



## ARBEIDSRETTE

### *Lønn. Innreisekarantene*

Saken gjaldt spørsmål om rett til kompensasjon etter Forpleiningsavtalen mellom NHO-LO/Foreningen Styrke, i form av lønn eller tilsvarende antall fridager for innreisekarantene som ble gjennomført i arbeidstakers friperiode. Tvisten gjaldt både den generelle forståelsen av Forpleiningsavtalen og tariffrettslig krav om kompensasjon til to ansatte i ESS Support Services AS som var bosatt i utlandet, og som i perioden juni 2020-juni 2021 måtte gjennomføre innreisekarantene før ankomst til fremmøtested for utreise til installasjon på norsk sokkel. Innreisekarantene hadde grunnlag i forskrift 27. mars 2020 nr. 47 om smitteverntiltak mv. ved koronautbruddet (covid-19-forskriften). Forskriften hadde blant annet unntak for personell i virksomheter med samfunnskritiske funksjoner, slik som oljesektoren. I tillegg utarbeidet operatørselskapene egne utreiseinstrukser, som også hadde bestemmelser om gjennomføring og eventuell forkortelse av innreisekarantene før utreise til innretningen. LO anførte at Forpleiningsavtalens bestemmelser om endring av arbeidsplan, om innkalling i friperioden til konsultasjoner eller om opparbeidede fridager som ikke kunne avvikles, ga rett til kompensasjon. Det ble også vist til at overenskomsten bygde på et generelt prinsipp om vern av friperioden som ga rett til kompensasjon hvis det ble grepet inn i fritiden. Arbeidsretten kom til at Forpleiningsavtalen ikke ga rett til kompensasjon i den utstrekning innreisekarantenen fulgte av myndighetenes pålegg. Innreisekarantene i henhold til bestemmelsene i covid-19-forskriften rettet seg mot alle reisende til Norge. Belastningen med å gjennomføre karantenen var en følge av at den ansatte var bosatt i utlandet, og ikke som følge av forhold på virksomhetens side. Forskriftens unntak for ansatte i samfunnskritiske virksomheter var ikke et generelt unntak for alle ansatte i slike virksomheter, men berodde på konkrete vurderinger. Partene hadde heller ikke lagt til grunn eller praktisert et generelt unntak. Innreisekarantenen var derfor en myndighetspålagt karantene. Retten bemerket at dette kunne stille seg annerledes hvis kravet til innreisekarantene kunne føres tilbake til forhold på virksomhetens side ved at det ble stilt krav utover det som omfattes av forskriften. Operatørens utreiseinstrukser var nært knyttet opp mot covid-19-forskriften. Instruksene gjennomførte kravene i forskriften, samtidig som den hadde utfyllende krav som inngikk i virksomhetenes smittevern. De vurderinger operatørene gjorde etter utreiseinstruksen, skjedde innenfor rammen av forskriften og dens pålegg om innreisekarantene. Selv om arbeidsgiveren hadde en viss innflytelse på anvendelsen av unntaket fra karanteneplikt, førte det ikke til at karantenen måtte anses pålagt av arbeidsgiver. Verken overenskomstens bestemmelser eller det inngrepet karantenen gjorde i friperioden, ga krav på kompensasjon for slik karantene.

**Dom 11. desember 2024 i  
sak nr. 23/77, AR-2024-28**

**I. Næringslivets Hovedorganisasjon (advokat Eirik Hognestad).  
Partshjelper: Offshore Norge (advokat Margrethe Meder)  
mot**

**Landsorganisasjonen i Norge (advokat Yvonne Evensen og advokat Lornts  
Nagelhus). Partshjelper: Forbundet Styrke (advokat Christopher Hansteen.  
Rettslig medhjelper: Advokat Håvard Nybakk Vang)**

**II. Landsorganisasjonen i Norge (advokat Yvonne Evensen og advokat  
Lornts Nagelhus). Partshjelper: Forbundet Styrke (advokat Christopher  
Hansteen. Rettslig medhjelper: Advokat Håvard Nybakk Vang)  
mot**

**1. Næringslivets Hovedorganisasjon (advokat Eirik Hognestad) og 2.  
ESS Support Services AS (advokat Eirik Hognestad). Partshjelper:  
Offshore Norge (advokat Margrethe Meder)**

*Dommere: Tron Løkken Sundet, Eli Mette Jarbo, Knut H. Kallerud, Bent Ove Hanasand,  
Tor-Arne Solbakken, Anne-Lise Aukner og Roger Hansen*

- (1) Saken gjelder spørsmål om rett til kompensasjon i form av lønn eller tilsvarende antall fridager for innreisekarantene som er gjennomført i arbeidstakers friperiode før utreise til innretning på norsk sokkel.
- (2) Partene er bundet av Overenskomst nr. 123 (Forpleiningsbedrifter) mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO)/Forbundet Styrke (Styrke) og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)/Offshore Norge. Forpleiningsoverenskomsten utgjør sammen med overenskomst nr. 124 (Oljeboringsbedrifter) og nr. 129 (Operatørbedrifter) mellom de samme partene tre av de såkalte sokkeloverenskomstene. Disse er i hovedsak likelydende, og de forhandles og mekles samtidig. Overenskomstene er normallønnsavtaler.
- (3) Arbeidstidsordningen etter Forpleiningsoverenskomsten er arbeidsplaner med såkalt 2–4-ordning. Det vil si at de ansatte har to ukers opphold (oppholdsperiode) på innretning på norsk sokkel og deretter fire ukers friperiode på land før den ansatte begynner på ny oppholdsperiode. Under oppholdsperioden har den ansatte en arbeidsperiode med arbeidsdager på 12 timer, og 12 timer fritid på innretningen.

- (4) ESS Support Services AS er tilsluttet NHO/Offshore Norge og er bundet av Forpleiningsoverenskomsten. Selskapet leverer blant annet måltidstjenester, renholds- og vaskeritjenester og lignende til operatører på norsk sokkel. Selskapet har 16 ansatte med bosted utenfor Norge. Disse måtte i perioden 2020–2021 som utgangspunkt gjennomføre innreisekarantene før de møtte opp på fremmøtested for utreise til installasjonene. Innreisekarantenen ble gjennomført i de ansattes friperioder.
- (5) Spørsmålet i saken er om karantene gjennomført i den ansattes friperiode utløser krav på kompensasjon etter overenskomsten punkt 3.4 om endring av arbeidsplan, eventuelt punkt 7.2 om ulempe tillegg eller punkt 2.3 om utbetaling av tilgodehavende lønn for fritid som ikke har blitt avvirket når arbeidsforholdet opphører, eventuelt basert på et alminnelig prinsipp om vern av friperioder.
- (6) **Oversikt over kravet til innreisekarantene og om gjennomført karantene før utreise til installasjoner**
- (7) Etter nedstengningen av Norge 12. mars 2020 ble reglene om adgang til riket strammet inn for å begrense spredningen av covid-19. Med hjemmel i lov 5. august 1994 nr. 55 om vern mot smittsomme sykdommer, ble det i forskrift 15. mars 2020 nr. 293 gitt regler om bortvisning av utlendinger. Bortvisningsadgangen gjaldt ikke for EØS-borgere eller for utlendinger som arbeidet på faste eller flyttbare innretninger.
- (8) Det ble i tillegg vedtatt regler om karantene for personer som kom til Norge (innreisekarantene). Forskrift 13. mars 2020 nr. 287 om karantene mv. ved ankomst til Norge, stilte krav om 14 dagers karantene ved ankomst. Forskriften § 2 andre ledd gjorde et saklig og tidsmessig unntak fra karanteneplikten for personer som var strengt nødvendige for å opprettholde forsvarlig drift av kritiske samfunnsfunksjoner. Unntaket gjaldt når de var i arbeid eller på reise til og fra arbeid. Bestemmelsen lød:

«Personer som er strengt nødvendige for å kunne opprettholde forsvarlig drift av kritiske samfunnsfunksjoner og ivareta befolkningens grunnleggende behov, herunder personer som gjennomfører vare- og passasjertransport, er unntatt fra § 1 når de er i arbeid eller reiser til og fra arbeid. Bruk av unntaket skal avklares med virksomhetsledelsen.»

- (9) Reglene ble senere inntatt i forskrift 27. mars 2020 nr. 47 om smitteverntiltak mv. ved koronautbruddet (covid-19-forskriften). Bestemmelsene om innreisekarantene ble deretter endret en rekke ganger, både redaksjonelt og innholdsmessig. Blant annet har karantenetiden variert fra 10 til 14 dager, og unntaket for samfunnskritiske funksjoner ble strammet inn.
- (10) Personer undergitt innreisekarantene skulle oppholde seg i eget hjem eller annet egnet oppholdssted. En rekke arbeidsgivere omfattet av Forpleiningsavtalen innførte en ordning med at innreisekarantenen kunne gjennomføres på hotell i nærheten av fremmøtestedet for utreise til sokkelen. Arbeidsgiver dekket kostnadene til opphold på disse hotellene.
- (11) Regulering av karantene fantes også i operatørselskapenes utreiseinstrukser. Dette var instruksjoner som blant annet stilte krav som måtte oppfylles før man kunne reise ut til innretningen for å begynne oppholdsperioden. Det vises til rettens merknader i avsnitt 72 flg. nedenfor om disse instruksene.
- (12) Under oppholdet på karantenehotellet gjaldt smittevernregler, med de begrensninger dette la på sosial omgang. I tillegg kom særtrekk ved karantene for denne gruppen ansatte som forsterket belastningen. De ansatte fikk et lengre fravær fra familie og venner i hjemlandet enn det som var vanlig i denne arbeidstidsordningen, og den ansatte måtte også gjennomføre innreisekarantene i hjemlandet etter endt oppholdsperiode.
- (13) **Den organisasjonsmessige behandlingen av krav om kompensasjon for karantene**
- (14) Restriksjonene på innreise som ble innført fra mars 2020 reiste spørsmål om rett til kompensasjon for ansatte som måtte gjennomføre karantene før oppmøte på fremmøtestedet. I intern e-post 20. mars 2020 fra Jan Hodneland i Norsk Olje og Gass (nå Offshore Norge) heter det:

«Karantene opphold.

Karanteneopphold på hotell før utreise er ikke regulert i noen av tariffavtalene våre. Det er heller ingen bestemmelser som indirekte kan dekke slike forhold. Problemstillingen har vært drøftet med fagforeningene sentralt. Per nå er det ikke gjort sentral avklaring på hvordan dette eventuelt skal kompenseres.

I fall bedriftene velger å innføre slike ordninger som nevnt over anbefaler vi at man per nå legger følgende til grunn:

Dersom arbeidstakere blir pålagt karantene – utenfor egen bopel – og i større utstrekning enn hva myndighetene har besluttet anses det som et smittevernstiltak. Den tid som medgår til opphold i karantene er ikke å anse som arbeidstid etter AML. Vi forutsetter at slike ordninger drøftes med de tillitsvalgte og at eventuell kompensasjon for slike karanteneopphold avtales lokalt.»

- (15) Industri Energi (nå Styrke) tok 30. april 2020 opp krav om kompensasjon for pålagt karantene. I likelydende brev til Norsk Olje og Gass og Norges Rederiforbund med overskriften «Karanteneutfordringer», uttales det:

«I Industri Energi har vi helt siden corona-pandemien ble et faktum midt i mars, vært klare på at smitte på installasjonene offshore må unngås samtidig som aktiviteten på sokkelen må opprettholdes i størst mulig grad. For å bidra til dette har forbundet vært en aktiv pådriver i arbeidet med å få myndighetenes aksept for at ansatte offshore har en samfunnskritisk rolle slik at arbeidsgivere har fått anledning til individuell vurdering av smitterisikoen knyttet til egne ansatte bosatt i utlandet.

Når vi nå erfarer at operatørselskapene og deres kunder velger å ikke benytte seg av den muligheten som myndighetene nå har åpnet for oppfattes dette som særdeles lite gjennomtenkt. Fra forbundets side bør det være nok å peke på selskapene av hensyn til sine egne ansatte i størst mulig utstrekning bør unngå karantene. Det vises til enigheten mellom partene om at belastningen dette påfører må utredes samt det faktum at ingen av operatørselskapene eller deres underleverandører hverken har gjennomført risikovurderinger eller konsekvensanalyser.

Karantenepåleggene har naturligvis avstedkommet krav om kompensasjon. Vi er glade for at vi allerede tidlig fikk bekreftet at Norsk olje og gass er enig i at karantene pålagt av arbeidsgiver utløser kompensasjonsplikt. Det er forbundets klare holdning at karantene for ansatte bosatt i utlandet etter at myndighetene åpnet for individuell vurdering, også er å betrakte som karantene pålagt av arbeidsgivere. Når det er sagt så er det ikke nødvendigvis slik at kompensasjonsplikt kan knyttes til hvorvidt karantene er myndighetspålagt eller ikke.

Forbundet er av den oppfatning at overenskomstens bestemmelser knyttet til arbeidsplaner, endring av arbeidsplaner, utsatt utreise, forlenget oppholdsperiode, og ekstra tid arbeidet, osv. kan komme til anvendelse ved bruk av karantene. Etter de samtaler som har blitt gjennomført på forskjellige nivåer mellom forbundet og arbeidsgiverorganisasjonen i den siste tiden er vi usikre på hva vi er enige og/eller uenige om.

Vi ber derfor om formelle forhandlinger knyttet til disse problemstillingene så snart som mulig.»

- (16) Forhandlinger mellom Industri Energi og Norsk Olje og Gass ble gjennomført 7. mai 2020. I protokollen fra møtet heter det:

«Situasjonsbeskrivelse:

Som følge av smittefare ble det våren 2020 i varierende grad innført karantene for ansatte eller grupper av ansatte i operatørselskapene og i leverandørbedriftene tilknyttet Norsk olje og gass.

Norsk olje og gass anfører:

Opphold i karantene/ utreisehotell i forkant av utreise på sokkelen er ikke regulert i tariffavtalene som medlemsbedriftene i Norsk olje og gass er omfattet av. Hvorvidt arbeidstaker har krav på kompensasjon er således ikke et tariffspørsmål. Det blir opp til hver enkelt arbeidsgiver å avgjøre om det skal ytes en kompensasjon ved bruk av karantene/ utreisehotell innført som smitteverntiltak.

Industri Energi anfører:

Etablering av rutiner som innebærer begrensninger i ansattes mulighet til selv å bestemme over egen fritid, utløser etter forbundets oppfatning rett til kompensasjon etter overenskomstens bestemmelser om godtgjørelser som ikke er knyttet til utført arbeid som

sådan. I noen tilfeller kan karantene også gi rett til kompensasjon etter overenskomstens bestemmelser om kompensasjon knyttet til utført arbeid.»

- (17) I oppslag på Industri Energis nettsider 8. mai 2020 redegjøres det for saken og kravet om en enhetlig og felles praktisering av karantenereregler i virksomhetene. Avslutningsvis i artikkelen vises det til at uenigheten skulle tas videre til LO og NHO. Det ble ikke gjennomført tvisteforhandlinger etter Hovedavtalen § 2-3 mellom LO og NHO i 2020 eller 2021 om et mulig krav etter tariffavtalen.
- (18) Den 12. oktober 2021 var det kontakt mellom LO, NHO, Industri Energi og Norsk Olje og Gass med sikte på å finne en løsning på spørsmålet om kompensasjon. I dette møtet ble det enighet om at Industri Energi og Norsk Olje og Gass skulle fortsette dette arbeidet.
- (19) I desember 2021 purret Industri Energi på tilbakemelding fra Norsk Olje og Gass om tidspunktet for ytterligere forhandlinger. Slike forhandlinger ble av ulike grunner ikke gjennomført.
- (20) Industri Energi fremmet i tariffoppgjøret for sokkelavtalene i 2022 krav om at punkt 7 om ulempetillegg skulle få en ny bestemmelse om rett til kompensasjon for «myndighetspålagt karantene som følge av reiserestriksjoner mv i forbindelse med pandemien». Kravet hadde slik utforming:
- «Med virkning fra 1. mars 2020 skal ansatte som har blitt eller blir pålagt karantene av smittevern hensyn godtgjøres med ventetidbetaling for den tid ansatte pålegges opphold utenfor hjemmet som faller utenfor oppsatt oppholdsperiode. Operatørselskapene skal dekke tilsvarende for ansatte hos sine underentreprenører.»
- (21) Forhandlingene ble brutt 4. mai 2022. NHO tok da kontakt med LO. NHO reagerte på at det var fremmet krav som hadde oppstått i forrige tariffperiode og at det også ville få virkning for ansatte på andre overenskomster enn sokkeloverenskomstene.
- (22) I forhandlingsmøte 23. mai 2022 ble LO og NHO enige om at kravet skulle trekkes fra tarifforhandlingene, og de oppfordret Norsk Olje og Gass og Industri Energi til å ha dialog i forkant av meklingen. Det ble samtidig presisert at det med dette ikke var lagt noen føringer på hvilke temaer som skulle tas opp i den

kommende meklingen. Industri Energi gjentok kravet i meklingen, men da uten siste setning om ansatte hos underentreprenører. Tariffoppgjøret ble avsluttet uten at kravet førte frem.

- (23) **Saksanleggene for de alminnelige domstolene og den organisasjonsmessige behandlingen av tvisten**
- (24) I løpet av 2023 ble det inngitt en rekke forliksklager fra medlemmer av Industri Energi med krav om kompensasjon for karantene gjennomført i de ansattes friperioder. Det er fremmet 678 krav mot 46 virksomheter innenfor flere tariffområder. Søksmål om tilsvarende krav er også reist av medlemmer i andre organisasjoner.
- (25) Arbeidstaker A og B er ansatt i ESS Support Services AS og har fremmet krav om betaling for innreisekarantene som ble gjennomført i friperioden. De er bosatt i henholdsvis Portugal og Storbritannia, og de ble ved innreise til Norge omfattet av krav til innreisekarantene. Kravene om kompensasjon gjelder karantene som har blitt avvirket i perioden juni 2020–juni 2021. Etter at behandlingen i forliksrådet ble innstilt, tok de 18. juni 2023 ut stevning for Sør-Rogaland tingrett.
- (26) På bakgrunn av saksanleggene for de alminnelige domstolene krevde NHO 8. september 2023 forhandlingsmøte med LO etter reglene i Hovedavtalen § 2-3. I protokoll fra tvistemøte 16. oktober 2023 heter det:

«Det foreligger uenighetsprotokoll mellom IE og ON av 7. mai 2020.

ESS Support Service AS er medlem av NHO/Offshore Norge og er bundet av forpleiningsoverenskomsten (avtale nr. 123). ESS mottok 28. juni 2023 stevning tatt ut for Sør-Rogaland tingrett med krav om kompensasjon for to ansatte som har gjennomført karantene før utreise til sokkelen. Saksøkerne har gjort gjeldende forpleiningsoverenskomstens bestemmelser som grunnlag for kravet. Det er i stevningen opplyst at saken er en pilotsak på vegne av flere av IEs medlemmer.

NHO anfører følgende:

NHO mener at spørsmålet om kompensasjon for tid i karantene under pandemien ikke er regulert i noen av overenskomstene mellom partene, herunder ikke i sokkelavtalene (avtale 123, 125 og 129)

Som en konsekvens av at LO synes å mene at de ulike overenskomster (herunder sokkelavtalene) utgjør nødvendig rettslig grunnlag for slik kompensasjon, skal spørsmålet avgjøres av Arbeidsretten og ikke de alminnelige domstoler.

Det er LO som påberoper seg overenskomster som grunnlag for kompensasjonskrav, og bør da være den part som reiser sak for Arbeidsretten. Slik det framkom under forhandlingsmøtet så ønsker LO likevel ikke å ta ut søksmål for Arbeidsretten, og NHO vil derfor måtte gjøre dette.

NHO viser til protokoll 30.11.2018 mellom partene vedrørende forståelsen av Hovedavtalen § 2-3, og legger til grunn at LO og IE medvirker til at sak 23-098607TVI-TSRO/TSTA for Sør-Rogaland tingrett stanses.

LO anfører følgende:

LO bestrider NHOs anførsler. Krav om kompensasjon for tapt fritid som skyldes karantene lagt til de ansattes friperioder, følger av de individuelle arbeidsavtaler sett i sammenheng med de ulike overenskomster, jf. tvisteprotokollen 7. mai 2020.»

- (27) LO og NHO har i tillegg hatt et særskilt forhandlingsmøte 3. september 2024 for spørsmålet om overenskomsten gir rett til erstatningsfridager. I protokollen fra dette møtet heter det:

«Bakgrunnen for tvistemøte er at det som følge av smittefaren (covid-19) våren 2020 ble innført karantene for ansatte eller grupper av ansatte i operatørselskapene og i leverandørbedriftene tilknyttet olje- og gass. LO har hevdet at karantenetiden skulle kompenseres etter forpleiningsoverenskomstens bestemmelser om godtgjørelse. NHO har gjort gjeldende at overenskomsten ikke gir grunnlag for kompensasjon for karanteneopphold. Dette spørsmålet skal behandles av Arbeidsretten i sak 23/77.

LO har i prosesskriv av 13. august 2024 hevdet at dersom Arbeidsretten skulle komme til at forpleiningsoverenskomsten ikke gir arbeidstakerne rett til økonomisk kompensasjon for karanteneopphold i friperioden så har arbeidstakerne rett til å få tilbake et tilsvarende antall dager i form av fri.

NHO mener at forpleiningsoverenskomsten ikke gir grunnlag for verken kompensasjon eller en rett til å få tilbake tilsvarende antall dager i form av fri for tid tilbrakt i karantene under pandemien.

LO viser til og gjentar fra forrige forhandlingsmøte 16. oktober 2023 at krav om kompensasjon for tap av opparbeidede fridager som skyldes karantene lagt til de ansattes friperioder, følger av de individuelle arbeidsavtaler sett i sammenheng med de ulike overenskomster, jf. tvisteprotokollen 7. mai 2020.

LO mener at forholdene tatt opp i dagens tvistemøte også ble forhandlet om sist.

For ordens skyld; LO gjør gjeldende at det følger av arbeidstidsordningen, jf. kapittel 3, at avvikling av karantene i den ansattes friperiode skal kompenseres. Overenskomstens prinsipp på dette punkt gjenfinnes blant annet i de ulike kompensasjonsbestemmelsene, jf. tilsvaret. I den grad disse overenskomstbestemmelsene ikke gir rett til økonomisk kompensasjon gjøres det gjeldende at de opparbeidede fridagene ikke har blitt avviklet som bestemt i overenskomsten og er «til gode».

- (28) Tvisteforløpet i saken for Arbeidsretten
- (29) NHO tok ut stevning for Arbeidsretten 21. november 2023. LO innga tilsvaret og stevning i motsøksmål 26. januar 2024. Motsøksmålet knytter seg blant annet til kravene fra A og B om kompensasjon, og saken for Sør-Rogaland tingrett har blitt stanset.
- (30) Hovedforhandling var opprinnelig berammet til 9.–13. september 2024, men måtte omberammes til 14.–18. oktober 2024 av hensyn til sakens opplysning. Hovedforhandlingen måtte deretter utsettes på grunn av sykdom.



- (31) Hovedforhandling ble gjennomført 18.–21. november 2024. Fire partsrepresentanter og seks vitner avga forklaring. Fire vitner avga forklaring ved fjernavhør, jf. arbeidstvistloven § 51 første ledd siste setning og tvisteloven § 21-10.
- (32) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (33) *Næringslivets Hovedorganisasjon, ESS Support Services AS* og partshjelperen *Offshore Norge* har i korte trekk anført:
- (34) Forpleiningsoverenskomsten gir ikke krav på kompensasjon i form av lønn eller et tilsvarende antall fridager for gjennomført innreisekarantene.
- (35) Overenskomsten bygger på at arbeidstakeren har risikoen for at vedkommende kan stille arbeidskraften til disposisjon for arbeidsgiver på det sted og til det tidspunkt som følger av arbeidsavtalen. Forhold som inntreffer før dette tidspunktet, er arbeidstakers ansvar.
- (36) Innreisekarantene er en forpliktelse som retter seg mot den enkelte arbeidstakeren, og som denne må oppfylle for å kunne møte opp i samsvar med arbeidsavtalen, selv om dette skjer i vedkommendes friperiode. Tid som går med til å gjennomføre innreisekarantene i friperioden, er ikke arbeidstid.
- (37) Det gjaldt strenge vilkår for unntak fra karanteneplikten. Virksomhetene har lagt til grunn at unntaket ikke gjaldt generelt og utvist et skjønn innenfor rammen av regelverket for gjennomføring av unntaket. De omtvistede karantenene har vært pålagt av myndighetene og utløser ikke rett til kompensasjon.
- (38) Det er ikke grunnlag for kompensasjon basert på et prinsipp om lønn beregnet ut fra forholdet mellom oppholdsperiode og friperiode. Det er den ansatte som har oppmøterisikoen. Det er ingen holdepunkter i ordlyd eller tariffhistorikken for at friperioden i en 2–4-ordning har et sterkere vern enn annen fritid.
- (39) Overenskomstens oppbygning og bestemmelser viser at partene avtaler konkrete og spesifikke betalingsforpliktelser for særlige tilfeller. LO/Styrke forfulgte kravet om kompensasjon som et interessekrav, og NHO/Offshore

Norge har innrettet seg etter dette. LO/Styrke burde ha gitt klart uttrykk for at kravet om kompensasjon uansett fulgte av gjeldende overenskomst. Når dette ikke ble gjort, tilsier det at kompensasjon ikke har grunnlag i overenskomsten.

(40) Det er ikke grunnlag for kompensasjon basert på et alminnelig prinsipp om vern av friperioden. Et slikt prinsipp kan ikke utledes av overenskomsten. Kompensasjon på grunnlag av et mulig prinsipp vil også stride mot overenskomstens normallønnsregulering. Overenskomsten gir en helhetlig, forutberegnelig regulering. Disse hensynene taler mot at man innfortolker en rett til kompensasjon for noe tariffpartene ikke har tenkt på.

(41) Det kan heller ikke utledes et krav på fri tilsvarende tid medgått til innreisekarantene. Et slikt krav vil også stride mot bestemmelsene i arbeidstidsbilaget.

(42) Krav om etterbetaling må begrenses etter alminnelige tariffrettslige regler. Industri Energi tok 30. april 2020 opp spørsmålet om «karanteneutfordringer». Dette er ingen klar markering av et mulig etterbetalingskrav. Det tariffrettslige kravet ble først markert da LO innga tilsvaret i saken for Arbeidsretten. Under enhver omstendighet må kravet begrenses på grunnlag av etterfølgende passivitet.

(43) Det er nedlagt slik påstand:

«I sak anlagt av NHO:

1. Forpleiningsoverenskomsten (avtale nr. 123) gir ikke rett til kompensasjon for avvirket karantene i friperioden.
2. NHO og ESS Support Services AS frifinnes for den subsidiære påstanden.

I sak anlagt av LO:

NHO og ESS Support Services AS frifinnes.»

(44) *Landsorganisasjonen i Norge* og partshjelperen *Forbundet Styrke* har i korte trekk anført:

(45) Innreisekarantene gir rett til kompensasjon uavhengig av om den følger av pålegg fra offentlige myndigheter eller fra virksomheten.

- (46) Forpleiningsoverenskomsten er en normallønnsoverenskomst hvor lønnsforholdet omfatter hele arbeidssyklusen. De særlige forholdene rundt avvikling av fritid er hensyntatt ved lønnsdannelsen, slik at det er en sammenheng og balanse mellom oppholdsperioden på den ene siden og lønn og friperioder på den andre siden. Overenskomsten bygger derfor på et kvalitativt fritidsbegrep hvor friperioden er en del av kompensasjonen for oppholdsperioden. Overenskomstens systematikk og historikk viser at det er en nær sammenheng mellom arbeid og opptjening av fritid. Dette prinsippet betyr at inngrep i friperioden må utløse rett til ytterligere kompensasjon for å sikre balansen mellom ytelsene.
- (47) Ansatte som har avvirket karantene i friperioden har krav på kompensasjon etter Forpleiningsavtalen punkt 3.4 femte avsnitt. Karantenen forkorter friperioden, og er derfor endring av arbeidsplan. Denne endringen fører til tapte fridager fordi den tømmer deler av friperioden for fritid. Karantenen er en pålagt endring fordi operatørene stilte krav om at karantene måtte være fullført innen utreisedato. Endringen gir krav på 12 timer samlet timelønn per tapt fridag, i tillegg til løpende lønn.
- (48) Karantenen gir subsidiært krav på kompensasjon etter punkt 7.2. Ansatte som avviker karantene i friperioden har blitt innkalt i friperioden til «konsultasjoner, møter på land m.v.». Dette gir rett til kompensasjon etter faktisk medgått tid. Denne tiden må fastlegges ut fra lønnsforholdet som ligger til grunn for en 2–4-ordning. For å gjenopprette en tariffmessig tilstand må den ansatte kompenseres for den tiden vedkommende har arbeidet for mye, eventuelt ha rett til et antall fridager uten trekk i lønn som tilsvarer antall dager med karantene.
- (49) Atter subsidiært må de ansatte ha rett til kompensasjon etter punkt 2.3 annet avsnitt. Bestemmelsen omfatter alle fridager som opptjenes mens ansettelsesforholdet består. Den ansatte skal da enten ha rett til kompensasjon beregnet på samme måte som kompensasjon etter punkt 7.2 eller til å avvikle et tilsvarende antall fridager uten trekk i lønn.

- (50) Under enhver omstendighet var karantenen for A og B en virksomhetspålagt karantene som ga rett til kompensasjon etter overenskomsten. A og B hadde unntak fra karanteneplikten i hele perioden 14. juni 2020 til 26. september 2021. Virksomhetene har ved utstedelse av bekreftelser på arbeids- og karanteneforhold også lagt til grunn at A og B var unntatt fra karanteneplikt. Når disse likevel måtte gjennomføre karantene, er det som følge av pålegg fra virksomheten. Dette utløser rett til kompensasjon.
- (51) Markeringstidspunktet for krav på kompensasjon er Industri Energis krav om forhandlinger 30. april 2020. Henvendelsen til Norsk Olje og Gass viser uttrykkelig til krav om kompensasjon, og arbeidsgiversiden har da risikoen for at kravet kunne føre frem. Under enhver omstendighet viser forhandlingsmøtet, brevet til Norsk Olje og Gass og protokollen fra møtet at kravet har blitt markert.
- (52) Kravet har ikke falt bort på grunn av etterfølgende passivitet. Det var en omfattende møtevirksomhet mellom Industri Energi og Norsk Olje og Gass i perioden 2020–2021. LO og NHO deltok også i denne prosessen, og NHO ga klar beskjed til Norsk Olje og Gass om å finne en løsning. Industri Energi purret på tilbakemelding fra Norsk Olje og Gass fra desember 2021. I denne perioden er det kontraproduktivt å varsle eller ta ut søksmål, og det er derfor ikke en passivitet som kan få betydning for kravet.
- (53) Etter tariffoppgjøret i 2022 tok det kort tid før Industri Energi bistod med å følge opp 678 individuelle krav, som er brakt inn for de alminnelige domstolene. Dette er en hensiktsmessig bruk av den dobbeltsporede prosessordningen.
- (54) Det er nedlagt slik endret påstand:

«Påstandens del 1

Prinsipalt:

1. Forpleiningsoverenskomsten gir rett til kompensasjon for avvirket karantene i friperioden.
2. ESS Support Services AS foretar etterbetaling iht. påstandens pkt. 1.

Subsidiært:

1. Forpleiningsoverenskomsten gir rett til fritid/friperiode/fridager tilsvarende dagene med avvirket karantene i friperioden

2. ESS Support Services AS foretar oppgjør iht. påstandens pkt. 1.

Påstandens del 2

Prinsipalt:

1. Forpleiningsoverenskomsten gir [...] og [...] rett til kompensasjon for bedriftspålagt karantene avviklet i friperioden.

2. ESS Support Services AS foretar etterbetaling iht. påstandens pkt. 1.

Subsidiært:

1. Forpleiningsoverenskomsten gir [...] og [...] rett til fritid/friperiode/fridager tilsvarende dagene i bedriftspålagt karantene

som ble avviklet i friperioden

2. ESS Support Services AS foretar oppgjør iht. påstandens pkt. 1.»

(55) **Arbeidsrettens merknader**

(56) *Oversikt*

(57) Spørsmålet i saken er om Forpleiningsoverenskomsten gir rett til kompensasjon for tid brukt til innreisekarantene i den ansattes friperiode, eventuelt rett til fri som tilsvarer tiden brukt til karantenen uten at den ansatte trekkes i lønn.

(58) LO har anført fire grunnlag for kravet. Det prinsipale grunnlaget er overenskomsten punkt 3.4 femte avsnitt om endring av arbeidsplan. Bestemmelser om endring av arbeidsplan er inntatt i fjerde og femte avsnitt som lyder:

«Ved endring av arbeidsplan etter den enkeltes eget ønske, kompenseres ikke for tapte fridager. For lite arbeidet tid som følge av forlenget friperiode skal ikke medføre trekk i lønn eller at den ansatte blir skyldig arbeidstid.

Ved pålagt endring av arbeidsplan kompenseres med 12 timer samlet timelønn per tapt fridag i tillegg til løpende lønn.»

(59) Som subsidiært grunnlag for kravet har LO vist til overenskomsten punkt 7.2 som lyder:

«Ansatte som blir innkalt i sin friperiode til konsultasjoner, orienteringer, møter osv. på land, gis godtgjørelse for dette. Det samme gjelder deltakelse i digitale møter der den ansatte er pålagt å delta.

Godtgjørelsen settes til samlet timelønn + 65 % for faktisk medgått tid, dog minimum 2 timer. Pålagte møter, konsultasjoner og orienteringer i tilknytning til utreise (innenfor 2 timer før planlagt tid for innsjekk) kompenseres med samlet timelønn + 65 % for faktisk medgått tid»

- (60) Atter subsidiært har LO vist til overenskomsten punkt 2.3 annet avsnitt. Bestemmelsens første og annet avsnitt lyder:

«Når oppsigelse foreligger og oppsigelsestiden etter reglene i Arbeidsmiljølovens § 15.3 utløper på en bestemt dato (dvs. et månedsskifte), opphører arbeidsforholdet umiddelbart etter siste oppholdsperiode som avsluttes før den bestemte dato.

Arbeidstaker skal på fratredelsestidspunktet utbetales tilgodehavende lønn, herunder inkludert lønn for opparbeidede fridager som på grunn av opphøret ikke kan avspaseres.»

- (61) Arbeidsretten bemerker for sammenhengens skyld at A og B i søksmålet for Sør-Rogaland tingrett anførte overenskomsten punkt 3.3 niende avsnitt om ventetidsbetaling som prinsipielt grunnlag. Dette er ikke anført som tariffrettslig grunnlag i den foreliggende saken.
- (62) LO har i tillegg vist til at overenskomstens lønnsbestemmelser bygger på et prinsipp om at de ansatte skal ha friperioden ubeskåret, og at arbeidsgiver må betale kompensasjon dersom det gripes inn i friperioden. Inngrep i friperioden gir derfor krav på kompensasjon. Innreisekarantene hevdes å være et slikt inngrep, og dette skal kompenseres uavhengig av om karantenen følger av pålegg fra offentlige myndigheter eller fra virksomhetene.
- (63) Ingen av de anførte bestemmelsene dekker uttrykkelig situasjonen som oppstod ved avvikling av karantene i friperioden. Etter rettens syn er vern av friperioden først og fremst et moment ved tolkningen av bestemmelsene, men er i seg selv ikke et prinsipp som gir krav på en bestemt kompensasjon. Det er åpenbart at karanteneregler i Norge og andre land førte til vesentlige inngrep i den ansattes friperiode. Spørsmålet er imidlertid om dette har tariffrettslige konsekvenser etter den tariffreguleringen som gjaldt i perioden 2020–2022.
- (64) *Arbeidsgiver og arbeidstakers risiko og ansvar for forhold som oppstår i friperioden*
- (65) Før retten går inn på betydningen av innreisekarantene i friperioden, vil retten kort peke på utgangspunktene om arbeidsgivers og arbeidstakers risiko og ansvar for forhold som griper inn i ansettelsesforholdet og som påvirker arbeid og fritid.
- (66) Hvis arbeidstaker stiller arbeidskraften til disposisjon til rett tid på rett sted, har arbeidsgiver risikoen for at den ansatte kan sysselsettes. I AR-2017-24

*Fremmøtested* avsnitt 39 er dette utgangspunktet formulert slik for så vidt gjelder retten til lønn:

«Arbeidsavtalen bygger på prinsippet om ytelse mot ytelse. Dersom arbeidstakeren stiller sin arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgiveren på det sted og til det tidspunkt som følger av arbeidsavtalen, har arbeidsgiver plikt til å betale lønn. Motstykket til dette er at plikten til å betale lønn faller bort dersom arbeidstakeren ikke utfører arbeid, for eksempel dersom arbeidstaker er forhindret fra å møte opp.»

- (67) Friperioden skal arbeidstaker disponere fritt; arbeidstakeren har med andre ord «full rådighet over sin fritid», jf. Rt-1959-900 *Sveiser* på side 901 og HR-2023-2068-A *Disponibeltid* avsnitt 63. Med mindre noe annet følger av avtalen mellom partene, har arbeidstaker risikoen for at friperioden kan avvikles som forutsatt.
- (68) Med disse utgangspunktene er spørsmålet om den ansatte har et tariffrettslig grunnlag for kompensasjon for innreisekarantene som gjennomføres i friperioden, som arbeidstakeren ellers skulle hatt fri rådighet over. Begrensninger i rådigheten over fritiden kan få betydning på ulike måter, for eksempel ved at forhold på arbeidsgivers side griper inn i eller begrenser fritiden slik at tiden må klassifiseres som arbeidstid etter reglene i arbeidsmiljøloven kapittel 10, eller for øvrig er forhold som hører til virksomhetens risiko. NHO har anført at tid i karantene ikke er arbeidstid, mens LO har anført at lovens skille mellom arbeidstid og arbeidsfri ikke er relevant for saken. Etter Arbeidsrettens vurdering er det ikke nødvendig å gå nærmere inn på dette. Det sentrale spørsmålet er om gjennomføringen av innreisekarantene i friperioden må klassifiseres som en pålagt endring av arbeidsplan, eventuelt en innkalling til konsultasjoner o.l., som gir rett til kompensasjon etter Forpleiningsoverenskomsten.
- (69) Innreisekarantene i henhold til bestemmelsene i covid-19-forskriften er som utgangspunkt et myndighetspålagt krav som arbeidstakeren må oppfylle for å kunne møte opp til arbeidet i rett tid. Dette gjelder selv om det gjør reisen til oppmøtestedet mer krevende eller belastende. Belastningen med å gjennomføre innreisekarantene er en følge av at arbeidstakeren bor i utlandet, og rettet seg mot alle reisende til Norge. Dette er ikke noe som følger av forhold på arbeidsgivers side.

- (70) Situasjonen kan være en annen hvis kravet til innreisekarantene kan tilbakeføres til forhold på virksomhetens side, for eksempel hvis arbeidsgiver pålegger karantene utover det som omfattes av forskriften. Slike begrensninger vil – avhengig av omfang og varighet – kunne reise spørsmål om det må anses som en pålagt endring av arbeidsplanen i henhold til punkt 3.4 femte avsnitt eller en innkalling til konsultasjoner e.l. etter punkt 7.2. Saken gir ikke grunnlag for å gå inn på dette da den aktuelle karantenen etter rettens syn var en myndighetspålagt karantene.
- (71) På denne bakgrunnen vil Arbeidsretten først se på kravene som fulgte av covid-19-forskriften og betydningen av unntaksreglene, før retten ser på betydningen av operatørens utreiseinstrukser. Både forskriftene og utreiseinstruksene kaster lys over partenes forståelse av tariffreguleringen.
- (72) *Betydningen av forskriftenes regler om innreisekarantene*
- (73) Som nevnt i avsnitt 7–10 foran, gjaldt det fra mars 2020 bestemmelser om innreiseforbud og innreisekarantene, med unntak for nærmere angitte grupper. Retten går ikke nærmere inn på bestemmelsene om innreiseforbud.
- (74) Etter covid-19-forskriften § 5 første ledd slik den lød fra 27. mars 2020, gjaldt det 14 dagers karanteneplikt for personer som kom til Norge. Karanteneplikten gjaldt etter § 6 annet ledd likevel ikke for personer som var «strengt nødvendige for å kunne opprettholde forsvarlig drift av kritiske samfunnsfunksjoner». Unntaket fra karanteneplikten var imidlertid begrenset til «den tiden de er under reise mellom bolig og arbeidssted og i den tiden de er i arbeid». Bruken av unntaket skulle avklares med virksomhetsledelsen, jf. § 6 annet ledd siste punktum.
- (75) Unntaket for personell i virksomheter som hadde samfunnskritiske funksjoner, er i rundskriv I-3/2020 omtalt slik:

«Hvilke funksjoner som er strengt nødvendige for å kunne opprettholde forsvarlig drift av kritiske samfunnsfunksjoner eller ivareta befolkningens grunnleggende behov beror på en vurdering av hvilke samfunnsmessige konsekvenser det vil ha om personen settes i karantene.»



- (76) Samtidig understrekes det i rundskrivet at anvendelse av unntaket måtte bygge på en konkret vurdering av både virksomheten og arbeidsoppgavene:

«I tillegg til at den virksomheten personellet arbeider for skal være en samfunnskritisk funksjon eller for å ivareta befolkningens grunnleggende behov, skal personellets arbeid være strengt nødvendig for å kunne opprettholde forsvarlig drift. Det er altså en to-trinnsvurdering som må gjøres. ...

Den som faller under unntaket fra karanteneplikten må gjøre en vurdering av om man oppfyller vilkårene, i utgangspunktet i samråd med virksomhetsledelsen, og må kunne godtgjøre at vilkårene for unntak er oppfylt. Det er ikke fastsatt dokumentasjonskrav for dette. ...

Unntaket fra reisekarantene gjelder for arbeidsreisen og for opphold på arbeidsstedet. ... I tilfeller der arbeidere har bosted i tilknytning til arbeidsplassen som organiseres av arbeidsgiver (oljeplattformer, bygningsarbeidere i brakker mv.) må arbeidsgiver legge til rette for at arbeidstakere kan unngå nærkontakt med andre arbeidere på bostedet.»

- (77) Olje- og gassproduksjon er virksomhet som har kritiske samfunnsfunksjoner. Selv om virksomheten generelt sett omfattes av § 6, er unntaket utformet på en måte som krever konkrete vurderinger. Dette er tydelig formulert i rundskrivet, som presiserer at det var tale om en toleddet vurdering: Virksomheten måtte ha en samfunnskritisk funksjon og personellets arbeid måtte være «strengt nødvendig» for å kunne ha forsvarlig drift.

- (78) Etter Arbeidsrettens syn viser dette at den klare hovedregelen var at det gjaldt innreisekarantene etter bestemmelsene i forskriften. Det er ikke grunnlag for å tolke formuleringen om unntak for personell i virksomheter som hadde samfunnskritiske funksjoner slik at alle yrkesgrupper eller alt personell i en gruppe uten videre var unntatt fra karanteneplikten under arbeid eller på arbeidsreiser. Mulige unntak skulle tas opp med og avklares med virksomheten. Et slikt krav er naturlig av hensyn til virksomhetens ansvar for smittevern i virksomheten. Innreisekarantene var derfor som utgangspunkt en myndighetspålagt plikt for den enkelte ansatte.

- (79) Det er ikke dokumentert at virksomheten og de ansatte la til grunn at karanteneplikten som fulgte av forskriften i alminnelighet ikke gjaldt for dem. Det synes imidlertid å ha vært gjort konkrete vurderinger av om det var grunnlag for å forkorte eller gjøre unntak fra karantenetiden. I slike sammenhenger ble det utstedt bekreftelse på unntak fra karanteneplikten. Ett eksempel på dette er da A 5. juni 2020 kontaktet personalkoordinator i ESS Support Services AS for å få bekreftelse på ansettelsesforhold og unntak fra

karanteneplikt fordi fagansvarlig lege hadde redusert karantenetiden fra 10 til 7 dager. Arbeidsgiver utstedte 8. juni slik bekreftelse:

«Bekreftelse om unntak fra karanteneplikt etter reise i utlandet  
[...] har stilling som renholder, i ESS Support Services AS og er på reise til arbeid som omfattes av unntak fra karanteneplikt, jf. FOR-2020-03-13-287 § 2.»

- (80) I utreiseinstruksen utarbeidet av Aker BP var det i vedlegg C «Utreisedispensasjon» også inntatt eksempel på brev med melding om unntak for karanteneplikt for utenlandsk personell. I vedlegget heter det:

«NOKAS  
Aviation AkerBP

Unntak for karanteneplikt for utenlandsk personell i Aker BP

§ 1. Karanteneplikt i «Forskrift om karantene mv. ved ankomst til Norge»

«Personer som ankommer Norge, skal oppholde seg i karantene i 14 dager etter ankomst til Norge.»

Unntak fra kravene kan gis iht. «Forskrift om karantene mv. ved ankomst til Norge»:

«Personer som er strengt nødvendige for å kunne opprettholde forsvarlig drift av kritiske samfunnsfunksjoner».

Aker BP har innført mulighet for å unntaksbehandle krav om karanteneplikten for utenlandspersonell som faller i kategorien som angitt over.

Dette skrevet bekrefter at personen som er angitt under er vurdert gjennom en slik unntaksbehandling, og kan reise offshore til angitt Aker BP installasjon uten å ha fullført hele karanteneplikten på land.

En egen risikovurdering er utført basert på reiserute og intervju. AkerBP bruker opphold på utreisehotell i forkant av utreise som et kompenserende tiltak. Person som innehar dispensasjon anses derfor å lik eller lavere smitterisiko enn normalpopulasjonen, og det kreves derfor ikke noen ytterligere tiltak på heliport eller under helikoptertransport.»

- (81) Partene har også lagt frem eksempler på bekreftelser på ansettelsesforhold. Disse gir ikke på samme måte uttrykk for unntak fra karanteneplikt. Formålet med disse bekreftelsene synes først og fremst å ha vært å forenkle passeringen i grensekontrollen.
- (82) Høsten 2020 var karantenetiden redusert til 10 dager, men unntaket fra karanteneplikten var blitt strengere. Covid-19-forskriften § 6e videreførte unntaket for personell i virksomheter som hadde samfunnskritiske funksjoner,

og den ansatte var strengt nødvendig for å kunne opprettholde forsvarlig drift. Samtidig skulle arbeids- eller oppdragsgiver i henhold til § 6e siste ledd «planlegge driften av virksomheten slik at bruken av unntaket ... i størst mulig grad unngås».

- (83) I henvendelse fra blant annet LO og NHO til helseministeren, tok partene opp behovet for å endre bestemmelsene om karantene, blant annet ut fra belastningen det påførte ansatte som bodde i utlandet. I brevet uttales det:

«Samtidig med innstramminger i reglene om testing og gjennomføring av karantene ved innreise, er også mulighetene for unntak fra karanteneplikt blitt kraftig innstrammet. Unntaket i § 6c er ikke anvendbart for utreise til, og opphold på, innretninger offshore. I praksis må således alle arbeidstakere bosatt i utlandet i dag gjennomføre 10 dagers karantene på karantenehotell før utreise offshore.

Vi mottar i økende grad varslere fra arbeidstakere og selskaper om at de nye reglene for innreisekarantene på 10 dager for arbeidstakere bosatt i utlandet påvirker den enkeltes helse i negativ retning. Arbeidstakerne opplever nå situasjonen som alvorlig og vanskelig, og mange arbeidstakerne befinner seg i praksis mer eller mindre i en situasjon med konstant form for karantene i sin fritid. Det er i dag behov for bransjespesifikke tilpasninger basert på operatørens og redernes barrierestyring. Det er nødvendig å ha et regime som er bærekraftig og som kan etterleves over lengre tid.

...

Karantene er en viktig barriere, men karantene er å anse som ett av flere barrieretiltak som benyttes for å hindre smitte ut på installasjonene. Det er med dagens smittetrykk ikke ønskelig å innføre unntak fra hele karanteneplikten på 10 dager før utreise nå, utover det unntaket som er gitt i § 6e om særskilt unntak fra innreise- og smittekarantene for personell i kritiske samfunnsfunksjoner. Det foreligger imidlertid et klart ønske fra en samlet bransje om at karantenetiden kan kortes ned til 6 døgn, i kombinasjon med to negative tester for SARS-CoV-2 (PCRtester) etter ankomst til Norge. Første test tas i løpet av første døgn etter ankomst Norge og andre test tas siste døgn før utreise til sokkel, og utreise til sokkel kan tidligst skje sjetten døgn etter ankomst Norge.»

- (84) Brevet viser at partene frem til dette tidspunktet ikke praktiserte eller la til grunn et generelt unntak fra myndighetspålagt karantene.
- (85) Det kan heller ikke på bakgrunn av parts- eller vitneforklaringer legges til grunn at tariffpartene forutsatte at forpleiningsansatte som gruppe var unntatt fra karanteneplikt. I lys av smittesituasjonen må det antas at det ville ha fremgått klart dersom man bygget på at det ikke gjaldt karanteneplikt. Slike holdepunkter finnes ikke. Praksis var som alminnelig regel i tråd med hovedregelen om karantene som fulgte av forskriftene. Når det gjelder betydningen av Industri Energis brev 30. april 2020, vises det til merknadene i avsnitt 95–96 nedenfor.

- (86) Arbeidsrettens syn er etter dette at det i 2020 og 2021 for ansatte som kom til Norge gjaldt en myndighetspålagt innreisekarantene som den ansatte måtte gjennomføre før ankomst til fremmøtestedet. Det er da ikke tale om et pålegg eller innkalling som omfattes av overenskomsten, eller et inngrep i friperioden som hører under arbeidsgivers risiko og ansvar.
- (87) *Betydningen av at karantene er regulert i operatørenes utreiseinstrukser*
- (88) Kravene til karantene var innarbeidet i operatørenes utreiseinstrukser. Spørsmålet er om dette betyr at virksomheten har risikoen og ansvaret for avvikling av innreisekarantene, det vil si om innreisekarantene da bygger på et pålegg eller en innkalling fra arbeidsgiver som gir et tariffrettslig grunnlag for krav om kompensasjon.
- (89) Bestemmelser om gjennomføring av karantene var inntatt i operatørselskapenes utreiseinstrukser som var bindende for ansatte i ESS Support Services AS, for eksempel under utføring av arbeid for Aker BP. Formålet med instruksene var å bidra til å hindre smitteutbrudd om bord på innretningen. Instruksene var til dels en konkretisering og dels en utfylling av forskriftens bestemmelser om karantene, testing mv. Utreiseinstruksen var et omfattende styringsdokument som ble endret en rekke ganger under pandemien.
- (90) I utreiseinstruksen for Aker BP som gjaldt fra 23. mars 2020 heter det i punkt 3.2 «Karanteneplikt ved innreise fra utlandet»:

«Den 13. mars kunngjorde Helsedepartementet ved en forskriftsendring at alle personer som ankommer Norge, skal oppholde seg i karantene i 14 dager etter ankomst til Norge. ...

Karanteneplikt for arbeidstakere som har vært i utlandet kan være i eget hjem eller egnet oppholdssted. Aker BP forstår også utreisehotell som «egnet oppholdssted» ettersom forskriftens intensjon er å unngå at smitten sirkuleres i samfunnet. Bruk av utreisehotell, som beskrevet i denne instruksen, er innført for å redusere sannsynlighet for smitte om bord til et akseptabelt nivå.

Olje og gassindustrien har av Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap blitt definert som en «viktig samfunnsfunksjon» ... . Det gir Aker BP anledning til å gjøre unntak fra karanteneplikten i forskrift 287 for «kritisk driftspersonell knyttet til gassverdikjeden og kritisk bemanning offshore for å opprettholde, olje- og gassproduksjon». ... Hvem som anses å falle inn under begrepet «kritisk driftspersonell» er angitt i vedlegg B.

Dersom en ikke faller inn under begrepet «kritisk driftspersonell» som angitt i vedlegg B, skal en ved innreise til Norge fullføre karanteneplikten på 14 dager før utreise offshore.

Reiser du inn til Norge fra utlandet trenger du dokumentasjon som bekrefter at du er ansatt i Aker BP eller hos en kontraktør som skal jobbe på en av våre innretninger. Denne dokumentasjonen får du av HR i ditt selskap.»

- (91) Vedlegg B punkt 8.12 presiserte hva Aker BP anså som kritisk aktivitet og nøkkelroller. Det heter innledningsvis i vedlegget:

«Det er med andre ord ikke slik at all vår aktivitet og alle våre roller faller i kategorien «kritisk personell». Hensikten med dette dokumentet er å presisere og eksemplifisere hvilke av våre aktiviteter og vårt personell som er i denne kategorien. Denne presiseringen skal så anvendes i arbeidet med å vurdere hvem det skal gis unntak for hva gjelder karanteneplikt»

- (92) Vedlegg B punkt 8.2 nevner forpleining/catering-mannskap som eksempler på aktivitet og roller som var kritiske for å opprettholde produksjon.

- (93) Etter instruksjonen måtte ansatte før avreise klareres av sykepleier. Sykepleieren vurderte smitterisiko på grunnlag av samtaler med den ansatte henholdsvis fjorten dager og en dag før utreise. Slike vurderinger ble gjort for alle ansatte som skulle ut på feltet.

- (94) Utreiseinstruksjonen var nært knyttet opp mot covid-19-forskriften. Instruksjonen gjennomførte kravet til karantene som fulgte av forskriften, samtidig som den hadde utfyllende krav som inngikk i virksomhetens smittevern. Arbeidsgiver hadde dermed en viss innflytelse på unntaket fra karanteneplikt, men dette kan likevel ikke føre til at innreisekarantene anses pålagt av arbeidsgiver. Karantenen endrer ikke karakter av at disse kravene innarbeides i virksomhetens smittevernplan. De vurderinger som ble gjort etter utreiseinstruksjonen skjedde innenfor de rammer som ble trukket opp av covid-19-forskriften og dens pålegg om innreisekarantene.

- (95) Industri Energis brev 30. april 2020 om «Karanteneutfordringer» kan forstås slik at forbundet mente innreisekarantenen var virksomhetens risiko. Forbundet viste til at virksomhetene hadde fått muligheten til å gjøre unntak fra karantene etter en individuell vurdering, men at denne muligheten ikke hadde blitt brukt. Virksomhetenes «karantenepålegg» hadde derfor ført til krav om kompensasjon. Etter forbundets vurdering var «karantene for ansatte bosatt i utlandet etter at myndighetene åpnet for individuell vurdering» også å anse som en arbeidsgiverpålagt karantene. Forbundet presiserte samtidig at det ikke nødvendigvis var avgjørende om karantenen var pålagt av

myndighetene eller virksomhetene. Det ble anført at overenskomstens bestemmelser om arbeidsplaner, endring av arbeidsplaner, utsatt utreise, forlenget oppholdsperiode, og ekstra tid arbeidet osv., «kan komme til anvendelse» ved bruk av karantene.

- (96) Etter rettens syn kan dette brevet ikke tillegges avgjørende vekt. For det første må forskriften og utreiseinstruksene ses i sammenheng med de alminnelige utgangspunktene om risiko og ansvar i ansettelsesforhold. Slik forskriften er utformet, er det tale om et krav som retter seg mot alle som reiste til Norge i denne perioden, og dermed et myndighetspålagt krav. For det andre, og av større betydning i denne sammenhengen, er det ikke noe i oppfølgingen av dette brevet som støtter opp om rett til kompensasjon etter den dagjeldende overenskomsten. Det ble ikke gjennomført tvisteforhandlinger mellom LO og NHO. Industri Energi og Norsk Olje og Gass fikk i stedet i oppgave å finne en forhandlingsløsning. Dette førte ikke frem, og spørsmålet ble i stedet brakt inn i tariffoppgjøret i 2022. Dette tilsier at partene ikke mente at overenskomstens bestemmelser passet på den situasjonen som oppstod ved gjennomføring av innreisekarantene.
- (97) Bakgrunnen for instruksene var en generell myndighetspålagt innreisekarantene. Selv om gjennomføring av innreisekarantene utvilsomt har vært en stor belastning for de ansatte som kom fra utlandet, kan det ikke av den grunn anses som et pålegg etter de dagjeldende bestemmelsene i overenskomsten. Innreisekarantenen var et ekstraordinært tiltak som lå utenfor de ulemper som var regulert i overenskomsten; de gjeldende bestemmelsene fanget opp andre endringer og pålegg fra arbeidsgivers side. Retten til kompensasjon for belastningen med innreisekarantene, er derfor ikke omfattet av overenskomstens bestemmelser. Krav på kompensasjon er et interessedspørsmål, hvor det er rom for utfyllende avtaler.
- (98) På denne bakgrunn kan verken overenskomsten punkt 3.4 eller punkt 7.2 anvendes på gjennomføringen av myndighetspålagt innreisekarantene i friperioden. Det er da heller ikke et inngrep i friperioden som hører under arbeidsgivers risiko og ansvar.

- (99) Etter rettens vurdering er det av den grunn heller ikke rom for å anvende punkt 2.3 annet avsnitt på disse karanteneene. Bestemmelsen fremstår for øvrig først og fremst som en regulering av en avsluttende avregning av fritid i forbindelse med oppsigelse, det vil si hvor det ikke er praktisk mulig å avvikle fritid før arbeidsforholdet opphører. Etter sin utforming kan den heller ikke gi grunnlag for et krav om fritid tilsvarende tid brukt til karantene.
- (100) Overenskomsten gir etter dette ikke krav på kompensasjon for myndighetspålagt innreisekarantene som gjennomføres i den ansattes friperiode på grunnlag av bestemmelsene i Covid-19-forskriften. På denne bakgrunn må NHO få medhold i påstanden.
- (101) Ut fra det resultat retten har kommet til, er det ikke nødvendig å ta stilling til om kravene må begrenses på grunnlag av tariffrettslige regler om passivitet.
- (102) Dommen er enstemmig.

## SLUTNING

*I sak anlagt av Næringslivets Hovedorganisasjon:*

- 1. Forpleiningsoverenskomsten (avtale nr. 123) gir ikke rett til kompensasjon for avviklet karantene i friperioden.*
- 2. Næringslivets Hovedorganisasjon og ESS Support Services AS frifinnes for den subsidiære påstanden.*

*I sak anlagt av Landsorganisasjonen i Norge:*

*Næringslivets Hovedorganisasjon og ESS Support Services AS frifinnes.*