ARBEIDSRETTEN

Kompensasjon - plusstid
Sokkeloverenskomsten mellom NHO/NHO Offshore Norge og YS/SAFE 2024–2026 har i punkt 27 bestemmelser om opprettelse av vikarpool med fast ansatte vikarer. ESS Support Services AS har inngått en lokal særavtale med SAFE-klubben som regulerer arbeidstiden for de fast ansatte vikarene i selskapets vikarpool. Det følger av avtalen at vikarene kan arbeide utover fastsatt arbeidstid uten overtidsbetaling. Plusstid skal avspaseres løpende, men plusstid som ikke er avspasert innen 1. mai det påfølgende år skal kompenseres med overtid. Spørsmålet i saken var om vikarer som går fra vikapoolen til fast skift etter forespørsel fra arbeidsgiver, og som har plusstid på overgangstidspunktet, har krav på overtid for denne. ESS nullstiller dagbalansen ved slik overgang, og eventuell plusstid kompenseres med normal timelønn. Arbeidsretten la til grunn at selskapets vikarpoolavtale gjelder for vikarer som arbeider i vikarpoolen, og at denne ikke regulerer overgangen fra vikarpool til fast skift. Etter rettens syn foreligger det ikke andre forhold som tilsier at avtalens bestemmelser om overtid skal komme til anvendelse ved slik overgang.

Dom 20. oktober 2026 i
sak nr. 26/7, AR-2026-35
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund med Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren (advokat Maren Skåden) mot Næringslivets Hovedorganisasjon og ESS Support Services AS (advokat Erling Espolin Johnson)

Dommere: Tron Løkken Sundet, Hanne Inger Bjurstrøm, Knut H. Kallerud, Jarl Yngve Glent, Rolf Andreas Negård, Christopher Navelsaker, Knut-Marius Sture

(1) Spørsmålet i saken er om ansatte i ESS Support Services AS som har plusstid ved overgang fra vikarpool til fast skift i selskapet skal kompenseres med normal timelønn eller overtid.

(2) **Sakens tariffrettslige ramme**

(3) Partene er bundet av Oljeoverenskomsten for operatør-, oljeborings- og forpleiningsbedrifter/Sokkeloverenskomsten mellom NHO/Offshore Norge og YS/SAFE 2024–2026 (overenskomsten). Overenskomsten er gjort gjeldende for ESS Support Services AS (ESS). Overenskomsten har i punkt 3 bestemmelser om

arbeidstid og skiftordninger, og i punkt 3.4 «Endring av arbeidsplan og arbeidssted» heter det:

> «Av driftsmessige årsaker kan det være nødvendig å overføre personell fra et område, eller en plattform, til en annen. I slike situasjoner vil valg av den enkelte ansatte som skal overføres, samt bestemmelsesstedet, bli avgjort av bedriften.
>
> Ingen er tjent med unødvendig bytte av arbeidsplan/plattform, men krav til bemanning og ønsker fra de ansatte kan gjøre dette nødvendig.
>
> Når det er mulig vil det bli tatt hensyn til den enkeltes ønske, hensyn tatt til hele gruppen eller grupper av ansatte.
>
> Ved endring av arbeidsplan etter den enkeltes eget ønske, kompenseres ikke for tapte fridager. For lite arbeidstid 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.»

(4) Bestemmelsen om overtid i punkt 6.2 lyder:

> «Arbeid ut over 12 timer i døgnet er å betrakte som overtid og godtgjøres med 65 % tillegg til samlet timelønn.»

(5) I overenskomsten punkt 27 «Vikarpool i oljeborings- og forpleiningsbedrifter» heter det:

> «Det skal opprettes vikarpooler med fast ansatte vikarer for å dekke normalt fravær.
>
> Partene kan lokalt bli enige om avvik fra tariffavtalen for fast ansatte i vikarpool. Slik avtale skal godkjennes av organisasjonene.
>
> Ansatte uten fast arbeidsplan skal ha minimum 1,5 fridager for hver dag av siste oppholdsperiode. Arbeid i friperioden kompenseres med overtid per arbeidet time. Partene lokalt kan imidlertid bli enige om å fravike utgangspunktet om 1,5 fridag for hver dag av siste oppholdsperiode.»

(6) «Avtale om særegen arbeidstidsordning for fast ansatte vikarer i ESS Support Services AS» (vikarpoolavtalen) 1. desember 2022 mellom ESS og SAFE-klubben lyder:

> «Målet med følgende vikarpoolavtale er å minimere bruken av midlertidig ansatte.
>
> Ansatte i vikarpoolen er fast ansatt, har samme rettigheter hva gjelder ansettelsesforholdet som alle fast ansatte, og det som følger av overenskomstene, med unntak av rett til arbeidsplan.
>
> Årstimetallet er som for øvrige ansatte som arbeider offshore 1.460 timer. Timer oppgjort med overtidsbetaling i avregningsperioden regnes ikke med i årstimetallet. Arbeid utover 12 timer pr. dag og utover 168 timer i en sammenhengende oppholdsperiode kompenseres i hht. overenskomstene.
>
> Inntil 84 plusstimer avspaseres innen 01.05. påfølgende år, da nullstilles timebalansen. Overskytende utbetales som overtid. Oversikt over dette meddeles klubbene.
>
> Ved sykdom og annet gyldig fravær registreres 12 timer pr. dag inntil max 168 timer i arbeidsplanens arbeidsperiode.
>
> <u>Arbeidstidsordning ved Disponibelplan:</u>

Antall på disponibelplan reguleres i kvartalsmøte. Disse har ikke fast utreisedag eller plattform, men tildeles disponibelplan 21 – 21 med fleksible utreisetidspunkt i på perioden. Planen viser når påperiodene tar til og når de avsluttes.

I påperioden skal den ansatte være tilgjengelig via avtalt kontaktpunkt og klar for utreise.

Ved delt oppdrag, hvor ansatte reiser inn for å reise ut på nytt oppdrag, regnes oppdragene som en sammenhengende oppholdsperiode. Ref. veiledningen til RF § 39.

I den avtalte påperioden, kan en måtte reise ut på flere oppdrag. Dette utløser ikke overtid, men ekstra timer utover 168 timer legges til årstimetallet.

Arbeidstidsordning etter 1,5 dagers ordningen:

Antallet på 1,5 dagers ordningen reguleres i kvartalsmøte. Disse følger 1,5 dagers ordningen. Ref. Sokkeloverenskomsten § 27 (SAFE) og Forpleiningsavtalen 123 § 26 (IE).

Disse arbeider uten fast rotasjon, men skal avspasere 1,5 x antall dager i siste oppholdsperiode med mindre den ansatte selv ønsker å avtale kortere friperioder.

I tillegg har den ansatte krav på avtalt/fastsatt 3 avspaseringsperioder på 28 dager pr år, i tillegg til hovedferieperiode, ihht. ferielovens bestemmelser.

Bevegelse mellom ulike arbeidstidsordninger og rekruttering:

- Rekruttering fra «1,5 dagers ordningen» til disponibelplan følger ansiennitet.
- Rekruttering til fast skift 14 – 28 skjer fra disponibelplan og drøftes i forkant med klubbene. Ved nedgang i POB på den enkelte enhet, skyves den med lavest ansiennitet på det enkelte skift ned i «disponibelplan» og den med lavest ansiennitet i «disponibelplan» skyves til arbeidstidsordning som reiser etter 1,5 dagers regelen.
- Rekruttering til ansettelse i selskapet drøftes med klubbene.»

(7) Nærmere om overenskomstforholdene

(8) Etter det opplyste har ESS hatt vikarpoolavtale i hvert fall siden 2004. I protokoll mellom OFS-klubben (nå SAFE) og ESS 22. juni 2005 het det:

«PROTOKOLL OM UNNTAK FRA TARIFFAVTALEN JFR OVERENSKOMSTEN § 27

Ansatte i poolen er underlagt de samme rettigheter og plikter som fast ansatte med unntak av følgende:

1. Fast ansatte uten fast skift arbeider ikke ordinær 2-4 Schedule, men sysselsettes etter behov inntil 1460 timer pr. kalenderår. Arbeid utover avtalt årsverk avspaseres påfølgende år, og antallet timer legges til arbeidstiden neste år.»

(9) Protokoll 30. oktober 2019 om vikarpoolordningen i ESS lød:

«Ad pkt 3.6 Arbeidstidsordninger

Det er lokalt enighet om Arbeidsplan 2-4 for fast ansatte. Det gjøres avvik fra denne arbeidsplanen for fast ansatte vikarer, ref Sokkeloverenskomstens pkt 27.

Dagarbeidstiden fastsettes fra kl 07.00–kl 19.00.

Ad pkt 27 Vikarpool i forpleiningsbedrifter

Fast ansatte i pool er underlagt de samme rettigheter og plikter som fast ansatte med arbeidsplan 2 – 4 med unntak av følgende:

Fast ansatt uten fast skift arbeider ikke ordinær 2 – 4 Arbeidsplan, men sysselsettes etter behov og avlønnes i henhold til Sokkeloverenskomstens 4.2 Lønnstabell.

Arbeid utover eller mindre enn lønnstabellens årstimetall på 1.460 timer avspaseres eller innarbeides innen 1. april påfølgende kalenderår. Uoppgjort arbeid utover 1.460 timer pr kalenderår fra foregående år utbetales dersom dette ikke er gjort opp innen 1. april. Følgende kommer da til utbetaling: arbeid fra 1.460 timer pr kalenderår til totalt 1.582 timer avlønnes med normal timelønn. Arbeid utover 1.582 timer avlønnes med overtidslønn.»

(10) SAFE-klubben i ESS sendte 7. mai 2021 følgende e-post til ledelsen med oppsigelse av gjeldende vikarpoolavtale:

> «SAFE klubben i ESS sier herved opp vedlagte avtale datert 30.10.19 etter hovedavtalens bestemmelser. Ser fram til et konstruktivt arbeid med å få på plass protokoller som ivaretar Sokkeloverenskomstens bestemmelser.»

(11) 8. juni 2021 inngikk partene ved ESS ny «Avtale om særegen arbeidstidsordning for fast ansatte vikarer i ESS Support Services AS, Ref Forpleiningsavtalen (123) § 26 (IE) og Sokkeloverenskomsten § 27 (SAFE)» som lød:

> «Ansatte i vikarpoolen er fast ansatte og har samme rettigheter hva gjelder ansettelsesforhold som alle fast ansatte, og det som for øvrig følger av overenskomstene. Arbeidstidsordningen for denne gruppen ansatte er som følger:
>
> Fast ansatte i vikarpool har ikke fast utreisedag eller plattform, men tildeles arbeidsplan 21 – 21 med fleksible utreisepunkt i løpet av de første 21 dagene. Denne ordningen skal gi den ansatte forutsigbarhet for arbeidsperioder og perioder med arbeidsfri. Årstimetallet for denne arbeidstidsordningen er 1,460 timer som for øvrige fast ansatte som arbeider offshore. Forpleiningsavtalens § 26 (IE), og Sokkeloverenskomstens § 27 (Safe) omhandlende 1,5 regel gjelder ikke.
>
> …
>
> - Ved delte oppdrag, hvor ansatte kommer inn til heliport fra en installasjon og sitter på heliport i transitt og reiser direkte ut til ny installasjon, regnes dette som en oppholdsperiode. I den tiden som er avtalt arbeidsperiode, kan en måtte reise ut på flere oppdrag. Hvis det er flere oppdrag i perioden, utløser ikke dette overtid, men ekstra timer utover 168 timer legges til årstimetallet.
> - Arbeid utover 12 timer pr dag og utover 168 timer i en sammenhengende oppholdsperiode kompenseres i hht overenskomstene.
> - Oppholdsperiode som går inn i en friperiode, utløser overtid for tapt arbeidsfri, uavhengig av om full oppholdsperiode er gjennomført.
> - Det årlige timetallet i denne arbeidsplanen er 1.460 timer. Timer oppgjort med overtidsbetaling i avregningsperioden regnes ikke med i årstimetallet.
> - Inntil 84 plusstimer avspaseres innen 01.05, påfølgende år, da nullstilles timebalansen. Overskytende utbetales som overtid. Oversikt over dette meddeles klubbene.»

(12) I mars 2022 foreslo SAFE-klubben følgende tilleggsprotokoll til den eksisterende vikarpoolavtalen ved ESS:

> «ESS Support Services AS er enig med SAFE og IE klubben i ESS om disse punktene.
>
> Rekrutering fra/til vikarpool fra/til fast skift.
>
> 1. De som har opparbeidet seg + timer ved innplassering i fast rotasjon, får dette utbetalt ved tiltredelse i fast skift. Eller avspaserer dette innen 12. uker.
> 2. Ved overgang fra vikarpool til fast skift nullstilles timene på timebalansen. Når en tiltrer i fast skift.
> 3. Ved overgang til fast skift fra Vikarpool skal den ansatte ha 4 uker fri før tiltredelse i disponibelplan.
> 4. Ved overgang fra Vikarpool til fast skift der den ansatte er skyldig tid, så kan dette innarbeides fortløpende inne 6 mnd etter overgangen. Viser til Sokkeloverenskomsten

punkt 27, 3 avsnitt. (Partene lokalt kan imidlertid bli enige om å fravike utgangspunktet om 1,5 fridag for hver dag i oppholdsperioden).

Endring av arbeidsplan etter eget ønske fra fast skift.

1. Ved endring av arbeidsplan etter den ansattes eget ønske, kompenseres ikke for tapte fridager. (Ref. Sokkeloverenskomsten punkt 3.4 avsnitt 4.)
2. På samme måte som hvis en får lenger fri ved endring av arbeidsplan er dette å regne som oppgjort.»

(13) Forslaget ble avvist av selskapet. I desember 2022 inngikk partene gjeldende vikarpoolavtale ved ESS.

(14) **Nærmere om bakgrunnen for saken**

(15) ESS driver forpleiningservice og leverer blant annet tjenester som kost, losji, renhold og vaskeri til operatørselskaper på offshoreinstallasjoner. Selskapet har om lag 290 ansatte renholdere som jobber offshore. Ca 200 av disse jobber på fast skift, 14 dager på og 28 dager av, mens de resterende renholderne er tilknyttet selskapets vikarpool. Disse er fast ansatt, men deres arbeidstidsordning reguleres av vikarpoolavtalen i selskapet.

(16) Vikarpoolavtalen har to arbeidstidsordninger, «disponibelplan» og «1,5 dagers ordning». Ansatte som jobber etter «disponibelplan» er disponible for arbeidsgiveren i 21 dager og har deretter fri i 21 dager. De som jobber på 1,5 dagers-ordningen, inngår ikke i en rotasjonsordning, men skal avspasere 1,5 ganger det antall dager de har arbeidet i siste oppholdsperiode. For begge ordningene gjelder at vikarene hverken har fast utreisetidspunkt eller arbeidssted.

(17) ESS gjør ved slutten av hvert kalenderår opp status for arbeidstid for ansatte i vikarpoolen. Etter det opplyste tar arbeidsgiveren i løpet av året jevnlig ut rapporter for de ansattes dagsbalanse for å påse at den ikke er alt for høy eller lav, og justerer denne med ekstra skift eller ekstra friperioder. Ansatte som har plusstimer per 31. desember, må avspasere disse timene innen 1. mai det påfølgende år. Gjenstående plusstimer kompenseres med overtid, jf. vikarpoolavtalen.

(18) Etter det opplyste er det i gjennomsnitt 30–40 ansatte per år som går fra vikarpoolordningen til fast skift etter å ha fått tilbud om dette fra arbeidsgiveren. Generelt ønsker de ansatte å jobbe faste skift fremfor etter ordningene i vikarpoolavtalen.

(19) Vidar Bakke var ansatt som renholder i vikarpoolen ved ESS. I juni 2024 fikk han tilbud fra bedriften om å gå over i fast skift, noe han takket ja til. Bakke hadde på

dette tidspunktet minus på sin dagbalanse. Etter det opplyste manglet han 9 lønnsdager, som etter arbeidstidsordningen utgjør 3 arbeidsdager, for at timeregnskapet skulle gå i null. Arbeidsgiveren foreslo at han kunne reise ut på en ekstra tur før overgangen til fast skift for å jobbe inn den skyldige dagbalansen. Oppholdet ble på to uker fordi arbeidsgiveren ikke ønsket å dele opp skiftet blant annet på grunn av behovet for helikoptertransport. Ved overgang til ny stilling hadde han derfor 11 lønnsdager (3,66 arbeidsdager) i plusstid. For disse fikk han utbetalt normal timelønn.

(20) SAFE gjorde gjeldende at Bakke skulle ha overtidsbetaling for plusstiden som gjensto ved overgang til fast skift. I protokollen fra lokale tvisteforhandlinger 24. september 2024 heter det:

> «Overgang fra Vikarpool til fast skift.
>
> ESS opplyser at praksis i bedriften er at ekstra timer (plusstimer) utbetales som samlet timelønn linje 2. i lønnstabellen, ved overgang fra vikarpool til fast skift og timebalansen nullstilles.
>
> SAFE klubben mener:
>
> Vidar Bakke har arbeidet for mange timer på timebalansen, ved overgang til fast skift.
>
> Vidar reiste ut 22.07.24 og er offshore fram til 05.08.24. Da har han opparbeidet seg 76 timer som han da er i pluss ved overgang fra vikarpool til fast skift den 14.08.24. SAFE klubben krever at 76 timer betales som overtid.
>
> Viser til Avtale om særegen arbeidstidsordning for fast ansatte vikarer i ESS Support Services AS, ref forpleiningsavtalen 138 & 26 (IE) og Sokkeloverenskomsten 284 § 27 (SAFE) avsnitt 3 og 4.
>
> ESS mener:
>
> Vidar Bakke fikk tilbud om fast skift 14-28, som han startet i 14.08.24. Vidar hadde ved inngang fast skift 11 lønnsdager i sin dagbalanse. De 11 lønnsdagene som Vidar har i sin dagbalanse blir utbetalt som normallønn, 11 lønnsdager ganget hans dagsats som renholder. Ved inngang fast skift har Vidar 584 timer igjen av sitt årsverk på 1460 timer som tilsvarer 3,5 turer offshore. Frem til årsskiftet har Vidar 3,5 turer i sin nye arbeidsplan med fast skift.
>
> Ved inngang fast skift, blir ansatte avregnet på tidspunktet de går inn i fast skift. Alle ansatte i fast skift skal være = i sin dagbalanse ved utreise fast skift.
>
> Vidar blir avregnet på tidspunktet han startet i fast rotasjon og får dette utbetalt som normallønn. Det er normal praksis i ESS Support Services AS.»

(21) SAFE og Offshore Norge tvisteforhandlet 25. november 2024. I protokollen heter det:

> «SAFE sitt syn på saken:
>
> Vikarpoolavtalen i ESS Support Services AS er tydelig på at ansatte som omfattes av avtalen har et årstimetall som for øvrige ansatte som arbeider offshore på 1460 timer. Det foretas derfor en avregning av timer hvert år for personell omfattet av vikarpoolavtalen. Det samme gjøres når personell overføres fra vikarpool til fast skift. Dersom det jobbes utover årstimetallet på 1460 timer sier vikarpoolavtalen at overskytende skal utbetales som overtid. I dette tilfellet har bedriften beregnet at den ansatte var 11 lønnsdager i pluss på sin dagbalanse ved overgang fra vikarpoll til fast skift. Dette tilsvarer 44 timer. SAFE hevder at disse 44 timene skal godtgjøres med overtidsgodtgjørelse.

> Alternativt mener SAFE at overenskomsten § 3.4 Endringer av arbeidsplan og arbeidssted, 5. avsnitt kommer til anvendelse og at det kompenseres med 12 timer samlet timelønn per tapt fridag i tillegg til løpende lønn.
>
> Offshore Norges syn på saken:
>
> Offshore Norge gir sin tilslutning til bedriftens anførsler i den lokale uenighetsprotokollen. Vikarpoolavtalen har følgende regulering av hvordan avregning av opparbeidede plusstimer i løpet av et helt år skal skje: «*Inntil 84 pluss timer avspaseres innen 01.05. påfølgende år, da null-stilles timebalansen. Overskytende utbetales som overtid*». Vikarpoolavtalen har imidlertid ingen bestemmelser som gir rett til overtidskompensasjon ved avregning av plusstimer ved overgang fra vikarpool til fast skift. Avregning av plusstimer har skjedd i samsvar med langvarig praksis i bedriften, ved at den ansatte har fått utbetalt normallønn for plusstimene og dagbalansen ble nullstilt. Sokkelavtalen punkt 3.4 kommer ikke til anvendelse for ansatte i vikarpool uten fast arbeidsplan.»

(22) Protokollen fra sentrale tvisteforhandlinger mellom YS og NHO 21. august 2025 lyder:

> «Det ble den 21. august 2025 avholdt forhandlingsmøte mellom YS og NHO etter krav fra YS om forhandlinger i e-post av 28. mai 2025. Utgangspunktet for forhandlingsmøtet er uenighetsprotokoll av 26. november 2024 mellom Offshore Norge og SAFE, samt lokal protokoll datert 24. september 2024.
>
> YS anfører
>
> Ved overgang fra vikarpool til fast skift skal overskytende arbeidstid avvikles som avspasering. Overskytende arbeidstid som ikke avspaseres skal kompenseres som overtid. Vikarpoolavtalen hjemler ingen andre kompensasjonsformer ved overskytende arbeidstid.
>
> YS viser for øvrig til SAFE sine anførsler i protokoll mellom SAFE og Offshore Norge.
>
> NHOs syn
>
> NHO viser til Offshore Norge sine anførsler i protokoll av 28. mai 2025.
>
> Tvisten som er utgangspunktet for den lokale uenighetsprotokollen, gjelder en ansatt som fikk tilbud om å gå fra å være ansatt i vikarpool til ansatt med fast skiftordning 2-4. Overgangen fra vikarpool til fast skift ble iverksatt 14. august 2024. Ved overgang fra vikarpool til fast skift så avregner alltid bedriften den ansattes timer slik at vedkommende er nullstilt ved oppstart i fast skiftordning. Dette bla. fordi det er ulike regler for arbeid i vikarpool og ved fast arbeidsplan. I tråd med langvarig praksis fikk derfor den ansatte utbetalt (normal) lønn for de plusstimene som han hadde på tidspunktet hvor den ansatte gikk fra vikarpool til fast skiftordning.
>
> NHO anfører at lokal avtale om vikarpool ikke gir rett til avspasering eller overtidskompensasjon ved avregning av plusstimer ved overgang fra vikarpool til fast skift.»

(23) YS/SAFE tok ut stevning for Arbeidsretten 20. februar 2026. NHO og ESS Support Services AS innga tilsvar 23. mars 2026. Hovedforhandling ble gjennomført 29. september 2026. To parter og to vitner avga forklaring. Det ble lagt frem slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken.

(24) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**

(25) *Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund*, med Sammenslutningen av Fagorganiserte i Energisektoren har i korte trekk anført:

(26) Overgang fra vikarpool til fast skift er ikke uttrykkelig regulert i vikarpoolavtalen. Det følger av avtalen at normalarbeidstiden er 1460 timer, og de ansatte i vikarpoolen

har samme rettigheter som andre fast ansatte etter overenskomsten. Plusstid utover dette skal avspaseres eller kompenseres med overtid.

(27) Nullstilling av faktisk arbeidet plusstid medfører tap av fritid for den ansatte. Når arbeidsgiveren foretar en handling som ikke er særskilt regulert i avtalen, må dette fortsatt gjøres i tråd med avtalens formål og prinsipper. Å kompensere plusstid med normal timelønn er i strid med overenskomstens system og derfor tariffstridig.

(28) Dette støttes av tariffhistorien. Det fulgte av avtalen fra 2019 at plusstid inntil 122 timer kunne kompenseres med normal lønn, men denne ble sagt opp av klubben fordi det var uaktuelt å ha en avtale hvor plusstid ble kompensert med normal timelønn. I den etterfølgende vikarpoolavtalen ble årstimetallet endret til 1460 og all plusstid som ikke var avspasert innen 1. mai det påfølgende året skulle kompenseres med overtid. Plusstid kunne ikke lenger kompenseres med normal timelønn. Dette var en bevisst endring av en kompensasjonsstruktur som SAFE mente var i strid med sokkelavtalens lønnsbestemmelser. Denne er videreført i gjeldende vikarpoolavtale.

(29) SAFE-klubben tok det for gitt at selskapet endret sin praksis og har ikke vært kjent med at det har vært utbetalt normal timelønn for plusstid etter dette. I den grad praksisen fra tidligere har vært videreført er den tariffstridig og kan derfor ikke få betydning for forståelsen av avtalen.

(30) Det fremgår av dokumentasjonen at det er arbeidsgiveren som styrer arbeidstiden til de ansatte i vikarpoolen, og som derfor bestemmer om en ansatt har plusstid ved overgang til fast skift. Det er da rimelig at kostnadene ved tapt fritid plasseres hos arbeidsgiveren.

(31) Skulle retten komme til motsatt resultat, foreligger det uansett en rett til overtidskompensasjon etter overenskomsten punkt 3.4 femte avsnitt. Ved overgang fra vikarpool til fast skift endrer den ansatte både arbeidsplan og arbeidssted. Bestemmelsen i punkt 3.4 er ikke begrenset til arbeidstakere med fast arbeidsplan. Endringen styres de facto av arbeidsgiveren og er derfor ikke frivillig.

(32) Det er nedlagt slik påstand:

> «1. Ved overgangen fra vikarpool til fast rotasjon har den ansatte krav på overtidsbetaling for overskuddstimer som ikke er avspasert når timebalansen nullstilles jf. Avtale om særegne arbeidstidsordninger for ansatte vikarer i ESS Support Services AS fjerde avsnitt.
>
> Subsidiært:

2. Ved overgang fra vikarpool til fast rotasjon har den ansatte krav på kompensasjon i tråd med sokkelavtalens punkt 3.4 femte avsnitt.

I begge tilfeller:

3. ESS Support Services AS plikter å foreta etterbetaling til Vidar Bakke i tråd med påstandens punkt 1.»

(33) *Næringslivets Hovedorganisasjon* og *ESS Support Services AS* har i korte trekk anført:

(34) Hverken overenskomsten eller vikarpoolavtalen i ESS har bestemmelser om at plusstimer ved overgang fra vikarpool til fast skift skal kompenseres med overtid. Dette er partene enige om. Vikarpoolavtalen regulerer etter sin ordlyd bare ansatte som jobber i vikarpoolen. Det er ingen holdepunkter for at avtalen skal tolkes utvidende til også å gjelde ved overgang til fast skift. Dersom dette var SAFE-klubbens ønske, skulle den ha sørget for at det kom klart til uttrykk i avtalen.

(35) Heller ikke de foregående vikarpoolavtalene i ESS har regulert overgangen til fast skift, og det har ikke vært fremsatt krav om dette tidligere fra klubbens side. Tvert imot fremgår det av klubbens krav til ny protokoll i 2022 at plusstid ved overgang til fast skift skulle kompenseres med normal timelønn. Det anføres nå at kravet bygget på en forutsetning om at det skulle betales overtid for plusstid. Denne forutsetningen kom aldri til uttrykk overfor bedriften. Kravet om ny protokoll ble i sin helhet avvist av ESS.

(36) Praksis ved bedriften har hele tiden vært at timeregnskapet nullstilles ved overgang fra vikarpool til fast skift og at plusstid kompenseres med normal timelønn. Dette må klubben ha kjent til siden det er mange slike overganger per år. Det fremgår av forklaringene at klubben var kjent med den etablerte praksisen, men at man antok at bedriften endret denne som følge av ny avtale hvor adgangen til å betale normal timelønn for plusstid ble fjernet. De saksøkte kan ikke se at denne endringen har betydning for spørsmålet i vår sak.

(37) Overenskomsten punkt 3.4 er ikke relevant for saken. Ansatte i vikarpoolen har ikke arbeidsplan i overenskomstens forstand, og bestemmelsen regulerer en helt annen situasjon enn det denne saken gjelder. Paragraf 3.4 femte avsnitt gjelder pålagte endringer i arbeidsplaner, noe som ikke er tilfelle i vår sak. Bakke valgte frivillig å akseptere bedriftens tilbud om overgang til fast skift.

(38) Det er nedlagt slik påstand:

«De saksøkte frifinnes.»

(39) **Arbeidsrettens merknader**

(40) Spørsmålet i saken er om plusstid i timebalansen ved overgang fra vikarpool til fast skift hos ESS skal kompenseres med normal timelønn eller overtid. Saksøkeren anfører at når vikarpoolavtalen gir rett til overtidsbetaling for den plusstiden vikaren har ved den årlige nullstillingen av timeregnskapet, må tilsvarende gjelde når timeregnskapet nullstilles ved overgang fra vikarpool til fast skift. De saksøkte anfører at denne overgangen ikke reguleres av vikarpoolavtalen.

(41) Arbeidsretten har kommet til at de saksøkte må frifinnes og vil bemerke:

(42) Vikarpoolavtalen i ESS har ingen bestemmelse som direkte regulerer virkeområdet for avtalen. Avtalens andre avsnitt lyder:

> «Ansatte i vikarpoolen er fast ansatt, har samme rettigheter hva gjelder ansettelsesforholdet som alle fast ansatte, og det som følger av overenskomstene, med unntak av rett til arbeidsplan.»

(43) Partene er enige om at vikarpoolavtalen gjelder for ansatte som jobber i vikarpoolen. Avtalens saklige virkeområde er med andre ord lønns- og arbeidsvilkårene for ansatte i vikarpoolen, slik at overgang fra vikarpool til fast skift ikke er omfattet. Spørsmålet er om det foreligger omstendigheter som likevel tilsier at avtalens regulering av plusstid også skal gjelde for arbeidstakere som overføres fra vikarpoolen til en fast rotasjonsordning. Etter rettens syn er det ingen avgjørende holdepunkter hverken i avtalen eller tariffhistorien for et slikt resultat. Både vikarpoolavtalen og overenskomsten har egne bestemmelser om overtid, og ingen av disse omfatter situasjonen ved overgang fra vikarpool til fast skift. Overtidsgodtgjørelse utover dette forutsetter klare holdepunkter i avtalens ordlyd, forutsetninger eller forhistorie.

(44) Etter sin ordlyd regulerer vikarpoolavtalen arbeidstidsordningen for ansatte i vikarpoolen. Årstimetallet for ansatte i vikarpoolen er 1460 timer. Dette er det samme som for ansatte i fast skift. Partene er enige om at avtalen, innenfor overenskomstens rammer, åpner for at det kan arbeides ut over dette uten overtidskompensasjon. Opparbeidet plusstid på inntil 84 timer skal avspaseres innen 1. mai det påfølgende året. Da nullstilles timebalansen og det følger av avtalen at eventuelle overskytende timer kompenseres med overtid. Avtalen bygger på en forutsetning om at plusstid avspaseres løpende. Kun plusstid som ikke er avspasert innenfor fristen i avtalen kompenseres med overtid. Den årlige

nullstillingen av timeregnskapet for vikarer omfattet av avtalen er på denne bakgrunn ikke direkte sammenlignbar med den nullstillingen av timeregnskapet som skjer for en ansatt som på et gitt tidspunkt forlater vikarpoolen og går over til fast skift.

(45) Heller ikke de forutgående vikarpoolavtalene i ESS har hatt bestemmelser om overgangen fra vikarpool til fast skift. Etter det opplyste sa SAFE-klubben i 2021 opp den eksisterende vikarpoolavtalen etter anbefaling fra SAFE sentralt. I avtalen 30. oktober 2019, som da gjaldt mellom partene, ble plusstid mellom 1460 og 1582 timer, som ikke var avspasert innen 1. april det påfølgende året, kompensert med normal timelønn. Det var bare plusstid utover 1582 timer som ble kompensert med overtid. Avtalen 8. juni 2021 endret dette slik at arbeidstid utover 1460 timer som ikke var avspasert per 1. mai det påfølgende året, skulle kompenseres med overtid. Endringen førte til at ansatte i vikarpoolen fikk krav på overtid for plusstid som ikke var avspasert. Det foreligger ingen opplysninger om bakgrunnen for endringen som tilsier at den skal få betydning for vikarpoolavtalens virkeområde. Retten kan derfor ikke se at endringen av avtalen 2021 har direkte betydning for spørsmålet i vår sak.

(46) I mars 2022 fremmet SAFE-klubben krav om en tilleggsprotokoll til vikarpoolavtalen, «Rekruttering fra/til vikarpool fra/til fast skift». Formålet med denne var å regulere overgangen fra vikarpool til fast skift. Partene har forklart seg noe ulikt om hva kravet gikk ut på, og bakgrunnen for at forslaget ble avvist av selskapet. Retten behøver ikke å gå nærmere inn på dette. I denne sammenheng er det tilstrekkelig å slå fast at kravet ikke førte til at overgangen mellom vikarpool og fast skift ble regulert i avtalen.

(47) Etter rettens syn er det ikke fremlagt dokumentasjon om selskapets praktisering av vikarpoolavtalen som tilsier et annet resultat.

(48) Saksøkerens subsidiære påstand kan heller ikke føre frem. Overenskomsten punkt 3.4 regulerer situasjonen hvor arbeidsplan og arbeidssted endres på grunn av «driftsmessige årsaker». Dette er en annen situasjon enn den hvor en arbeidstaker etter forespørsel fra bedriften, og etter eget ønske, går fra vikarpool til fast skift.

(49) På denne bakgrunn må de saksøkte frifinnes.

(50) Dommen er enstemmig.

Slutning

De saksøkte frifinnes.