



## ARBEIDSRETTE

### DOM

---

**Avsagt:** 20. april 2020

**Saksnr.:** 7/2019

**Lnr.:** AR-2020-9

**Dommere:** Jakob Wahl  
Tron Løkken Sundet  
Ingse Stabel  
Didrik Coucheron  
Margunn Sørskår  
John Giæver  
Axel Thuve

**Saken gjelder:** Tariffmessigheten av permittering og nedbemanning

---

Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren

Advokat Bernt Hodne

**mot**

1. Norges Rederiforbund

Advokat Are Gauslaa

2. Saipem Drilling Norway AS

Rettslig medhjelper: Advokat Thomas Aa. Rasmussen

3. Saipem SpA

## DOM

- (1) Spørsmålet i saken er om det er tariffstridig at ansiennitetsvurderingen for utvelgelse ved permittering eller oppsigelse i Saipem Drilling Norway AS inkluderer arbeidstakere som formelt sett er leid inn fra selskapet NES Global Offshore AS.
- (2) Partene er bundet av Hovedavtalen mellom Norges Rederiforbund (NR) og Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren (SAFE). SAFE-klubben i Saipem Drilling Norway AS ble etablert i 2016. Bedriften er også bundet av hovedavtaler med De samarbeidende organisasjoner og LO/Industri Energi (IE). DSO er en forhandlingssammenslutning for Det norske maskinistforbund og Norsk Sjøoffisersforbund, og DSO-klubben i Saipem ble etablert i 2012. Industri Energi-klubben Saipem Employees' Association (SEA) ble stiftet på 1990-tallet.
- (3) Hovedavtalen kap. VIII og IX har bestemmelser om betydningen av ansiennitet i forbindelse med oppsigelse og permittering. Ved oppsigelse på grunn av innskrenkning eller omlegging av driften «skal bedriftsansiennitet under ellers like forhold følges», jf. Hovedavtalen punkt 8.4.
- (4) Hovedavtalen punkt 9.1 har bestemmelser om vilkår for permittering. Bestemmelsen lyder:  
**«Permittering kan foretas:**
  - 1) Når partene har truffet avtale om det i samsvar med pkt. 4.4.
  - 2) Når ulykker, naturhendinger eller andre uforutsette hendinger nødvendiggjør at driften helt eller delvis må innstilles.
  - 3) Når saklig grunn ellers gjør det nødvendig for bedriften. Manglende beskjefthet kan være saklig grunn, konf. dog pkt. 9.4.»
- (5) Regler om utvelgelse ved permittering er inntatt i punkt 9.2 «Prinsipper» som lyder:  
**«Under ellers like forhold foretas permitteringer etter bedriftsansiennitet innen det enkelte tariffområdet på norsk sokkel. Denne bestemmelse er ikke til hinder for bruk av rullende permittering.»**
- (6) **Nærmere om virksomheten i Saipem-konsernet**
- (7) Saipem SpA har hovedsete i Milano, Italia. Selskapet har hatt virksomhet på norsk sokkel fra 1990, og har i dag to innretninger som kan utføre arbeid på norsk sokkel: Scarabeo 5 og Scarabeo 8. Scarabeo 5 kom til norsk sokkel for å utføre oppdrag fra 1990, og var bemannet med både norsk og italiensk personell. Virksomheten på norsk sokkel lå under Saipem SpA Norwegian Branch, som var en norskregistrert avdeling av Saipem SpA. Da Scarabeo 8 kom til norsk sokkel i 2012, opprettet Saipem SpA selskapet Saipem Drilling

Norway AS (heretter Saipem Drilling). Saipem Drilling skulle være arbeidsgiver for arbeidstakerne på innretningen.

- (8) På 1990-tallet stiftet NOPEF SEA-klubben i Saipem. NOPEF har senere endret navn til Industri Energi. Saipem var fra før bundet av en italiensk tariffavtale med fagforeningen Federazione Italiana Transport (FIT), som er tilsluttet hovedorganisasjonen Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL).
- (9) Industri Energi/SEA gjorde gjeldende at lønns- og arbeidsvilkårene i norske tariffavtaler måtte gjelde for arbeid på norsk sokkel. Industri Energi forfulgte saken både overfor Saipem og overfor FIT-CISL. Den italienske foreningen fastholdt at ansatte i Saipem skulle ha lønns- og arbeidsvilkår i henhold til den italienske tariffavtalen også for arbeid på norsk sokkel.
- (10) Industri Energi varslet boikott for til støtte for kravet om at norske lønns- og arbeidsvilkår skulle gjelde for italienske arbeidstakere på Scarabeo 5. For å løse tvisten inngikk Saipem SpA og Industri Energi i april 2000 en konfidensiell avtale om ansettelsesforhold og lønns- og arbeidsvilkår for italienske arbeidstakere på norsk sokkel. Formålet med ordningen var å sikre at disse arbeidstakerne fulgte norske lønns- og arbeidsvilkår ved arbeid på norsk sokkel uten at den italienske fagforeningen ble kjent med dette. Avtalen hadde slike bestemmelser:

**«Partene har, sammen med bedriften og den hovedtillitsvalgte, drøftet Saipems bruk av italienske ansatte på Norsk sokkel. Partene er enige om at bruken ikke skal medføre konkurransevridding.**

**Det er enighet om følgende løsning som ingen av partene kan påberope seg i andre sammenhenger:**

**a) Saipem har i dag ca. 60 ansatte som er bosatt i Italia og lønnes i henhold til Italiensk overenskomst. Saipem erklærte det ikke vil bli ansatt nye med italiensk overenskomst på de to riggene på norsk sokkel uten at det er enighet mellom partene.**

**b) Det er enighet om at alle ansatte på italiensk kontrakt skal få tilbud om ansettelse hos Saipem SpA, Norwegian Branch med norsk avtale. Da Saipem S.p.A., Norwegian Branch anser det som problematisk å gå ut med et slikt tilbud offisielt, er det enighet om at S.E.A. (ved leder, Robert de Vries) informerer om denne mulighet. Dette skal ikke være å anse som et engangstilbud, men skal være gjeldende så lenge det er ansatte på italiensk kontrakt på Saipems innretninger på norsk sokkel. Italienske ansatte som velger ansettelse etter norsk avtale ved det norske avdelingskontoret skal få dette innvilget umiddelbart. Ansettelsesforholdet med Saipem S.p.A., Italia, må i så tilfelle avsluttes. Lønnsansiennitet godskrives fullt ut for all offshoreerfaring. Ansiennitet i selskapet godskrives i henhold til tidligere inngått lokal avtale (vedlagt).**

**c) Partene erkjenner at ansatte på italiensk avtale lønnes i henhold til italiensk overenskomst. Det er enighet om at for å utligne forskjellen mellom norsk og italiensk overenskomst skal bedriften for år 2000 betale et beløp på kr. 49.000 pr. ansatt på italiensk avtale. Beløpet skal gis til et veldedig formål ved slutten av året etter avtale mellom de lokale parter. Justering av beløpet forhandles mellom partene første gang september 2002 for året 2002.**

**d) Med denne avtale anses tvisten om de Italienske avtalene som løst. Avtalen skal holdes konfidensiell mellom partene på den måten at bare NOPEF og NR sentralt arkiverer signerte kopier.»**

- (11) Henvisningen i punkt b til «inngått lokal avtale», er til avtale av 1. februar 1999 mellom Saipem SpA Norwegian Branch og Industri Energi. I innledningen til avtalen heter det at avtalen er et tillegg til blant annet Hovedavtalen NR–LO. Avtalen presiserte at ansiennitet ved nedbemanning skulle være tjenestetid i Saipems norske avdeling eller tjenestetid på Scarabeo 5:

**«The following two parameters are the only ones that should be considered in the event of lay offs or summary dismissals**

**The employees employment with Saipem SpA, Norwegian Branch and/or**

**The employees working time onboard Saipem's rig on the Norwegian continental shelf.»**

- (12) Avtalen fra april 2000 tok utgangspunkt i at de italienske arbeidstakerne skulle ansettes i Saipem Norwegian Branch og ha lønns- og arbeidsvilkår i samsvar med overenskomsten med IE. FIT-CISL motsatte seg at italienske arbeidstakere fikk ansettelse i den norske avdelingen for å følge norske tariffavtaler. Saipem og IE inngikk 31. januar 2001 en ny avtale for å løse forholdet til de italienske arbeidstakerne. Løsningen gikk i korte trekk ut på at arbeidstakerne skulle avsluttet arbeidsforholdet i Saipem SpA for å ta ansettelse i selskapet RC Consultants. RC Consultants skulle deretter leie ut de italienske arbeidstakerne til Saipems norske avdeling. Avtalen – omtalt som RC-avtalen – hadde slike bestemmelser:

**«Saken gjaldt de italienske ansatte som i henhold til punkt b) i protokollen/møtereferatet av april 2000, søkte om å få komme inn under norsk tariffavtale.**

**Saipem SpA har, etter nærmere undersøkelser, funnet det umulig å ansette dette personell via sitt avdelingskontor (Saipems avdelingskontor i Norge) eller andre selskaper i Gruppen.**

**På grunn av disse omstendigheter og kun for dette enkeltvise, spesielle tilfellet, er partene enige om følgende:**

**- Det italienske personell som ønsker å komme inn under norsk tariffavtale må frivillig avslutte sitt ansettelsesforhold med Saipem SpA uten at det skal foreligge noen pliktig oppsigelsesperiode fra noen av partenes side og uten plikt for Saipem SpA til å utbetale noe som helst beløp som fullt og endelig oppgjør. Hver enkelt ansatt må dessuten gjøre opp med Saipem SpA et hvert krav som angår tidligere perioder arbeidet i henhold til vedkommendes lønnsavtale og må gi sin signatur som fullt og endelig oppgjør foran italienske offentlige myndigheter.**

**- Så snart fratredelsen trer i kraft, vil personellet bli ansatt ved RC Consultants og leid ut til Saipem SpAs norske avdelingskontor.**

**- Saipem SpA, norsk avdeling, vil ha ansvaret for å påse at RC Consultants godkjenner personellens ansiennitet, opparbeidet frem til fratredelsesdatoen, samt at disse vil følge den norske tariffavtale.**

**- Skulle Saipem SpA av en eller annen grunn beslutte å si opp kontrakten med RC Consultants, vil Saipem SpA, norsk avdeling, måtte inngå ny avtale med et nytt selskap på de samme kontraktvilkår slik at de ansatte ikke vil bli berørt av endringen.**

- RC Consultants AS vil søke om medlemskap i Norges Rederiforbund (NR).

NR og NOPEF anser dette som et meget spesielt tilfelle der ovennevnte skrift iverksettes for å forhindre internasjonale komplikasjoner for Saipem SpA, norsk avdeling, ved at bedriften lar norske lønns- og arbeidsvilkår bli gjort gjeldende for italiensk personell ansatt i Italia.

Avtalen vil sikre at det personell som ansettes av RC Consultants og som leies inn av Saipem SpA, norsk avdeling, vil beholde sine jobber så lenge bedriften har oppdrag på norsk kontinentalsokkel.

På denne bakgrunn, er partene enige om at arrangementet kan gjennomføres uten at det betraktes å stride mot intensjonene som er lagt til grunn for Arbeidsmiljølovens restriksjoner på bruk av innleid arbeidskraft.»

- (13) I protokoll 30. oktober 2001 mellom Saipem SpA og IE ble det vedtatt bestemmelser om lokal fagforeningsrepresentasjon for IE-medlemmer som var ansatt i RC.
- (14) RC Consultants har etter flere oppkjøp i bransjen senere skiftet navn til NES Global Offshore AS (heretter NES).
- (15) **Bakgrunnen for tvisten**
- (16) Innretningene Scarabeo 5 og Scarabeo 8 var på norsk sokkel frem til 2017, da Scarabeo 5 ble lagt i kaldt opplag på grunn av mangel på oppdrag. Høsten 2017 ble det gjennomført permitteringer og oppsigelser i Saipem Drilling. Saipem tok utgangspunkt i en ansiennitetsliste som også inkluderte arbeidstakere innleid fra NES. SAFE gjorde gjeldende at ansiennitetslisten bare kunne gjelde arbeidstakere ansatt i Saipem Drilling, og at innleide arbeidstakere måtte tas ut av listen. Da selskapene har felles administrasjon, har både Saipem SpA og Saipem Drilling deltatt i tvistebehandlingen. I protokoll fra tvistemøte mellom SAFE og Saipem SpA/Saipem Drilling 25. oktober 2017 heter det:

«Situasjonsbeskrivelse:

I forbindelse med nedbemanning/permitteringer pga manglende oppdrag på Scarabeo 5 og Scarabeo 8 er det oppstått uenighet mellom partene om de ansatte i NES (italienerne) skal stå på ansiennitetslistene.

Foreningens påstand:

Vi i Safe Saipem branch vil opprette en lokal tvistesak med Saipem Drilling Norway AS/Saipem S.P.A. Norwegian Branch, angående bruk av vikarer og bemanningsbyrå ved permitteringer og nedbemanninger. Vikarer og NES Globale ansatte er ikke fast ansatt i Saipem og skal dermed ikke kunne gå foran en fast ansatt i bedriften. Saipem henviser til lokal avtale med SEA (Saipem Employee Association). Vi kan ikke godta en lokal avtale mellom bedriften og en annen fagforening i saker som vedrører hele bemanningen i Saipem. Dette strider mot HA 9.4. Dette strider mot arbeidsmiljølovens paragraf 14-9.

Bedriftens påstand:

Saipem har ved gjentatte anledninger informert SafeSaipem om at den avtalen som ble inngått i 2000/2001 hadde som eneste formål å sikre Saipems italienske ansatte om bord på flyttbare innretninger på norsk sokkel skulle ha samme lønns- og arbeidsvilkår som sine norske kollegaer. På grunn av Saipems bindinger til italiensk arbeids- og tariffrett ble dette løst gjennom ansettelse i NES (tidligere RCC AS) og hvor de opprettholdt sine rettigheter i SpA Norway. Dette har vært praktisert siden avtaleoppsettelsen, og bedriften vil også i fremtiden behandle disse ansatte på lik linje som sine kollegaer på hhv Scarabeo 5 og Scarabeo 8.»

- (17) Den 4. januar 2018 ble det avholdt drøftelsesmøte mellom Saipem SpA og de tillitsvalgte fra SEA, SAFE, DSO og Lederne. Fra møtet ble det skrevet slik protokoll:

«Saipem informerte om at det nå er besluttet at Scarabeo 5 skal ytterligere preserveres og gjøres klart for kaldt opplag, uten mannskap ombord. Det ble på møtet informert om at det skal jobbes med mange prosjekter for Scarabeo 5, og bedriften ser det ennå som sannsynlig at de skal få ny kontrakt på riggen, men i påvente av dette så er bedriften nødt til å gjøre flere tiltak for å få ned kostnadene på Scarabeo 5, og ser seg nødt til å gå til ytterligere permitteringer.

Når det gjelder varslingsfrist for permitteringsvarselet så vises det til tidligere protokoller, og det er enighet mellom partene at samme praksis brukes også denne gang.

På samme møte ble det informert om at Scarabeo 8 har fått en kontrakt med Shell på en brønn med oppstart i Juni 2018. Det er opsjon på en brønn til, men dette er pr i dag ikke bekreftet enda. Samtidig jobbes det aktivt med flere mulige prosjekter for å sikre mere kontinuerlig drift av riggen.

I forbindelse med Shell kontrakten, og oppbemanning av Scarabeo 8, ble det fra bedriften's side informert om kriterier som vil bli vektlagt ved utvelgelse av ledende personell for oppbemanning av Scarabeo 8 (se vedlegg - Companies statement).

Klubbenes kommentarer er vedlagt.»

- (18) Mellom de samme parter ble det samme dag skrevet slik protokoll:

«This protocol is aimed at clarifying the selection and assignment criteria for personnel onboard Scarabeo 5 and Scarabeo 8 during and after the lay-off periods.

Seniority will be the main criteria for selecting and assigning resources onboard the vessels for positions in group A1, A, B, C, D and E in the tariff agreement.

For the following positions: Platform Manager, Stability Section Leader, Drilling Section Leader, Tool Pusher, Senior Drillers, Senior Subsea and Subsea Engineers, Technical Section Leader, Technical Assistant and Electrical Section Leader, the main criteria for the selection are the following:

Activities and Results:	Personal Skills:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Achieved Results</li><li>• Quality of the Work</li><li>• Wide vision of work contest/process</li><li>• Compliance with Procedures and Control Systems</li><li>• Safety Awareness</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Leadership</li><li>• Skills in motivating and developing people</li><li>• Problem Solving</li><li>• Relationship (colleagues, customers and third parties)</li><li>• Verbal/Written Communication</li><li>• Decision Making and Results Orientation</li><li>• Initiative and Potential</li></ul>

<b>Other Criteria:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Overall project composition</li> <li>• Rig Specific knowledge</li> </ul>	
--	--

The above criteria is to safeguard the rights of the Company when selecting the leadership on board, and to ensure that the rig specific core competence and continuity is maintained. The above mentioned positions are regarded as key positions to ensure safe, efficient and reliable operations.»

- (19) Forhandlingsmøte mellom Saipem SpA/Saipem Drilling, og de tillitsvalgte i DSO, SAFE og Lederne om forestående masseoppsigelser ble avholdt 9. mai 2018. Fra møtet ble det skrevet slik protokoll:

«On May 9<sup>th</sup> 2018, there was held deliberation meetings between Saipem and the unions. The deliberation was held in connection to the mass dismissal process that will take place during the summer 2018, due to the fact that Saipem has not been able to get new contract for The Scarabeo 5

**Present from the company: Fabio Micari, Geir Skjevick and Wenche Espeland**

**Present from the Unions:**

**DSO: Jimmy K Johansen**

**Lederne: Morten Knutsen**

**SAFE- Ståle Liavåg**

**When it comes to the mass dismissal the following points was discussed**

- **The main criteria for selection of personnel will be seniority, but where the Company sees it as necessary they will refer to the statement that was issued 04<sup>th</sup> of January 2018, where other criteria was mentioned, and use that as criteria if seniority cannot be followed. In this respect the unions refers to the protocol that was written in this meeting.**
- **The Company will look into the possibility of offering severance pay but the principles will have be agreed upon, if possible.**
- **The Company and the unions will discuss issues related to courses that has expired for personnel that will be dismissed.**
- **The Company will check with the Norwegian Maritime Authority issues related to certificates for personnel holding a certificate with higher grade**
- **It was agreed that the AML § 15-1 is held via telephone or skype. If needed the meeting will have to be arranged according to agreement by the parties. (ie at the office in Sola)**
- **The Company will look into the possibility to create a substitute pool, based on the % off sick leave, and other absence.»**

- (20) SAFE tok 4. februar 2019 ut stevning for Arbeidsretten. NR innga tilsvar 3. mai 2019. DSO tok ut stevning for Arbeidsretten 9. november 2018 i den parallelle tvisten mellom

NR/Saipem og DSO (sak nr. 24/2018). Etter at NR tok opp spørsmål om felles behandling av sakene, har partene tilpasset påstander og påstandsgrunnlag slik at det ble gjennomført felles hovedforhandling i sakene.

- (21) Hovedforhandlingen ble påbegynt 20. august 2019. Etter at bevisførselen var avsluttet, men før avsluttende merknader, ble saken stanset for at partene skulle få mulighet til å finne en utenrettslig løsning av saken. Det viste seg utover høsten 2019 at det ikke var mulig å finne en minnelig løsning av tvisten, og i telefonmøte 9. desember 2019 ble det besluttet å gjenoppta behandlingen av saken. Avsluttende forhandlinger i sakene ble gjennomført 12. mars 2020.
- (22) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (23) *Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren* har i korte trekk anført:
- (24) Saksøkte har ved permittering og nedbemanning benyttet en utvalgskrets som omfatter flere enn virksomhetens ansatte. Innleide arbeidstakere har da fortrenget ansatte i Saipem. Dette er i strid med Hovedavtalen punkt 8.4 og 9.2.
- (25) Hovedavtalen hviler på en grunnleggende forutsetning om at permittering gjøres blant egne ansatte, og dette forutsetter at utvelgelse må skje blant disse. NRs tolkning vil uthule stillingsvernet etter punkt 8.4 og 9.2. Formålet med en bestemmelse om bedriftsansiennitet er å verne personer med lang ansettelsestid i virksomheten i forbindelse med oppsigelse eller permittering, på bekostning av arbeidstakere med kortere ansettelsestid. Bestemmelsen gir selskapets ansatte et særskilt tariffestet ansiennitetsvern. Innleide arbeidstakere omfattes ikke av ansiennitetsbestemmelsen. Det er uten betydning om de italienske arbeidstakerne etter en konkret vurdering er å regne som ansatt i Saipem. Vurderingen må ta utgangspunkt i at italienerne har valgt å ikke ta ansettelse i det norske Saipem-selskapet.
- (26) RC-avtalen gir ikke grunnlag for å inkludere innleide arbeidstakere ved utvelgelse i forbindelse med permittering og oppsigelse, på bekostning av SAFEs medlemmer. RC-avtalen er en avtale mellom Saipem og Industri Energi. SAFE og DSO ble først kjent med innholdet i avtalen i juni 2018. Saipem ønsket opprinnelig ikke å gi foreningene innsyn i avtalen. RC-avtalen kan eventuelt kaste lys over innholdet i Hovedavtalen mellom NR/Saipem og LO/Industri Energi. SAFE er ikke bundet av RC-avtalen eller eventuelle begrensninger Industri Energi måtte ha akseptert i egen hovedavtale. Hvorvidt enkeltmedlemmer har vært kjent med innleieordningen, er uten betydning i denne sammenhengen.



- (27) RC-avtalen gir ikke grunnlag for likebehandling mellom de innleide arbeidstakerne og ansatte i Saipem. Avtalen fremstår som et tilbud til om lag 60 arbeidstakere som i 2000 søkte om å komme inn under norsk tariffavtale. Avtalen var begrenset til de arbeidstakerne som skulle omfattes av innleieordningen, og er derfor ingen tariffavtale. Ordningen har i ettertid blitt utvidet til å inkludere ytterligere to italienske arbeidstakere. Uansett rettslig status for avtalen må den holde seg innenfor lov og overordnet avtaleverk. Formålet med avtalen var å unngå at den italienske fagforeningen FIT skulle oppdage at italienske arbeidstakere hadde norske lønns- og arbeidsvilkår for arbeid på norsk sokkel. En ordning med fast innleie av arbeidstakere er i strid med arbeidsmiljøloven § 14-12a. Hovedavtalen kan ikke tolkes slik at den gir rettsvirkning til en lovstridig ordning.
- (28) Arbeidsgiver plikter å avslutte løpende innleieforhold så langt det er mulig før fast ansatte med tilsvarende arbeidsoppgaver blir permittert. Dette gjelder likevel ikke dersom innleide arbeidstakere har en særlig kompetanse som bedriftens ansatte ikke har, og som er nødvendig for den videre driften. Industri Energi har i informasjonsskriv om permitteringer også lagt til grunn at innleide arbeidstakere og midlertidige arbeidstakere «må gå først» før fast ansatte permitteres. RC-avtalen kan derfor ikke forstås som et unntak fra dette. Eventuelle kolliderende forpliktelser overfor andre tariffparter er under enhver omstendighet ikke tilstrekkelig grunnlag for å beholde innleide arbeidstakere mens arbeidstakere med et tariffestet stillingsvern etter Hovedavtalen NR-SAFE blir permittert.
- (29) Konsekvensene for de italienske arbeidstakere av at ordningen strider mot Hovedavtalen, er at de kan kreve fast ansettelse i Saipem Drilling. Kravet om fast ansettelse vil sikre dem samme beskyttelse og stillingsvern som andre ansatte i selskapet.
- (30) Det er nedlagt slik endret påstand:
- «1. Hovedavtalens punkt 8.4 og 9.2 skal forstås slik at «bedriftsansienitet» bare kan innehas av egne ansatte, ikke innleide.**
  - 2. Utvelgelse ved overtallighet og permittering etter Hovedavtalens punkt 8.4 og 9.2 kan bare skje blant egne ansatte.**
  - 3. Permittering av egne ansatte kan ikke skje til fordel for innleide ansatte som utfører tilsvarende arbeid, med mindre de innleide har en særlig kompetanse som bedriftens ansatte ikke har og som er nødvendig for den videre driften eller det for øvrig foreligger saklig grunn, jf. Hovedavtalen punkt 9.2.**
  - 4. RC-avtalen datert 31. januar 2001 gir ikke Saipem SpA eller Saipem Drilling Norway AS grunnlag for å likebehandle innleide med egne ansatte ved oppsigelse eller permittering, jf. Hovedavtalen punkt 8.4 og 9.2.»**
- (31) *Norges Rederiforbund, Saipem Drilling Norway AS og Saipem SpA har i korte trekk anført:*

- (32) Etter Hovedavtalen skal utvelgelse ved oppsigelse eller permittering under ellers like forhold bygge på bedriftsansienitet. Det har vært fast praksis i Saipem for at de italienske arbeidstakerne som leies inn fra NES, inngår i utvelgelseskretsen ved oppsigelser og permittering. DSO og SAFE var kjent med eller burde kjent til denne praksisen, og den særlige ordningen for de italienske arbeidstakerne.
- (33) Utgangspunktet ved oppsigelse eller permittering er at innleieforhold skal avvikles før det gjennomføres oppsigelser eller permitteringer av egne ansatte. Bakgrunnen for RC-avtalen viser at det ikke er tale om ordinære innleieforhold. Saipem har arbeidsgiveransvar på særlig grunnlag overfor arbeidstakerne som leies inn fra NES. De italienske arbeidstakerne er reelt sett å anse som ansatte i Saipem og har et avtalt stillingsvern.
- (34) Saipem opptrer i realiteten som arbeidsgiver og har utøvd de vesentligste arbeidsgiverfunksjonene. Selskapet har den reelle beslutningsmyndigheten i spørsmål som hører under arbeidsmiljøloven. RC-avtalen og praksis gir et avtalegrunnlag for status som arbeidsgiver. I forhold til regler om permittering og oppsigelse er det derfor ikke treffende å karakterisere de italienske arbeidstakerne som innleid arbeidskraft. Flere av arbeidstakerne hadde ansiennitet fra arbeid for Saipem i andre land før de arbeidet på norsk sokkel, og enkelte har arbeidet i om lag 30 år på norsk sokkel. SAFEs medlemmer har ikke en berettiget forventning om å konkurrere ut italienske arbeidstakere ved permittering og oppsigelse.
- (35) Ansiennitetsbestemmelsene i hovedavtalen er ikke til hinder for å likebehandle de italienske arbeidstakerne med øvrig Saipem-personell.
- (36) Det er nedlagt slik endret påstand:

**«1. Til saksøkers påstand nr. 1, nedlegges slik påstand:**

**a. Prinsipalt: De saksøkte frifinnes.**

**b. Subsidiært: Hovedavtalen punktene 8.4 og 9.2 utelukker ikke at «bedriftsansienitet» kan opptjenes på tvers av flere arbeidsgiverselskaper/juridiske enheter når dette følger av særlig grunnlag.**

**2. Til saksøkers påstand nr. 2, nedlegges slik påstand:**

**a. Prinsipalt: De saksøkte frifinnes.**

**b. Subsidiært: Hovedavtalen punktene 8.4 og 9.2 utelukker ikke at utvelgelse til permittering og overtallighet kan skje på tvers av flere arbeidsgiverselskaper/juridiske enheter når dette følger av særlig grunnlag.**

**3. Til saksøkers påstand nr. 3, nedlegges slik påstand:**

**a. Prinsipalt: De saksøkte frifinnes.**

**b. Subsidiært: Påstanden avvises.**

**Atter subsidiært: Hvorvidt arbeidstakere kan permitteres uten at innleide først avvikles er en del av saklighetsvurderingen.**

**4. Til saksøkers påstand nr. 5, nedlegges slik påstand:**

**a. Prinsipalt: Påstand nr. 4 avvises.**

**b. Subsidiært: De saksøkte frifinnes.»**

(37) **Arbeidsrettens merknader**

- (38) Hovedavtalen NR–SAFE kap. VIII og IX har bestemmelser om betydningen av ansiennitet i forbindelse med oppsigelse og permittering. Ved oppsigelse på grunn av innskrenkning eller omlegging av driften, «skal bedriftsansiennitet under ellers like forhold følges», jf. Hovedavtalen punkt 8.2. Ved permittering følger det av punkt 9.4 at permitteringer under ellers like forhold skal foretas etter bedriftsansiennitet. Bestemmelsene er utformet etter mønster av Hovedavtalen mellom NR og LO/IE. Disse bestemmelsene går i korte trekk ut på at ansiennitet kan fravikes hvis det foreligger saklig grunn.
- (39) Partene er enige om at utgangspunktet ved permittering eller nedbemanning er at arbeidsgiver må avvikle innleieforhold og midlertidige arbeidsavtaler før det gjennomføres permittering eller oppsigelse av fast ansatte i virksomheten. SAFE har vist til at permittering ikke vil ha saklig grunn dersom arbeidsgiver opprettholder innleieforhold, fordi det ikke er en situasjon med manglende beskjeftigelse. Arbeidsretten bemerker at punkt 9.1 har flere alternative vilkår for permittering, og hvor punkt 9.1 nr. 4 oppstiller et generelt krav om saklig grunn, men hvor manglende beskjeftigelse er nevnt som et eksempel på hva som kan være saklig grunn. Det kan derfor ikke oppstilles en absolutt plikt til å avvikle innleieforhold, men dette vil inngå i vurderingen av om permittering har tilstrekkelig saklig grunn. Spørsmålet om det er grunnlag for permittering uten at virksomheten først avvikler innleieforhold, er ikke tema i saken. Tvistetema er hvordan utvelgelsen skal gjennomføres der det er grunnlag for permittering eller oppsigelse.
- (40) Problemstillingen i saken er om Saipem SpA og Saipem Drilling anvender ansiennitetsbestemmelsen korrekt når ansiennitetsvurderingen inkluderer arbeidstakere som formelt sett har stilling som arbeidstakere innleid fra NES. SAFE gjør i korte trekk gjeldende at utvelgelse på grunnlag av bedriftsansiennitet bare kan skje blant egne ansatte, og at innleide arbeidstakere ikke kan føres opp på ansiennitetslisten og likestilles med virksomhetens egne ansatte ved utvelgelsen.
- (41) SAFE har nedlagt fire påstandspunkter med sikte på å avklare de tariffrettslige plikter og skranker som gjelder for Saipem ved utvelgelse i forbindelse med permittering og

oppsigelse. Påstandsformuleringen i saken har vært vanskelig. Selv om Saipem-selskapene ikke er nevnt i påstandens punkt 1–3, er det klart at tvistetema i saken er deres tariffoppliktelse, og ikke en generell avklaring av rekkevidden av Hovedavtalens bestemmelser. Partene er enige om de sentrale utgangspunktene etter Hovedavtalen, og frifinnelse fra saksøkers påstander må vurderes på bakgrunn av dette.

- (42) Før Arbeidsretten vurderer de påstandene som er nedlagt, vil retten knytte noen kommentarer til utgangspunktet for vurderingen og den særlige bakgrunnen for avtalen mellom Saipem og NES. Det springende punktet i saken er om det er i strid med Hovedavtalen punkt 8.4 og 9.1 å inkludere arbeidstakere som formelt sett er innleid fra NES i vurderingen ved gjennomføring av permittering og oppsigelse.
- (43) Etter Hovedavtalen skal utvelgelse ved permittering eller oppsigelse skje på grunnlag av ansiennitet, med mindre det foreligger saklig grunn til å fravike dette utgangspunktet. En selvsagt forutsetning er at utvelgelsen foretas blant virksomhetens ansatte, og at innleide arbeidstakere ikke inngår i denne vurderingen. Det ligger i det tariffrettslige kravet om saklig grunn ved permittering og oppsigelse at det er en skjønnsmessig regel. Det betyr blant annet at utvelgelsen krever en konkret vurdering fra arbeidsgivers side, jf. ARD-2006-286 og HR-2019-424 avsnitt 61 og 62. Det kan ikke på generelt grunnlag sies at hensynet til innleide arbeidstakere er et usaklig moment i utvelgelsen. Saksøkers påstand punkt 3 bygger også på at det kan være saklig å permittere egne ansatte mot at virksomheten beholder innleide arbeidstakere. Det er derfor i prinsippet adgang til å inkludere innleide arbeidstakere i forbindelse med utvelgelse til permittering eller oppsigelse.
- (44) Spørsmålet er om Saipem har tilstrekkelig saklig grunn til å ta de italienske arbeidstakerne med i ansiennitetsoversikten. Etter Arbeidsrettens vurdering er det de reelle forholdene som må være avgjørende for spørsmålet om de innleide arbeidstakerne kan inngå i ansiennitetslisten. Den konkrete saklighetsvurderingen er ikke tema i saken.
- (45) Utgangspunktet må tas i bakgrunnen for og formålet med RC-avtalen. Som nevnt i avsnitt 10 flg., kom innleieforholdet i stand for å løse problemet med å gjennomføre norske lønns- og arbeidsvilkår i en konflikt mellom norske og italienske fagforeninger. Den opprinnelige planen var at de italienske arbeidstakerne skulle ansettes i Saipems norske avdeling, men på det tidspunktet hadde Saipem SpA ikke opprettet et eget selskap for virksomheten på norsk sokkel. Den italienske fagforeningen motsatte seg at italienske arbeidstakere ble ansatt i den norske avdelingen for å få norske lønns- og arbeidsvilkår. Løsningen skissert i

den konfidensielle avtalen fra april 2000 ble avløst av RC-avtalen. De innledende avsnittene i RC-avtalen fremhever den spesielle situasjonen som hadde oppstått, og at det «kun for dette enkeltvis, spesielle tilfellet», var enighet mellom Saipem og IE om at italienske arbeidstakere som skulle omfattes av norske tariffavtaler, måtte ta ansettelse i RC Consultants og leies ut til Saipem. Avtalen for øvrig var innrettet på å stille de italienske arbeidstakerne som om de var ansatt i Saipems norske avdeling, blant annet ved å sikre at RC Consultants godkjente personellens ansiennitet og plikt til å sikre opprettholdelse av innleieferholdet for det tilfellet at kontrakten med RC Consultants skulle bli sagt opp. Dette fremgår klart av avtalens egen beskrivelse av bakgrunnen for ordningen:

**«NR og NOPEF anser dette som et meget spesielt tilfelle der ovennevnte skrift iverksettes for å for å forhindre internasjonale komplikasjoner for Saipem SpA, norsk avdeling, ved at bedriften lar norske lønns- og arbeidsvilkår bli gjort gjeldende for italiensk personell ansatt i Italia.**

**Avtalen vil sikre at det personell som ansettes av RC Consultants og som leies inn av Saipem SpA, norsk avdeling, vil beholde sine jobber så lenge bedriften har oppdrag på norsk kontinentalsokkel.**

**På denne bakgrunn, er partene enige om at arrangementet kan gjennomføres uten at det betraktes å stride mot intensjonene som er lagt til grunn for Arbeidsmiljølovens restriksjoner på bruk av innleid arbeidskraft.»**

- (46) Et særtrekk i saken er at Saipem har holdt tilbake informasjon om ordningen og avtalen fra DSO og SAFE, og de nødvendige opplysninger først ble gitt til foreningene i 2017 og 2018. Det kritikkverdige i at Saipem ikke så tidlig som mulig har informert SAFE om de reelle forholdene, er likevel ikke avgjørende for om utvelgelsen strider mot saklighetskravet i Hovedavtalen. Denne vurderingen må ta utgangspunkt i de objektive forholdene. Det har da betydning at innleien fra NES hadde en konkret, situasjonsbetinget bakgrunn og kom i stand etter forhandlinger mellom Saipem og IE, som på det tidspunktet var eneste fagforening i virksomheten. Det har vært kontinuerlig innleie av de arbeidstakerne som i 2001 tok ansettelse i NES. Innleien viderefører sysselsettingen i Saipem av arbeidstakere som har ansiennitet i Saipem-systemet tilbake til 1990. Ut fra formålet med ordningen og tidsforløpet, har Saipem Drilling i det minste et felles arbeidsgiveransvar med NES overfor de italienske arbeidstakerne, jf. HR-2018-2371-A (Norwegian) avsnitt 102–103. Innleieordningen fremstår som et proforma-arrangement slik at det utad skulle virke som om norske lønns- og arbeidsvilkår ble praktisert som en følge av innleieferholdet. Arbeidsretten nevner – uten at det tillegges vesentlig vekt – at det i Saipem er fast praksis for at utvelgelse i forbindelse med permittering og oppsigelse har inkludert de arbeidstakerne som formelt sett er innleid fra NES. Ordningen har med to

unntak vært lukket etter dette, ved at den bare var et tilbud til italienske arbeidstakere i 2001. Det er opplyst at to italienske arbeidstakere på grunn av særlige omstendigheter har blitt inkludert i ordningen etter dette; én i 2006 og én i 2010.

- (47) På denne bakgrunn vil Arbeidsretten vurdere om det er grunnlag for å avsi dom i samsvar med påstandene i saken.
- (48) SAFE har i påstandens punkt 1 krevd dom for at bedriftsansiennitet bare kan «innehas» av Saipems egne ansatte. NR/Saipem har prinsipalt nedlagt påstand om frifinnelse, og subsidiært dom for at Hovedavtalen ikke utelukker at «bedriftsansiennitet» kan opptjenes på tvers av flere arbeidsgiverselskaper. Hovedavtalen definerer ikke bedriftsansiennitet. Saksøkers formulering «innehas av» og saksøktes subsidiære henvisning til «opptjenes av», må ses som spørsmål om innleide arbeidstakere «har bedriftsansiennitet» og kan føres opp på ansiennitetslisten. Det er også spørsmål om Saipem ved utvelgelse i forbindelse med permittering eller oppsigelse kan legge vekt på hensynet til arbeidstakere som formelt sett har tilknytning gjennom en innleieavtale, men reelt sett må anses som virksomhetens ansatte. Etter Arbeidsrettens vurdering er det ikke tariffstridig å inkludere i utvelgelseskretsen arbeidstakere fra NES som Saipem har arbeidsgiveransvar for. SAFE kan derfor ikke få medhold i påstanden forstått som en avgrensning mot slike tilfeller. Som påpekt av NR/Saipem, kan det tenkes særlig grunnlag for opptjening på tvers av selskaper i konsern. Det kan også tenkes tilfeller hvor sysselsettingen i virksomheten bygger på et pro forma innleieforhold. Saken gjelder for øvrig ikke hvordan ansiennitet opptjenes. På denne bakgrunn mener Arbeidsretten det er mest dekkende at det avsies dom for at NR/Saipem frifinnes for SAFEs påstand punkt nr. 1.
- (49) SAFE har i påstandens punkt 2 krevd dom for at utvelgelse ved oppsigelse og permittering bare kan skje blant Saipems egne ansatte. Påstanden er ment å fange opp at utvelgelse blant egne ansatte forutsetter at arbeidsgiver først avvikler innleieavtaler. NR/Saipem har prinsipalt nedlagt påstand om frifinnelse, og subsidiært at hovedavtalen ikke utelukker at utvelgelse til permittering eller oppsigelse på tvers av flere arbeidsgiverselskaper eller juridiske enheter når dette følger av særlig grunnlag. Etter Arbeidsrettens vurdering må NR/Saipem frifinnes for påstanden. Utgangspunktet er at de tariffrettslige krav til utvelgelse gjelder utvelgelse blant virksomhetens egne ansatte, men denne vurderingen kan inkludere personell som reelt sett er ansatt i virksomheten, for eksempel fordi det foreligger grunnlag for arbeidsgiveransvar på særskilt grunnlag.

- (50) SAFE har i påstandens punkt 3 krevd dom for at permittering av egne ansatte ikke kan skje til fordel for innleide ansatte som utfører tilsvarende arbeid, med mindre de innleide har særlig kompetanse som bedriftens ansatte ikke har, og som er nødvendig for den videre driften eller det for øvrig foreligger saklig grunn. Som NR/Saipem har fremhevet i den subsidiære påstanden, vil dette inngå som del av saklighetsvurderingen. Den avsluttende presiseringen i SAFEs påstand viser at partene er enige om at dette er et spørsmål om krav til saklig grunn. Arbeidsretten kan ikke se at SAFE har behov for dom for å få fastslått presiseringen om at behovet for arbeidskraften må vurderes konkret ved utvelgelsen når det er spørsmål om å beholde innleide arbeidstakere på bekostning av egne ansatte. Påstanden uttrykker ikke noe annet eller mer enn den saklighetsvurdering som følger av Hovedavtalen. Arbeidsretten finner det hensiktsmessig at dette kommer til uttrykk ved at saksøkte frifinnes fra påstanden.
- (51) SAFE har i påstandens punkt 4 krevd dom for at RC-avtalen ikke gir Saipem SpA eller Saipem Drilling grunnlag for å likebehandle innleide arbeidstakere og egne arbeidstakere. Påstanden gjelder krav om dom både for hvordan Hovedavtalen skal forstås og for innholdet i RC-avtalen. SAFE er ikke part i RC-avtalen, og har prinsipielt gjort gjeldende at RC-avtalen ikke er en tariffavtale. NR/Saipem har nedlagt påstand om at dette kravet må avvises fordi forhandlingskravet ikke er oppfylt. Arbeidsretten bemerker at SAFEs påstand reiser spørsmål om avvisning både på grunn av anførslene om den rettslige status for RC-avtalen og på grunn av at SAFE tilsynelatende krever dom for innholdet i en avtale foreningen ikke er part i. Påstanden må forstås slik at den søker å klargjøre at RC-avtalen ikke endrer arbeidsgivers plikter etter Hovedavtalen. Dette kan det avvises dom for, og er innenfor rammen av temaene som har vært tvisteforhandlet mellom partene. Som Arbeidsretten har vært inne på foran, er det etter omstendighetene ikke usaklig at ansiennitetsvurderingen inkluderer de italienske arbeidstakerne. NR/Saipem må derfor frifinnes for påstanden.
- (52) Dommen er enstemmig.

## **SLUTNING**

De saksøkte frifinnes.



Jakob Wahl  
(sign.)

Tron Løkken Sundet  
(sign.)

Ingse Stabel  
(sign.)

Didrik Coucheron  
(sign.)

Margunn Sørskår  
(sign.)

John Giæver  
(sign.)

Axel Thuve  
(sign.)

Rett utskrift bekrefte: