste forhandlinger mellom partene om lokal særavtale vinteren 2011/2012. HR-manager i Kaefer, Kenneth Høyland, sendte 1. desember 2011 e-post om 2-4 (14-28) rotasjonsordning til leder og nestleder i klubben med utkast til regulering slik at de kunne diskutere «hvordan vi rent praktisk skal håndtere forhold rundt 2-4 rotasjon». Det vedlagte utkastet hadde slik ordlyd:

«Rotasjonsordning offshore

2-3-2-4 rotasjon  
2-4 rotasjon

Normal rotasjonsordning er basert på 2-3-2-4. Det er denne rotasjonsordningen som danner grunnlag for beregning av årsverk og gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid innenfor avregningsperioden.

For enkelte prosjekter og posisjoner vil det sett fra begge parters side være hensiktsmessig å jobbe etter en 2-4 rotasjon i perioder. Spørsmålet blir da hvordan man forholder seg til inndecking av manglende timer som akkumuleres ved å gå en slik ordning sammenlignet med normalrotasjonen.

Partene ønsker at flest mulig av våre ansatte arbeider i 100% stilling, dvs. at stillingsprosenten ikke reduseres til 92,29% (som en ren 2-4 ordning vil gi, sammenlignet med 2-3-2-4)

Ved å gå 2-4 rotasjon vil timemankoen i gjennomsnitt være på 122 offshoretimer pr. år. Partene er enige om at bedriften har lønnsplikt for disse timene (ansatte har rett på å få betalt for et årsverk) og at ansatte på den annen side har tilsvarende arbeidsplikt. (Lønnsplikten og arbeidsplikten henger sammen.)

Partene er enige om at følgende elementer kan være med på å dekke inn manglende timer:

1. Planlagt ekstratur
2. Ekstratimer i forbindelse med forlenget tur. (Overtidstillegg utbetales, men antall arbeidede timer går inn i timebanken. Må vurderes hvordan dette kan gjøres rent praktisk i forhold til timefangst – og registrering.)
3. Kurs/opplæring/samlinger avholdt i friperioder.

For å få best mulig styring, kontroll og forutsigbarhet vil punkt 1 ovenfor være det beste alternativet. Man kan da planlegge en ekstratur god tid i forveien, som en del av det planlagte rotasjonsmønsteret. Den ansattes arbeidsplikt i forhold til en slik oppsatt «ekstratur» vil da være identisk med en hvilken som helst annen offshoretur.

Hvis det av en eller annen grunn likevel ikke oppnås det nødvendige timeantallet vil elementene beskrevet i pkt 2 også kunne bidra til å «fylle opp» årsverket.»

- (11) Leder i klubben, Dagmund Gaupås, sendte slikt svar per e-post samme dag:

«Hei!

Slik Punktene er skrevet : Alle går ut på at Arbeidstaker skal dekke inn timene. Sett fra deres synsvinkel – skjønner jeg jo det, men der MÅ bli rom for flere alternativer.

Dessuten det med «ekstra» tur – nå må vi forholde oss til de reelle timene (122,5). En full tur er 168 Timer – altså 45,5 timer mer enn hva som er opprinnelig. Jeg er da redd for at om ikke disse blir utbetalt som 100%, men Dere forlanger Avspasering – hvor langt er vi da kommet? Dere sier nok at da kan overskudds timer overføres til neste år.

Jeg mener vi MÅ heller forholde oss til 1 uke «Ekstra» - 84 Timer eventuelle resterende timer vil gå på kursing/møter. Ved de tilfeller en ikke oppnår fullt Årsverk – skal Bedriften «stryke/nullet ut» manglende timer. Kan for eksempel skrive en Avtale der de ansatte står inne for 2/3 parter av timene (81,66 timer) Skal taes/ jobbes inn. Eventuelt den resterende 1/3 parten går på kursing/møter gjennom prosjektene/bedriften. Skulle det vise seg ved Års slutt at noen fortsatt mangler noen få timer – strykes disse.

Av erfaring vet jeg at det som regel blir minimum et par møter i året (2 dagers møter) disse vil igjen generere ca 30 timer – så hva er problemet ??

Åpen for kommentarer !!»

- (12) Høyland sendte 10. mai 2012 e-post om særavtalen til blant annet leder og nestleder i klubben. Emnet var «Særavtale Lederne, 2-4 rotasjon». Han viste til et møte dagen før hvor blant annet tema hadde vært 2-4 rotasjon, og at han som avtalt oversendte forslag til punkt som kunne tas inn i tidligere oversendt forslag til tekst. Første, andre og siste avsnitt er likelydende med det som ble endelig tekst i punkt 8.4, mens kulepunktene avviker noe. Det var blant annet som første kulepunkt tatt inn at det skulle «planlegges med en 3 ukers tur pr år som en del av rotasjonsmønsteret». Etter det som ble opplyst var dette noe begge parter ønsket, men som ikke var forenelig med gjeldende forskrift. Den endelig særavtalen fikk den ordlyden som er gjengitt ovenfor i avsnitt 5.
- (13) Offshorebilaget fikk for tariffperioden 2012–2014 en ny bestemmelse om rotasjonsordning 14-28, jf. avsnitt 7. Norsk Industri sendte 12. oktober 2012 e-post til Fellesforbundet med kopi av medlemsinformasjon for Norsk Industris medlemmer om bruk av 14-28 rotasjon offshore. I den vedlagte informasjonen het det blant annet:

«Endringer i Offshorebilaget til Industriooverenskomsten/VO-delen – tariffperiode 2012 - 2014 – 14-28 rotasjon offshore

Offshorebilaget er videreført som bilag til Industriooverenskomsten/VO-delen og Fellesoverenskomsten for byggfag.

Med bakgrunn i at det bl.a. er foretatt endringer i bestemmelsene knyttet til 14-28-rotasjon vil vi nedenfor klargjøre enkelte forhold når det gjelder arbeidsgivers lønnsplikt og arbeidstakers arbeidsplikt. For de øvrige endringene i offshorebilaget viser vi til pkt. 8 side 10 i Riksmeklerens møtebok/forslag, som du finner her;

...

Den nye bestemmelsen i Offshorebilaget pkt. 3.3 andre avsnitt lyder slik:

...

Utgangspunktet er det samme som tidligere. Nemlig at arbeidsgiver skal tildele arbeide i samsvar med den enkeltes individuelt avtalte stillingsbrøk (normalt 100% stilling). Og at

arbeidstaker har en tilsvarende plikt til å arbeide det antall timer som følger av arbeidsavtalen.

Ved bruk av 14 – 28 rotasjon offshore arbeides det 7,71 % (basert på 100% stilling) mindre enn full stilling. Arbeidstakers plikt til å arbeide fullt årsverk (100% stilling) står imidlertid fast også ved bruk av 14-28 rotasjon.

**Innarbeiding av manglende timer – «... rett til full lønn» - årsavregning – arbeidsgivers varslingsplikt**

De nye bestemmelsene innebærer bl.a. en presisering av at arbeidstaker er sikret betaling for et årsverk i forhold til sin stillingsbrøk, jf. «full lønn». Dette gjelder «Når arbeidstakere pålegges eller det avtales at arbeidstaker skal benytte arbeidsplan 14-28...». Og slik at årslønnen, i disse tilfellene, skal opprettholdes uavhengig av om arbeidsgiver er i stand til å tildele arbeide tilsvarende 100% stilling, eller ikke.

Arbeidsgiver skal sørge for at manglende timer innarbeides innenfor avregningsperioden. Og det fremgår av de nye reglene at det da skal varsles i god tid, jf. «Varsel om endring av arbeidsplan skal da gis med 14 dagers varsel.

...»

- (14) Offshorebilaget for tariffperioden 2014–2016 ble også endret, jf. avsnitt 8. Endringen innebar at 14-28 ble normal rotasjonsordning, og arbeidstid og lønn ble redusert med 7,71 %.
- (15) Høsten 2014 ble det gjennomført lokale forhandlinger mellom bedriften og Lederne. Resultatet av det sentrale tariffoppgjøret våren 2014 – endringene i offshorebilaget til Industriooverenskomsten – ble gjennomgått, herunder overgang til 14-28 som normal rotasjonsordning. I møte 3. september 2014 viste arbeidsgiver til en presentasjon selskapet hadde utarbeidet etter tariffoppgjøret våren 2014 om de viktigste endringene som ville ha betydning for bedriften. I punktet om 2-4 rotasjon het det blant annet:

«Ved overgang fra 2-3-2-4 til 2-4 vil arbeidstiden bli redusert med 7,71 %, og lønnen skal reduseres tilsvarende.»

- (16) Høyland sendte 16. oktober 2014 e-post til klubbleder Gaupås med forslag til nytt avsnitt i punkt 8.5 om avregning. Forslaget lød:

«Dersom den ansatte i forbindelse med avregning har timemanko, vil inntil 37,5 "minustimer" bli overført for innarbeiding i påfølgende avregningsperiode. Dette gjelder både i de tilfeller minustimene er forårsaket av at bedriften ikke har tilbudt tilstrekkelig arbeid, og i de tilfeller minustimene skyldes at den ansatte av ulike årsaker har takket nei til tilbudt arbeid. En slik "buffer" på 37,5 timer kan ikke akkumuleres, slik at maks antall minustimer som kan overføres fra en avregningsperiode til den neste er 37,5 timer.»

- (17) Gaupås sendte slikt svar samme dag:

«Hei!

Timemanko i forhold til ? Her må en inn med Årstimer opp mot en 2-4, 2-4 rotasjon – e itje det mon tro 1447 timer ... Å så få inn at der ikke blir trekk i lønn, men betingelsen er at en er villig til å ordne opp / innarbeide timene. Ikke som før om at en som sier nei – så blir en trekt i lønn ... Hvordan skal dette skrives enklest mulig uten misforståelser.

**Kommentarer?»**

- (18) Dagen etter, 17. oktober 2015, sendte Høyland svar der han blant annet kommenterte «bufferen». Videre skrev han at «[h]ele punkt 8.4 i særavtalen må endres, slik at dette blir tilpasset de nye bestemmelsene». Forslaget til ny tekst til punkt 8.4 var vedlagt. Første avsnitt lød:

**«Det vises til Offshorebilaget (Bilag 1) til Verkstedsoverenskomsten (VO). Fra og med år 2015 skal normal rotasjonsordning være basert på 14-28. Følgende bestemmelser i V.O. vil da være gjeldende også for denne avtalen:**

**...»**

- (19) Deretter var Offshorebilaget punkt 3.2 om rotasjonsordninger, jf. avsnitt 8, inntatt i utkastet.
- (20) Det var etter dette kontakt mellom partene per e-post om endring av særavtalen, «buffer» og lønnstillegg, uten at det ble oppnådd enighet.
- (21) Fra 1. januar 2015 iverksatte Kaefer 2-4 rotasjon for Ledernes medlemmer i samsvar med det som fulgte av Offshorebilagets bestemmelser og tilsvarende lønnstrekk per arbeidet offshoretime.
- (22) Det ble avholdt forhandlingsmøte om lønnsoppgjøret mv. 7. januar 2015. Det ble ikke skrevet protokoll fra møtet. Det var 12. januar 2015 e-postkorrespondanse mellom klubben og Høyland om lønnsoppgjøret mv. Gaupås skrev blant annet «[k]ommer vi ikke i mål med dette emnet samt de andre vi var innom på møtet den 7 januar – får vi skrive uenighetsprotokoller på de 2 – 4, 2 – 4 her er vi og sterkt uenige om hvordan vi skal forholde oss, så det skal bli spennende å se på de neste lønningene om Bedriften tar seg nok en gang til rette uten at prosedyrer / Særavtale er fulgt». Også i e-postkorrespondanse mellom klubben og bedriften 13. januar 2015 var 2-4 rotasjon ett av temaene.
- (23) Den 1. februar 2015 sendte Høyland e-post til nestleder i klubben, Andrew Leknesund. Emnet var «2-4 saken». Han skrev blant annet:

**«Hei Andrew**

**Viser til samtale på fredag angående ovennevnte.**

**Vil innledningsvis bare presisere at dette er en fortsettelse på vår «høyttenkning» fra forrige uke. Dette som jeg i det etterfølgende kommer med i forhold til løsning er ikke diskutert eller klarert med den øvrige ledelsen, men muntlige signaler underveis er at fremtidige økte lønnskostnader er særdeles uønskede nå som vi har priset langsiktige kontrakter mot BP og Conoco veldig marginalt. Utfallet kan derfor fort bli at man velger å gjeninnføre 2-3,2-4 rotasjon dersom dette blir for dyrt, samtidig som vi avventer utfallet i arbeidsretten.**

**Du får se på dette som tanker og utspill, for å se om vi ikke sammen kan finne en farbar vei som vi begge tror det kan være mulighet for å få gjennomslag for på begge sidder. Betrachtingene omkring risikovurderinger for begge parter mener jeg imidlertid er relevant i alle tilfeller.»**

- (24) Dagen etter, 2. februar 2015, sendte Høyland e-post til Leknesund om «2-4 saken» der han blant annet skrev:

**«Hei Andrew**

**Viser til tidligere samtale i dag.**

**Som sagt var det rimelig klar melding fra ledergruppen etter dagens ledermøte. Slik som situasjonen er for tiden er det ikke rom for lønnsøkninger.**

**Dette betyr, slik jeg oppfatter meldingen, at det ikke er aksept for en oppjustering av offshorebilaget.**

**Når det gjelder tiden fremover har vi da valget mellom å gå tilbake til samme praksis som vi hadde før år 2015, dvs. at normal rotasjonsordning skal være basert på 2-3-2-4 rotasjon, og at lønnstrekket pr. offshoretime avsluttes. Eller fortsette med 2-4 rotasjon iht. slik det har vært praktisert siden 01.01.2015. Bedriften vil heller gå tilbake til 2-3-2-4 rotasjon fremfor å øke offshoretillegget.»**

- (25) Kaefer sendte samme dag brev til arbeidslederne i bedriften der de kommenterte forhandlingssituasjonen i bedriften. Dagen etter sendte klubben e-post til sine medlemmer der de kommenterte brevet fra bedriften, og der de ga uttrykk for at de ikke var enige i bedriftens fremstilling.
- (26) Partene på bedriften avholdt møte 9. februar 2015 angående lønnsforhandlinger for 2014. Protokollen fra møtet lyder:

**«Partene er enige om at samtlige lønnstrinnsatser oppjusteres med 1,4% med virkning fra 01.08.14**

**De som p.t. har høyere lønn enn lønnstrinntabellen skulle tilsi, og av den grunn har et individuelt overgangstillegg, gis et tillegg på kr. 3,- pr. time.**

**Det er videre enighet om at det benyttes en buffer på 37,5 minustimer i forbindelse med årsavregningen for 2014, og at det ved årsavregningen for år 2015 legges til grunn en buffer på 30 minustimer, og særavtalen endres iht. dette.»**

- (27) I e-post 11. mars 2015 fra Høyland til Gaupås om status het det blant annet:

**«Hei Dagmund!**

**Begynner å bli en stund siden sist nå.**

**Vi har et par saker som «henger», og som dere ga uttrykk for at dere ville gå videre med i form av tvisteprotokoller og evt. videre organisasjonsmessig behandling. Dette gjaldt:**

- **Overgang til 2-4 rotasjon**
- **Føring av timer (avspasering) i iCore under sykdom**

**Har dere bestemt dere for å gå videre med disse sakene? – I så tilfelle må dere formulere en tekst som beskriver deres syn, med begrunnelse som forteller hvorfor dere mener bedriftens praksis/håndtering er tariffstridig (eller lovstridig). Når dere har formulert deres syn, så påfører bedriften sine synspunkter og kommentarer. Det hadde jo vært fint å få en avklaring på disse sakene.**

**...»**

- (28) Det ble gjennomført forhandlinger om forståelsen av særavtalen mellom Kaefer og Lederne i Kaefer. Protokollen er signert 8. mai 2015. Prokollen lyder:

**«Saken har vært behandlet i flere møter, uten at det er oppnådd enighet.**



Lederne fremførte følgende:

Vi har jobbet 14 – 28 lenge. Vi har hatt full lønn uten trekk for redusert årstimetall. Vi har hatt plikt til å jobbe inn de 122 timene som mangler på fullt årsverk. Har bedriften lagt til rette for dette, og timene ikke har blitt jobbet, har bedriften kunnet trekke for manglende timer.

Fra 2015 har bedriften innført fortløpende trekk 7,71 % av fastlønn for å kompensere for lavt timetall. Timer arbeidet fra 1460 til 1582 timer vil bli lønnet, men uten overtidstillegg. Timer ut over 1582 timer vil bli lønnet med overtidstillegg som før.

Vi er klar over at Verkstedsoverenskomstens offshorebilag er endret slik at bilagets tekst gir hjemmel for bedriftens nye praksis.

I vår særavtale har vi akseptert at offshorebilaget til VO/FOB skal gjelde med mindre annet er avtalt.

Ordningen ved arbeid 14 – 28 er beskrevet i særavtalens punkt 8.4. Denne beskrivelsen samsvarer med ordningen frem til nå, ikke med det bedriften har innført fra i år. Endringen av offshorebilaget får ikke virkning for oss, da praksis tom 2014 er uttrykkelig avtalt for vårt vedkommende i avtalens punkt 8.4.

Vi krever at bedriften lønner oss som beskrevet i særavtalens § 8.4.

Bedriften fremført følgende:

Bedriften mener at det i Særavtalens pkt. 8.1 og pkt. 8.5 er fastsatt at arbeidstidsbestemmelsene i V.O. skal legges til grunn. I pkt. 8.5 heter det bl.a. «Arbeidstidsbestemmelsene er regulert gjennom de til enhver tid gjeldende bestemmelser i Verkstedsoverenskomstens offshorebilag og Rammeforskriften.»

I pkt. 8.1 heter det at «Ved arbeid offshore gjelder offshorebilagets (VO/FOB) bestemmelser og vilkår med mindre annet er avtalt i denne særavtale eller dens vedlegg.»

Bakgrunnen for bestemmelsen i særavtalens bestemmelse i pkt. 8.4 som klubben viser til, var en enighet om praktiske løsninger og presiseringer knyttet til V.O.s bestemmelse i pkt 3.3, siste avsnitt (VO 2012-2014), hvor det heter at «Arbeidsgiver skal søke å tilrettelegge for at manglende timer kan arbeides. Varsel om endring i arbeidsplan skal da gis med 14 dagers varsel.» – All den tid det i tariffoppgjøret 2014 ble bestemt at normal rotasjonsordning skal baseres på 14-28 falt denne bestemmelsen bort, og pkt. 8.4. i særavtalen av 2013 henviser således til en bestemmelse som ikke lenger eksisterer.

På bakgrunn av overnevnte mener bedriften at offshorebilaget i Verkstedsoverenskomsten må legges til grunn hva angår arbeidstid offshore, og at samme prinsipp om at avlønning må avstemmes iht. timetallet som følge av overgang til 14-28 rotasjon må legges til grunn.»

- (29) Forhandlingsmøte mellom Lederne og Norsk Industri ble avholdt 26. august 2015. Det lyktes ikke partene å komme til enighet. I protokollen fra møtet ble det vist til de respektive lokale parter anførsler i den lokale uenighetsprotokollen.
- (30) Forhandlingsmøter mellom Lederne og NHO ble avholdt 23. november 2015 og 19. januar 2016. Det ble skrevet slik protokoll:
- «Partene drøftet saken på grunnlag av brev 17.09.2015 fra Lederne med vedlagte protokoller. Partene lyktes ikke å komme til enighet i møtene, men i stedet for umiddelbart å konstatere uenighet i protokoll, ga partene de lokale parter frist til 15.02.15 med å forsøke å finne et kompromiss på lokalt nivå.
- Partene har fått meddelelse fra de lokale parter om at lokal løsning ikke er funnet.
- Partene opprettholder sine anførsler slik de er formulert i lokal tvisteprotokoll, og konstaterer at man ikke har kommet til enighet.»
- (31) Lederne tok ut stevning for Arbeidsretten 11. mars 2016. NHO og Kaefer innga tilsvar 27. april 2016. Hovedforhandling ble avholdt 24. og 25. august 2016. Tre partsrepresentanter

og ett vitne avga forklaring. Dom i saken har ikke blitt avsagt innen lovens frist grunnet reisefravær.

(32) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**

(33) *Lederne* har i korte trekk anført:

(34) Særavtalen punkt 8.4 regulerer situasjonen når arbeidstaker arbeider 2-4 rotasjon. Kjernen i dette er at arbeidstaker har krav på full lønn beregnet etter fullt årstimetall. Arbeidstaker på sin side har en tilsvarende arbeidsplikt. Ordlyden i avtalen er klar.

(35) Offshorebilagets bestemmelse om arbeidsplan 2-4 ble endret for tariffperioden 2014–2016. Det følger av særavtalen punkt 8.1 at Offshorebilaget til Industriooverenskomsten gjelder «med mindre annet er avtalt». For Ledernes medlemmer er det avtalt noe annet ved arbeid i 2-4 rotasjon enn det som følger av Offshorebilaget punkt 3.2 for 2014–2016.

(36) På enkelte punkter viser særavtalen til Offshorebilaget og at dets regulering gjelder, mens den på andre punkter – herunder punkt 8.4 – har en selvstendig regulering. Punkt 8.4 gir en detaljert regulering. Punkt 8.5 har til sammenlikning en annen ordlyd, men også her har partene i nest siste avsnitt tatt inn en særskilt regulering ved timemanko.

(37) Teksten er formulert av arbeidsgiver etter lengre dialog med tillitsvalgte. Ved utarbeidelsen av særavtalen var partene enige om at flest mulige ønsket å arbeide 100 %, dvs. at stillingsprosenten ikke skulle reduseres til 92,29 % ved arbeid i 2-4 ordning. Bedriften hadde en lønnsplikt for 100 % og arbeidstaker hadde en tilsvarende arbeidsplikt. Dette fremgår av arbeidsgivers oversendelse av utkast til regulering av arbeid ved 2-4 rotasjon 1. desember 2011. I e-post 10. mai 2012 oversendte arbeidsgiver tekst til regulering av arbeid ved 2-4 rotasjon. Partene var enige om hvordan dette skulle løses, selv om det i ettertid viste seg at det var i strid med gjeldende forskrift å planlegge med en ekstratur.

(38) Det som ble avtalt i punkt 8.4 innebar også en videreføring av langvarig og etablert praksis. Ledernes medlemmer har i mange år arbeidet 2-4 rotasjon. Dersom arbeidsgiver den gangen særavtalen ble inngått mente at særavtalens regulering i punkt 8.4 bare skulle gjelde til noe annet ble avtale mellom partene i Industriooverenskomsten/Offshorebilaget, måtte bedriften uttrykt seg annerledes. Partene har på andre punkter valgt en annen regulering, for eksempel i punkt 8.5 der det er vist til de «de til enhver tid» gjeldende bestemmelser i Offshorebilaget. På dette punktet må derfor Lederne akseptere at den løsningen som avtales i Offshorebilaget får virkning for deres medlemmer.

- (39) Ved tarifforhandlingene innenfor LO-området om Offshorebilaget 2014, ønsket Fellesforbundet en arbeidstidsreduksjon tilsvarende timetallet ved arbeid 2-4 rotasjon, slik at det ikke skulle være arbeidsplikt utover dette. Dette innebar en lønnsnedgang på 7,71 %, jf. punkt 3.2 i Offshorebilaget 2014–2016. Lønnsreduksjonen ble imidlertid delvis kompensert ved økt offshoretilllegg.
- (40) Det var lønnsforhandlinger mellom bedriften og Lederne høsten 2014. Resultatet fra forhandlingene med Fellesforbundet og SAFE ble presentert, men Lederne oppfattet aldri at de skulle være omfattet av samme ordning og resultat. Særavtalen var heller ikke sagt opp. Det var uenighet mellom partene på en rekke punkter knyttet til lønnsforhøyelse, herunder avregning av timer for 2013. Bedriften stilte som vilkår for å innfri en lønnsforhøyelse på 2,1 % at klubben aksepterte å ettergi timer medlemmene – med unntak av enkelte navngitte personer – hadde til gode. Klubben hadde ikke kompetanse til å ettergi lønn som var opptjent, og den kunne derfor ikke akseptere en slik løsning.
- (41) Punkt 8.4 slik det lyder regulerer derfor fullt ut situasjonen der arbeidstaker arbeider 2-4 rotasjon: Arbeidstaker som er ansatt i full stilling har rett til lønn i samsvar med et fullt årsverk og en korresponderende arbeidsplikt.
- (42) Det kreves etterbetaling. Uenighet ble markert fra klubben i møtet med arbeidsgiver 7. januar 2015. I dette møtet ble tvistes spørsmålet reist. Dette er tilstrekkelig, jf. også ARD 2005 side 38. Det forhold at partene ikke nedfelte uenigheten i en formell protokoll før i mai 2015 innebærer ikke at virkningstidspunktet for etterbetalingskravet først regnes fra dette tidspunktet. Uansett foreligger særlige forhold som innebærer at etterbetalingskravets virkningstidspunkt kan fastsettes til et tidligere tidspunkt. Arbeidstakersiden har gjort innvendinger mot arbeidsgivers forståelse, og arbeidsgiver har derfor ikke vært i god tro.
- (43) Det er nedlagt slik påstand:
- «1. Kaefer Energy AS' innføring av lønnstrekk på 7,71 % fra 01.01.2015 for medlemmer av Lederne som hadde arbeidsplan 14 dager arbeid og 28 dager fri, var tariffstridig.  
2. Kaefer Energy AS dømmes til å etterbetale til Ledernes medlemmer den lønn de har tapt som følge av den tariffstridige handling beskrevet i punkt 1.»**
- (44) *Næringslivets Hovedorganisasjon og Kaefer Energy AS* har i korte trekk anført:
- (45) Partene har i særavtalen punkt 8.4 ikke avtalt noe annet enn det som følger av Offshorebilaget. Lederne følger rotasjonsordningen slik den til enhver tid er avtalt i Offshorebilaget, og det ble ikke avtalt en selvstendig regulering for Lederne på dette punkt.

Ordlyden i punkt 8.4 har en generell og nøytral henvisning til Offshorebilaget. Dette tilsier at punktet omfatter Offshorebilaget slik det til enhver tid lyder.

- (46) Sammenhengen mellom bestemmelsene støtter de saksøktes syn. Rotasjonsordning knytter seg til arbeidstid, og særavtalen bygger på en likebehandlingstankegang på dette punkt. Lederne skal ha samme arbeidstidsordning som dem de er satt til å lede. Det er ingen hensyn som tilsier at det skal gjelde en annen regulering for Lederne. Tariffbestemmelser om arbeidstid anses generelt som normative.
- (47) Lederavtalen hadde ikke bestemmelser om arbeid offshore. Dette løste partene ved å avtale at Offshorebilaget skulle få anvendelse. Særavtalen bygger gjennomgående på Offshorebilagets bestemmelser. Tariffhistorikken og tilblivelsen av særavtalen viser at partene utformet punkt 8.4 etter Offshorebilaget slik dette lød for tariffperioden 2012–2014. Preben Westh Christensen i Norsk Industri oversendte 12. oktober 2012 orientering om endring i Offshorebilaget til Fellesforbundet. Vedlegget, som tidligere hadde blitt sendt til Norsk Industris medlemmer, beskriver i praksis endringen av bestemmelsene knyttet til 14-28 rotasjon. Denne teksten lå til grunn for bestemmelsen som ble inntatt i særavtalen med Lederne, og reguleringen er den samme som den som er beskrevet fra Norsk Industri.
- (48) Punkt 8.4 er i innhold og realitet det samme som fulgte av Offshorebilaget 2012–2014 og det som fremkom i tolkningen fra Norsk Industri. Punkt 8.4 beskrev den daværende ordning. Partene mente ikke å avtale noe annet enn det som fulgte av det til enhver tid gjeldende Offshorebilag og en tolkning av dette. Punkt 8.5 sammenholdt med punkt 8.4 viser at det ikke er holdepunkter for at det er realitetsforskjeller. Punkt 8.4 er også en arbeidstidsbestemmelse.
- (49) Ved tariffoppgjøret i frontfaget 2014 ble normal rotasjonsordning basert på 2-4 arbeidsplan, og Offshorebilaget ble endret i tråd med dette. Dette gjaldt også for Lederne, siden deres særavtale på dette punkt fulgte Offshorebilaget slik det til enhver tid lød. Da arbeidsgiver presenterte resultatet for Lederne tillitsvalgte i møte 3. september 2014 oppfattet HR-manager Kenneth Høyland at de var enige i at dette også gjaldt dem. Det var først på et langt senere tidspunkt at det ble klart at de var av en annen oppfatning.
- (50) Subsidiært, og for det tilfellet at Lederne får medhold, vil arbeidsgiver ikke ha etterbetalingsplikt før det ble nedfelt en uenighet mellom partene lokalt ved tvisteprotokoll 8. mai 2015. Det var først på dette tidspunktet at det skjedde en formell markering av uenigheten. Det var en rekke punkter partene diskuterte i perioden desember 2014 til mai 2015. Lederne var bistått av profesjonelle rådgivere hele veien, men det gikk likevel åtte

måneder før uenigheten ble nedfelt i lokal tvisteprotokoll. Arbeidsrettens praksis underbygger at det er tidspunktet for formell tvisteprotokoll som er avgjørende. Forutsetningen må være at tariffparten på en tydelig måte har markert sitt standpunkt slik at arbeidsgiver kan ta nødvendige skritt.

(51) Det er nedlagt slik påstand:

«De saksøkte frifinnes.»

(52) **Arbeidsrettens merknader**

(53) Arbeidsrettens flertall, dommerne *Wahl, Frogner, Koslung, Bjørndalen* og *Østvold*, har kommet til at saksøker må gis medhold, og vil bemerke.

(54) Særavtalen mellom Lederne bedriftsgruppe og Kaefer Energy AS har bestemmelse om arbeid i rotasjonsordning 14-28 (2-4). Spørsmålet er om bestemmelsen gir en selvstendig regulering ved slik arbeidsplan, eller om den må forstås slik at de til enhver tid gjeldende regler i Offshorebilaget får anvendelse. Offshorebilaget inngår som bilag 1 til Industrioverenskomsten mellom NHO og Norsk Industri på den ene siden og LO og Fellesforbundet på den andre. For tariffperioden 2012–2014 innebar særavtalen og Offshorebilaget i praksis samme resultat ved arbeid i 14-28 rotasjonsordning, men i tariffoppgjøret 2014 ble Offshorebilaget endret, og arbeidstiden og lønnen ble redusert ved arbeid i 14-28 arbeidsplan, se avsnitt 58 nedenfor.

(55) Særavtalen ble første gang inngått 19. oktober 2012. Avtalens punkt 8 har bestemmelser om vilkår ved arbeid offshore. Den omtvistede bestemmelsen i punkt 8.4 om arbeidsplan 14-28 har vært uendret siden avtalen første gang ble inngått. Bestemmelsen lyder:

**«Arbeidsplan 14-28**

Det vises til Offshorebilaget (Bilag 1) i Verkstedsoverenskomsten (VO).

I de tilfeller ansatte settes inn i rotasjonsordning basert på 14-28, uten at stillingsprosent blir redusert, er partene enige om at den ansatte har rett til å opprettholde full lønn. På den annen side er den ansatte forpliktet til å utføre arbeid tilsvarende det timeantall som fremkommer ved rotasjonsordning 14-21-14-28, forutsatt at bedriften tilrettelegger for at manglende timer kan arbeides. En 14-28 rotasjon vil medføre en timemanko på 122 offshoretimer i gjennomsnitt pr år sammenlignet med 14-21-14-28 rotasjon. Partene er enige om at følgende virkemidler kan benyttes for å dekke inn de manglende timene:

- Dersom uforutsette hendinger gjør at mannskapsbytte ikke kan gjennomføres til avtalt tid, og den ansatte av den grunn må stå utover ordinær 14 dagers tur, kan «ekstratiden» benyttes til innarbeiding av de manglende timene inntil timemankoen er dekket inn. (Jfr. Offshorebilagets pkt. 3.5.) Overtidstillegget skal da utbetales.
- Tid medgått til kurs, samlinger, møter etc. i friperioder vil også kunne bidra til å fylle opp evt. manglende timer.
- Det kan planlegges med ekstratur for å dekke inn manglende timer.

Dersom overnevnte ikke er tilstrekkelig for å dekke inn timemankoen, og bedriften tilrettelegger for at manglende timer kan arbeides og har gitt minimum 14 dagers varsel, vil den ansatte kunne trekkes i lønn for den manglende arbeidstiden dersom han/hun velger å si

**nei til arbeidet.»**

- (56) Offshorebilaget, som det er vist til, hadde i tariffperioden 2012–2014 en annen ordlyd, men slik at arbeidstaker etter bilagets punkt 3.3 også hadde rett til full lønn ved arbeid i arbeidsplan 14-28, jf. avsnitt 7 der bestemmelsen er gjengitt.
- (57) Særavtalen punkt 8.1 fastslår at «[v]ed arbeid offshore gjelder offshorebilagets (VO/FOB) bestemmelser og vilkår med mindre annet er avtalt i denne særavtale eller dens vedlegg». Punkt 8.4 har en henvisning til Offshorebilaget i første avsnitt, men i andre avsnitt og tredje avsnitt gis en detaljert og utfyllende regulering av situasjonen der arbeidstaker arbeider i rotasjonsordning 14-28. Partene har i kulepunktene listet opp de virkemidlene som kan benyttes for å dekke inn den timemanko som denne arbeidsplanen gir. Dersom disse alternativene ikke er tilstrekkelige, følger det av siste avsnitt at arbeidstaker som avslår arbeid kan trekkes i lønn dersom bedriften med minst 14 dagers varsel har tilrettelagt for at manglende timer kan arbeides. Slik flertallet ser det, fremstår derfor punkt 8.4 som en selvstendig og utfyllende regulering for de tilfeller arbeidstaker arbeider i rotasjonsordning 14-28.
- (58) Offshorebilaget punkt 3.2 for tariffperioden 2014–2016 har som nevnt en annen regulering, og arbeidstakers ordinære arbeidstid og lønn er redusert med 7,71 %, jf. avsnitt 8. Særavtalen bygger på at arbeidstaker har full stilling og full avlønning. Ved arbeid i rotasjonsordning 14-28 har partene avtalt noe annet i punkt 8.4 enn det som følger av Offshorebilaget 3.2.
- (59) Den generelle henvisningen til Offshorebilaget i punkt 8.4 kan etter flertallets syn ikke forstås slik at partene med dette har avtalt at de regler som til enhver tid måtte følge av Offshorebilaget skal gjelde når særavtalen på dette punkt har en utfyllende og selvstendig regulering ved arbeidsplan 14-28. Da særavtalen ble inngått ga den i praksis samme resultat som Offshorebilaget, men når partene her valgte en selvstendig regulering, innebærer dette at når Offshorebilaget fikk avvikende bestemmelser, vil Særavtalens bestemmelser gå foran.
- (60) Det er flere forhold – i tillegg til ordlyden – som underbygger at særavtalens bestemmelse på dette punkt innebærer en selvstendig regulering. I særavtalen punkt 8.5 har partene avtalt at arbeidstidsbestemmelsene er regulert «gjennom de til enhver tid gjeldende bestemmelser i Verkstedsoverenskomstens Offshorebilag og Rammeforskriften», jf. avsnitt 6 foran. Her har partene uttrykkelig avtalt at «de til enhver tid gjeldende» bestemmelsene får anvendelse, noe de ikke gjorde for 14-28 arbeidsplan. Også i punkt 8.5 har partene

valgt å ta inn en selvstendig regulering i nest siste avsnitt om avregning ved timemanko. Partene har derfor i særavtalen dels avtalt selvstendige reguleringer som vil stå seg uavhengig av eventuelle endringer i Offshorebilaget, og dels at dets bestemmelser til enhver tid får anvendelse. I sistnevnte tilfelle vil partene bære risikoen for de endringer som måtte skje i et annet overenskomstområde.

- (61) Bakgrunnen for særavtalen og forhandlingene om inngåelsen av den støtter ytterligere saksøkers syn. Den 1. desember 2011 sendte HR manager i Kaefer e-post til de tillitsvalgte i klubben med utkast til rotasjonsordning offshore, se avsnitt 10. Det fremgår uttrykkelig av vedlegget at «[p]artene ønsker at flest mulig av våre ansatte arbeider i 100% stilling, dvs. at stillingsprosenten ikke reduseres til 92,29% (som en ren 2-4 ordning vil gi, sammenlignet med 2-3-2-4)». Videre ble arbeidsplikten understreket. Rotasjonsordning var også tema mellom partene på møte i mai 2012, jf. blant annet e-post fra Høyland 10. mai 2012, jf. avsnitt 12.
- (62) Utformingen av punkt 8.4 og dens ordlyd synes å bygge på disse diskusjonene og utgangspunktene. Partenes felles «ønske» om at arbeidstaker skal være ansatt i full stilling, ha rett til full lønn og en korresponderende arbeidsplikt er kommet til uttrykk i 8.4. Flertallet viser i den forbindelse også til at tillitsvalgt for Lederne, Andrew Leknesund, forklarte at deres medlemmer i mange år hadde arbeidet i 14-28 rotasjonsordning. Det var derfor ingen ny situasjon. Den reguleringen partene ble enige om adresserte hvordan de problemstillinger som oppsto med timemanko i praksis kunne løses, herunder at retten til lønn bortfalt dersom arbeidstaker takket nei til arbeid som arbeidsgiver hadde tilbudt med minst 14 dagers varsel.
- (63) Det bemerkes at det var arbeidsgiver som utformet avtalen. I den grad bedriften mente at Offshorebilagets bestemmelser om rotasjonsordning – slik de til enhver tid måtte lyde – skulle gjelde for Lederne og gå foran det partene hadde avtalt i særavtalen, er dette ikke kommet til uttrykk i særavtalen. Bevisførselen gir etter flertallets syn heller ikke holdepunkter for at en slik forutsetning eller syn skulle være formidlet til Lederne.
- (64) Med det resultat flertallet er kommet til, må saksøker få medhold i kravet om etterbetaling. Ledernes medlemmer fikk trekk i lønn fra januar 2015. Spørsmålet er fra hvilket tidspunkt bedriften plikter å foreta etterbetaling. I Arbeidsrettens praksis er det lagt til grunn som et utgangspunkt at plikten til etterbetaling først oppstår når kravet om etterbetaling er markert overfor motparten. I ARD-2005-38 uttalte Arbeidsretten det slik at «plikt til etterbetaling på tariffmessig grunnlag først foreligger fra det tidspunkt arbeidstakerne gjennom sin

fagforening har fremmet krav om etterbetaling eller reist et tvistespørsmål som har dannet grunnlag for etterbetalingskravet».

- (65) I vår sak var det en rekke forhold som var fremme i møtene og korrespondansen mellom partene tidlig i 2015 og som inngikk i uenigheten om lønnsoppgjøret for 2014. Det var møte mellom partene 7. januar 2015, men det foreligger ingen protokoll fra dette møtet. I e-post fra klubbleder Dagmund Gaupås til Høyland 12. januar 2015 er en rekke spørsmål knyttet til lønnsforhandlingene tatt opp, se avsnitt 22. Han viste til møtet 7. januar 2015 og uttalte blant annet at «2-4, 2-4 her er vi og sterkt uenige om hvordan vi skal forholde oss, så det skal bli spennende å se på de neste lønningene om Bedriften tar seg nok en gang til rette uten at prosedyrer / Særavtale er fulgt». Etterfølgende e-poster mellom partene nevner også uenigheten knyttet til dette tvistepunktet.
- (66) Det ble avholdt tvistemøte mellom partene 8. mai 2015, jf. avsnitt 28. I protokollen er det innledningsvis vist til at «saken har vært behandlet i flere møter uten at det er oppnådd enighet». Korrespondansen mellom partene som er gjengitt i avsnitt 22 til 27 ovenfor viser også klart at uenigheten mellom partene om gjennomføring av 2-4 rotasjonsordning for Ledernes medlemmer har vært tatt opp gjentatte ganger.
- (67) På bakgrunn av tvisteforløpet finner flertallet derfor at markeringstidspunktet må settes til det første møtet der tvistepunktet ble drøftet, 7. januar 2015. Etter dette ble tvisten fulgt opp og diskutert. I en slik situasjon må arbeidsgiver være nærmest til å bære risikoen ved at de har tolket særavtalen feil.
- (68) Slutningens punkt 2 er utformet slik at den fastsetter at betalingsplikten regnes fra 7. januar 2015.
- (69) Arbeidsrettens mindretall, dommerne *Solberg* og *Thuve*, mener de saksøkte må frifinnes, og vil bemerke:
- (70) Særavtalen bygger på det klare utgangspunkt at Offshorebilagets vilkår skal gjelde mellom partene ved arbeid offshore. Dette fremgår klart av avtalen. Det var kun dersom det helt unntaksvis skulle være behov for en særlig regulering i forhold til Ledernes medlemmer at det kunne være aktuelt å avtale noe annet, jf. også avtalens punkt 8.1. Arbeidstid er ikke et slikt punkt. Her må avtalens punkt 8.4 tolkes i sammenheng med punkt 8.5.
- (71) Det sentrale for mindretallet er at særavtalen fullt og helt er basert på Offshorebilaget for perioden 2012–2014. Særavtalen punkt 8.4 beskriver hvordan innarbeiding av manglende timer kan finne sted, men punktet har ellers ikke noen avgjørende betydning i forhold til



hvilken arbeids- og skiftrotasjon som skal gjelde ved arbeid offshore. Punkt 8.5 om avregning og gjennomsnittsberegning av arbeidstid fastslår at det er Offshorebilaget som fastlegger hvilke arbeidstidsregler som gjelder. Når Offshorebilagets arbeidstidsbestemmelse ble endret ved tariffrevisjonen i 2014 til 14-28 rotasjonsordning som ny normalordning, er dette en fundamental og prinsipiell endring som også gjelder for særavtalens parter. Punkt 8.4 var basert på en forutsetning om at 14-28 ikke var en normalordning. Når dette ble endret, får det også virkning for punkt 8.4 siden denne bestemmelsen bygget på samme utgangspunkt og forutsetning. Det er ingen grunn til at ledere skal ha en annen arbeidstidsordning enn dem de er satt til å lede, og dette er kommet til uttrykk i særavtalen ved at partene har avtalt at Offshorebilagets bestemmelser skal gjelde.

- (72) Etter mindretallets syn kan det ikke legges avgjørende vekt på at det er brukt noe ulike formuleringer – det sentrale da partene inngikk avtalen var at de ønsket å følge Offshorebilaget. Når særavtalens punkt 8.4 har en så vidt utfyllende beskrivelse av situasjonen ved arbeid i 14-28 rotasjonsordning er dette ikke annet enn en beskrivelse av det som fulgte av Offshorebilaget. Dette hadde en informasjonsverdi for de som brukte avtalen, at dette også fremgikk av særavtalen. Det kan ikke tolkes slik at partene med dette mente å avtale en regulering som skulle gjelde uavhengig av det som fulgte av Offshorebilaget. Denne type særavtaler er ikke uvanlige, og må tolkes og praktiseres med utgangspunkt i det tariffgrunnlag de er utarbeidet på.
- (73) Dommen er avsagt med slik dissens som fremgår ovenfor.

## SLUTNING

1. Kaefer Energy AS' innføring av lønnstrekk på 7,71 % fra 1. januar 2015 for medlemmer av Lederne som hadde arbeidsplan 14 dager arbeid og 28 dager fri, var tariffstridig.
2. Kaefer Energy AS dømmes til å etterbetale Ledernes medlemmer den lønn de har tapt som følge av den tariffstridige handling beskrevet i punkt 1 regnet fra 7. januar 2015.

Jakob Wahl  
(sign.)

Marit B. Frogner  
(sign.)

Sveinung Koslung  
(sign.)

Kjell Bjørndalen  
(sign.)

Terje Solberg  
(sign.)

Per Østvold  
(sign.)

Axel Thuve  
(sign.)

Rett utskrift bekrefte: