



## ARBEIDSRETTE

### *Omsorgspermisjon – ordinær lønn.*

Saken gjaldt spørsmål om hva som utgjør «ordinær lønn» etter Industriooverenskomsten Fellesdelen § 5.10. Etter bestemmelsen skal bedriften dekke ordinær lønn ved ansattes uttak av omsorgspermisjon, jf. arbeidsmiljøloven § 12-3. Etter § 12-3 har far rett til to ukers permisjon for å bistå moren i forbindelse med fødsel. For arbeidstakere som jobber 14-28-rotasjon etter offshorebilaget § 3.2, oppsto spørsmål om hvordan omsorgspermisjonen skulle kompenseres når denne ble tatt ut i en oppholdsperiode. Saksøker la til grunn at omsorgspermisjonen da måtte kompenseres med det antallet timer som vedkommende ville ha arbeidet dersom han var på jobb. Saksøkte anførte at omsorgspermisjonen måtte kompenseres med 37,5 timer pr. uke, som er det timetallet pr. uke som bedriften legger til grunn ved beregningen av de ansattes månedslønn, også de ansatte som jobber offshorerotasjon. Arbeidsretten kom til at «ordinær lønn» som skal dekkes etter bestemmelsen skal baseres på normalarbeidstid på 37,5 timer. Dette hadde støtte i ordlyden, tariffhistorien og bedriftens lønnssystem. Saksøkers forståelse ville medføre at den ansatte etter endt omsorgspermisjon ville kunne gå ut i en friperiode det ikke var opparbeidet timer for. Retten fant ikke holdepunkter for en slik forståelse.

**Dom 27, februar 2024 i**

**sak nr. 23/63, AR-2024-4**

**Landsorganisasjonen i Norge (advokat Katrine Hellum-Lilleengen) mot1.**

**Næringslivets Hovedorganisasjon 2. Kaefer Energy AS (advokat Joalim Augeli  
Karlsen)**

*Dommere: Sundet, Bjurstrøm, Pollen, Solbakken, Hanasand, Andersen, Grung.*

DOM

- (1) Spørsmålet i saken er hva som utgjør «ordinær lønn» som dekkes av bedriften ved uttak av omsorgspermisjon etter Industriooverenskomsten, Fellesdelen § 5.10.
- (2) **Sakens tariffrettslige ramme**

(3) Partene er bundet av Industriooverenskomsten mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og Norsk Industri (NI) på den ene siden og Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Fellesforbundet (FF) på den andre siden for perioden 1. april 2018–31. mars 2020 (Overenskomsten). Hovedavtalen mellom LO og NHO utgjør Industriooverenskomsten Del I. Del II inneholder blant annet «Fellesbestemmelser» og «Verkstedsoverenskomsten» (VO).

(4) Fellesdelen kapittel V har bestemmelser om «arbeidstid, ferie og korte velferdspermisjoner» og § 5.1 tredje avsnitt lyder:

**«Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke.»**

(5) Paragraf 5.2.2 lyder:

**«Arbeidstid på skift m.m**

**Arbeidstiden på 2-skift skal ikke overstige gjennomsnittlig 36,5 timer pr. uke.**

**Arbeidstiden på 3-skift skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer pr. uke.**

**Arbeidstiden på helkontinuerlige skiftarbeid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer pr. uke.**

**Arbeidstiden for offshoarearbeid fremgår av VO-delens bilag 1 «Tariffavtale for arbeid offshore».**

(6) I Fellesbestemmelsene § 5.9 om «Korte velferdspermisjoner» heter det:

**«I tilslutning til Riksmeklerens forslag 1972 vedrørende likestilling når det gjelder korte velferdspermisjoner, skal det på alle bedrifter inngås avtaler om slike permisjoner. Med korte velferdspermisjoner etter nedstående regler menes permisjoner for nødvendig tid, inntil 1 dags varighet, betalt med ordinær lønn skal minst omfatte følgende tilfeller av velferdspermisjon:»**

(7) Det følger av § 5.9.1–5.9.12 at det blant annet kan inngås avtale om korte velferdspermisjoner i forbindelse med dødsfall, lege- og tannlegebesøk, konferansetime, flytting mm. Paragraf 5.9.14 lyder:

**«Partene på den enkelte bedrift treffer nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering.**

**Når permisjon etter ovenstående regler skal betales, fastsettes betalingens størrelse etter forhandlinger med utgangspunkt i den faktiske fortjeneste.»**

(8) I Fellesbestemmelsene § 5.10 heter det:

**«Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med aml § 12-3.»**

- (9) Arbeidsmiljøloven § 12-3 lyder:

**«(1) I forbindelse med fødselen har faren rett til to ukers permisjon for å bistå moren. Hvis foreldrene ikke bor sammen, kan retten til permisjon utøves av en annen som bistår moren.»**

- (10) Fellesdelen kapittel VII har bestemmelser om lønssystemer og lønnsfastsettelse. Paragraf 7.3 «Timelønn og månedslønn» lyder:

**«Det er anledning for de lokale partene å avtale at månedslønn skal kunne anvendes i stedet for timelønn.**

**Ved bruk av månedslønn gjelder alle overenskomstens bestemmelser som er basert på timer, men med omregningsfaktor på 161,5 timer pr. måned.**

**Månedslønte beholder sin månedslønn uavkortet også i uker med bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai, samt fridager bestemt av bedriften, med mindre retten til godtgjøring tapes i henhold til bestemmelsen i 8.1.3.»**

- (11) I Fellesdelen kapittel VIII er det gitt «Spesielle lønnsbestemmelser» og i §§ 8.1 og 8.1.1.4 heter det:

**«Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai**

**Til erstatning for arbeidsfortjeneste utbetales uke-, dag-, time- eller akkordlønnede arbeidstakere som ikke er i ordinært arbeid på de nedenfor nevnte dager, en godtgjøring etter disse regler:**

...

**Godtgjøringen utbetales for det antall timer som ville vært ordinær arbeidstid på vedkommende dag.»**

- (12) Virkeområdet for Industriooverenskomstens VO-del følger av VO § 1.1:

**«Industriooverenskomsten/VO-delen gjelder på bedrifter i verksteds- og teknologiindustrien og samhörige bransjer etter krav fra LO og Fellesforbundet på den ene side og NHO og Norsk Industri på den andre side.»**

- (13) Bilag I til VO inneholder «Tariffavtale for arbeid offshore» (Offshorebilaget). I Offshorebilaget punkt 1 «Definisjoner» heter det blant annet:

**«Med *arbeidsperiode* menes det tidsrom (vanligvis 12 timer) som arbeidstakeren er i arbeid for arbeidsgiveren i løpet av ett døgn**

**Med *hvileperiode* menes det tidsrommet (vanligvis 12 timer) mellom to arbeidsperioder.**

Med *oppholdsperiode* menes det tidsrom arbeidstakeren oppholder seg i sammenheng på innretninger som faller inn under forskriftens virkeområde.»

- (14) Offshorebilaget punkt. 3 har bestemmelser om «Arbeidstid, overtid m.v.» og lyder:

**«3.1 Arbeidstid**

Arbeidstidsordningen bygger på den til enhver tid gjeldende tariffavtale og forskrifter for arbeid offshore.

Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige 12 timer i døgnet. Den ukentlige arbeidstid skal ikke overstige 33,6 timer i gjennomsnitt over et tidsrom på høyst 12 måneder.

**3.2 Rotasjonsordninger**

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

...

Rotasjonsordningen 14-28 gir lavere årstimetall enn rotasjonsordningen 14-21-14-28. Rotasjonsordning 14-28 er beregnet til å være 7,71 % redusert arbeidstid i snitt i forhold til rotasjonsordningen 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.

Avlønningen 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.»

- (15) Punkt 3.9.1 lyder:

«Avregning av arbeidstiden for personell som arbeider offshore, og vekselvis arbeider offshore, på landanlegg og ved faste driftssteder der arbeidstiden er gjennomsnittsberegnet

Den enkeltes totale arbeidstid skal avregnes der all arbeidet tid offshore, på landanlegg og ved faste driftssteder skal inngå i den totale arbeidstid og gjøres opp minimum en gang pr. 12 måneder. Årlig avregningsperioder avtales lokalt.»

- (16) Bilaget punkt 9 har bestemmelser om velferdspermisjoner hvor det heter:

«Permisjon med lønn uten offshoretillaget (12 timer per dag) skal gis ved dødsfall og begravelse i nærmeste familie, akutt, alvorlig sykdom i hjemmet og ved innleggelse på sykehus.»

- (17) NI og FF laget i 2020 en felles veileder, «Forutsigbarhet og fleksibilitet. Rammer for pluss- og minustid som oppstår ved offshorearbeid og behandling av sykefravær i avregningen». I veilederen heter det blant annet:

«Ved tariffrevisjonen 2020 reiste Fellesforbundet en rekke krav til endringer av offshorebilaget. Gjennom forhandlinger og mekling ble det enighet om at de fleste av disse kravene skulle behandles i et utvalgsarbeid i perioden.

Imidlertid ble det enighet om en felles forståelse av rammer for løpende pluss- og minustid for den enkelte arbeidstaker gjennom året.

...

Utgangspunktet er en ukentlig arbeidsplikt og tilsvarende lønnsplikt på gjennomsnittlig 37,5 timer uke (tilsvarende 33,6 offshoretimer).

Ved bruk av rotasjon basert på 14-28 må det tas hensyn til at tariffpartene har avtalt redusert årsverk offshore som innvirker på arbeids- og lønnsplikt. Dette tilsvarer i snitt 122 offshoretimer mindre i året basert på tariffavtalens gjennomsnittlige ukentlige arbeidstid offshore, som er 33,6 timer pr. uke i snitt. Omregnet til ordinær tid på land, basert på gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke, tilsvarer dette i snitt 136 timer mindre i året, jf. offshorebilaget pkt. 3.2 femte avsnitt. Dette er grunnlaget for alle videre beregninger.

...

Ved å følge en rotasjon 14-28 vil den enkelte etter gjennomført normal oppholdsperiode på 14 dager ha opparbeidet seg 112,5 timer til avspasering.»

(18) **Nærmere om tariffhistorien**

(19) Ved tariffrevisjonen i 2012 fremmet FF følgende krav overfor NI:

«Lønnet omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel

Det fremmes krav om lønnet omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel, ref. aml § 12-3.

Forbundet vil presisere kravene i løpet av forhandlingene.»

(20) Som bakgrunn for kravet forelå et notat datert 13. mars 2012 om «rett til lønnet omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel og adopsjon» hvor det blant annet heter:

«Forbundsstyret har gjort vedtak om at det fremmes krav om rett til lønnet permisjon i forbindelse med fødsel. Arbeidsmiljøloven § 12-3 gir fedre rett til fri fra arbeidet i to uker i forbindelse med fødsel og omsorgsovertakelse. Dette er en lovfestet rett til fri uten lønn. Kravet gjelder derfor en tariffestet rett til at denne permisjonen skal gis med lønn.

...

Forslag til bestemmelse:

**Omsorgspermisjon**

*Omsorgspermisjon i henhold til aml § 12-3 gis med full lønn.*

Nærmere presisering tas inn i den enkelte overenskomst der dette er nødvendig med hensyn til begrepsavklaring om hva som ligger i begeret full lønn i tråd med overenskomstens øvrige bestemmelser og tradisjoner.»

(21) I notatets punkt B, «Hvem og hvor mange har i dag rett til avtalefestet lønn under omsorgspermisjon?» oppsummeres omfanget av tariffavtaler som

regulerer lønnet omsorgspermisjon og kostnadene ved å innføre dette i Overenskomsten:

«I det offentlige har de fleste rett til to uker lønnet omsorgspermisjon, i det private er ca 18-19%, ansatt i bedrifter som har tariffavtaler med lønnet omsorgspermisjon.

...

**Konklusjon: Avtalefestet rett til lønn vil gi en samlet merutgift for arbeidsgivere på ca 167 mill. kroner og omfatte 9 600 (nye) fedre.**

...

**Den årlige kostnaden av dette er beregnet ut fra gjennomsnittlig månedslønn for menn i privat sektor på 34 800 (Høringen fra 2009). 100% lønn i to uker tilsvarer ca 17 400 per pers: sum 167 mill.»**

- (22) Oppgjøret i 2012 gikk til mekling. Felles anbefalt forslag 15. april 2012 hadde bestemmelse om omsorgspermisjon som lød:

**«3.2 Omsorgspermisjon**

**Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med aml § 12-3. Bestemmelsen om dette tas inn i industriooverenskomsten som en egen paragraf etter bestemmelsen om korte velferdspermisjoner.»**

- (23) FF kommenterte forslaget slik til medlemmene 15. april 2012:

**«Her er hva vi har oppnådd:**

**To ukers lønnet pappapermisjon ved fødsel.»**

- (24) **Bakgrunnen for tvisten**

- (25) Magnus Kleppa er ansatt i Kaefer Energy AS som stillasarbeider. Etter arbeidsavtalen er hans arbeidsted «forskjellige prosjekter i bedriftens regi, lokalisert til kundens byggeplass/installasjoner, Kaefer Energy sine avdelingskontorer, samt hovedkontor». Arbeidsforholdet reguleres av VO og avlønningen er basert på månedslønn. Bedriften plikter å tilby Kleppa et årsverk på 1460 timer, og skal tilstrebe en jevn fordeling av arbeidstiden gjennom året.

- (26) Kleppa fikk innvilget omsorgspermisjon 11.– 22. oktober 2018. Han arbeidet på dette tidspunktet offshore i 14-28-rotasjon, jf. Offshorebilaget punkt 3.2. Omsorgspermisjonen ble kompensert med lønn basert på en gjennomsnittlig

ukentlig arbeidstid på 37,5 timer, jf. personalhåndboken i Kaefer Energy AS som lyder:

**«I forbindelse med fødsel og adopsjon har faren rett til to ukers permisjon for å bistå moren, jf. aml § 12-3. Bedriften dekker ordinær lønn for hele permisjonen (7,5 timer pr. dag mandag – fredag i 2 uker).**

...

**For personell som er i rotasjon/innarbeidingsordning gjelder følgende:**

**Permisjon i oppholdsperioden gir ikke opparbeidet innarbeiding (timer i saldobank)**

**Permisjon i friperioden/avspaseringsperiode gir ikke rett til ekstra lønn og forskyvning av opparbeidet innarbeiding.»**

- (27) Kleppa startet ikke opp arbeidet offshore umiddelbart etter at omsorgspermisjonen var avsluttet. Bedriften la til grunn at han ikke hadde opparbeidet seg tid til avspasering under omsorgspermisjonen, og han ble registrert med minustid i saldoregnskapet. Han ble tilbudt offshoreopphold ved flere anledninger i løpet av 2018, som han av forskjellige grunner avsto. I brev til Kleppa 11. april 2019 fra arbeidsgiver fremgår det at han i 2018 har arbeidet 88,65 timer for lite i forhold til utbetalt lønn. Minustid som har sin bakgrunn i arbeidsgivers forhold, vil normalt bli strøket. Ifølge bedriften skyldtes minustiden at Kleppa ikke hadde tatt imot tilbud fra arbeidsgiver om å innarbeide denne minustiden, og det ble krevd tilbakebetalt for mye lønn på 17 467 kroner.
- (28) Tvisten knyttet til Kleppas omsorgspermisjon ble forhandlet lokalt 18. september 2019, og mellom FF og NI 26. september 2019. LO tok ut forliksklage for Stavanger forliksråd 8. april 2022 for å hindre foreldelse av kravet. Forliksrådet innstilte saken 24. august 2022.
- (29) I sentral tvisteprotokoll 30. mai 2022 heter det:

**«LO mener ansatte som innvilges omsorgspermisjon i forbindelse med oppholdsperioden har krav på ordinær lønn basert på timetallet de ville vært offshore. Ordinær lønn for offshoreansatte må baseres på det timetallet de ville vært forpliktet til å arbeide i den perioden de avviker omsorgspermisjon.**

**Bakgrunnen for tvisten er at Magnus Kleppa fikk innvilget to uker omsorgspermisjon under avtalt oppholdsperiode 11.- 22.10 2018 i forbindelse med sin kones fødsel. Han mottok årsavregning fra Kaefer AS den 11. april 2019 der det fremgår at han har fått betalt for 88,65 timer for mye i 2018. Han mottok deretter en nedbetalingsplan for beløpet den 6.5.2019. Samme tvist har senere oppstått i forbindelse med at Kenneth Hervik ble pappa i 2019 og 2020.**

Årsaken til Kaefer Energy AS sitt tilbakebetalingskrav er at virksomheten har etablert en praksis der de kun kompenserer omsorgspermisjon med maksimalt 75 timer (basert på to uker) dersom omsorgspermisjonen sammenfaller helt med oppholdsperioden. Til sammenligning betaler ikke Kaefer Energy AS for den delen av omsorgspermisjonen som den ansatte innvilges i friperioden eller når omsorgspermisjonen utløper under oppholdsperioden og den ansatte ikke tilbys arbeid i resten av planlagt oppholdsperiode.

Avtalt 14 dagers oppholdsperiode innebærer 187,5 timers arbeid som inngår i årsregnskapet, og det er dermed feil når Kaefer Energy AS legger til grunn at ansatte som jobber offshore bare opparbeider inntil 75 timer under omsorgspermisjon i samme oppholdsperiode. Det innebærer at omsorgspermisjonen som innvilges under oppholdsperioder medfører minustid og uriktig tilbakebetalingskrav mot den ansatte.

Til sammenlikning gir IO Offshorebilaget punkt 9, krav på velferdspermisjon med lønn basert på 12 timer pr. dag, og i følge IO Fellesdelen § 5.9 skal den betales med ordinær lønn som tar utgangspunkt i den faktiske fortjeneste. Faktisk fortjeneste vil for offshoreansatte basere seg på 12 timers arbeidsdag under oppholdsperioden.

NHO mener Kaefer Energy AS' praksis er i tråd med Fellesdelen pkt. 5.10 i Industriooverenskomsten, og at bedriften således ikke har opptrådt tariffstridig.

Kaefer Energy AS dekker ordinær lønn når omsorgspermisjonen sammenfaller med arbeidsperioden offshore, jf. Fellesdelen pkt. 5.10 i Industriooverenskomsten. Utgangspunktet for beregning av ordinær lønn under permisjonstiden er den gjennomsnittlige arbeidstiden på 37,5 timer per uke, i tråd med arbeidsavtalen og årsavregningssystemet i bilag 1 i VO-delen i Industriooverenskomsten.

To uker med omsorgspermisjon, i en periode hvor man skulle ha arbeidet offshore, gir dermed rett til «ordinær lønn» for 75 timer, ikke rett til «full lønn» for fem uker ( $37,5 \cdot 5 = 187,5$ ). Omsorgspermisjonen er nøytral i årsavregningen – den fører hverken til pluss- eller minustid.

NHO viser videre til at Fellesforbundet under frontfagsoppgjøret 2012 krevde rett til omsorgspermisjon med «full lønn», men partene ble enige om rett til «ordinær lønn» i slike tilfeller.

Bakgrunnen for etterbetalingskravet/minustiden til Kleppa er ikke at han avvirket omsorgspermisjonen, men at han avsto flere tilbud om oppdrag i 2018.

Hervik sin tvist er hverken tvistebehandlet hos landsforeningen eller NHO, og er ikke en del av denne saken.

Offshorebilaget punkt 9 er en særskilt fremforhandlet løsning som kun gjør seg gjeldende for enkelte former for korte velferdspermisjoner. Denne bestemmelsen har ikke overføringsverdi ved tolkning av Fellesdelen pkt. 5.10 i Industriooverenskomsten.

Partene kom ikke til enighet.»

- (30) Tvist knyttet til en annen ansatt i bedriften, Kenneth Hersvik, som hadde tatt ut omsorgspermisjon mens han arbeidet offshore i 2019 og 2021, ble forhandlet lokalt 28. april 2022 og mellom FF og NI 30. august 2022. I protokollen fra forhandlingene mellom FF og NI 30. august gjentas i all hovedsak de samme synspunktene som fremgår av protokollen mellom LO og NHO 30. mai 2022. Hersvik og Kleppas saker sammenfaller ikke helt med hensyn til når i arbeidsplanen omsorgspermisjonen ble tatt ut. Dette er uten betydning for tvistes spørsmålet.



- (31) Partene er enige om at offshorettillegget ikke kompenseres ved uttak av omsorgspermisjon i oppholdsperioden. Partene er videre enige om at det ikke utbetales lønn når omsorgspermisjonen tas ut i avspaseringsperioden.
- (32) LO tok ut stevning for Arbeidsretten 25. august 2023. NHO og Kaefer Energy AS innga tilsvaer 29. september 2023. Hovedforhandling ble gjennomfoert 31. januar og 1. februar 2024. Tre partsrepresentanter og aatte vitner avga forklaring. To vitner avga forklaring som fjernavhoer, jf. arbeidstvistloven § 51 foerste ledd siste setning og tvisteloven § 21-10. Det ble for oevrig lagt frem slik dokumentasjon som fremgaar av rettsboken.
- (33) **Partenes paastandsgrunnlag og paastander**
- (34) *Landsorganisasjonen i Norge* med Fellesforbundet har i korte trekk anfoert:
- (35) Omsorgspermisjon etter Fellesdelen § 5.10 skal kompenseres med 12 timer pr. dag i 10 dager naer det arbeides offshore og permisjonen tas ut i oppholdsperioden. Dette foelger av ordlyden og Overenskomstens systematikk og indre sammenheng.
- (36) Da FF fremmet kravet om betalt omsorgspermisjon i 2012 ble det gjort klart at kravet ville bli naermere presisert under forhandlingene og at det maatte foretas en «begrepsavklaring om hva som ligger i begrepet full loenn i traad med overenskomstens oevrige bestemmelser og tradisjoner». Paragraf 5.10 bygger pa bestemmelsen om korte velferdspermisjoner i § 5.9. Disse skal godtgjoeres med «ordinær lønn». Partene brukte bevisst samme ordlyd i § 5.10 fordi man ikke oensket a introdusere et nytt uttrykk. Betaling for korte omsorgspermisjoner skal etter § 5.9.14 ta utgangspunkt i «faktisk fortjeneste».
- (37) Etter Offshorebilaget punkt 9 skal korte velferdspermisjoner lønnes med 12 arbeidstimer pr. dag. Tilsvarende gjelder for beregning av sykepenger. Dette ma ogsa gjelde ved uttak av omsorgspermisjon. Dersom NI hadde en annen forståelse burde det ha kommet klart til uttrykk under forhandlingene.
- (38) Det er inkonsekvent a lønne velferdspermisjon basert pa dagarbeid med 37,5 timer pr. uke naer arbeidstakeren ikke har denne arbeidstiden. Dette

harmonerer også dårlig med at det ikke betales lønn når omsorgspermisjonen tas ut i en friperiode.

- (39) Kravet om lønnet omsorgspermisjon i 2012 hadde som formål å bidra til likestilling, og til fedrenes deltakelse i omsorgen for barn. Bestemmelsen er ment å kompensere bortfall av lønn ved uttak av omsorgspermisjon i tråd med arbeidsmiljøloven § 12-3. Arbeidsmiljøloven gir rett til 14 dager sammenhengende permisjon, og ikke 10 dager slik bedriften praktiserer. Det strider mot formålet når fedre må innarbeide omsorgspermisjonen i ettertid, eller opparbeide seg minustid i strid med Offshorebilaget punkt 3.2. Dette fører også til forskjellsbehandling mellom fedre som arbeider offshore og fedre som arbeider dagtid.
- (40) Praksis er ikke konsekvent. Aibel er et eksempel på en bedrift som praktiserer ordningen i tråd med LO/FFs forståelse. Kompensasjon for omsorgspermisjon etter Operatøroverenskomsten er basert på 14 dager med til sammen 168 timer.
- (41) Etterbetalingskravet er ikke bortfalt. Kravet ble markert 14. august 2018 da klubben ved Kaefer Energy AS reiste spørsmål om kompensasjon for uttak av omsorgspermisjon i forhold til en ansatt som hadde tatt ut permisjon i 2017. Bedriftens svar ga klubben grunn til å tro at arbeidsgiver fremover ville praktisere regelverket i tråd med klubbens syn.
- (42) Kleppas krav oppsto 15. august 2019 da bedriften varslet om at for mye utbetalt lønn i 2018 måtte tilbakebetales. Foreldelse av kravet ble avbrutt ved forliksklage til Stavanger forliksråd 8. april 2022 og stevning til Sør-Rogaland tingrett 24. august 2023. Foreldelse av kravet fra Hersvik ble avbrutt ved stevning til Arbeidsretten 25. august 2023, med krav om etterbetaling fra 25. august 2020. Det ble ikke reist passivitetssikringer fra NHOs side under tvisteforhandlingene 30. mai 2022.
- (43) Det er nedlagt slik påstand:

**«1. Industriooverenskomsten 2018–2020 Fellesdelen § 5.10 er slik å forstå, at ansatte som innvilges omsorgspermisjon i forbindelse med oppholdsperioder offshore, har krav på ordinær lønn i to uker basert på arbeidsplan.**

**2. Kaefer Energy AS etterbetaler lønn til de ansatte i tråd med påstand nr. 1.»**

- (44) *Næringslivets Hovedorganisasjon* med Norsk Industri og *Kaefer Energy AS* har i korte trekk anført:
- (45) Det er ikke tariffstridig når arbeidsgiver registrer 37,5 x 2 timer ved uttak av omsorgspermisjon i oppholdsperioden. LOs opprinnelige krav var «full lønn» i permisjonstiden. Det kom frem av kravet at det var behov for nærmere presisering av hva dette innebar «i tråd med overenskomstens øvrige bestemmelser og tradisjoner». Kostnadsberegningene som fulgte forslaget, var basert på at omsorgspermisjonen skulle kompenseres med en halv månedslønn.
- (46) Det foreligger lite dokumentasjon fra forhandlingene. Det fremgår imidlertid av parts- og vitneforklaringene at partene ikke diskuterte forståelsen av bestemmelsen opp mot problemstillingen i den aktuelle tvisten. Partene ble enige om «ordinær lønn», som er noe annet enn «full lønn». Hadde partene ment at omsorgspermisjonen skulle lønnes i samsvar med den tiden man faktisk skulle ha arbeidet hadde det vært enkelt å gi uttrykk for det, slik det for eksempel er gjort i hovedtariffavtalen i staten.
- (47) Tilsvarende kunne det vært brukt samme formulering som i bestemmelsen om korte velferdspolisjoner, som kompenseres med utgangspunkt i «faktisk fortjeneste». Alternativt kunne det vært vist til antallet timer som skal kompenseres, jf. offshorebilaget punkt 9 om permisjon med lønn i særlige tilfeller. Det ble ikke gjort. Disse bestemmelsene representerer derfor en særregulering, og kan som sådan ikke tillegges betydning for forståelsen av § 5.10. Dette gjelder også for beregning av sykepenger som følger av egen lovgivning.
- (48) Saksøkers forståelse bryter med Overenskomstens systematikk. Kaefer Energy AS praktiserer månedslønn basert på ordinære arbeidstid på 37,5 timer pr. uke. Arbeidstiden i en normal oppholdsperiode utgjør 168 timer, noe som gir grunnlag for etterfølgende avspasering i fire uker. Ved uttak av omsorgspermisjon i oppholdsperioden er det ikke opparbeidet tid til

avspasering. Hadde Kleppa startet opp arbeidet igjen etter endt omsorgspermisjon, hadde han ikke opparbeidet seg minustid. Kleppa ble tilbudt offshoreoppdrag flere ganger i 2018 som han takket nei til. Resultatet ble derfor minustid i saldo regnskapet for 2018.

- (49) Praksis støtter ikke opp om saksøkers forståelse. Det er fremlagt ett eksempel på en særavtale hvor omsorgspermisjonen skal kompenseres basert på den tid det skulle vært arbeidet. Ellers er praksis i tråd med NHOs forståelse.
- (50) Dersom saksøker får medhold, er kravet bortfalt på grunnlag av passivitet. Etter at kravet ble markert i 2019 ble det ikke tatt opp igjen før etter 3,5 år. Det vises til ARD-1986-136, hvor Arbeidsretten la til grunn at ved slik passivitet kunne etterbetalingskravet først påberopes fra det tidspunktet stevning kom inn til Arbeidsretten.
- (51) Det er nedlagt slik påstand:

**«Prinsipalt:**

**Næringslivets Hovedorganisasjon og Kaefer Energy AS frifinnes.**

**Subsidiært:**

**Kaefer Energy AS foretar etterbetaling fra og med 28. august 2023 i den grad det er foretatt utlønning under omsorgspermisjon uforenelig med Industriooverenskomsten.»**

(52) **Arbeidsrettens merknader**

- (53) Spørsmålet Arbeidsretten skal ta stilling til er hva som utgjør «ordinær lønn» som skal dekkes av arbeidsgiver når det tas ut omsorgspermisjon i en periode hvor arbeidstaker skulle ha arbeidet offshore, jf. Industriooverenskomstens Fellesdel § 5.10 som lyder:

**«Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med aml § 12-3.»**

- (54) Uttak av omsorgspermisjon kan sammenfalle helt eller delvis med oppholdsperioden offshore, uten at det har betydning for tvistes spørsmålet.
- (55) Konkret dreier tvisten seg om det ved uttak av omsorgspermisjon i en offshoreperiode opparbeides timer til etterfølgende avspasering. Saksøker anfører at omsorgspermisjon må kompenseres med det antallet timer det

faktisk skulle vært arbeidet i permisjonstiden, hvis ikke opparbeides minustid i strid Offshorebilaget punkt 3.2 og med bestemmelsens formål om å kompensere for bortfall av lønn. Etter de saksøktes syn vil en slik forståelse føre til at arbeidstakeren etter gjennomført omsorgspermisjon får en friperiode som det ikke er opparbeidet timer for.

- (56) Arbeidsretten har kommet til at de saksøkte må frifinnes og vil bemerke:
- (57) Ordlyden i § 5.10 «Ordinær lønn» peker i retning av at ulike typer tillegg til den alminnelige lønnen ikke skal medregnes, noe partene synes å være enige om. Ut over dette gir ordlyden begrenset veiledning når det gjelder bestemmelsens anvendelse på faktum i saken. Saksøker har vist til at ordlyden, sett i sammenhengen med Overenskomstens øvrige bestemmelser om permisjon og tariffhistorien, tilsier at bestemmelsen må forstås slik at det er tiden det faktisk skulle vært arbeidet som skal kompenseres. Etter rettens syn foreligger det ikke tilstrekkelige holdepunkter for en slik forståelse.
- (58) Det fremgår av FFs interne arbeidsdokument laget i forbindelse med tariffrevisjonen i 2012 at «omsorgspermisjon i henhold til aml § 12-3 gis med full lønn». Det fremgår videre at «nærmere presiseringer tas inn i den enkelte overenskomst der dette er nødvendig med hensyn til begrepsavklaring om hva som ligger i begrepet full lønn i tråd med overenskomstens øvrige bestemmelser og tradisjoner». Denne presiseringen tyder på at FF forutsatte at innholdet av «full lønn» ville være kontekstavhengig og være gjenstand for tilpasninger.
- (59) De saksøkte har vist til at de kostnadsberegningene som lå til grunn for kravet fra FF bygget på lønn i 14 dager basert på ukentlig arbeidstid på 37,5 timer. Retten finner ikke grunn til å legge stor vekt på dette. Kostnadsoverslaget bygger på nokså overordnede beregninger, og det er ikke unaturlig at det da ble tatt utgangspunkt i månedslønn basert på normalarbeidstid på 37,5 timer pr. uke.
- (60) Det er ikke fremlagt nærmere dokumentasjon som belyser hvorfor «full lønn» ble endret til «ordinær lønn» i det endelige kravet FF fremsatte overfor NI. Gjennom forklaringene har det heller ikke kommet frem opplysninger som sier

noe om dette, eller andre forhold av vesentlig betydning for forståelsen av bestemmelsen. Forklaringene gir inntrykk av at spørsmålet i liten grad ble berørt under forhandlingene.

- (61) Partene synes å være enige om at bestemmelsen om omsorgspermisjon skulle bygge på bestemmelsene om korte velferdspermisjoner i § 5.9. Det følger av bestemmelsen at slike permisjoner skal betales med ordinær lønn. Av paragraf 5.9.14 fremgår det at fastsettelsen av betalingens størrelse skal forhandles «med utgangspunkt i den faktiske fortjenesten».
- (62) Saksøker mener at dette også må gjelde for omsorgspermisjoner etter § 5.10. Retten deler ikke denne slutningen. Betalingsbestemmelsen i § 5.9.14 var allerede en del av overenskomsten da bestemmelsen om omsorgspermisjon ble tatt inn i 2012. Partene var utvilsomt kjent med ordlyden her. Som det fremgår i avsnitt 58 var FF bevisst at spørsmålet om kompensasjon etter den nye bestemmelsen ville være gjenstand for tilpasninger. Det var videre en kjensgjerning at reguleringen av betaling ved uttak av omsorgspermisjon var ulik i de forskjellige tariffområdene. Dette var blant annet et tema i notatet utarbeidet av FF. Dette viser at partene hadde oppmerksomhet rundt spørsmålet. På denne bakgrunn ville det vært nærliggende at partene hadde inntatt en tilsvarende betalingsbestemmelse i § 5.10 dersom meningen var at omsorgspermisjon skulle avlønnes tilsvarende korte velferdspermisjoner.
- (63) Saksøker har videre vist til Offshorebilaget punkt 9 hvor det fremgår at kompensasjon ved uttak av velferdspermisjon skal baseres på 12 timers arbeidsdag. Etter rettens syn kan bestemmelsen ikke tillegges særlig vekt for forståelsen av § 5.10. Offshorebilaget punkt 9 gjelder helt spesielle situasjoner knyttet til dødsfall, begravelse og alvorlig sykdom. Bestemmelsen regulerer ikke omsorgspermisjon. Hadde partene ment at omsorgspermisjon etter § 5.10 skulle kompenseres tilsvarende må det kunne forventes at dette hadde kommet til uttrykk i bestemmelsen.
- (64) Reglene om beregning av sykepenger kan etter rettens syn heller ikke tillegges særlig vekt for spørsmålet i saken. Beregningsgrunnlaget for sykepenger

følger ikke av overenskomsten, men av særlige bestemmelser i folketrygdloven.

- (65) Kaefer Energy AS har både landbaserte oppdrag og oppdrag offshore. Dette er reflektert i arbeidsbeskrivelsen i Kleppas arbeidsavtale. Den alminnelige arbeidstiden er 37,5 timer pr. uke. Ved oppdrag offshore arbeides det etter en rotasjonsordning med oppholdsperiode 14 dager offshore og 28 dager fri, jf. offshorebilaget punkt 3.2. Normal arbeidstid i en oppholdsperiode utgjør 168 timer. Denne omregnes til ordinær ukentlig arbeidstid på land. Bedriften praktiserer månedslønn basert på en ukentlig arbeidstid på 37,5 timer. Dette gjelder også for ansatte som arbeider offshore. Etter rettens syn trekker derfor bedriftens lønssystem i retning av at «ordinær lønn» i § 5.10 må forstås slik at betalingen skal baseres på en ukentlig arbeidstid på 37,5 timer.
- (66) Til anførselen fra LO om at arbeidstaker som tar ut omsorgspermisjon i oppholdsperioden opparbeider minustid i strid med Offshorebilaget punkt 3.2 og formålet bak bestemmelsen om betalt permisjon, vil retten bemerke:
- (67) Arbeidstidsordningen etter Offshorebilaget punkt 3.2 medfører at det ved en normal oppholdsperiode på 14 dager opparbeides 112,5 timer til avspasering. Utgangspunktet er at man skal ha en betalt gjennomsnittlig arbeidstid pr. år basert på 37,5 timer pr. uke, og arbeidstiden offshore må derfor avspaseres i etterkant. Hvordan dette skal beregnes og gjennomføres er nærmere omtalt i NI og FFs felles veileder om løpende pluss- og minustid ved arbeid offshore. Partene er ikke uenige om dette.
- (68) Arbeidstakere som arbeider normalarbeidstid på land, opparbeider ikke tid til avspasering. Tilsvarende vil arbeidstaker som arbeider offshore ikke opparbeide tid til avspasering hvis vedkommende av en eller annen grunn ikke går ut i en offshoreperiode etter endt avspaseringsperiode. Skyldes dette arbeidsgivers forhold vil det normalt ikke bli registrert minustid. Motsatt vil det normalt opparbeides minustid dersom årsaken ligger hos arbeidstaker.
- (69) Minustid hos arbeidstaker som tar ut omsorgspermisjon oppstår derfor ikke fordi permisjonen ikke godskrives med faktisk arbeidstid offshore. Minustid oppstår fordi arbeidstaker ikke går ut i en ny oppholdsperiode etter endt

omsorgspermisjon. Ved permisjonens slutt gjeninntre arbeidsplikten for arbeidstakeren. Arbeidsgiver plikter å tilby arbeidsoppgaver og å utbetale lønn. LOs forståelse av § 5.10 innebærer en rett for arbeidstaker til å avspasere arbeidstid som ikke er opparbeidet. Retten finner ikke avgjørende holdepunkter til støtte for et slikt syn.

- (70) Begge parter har påberopt praksis til støtte for sin forståelse av § 5.10. Fremlagt praksis er ikke entydig. I all hovedsak er denne likevel i tråd med de saksøktes forståelse.
- (71) Partene er enige om at bedriften ikke har plikt til å betale lønn når omsorgspermisjonen tas ut i avspaseringsperioden. Retten vil bemerke at dette har som konsekvens at for mye arbeidet tid i offshoreperioden, som normalt skal avspaseres, går til avvikling av omsorgspermisjon som arbeidstakeren har krav på etter arbeidsmiljøloven § 12-3 og som skal være betalt etter Overenskomsten § 5.10. Det er grunn til å spørre om dette er i samsvar med bestemmelsens intensjoner, men dette ligger utenfor rammen for saken.
- (72) Arbeidsretten har etter dette kommet til at de saksøkte må frifinnes i forhold til påstandens punkt 1. Retten trenger da ikke ta stilling til spørsmålet om etterbetaling i påstandens punkt 2.
- (73) Dommen er enstemmig.

### SLUTNING

*Næringslivets Hovedorganisasjon og Kaefer Energy AS frifinnes.*