



## ARBEIDSRETTE

**DOM**

---

<b>Avsagt:</b>	27. april 2016
<b>Saksnr.:</b>	19/2015
<b>Lnr.:</b>	11/2016
<b>Dommere:</b>	Jakob Wahl Eli Mette Jarbo Kirsti Coward Tove Stangnes Terje Solberg Kjell Bjørndalen Axel Thuve
<b>Saken gjelder:</b>	Overenskomst for operatørbedrifter mellom NHO/Norsk olje og gass og LO/Industri Energi punkt 3.3 om kompensasjon for bortfall av arbeid i henhold til oppsatt arbeidsplan.

---

Landsorganisasjonen i Norge, med  
Industri Energi

Advokat Håkon Angell

**mot**

1. Næringslivets Hovedorganisasjon, med Advokat Nils Kristian Sveaas  
Norsk olje og gass
2. ConocoPhillips Norge (USA) v/  
ConocoPhillips Norge

## DOM

- (1) Saken gjelder forståelsen av Overenskomst for operatørbedrifter punkt 3.3 nest siste avsnitt om kompensasjon for endringer i planlagt utreise eller hjemreise som resulterer i færre dager på sokkelen enn etter oppsatt arbeidsplan. Hovedspørsmålet i saken er om punkt 3.3 nest siste avsnitt bare gjelder ved endringer i oppholdsperioden i henhold til den ordinære arbeidsplanen, eller om bestemmelsen også gjelder ved bortfall av merarbeid. Hvis dette besvares bekreftende, er det videre spørsmål om det er fastsatt en bindende endring av arbeidsplanen.
- (2) **Sakens tariffrettslige ramme**
- (3) Overenskomst for operatørbedrifter (Operatøravtalen) 2012 – 2014 er inngått mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og Norsk olje og gass på den ene siden og Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Industri Energi (IE) på den andre siden. De relevante avsnittene i punkt 3.3 i overenskomsten lyder slik:

### «3.3 Oppholdsperiode

**Oppholdsperiodens lengde avtales mellom den enkelte bedrift og den lokale fagforening.**

[...]

**Ekstra tid arbeidet i tilknytning til en regulær oppholdsperiode kan kun tillates i henhold til § 10.6 i Arbeidsmiljøloven og godtgjøres med overtidsbetaling iht. pkt. 6.2.**

[...]

**Dersom bedriften anmoder den ansatte om å utsette avreisen fra hjemstedet eller fremskynde hjemreisen fra feltet, beholdes regulativlønn inkl. sokkelkompensasjon, selv om dette resulterer i færre dager på sokkelen enn i henhold til oppsatt arbeidsplan.**

[...]»

- (4) Operatøravtalen punkt 3.1 inneholder definisjoner av sentrale begreper i overenskomsten. Følgende er av betydning i saken her:

<b><u>«Arbeidsperiode:</u></b>	<b>Det tidsrom (vanligvis 12 timer) som arbeidstakeren er i arbeid for arbeidsgiver i løpet av et døgn.</b>
<b><u>Oppholdsperiode:</u></b>	<b>Det tidsrom arbeidstakeren oppholder seg i sammenheng på innretninger som faller inn under forskriftenes virkeområde, jfr. Kgl.Resolusjon av 27. november 1992.</b>
<b><u>Friperiode:</u></b>	<b>Tiden mellom to oppholdsperioder.</b>
<b><u>Skiftarbeid:</u></b>	<b>Med skiftarbeid menes en arbeidstidsordning der arbeidsperiodene for den enkelte ansatte legges til ulike tider av døgnet etter en på forhånd fastlagt arbeidstidsplan.</b>
<b><u>Arbeidsplan:</u></b>	<b>Med arbeidsplan menes skiftplan, turnusplan som viser oppholdsperiode og friperiode.»</b>

- (5) Operatøravtalen punkt 3.2 har bestemmelser om arbeidstid og bruk av arbeidsplan:

**«3.2 Arbeidstid**

Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige 12 timer i døgnet og 33,6 timer i uken i gjennomsnitt i løpet av en periode på høyst ett år.

Den ansatte skal tildeles en arbeidsplan som inneholder oppholdsperioder på installasjonen og om mulig sikkerhetsopplæring samt sommer- og vinterferie.

Planen skal vise når en oppholdsperiode tar til og når den avsluttes.»

- (6) Operatøravtalen er en overenskomst for operatørbedrifter som driver olje- og gassproduksjon, og gjelder arbeidstakere som arbeider på faste installasjoner på norsk kontinentalsokkel. Overenskomsten omfatter også operatørbedrifter som utfører olje- og gassproduksjon fra flyttbare produksjonsinnretninger. Per 2015 omfatter Operatøravtalen åtte operatørbedrifter, herunder ConocoPhillips Norge. Operatøravtalen ble inngått mellom partene første gang i 1983 etter mønster av overenskomsten mellom Operatøransattes Forbund og Norsk Arbeidsgiverforening/Norske Operatørselskapers Arbeidsgiverforening (OFS-overenskomsten/Sokkeloverenskomsten) og tidligere selskapsvise avtaler.
- (7) Operatøravtalen punkt 3.3 nest siste avsnitt har vært en del av Operatøravtalen siden 1983 og har ikke gjennomgått endringer av materiell betydning. Bestemmelsen kan også spores tilbake til de tidligere avtalene som er nevnt i avsnittet over.
- (8) **Kort om ConocoPhillips Norge**
- (9) ConocoPhillips Norge er en av de største utenlandske operatørbedriftene på norsk sokkel. Bedriften har hovedkontor på Tananger i Sola kommune og sysselsetter ca. 1950 arbeidstakere. Hovedvirksomheten er leting etter og utvinning av olje og gass. ConocoPhillips Norge er operatør for felter i Ekofisk-området.
- (10) ConocoPhillips Norge er bundet av 6 overenskomster. Operatøravtalen er den største og omfatter ca. 650 arbeidstakere.
- (11) Arbeidstidsordningen til offshore-ansatte i ConocoPhillips Norge bygger på 6-ukersperioder, med rotasjonsordning 2-4, hvor det veksles mellom oppholdsperioder offshore på to uker og friperioder på fire uker. Årstimetallet utgjør 1460 timer.
- (12) **Bakgrunnen for tvisten**
- (13) Den konkrete tvisten gjelder åtte ansatte i ConocoPhillips Norge og oppsto fordi ConocoPhillips Norge ikke betalte kompensasjon for ikke-arbeidede timer i forbindelse med bortfall av forventet merarbeid sommeren 2013.

- (14) Fra mai til juli 2013 skulle det gjennomføres en revisjonsstans, en såkalt «shutdown» på Ekofisk-feltet for å utføre nødvendig vedlikehold, oppgraderinger og modifikasjoner på plattformene. I forbindelse med slike arbeider oppstår det normalt behov for merarbeid. Arbeidet krever spesialkompetanse og erfaring og kan dermed ikke løses ved bruk av midlertidige ansettelser eller innleie.
- (15) Vinteren 2013 ble de ansatte forespurt om hvem som ønsket å arbeide ekstra i forbindelse med revisjonsstansen. På grunnlag av de tilbakemeldingene som kom, ble det satt opp en oversikt over arbeidstakere som sa seg villige til ekstraarbeid, og når arbeidet skulle utføres. Denne oversikten ble gjort kjent for de ansatte i februar/mars 2013. Det ble også reservert helikopterreiser i henhold til oversikten. De berørte arbeidstakerne skulle jobbe rotasjon 3-3, dvs. oppholdsperioder på tre uker og friperioder på tre uker, istedenfor normal rotasjon 2-4.
- (16) Driftssjef Asbjørn Søybye sendte 25. mars 2013 en e-post til alle berørte arbeidstakere, vedlagt et Excel-ark med oversikt over oppholdsperioder og friperioder i den tiden revisjonsstansen var planlagt å vare. E-posten hadde følgende ordlyd:

**«Vedlagt er et oppsett for hvordan vi har satt opp schedulen for sd 2013 fra 23. mai til 25. juli. «Koden» er slik at siste bokstav angir dag- eller natt-skift, nest siste angir plattform, og en X i starten angir at det er ekstra uke i forhold til normal oppholdsperiode.**

**Står det OK betyr det at dere har sagt dere er tilgjengelige, men vi har foreløpig ikke benyttet oss av tilbudet...[...]**

**Kan dere vennligst se gjennom og bekreft tilbake til oss om dette er ok. Og ser dere at dere kan hjelpe oss med å tette de rosa hullene setter vi pris på det.»**

- (17) Deler av det forventede merarbeidet falt bort. De aktuelle arbeidstakerne som ble berørt av dette, ble varslet om endringene to til fire dager før planlagt utreise eller hjemreise.
- (18) Det ble holdt lokale tvisteforhandlinger mellom Ekofisk-komiteen (den lokale IE-klubben i ConocoPhillips) og ConocoPhillips Norge 21. august 2013. Følgende fremgår av protokollen fra møtet:

**«Bedriftens syn:**

**Bedriften er av den oppfatning at kompensasjon for arbeid utover normal oppholdsperiode på 14 dager kun skal gis i de tilfeller hvor den ansatte faktisk arbeider utover denne normale oppholdsperioden. Planlagte/forespeilede ekstra dager som blir avlyst, betyr at arbeidsplikten opphører og arbeidstaker fristilles uten å måtte stå til disposisjon for bedriften.**

**Til sammenligning på land: Om et tilsagt overtidsarbeid blir avlyst, har arbeidsgiver ikke betalingsplikt for det avlyste overtidsarbeidet.**

**Eventuelle merutgifter som den ansatte blir påført som følge av bortfall av tiltenkt utvidet oppholdsperiode, vil bedriften i utgangspunktet dekke etter søknad med nødvendig tilhørende dokumentasjon.**

**Ekofisk-Komiteens syn:**

**Bakgrunn**

I forbindelse med høyaktivitetsperiode på sokkelen har bedriften ved nærmeste leder avtalt endret arbeidsplan med den enkelte arbeidstaker. Arbeidsplanenes oppholdsperiode og friperiode har variert på individuell basis alt etter bedriftens behov. Arbeidsplanene ble satt opp i god tid før perioden med høy aktivitet. Kompensasjon for oppholdsperioder ut over 14 dager ble kompensert som beskrevet i operatøravtalen (avt. 129) pkt. 3.3 – 3. og 5. avsnitt.

I høyaktivitetsperioden oppstod det problemstillinger knyttet til sengekapasitet. Dette resulterte i at bedriften besluttet å sende enkelte arbeidstakere hjem fra sokkelen, eller utsette utreise til sokkelen, uten å opprettholde betaling for den avtalte og oppsatte arbeidsplan.

Bedriften påla den enkelte ansatte å reise hjem før endt oppholdsperiode eller utsette utreise i forhold til den oppsatte arbeidsplan.

Ekofisk-komiteen hevder at de endrede arbeidsplanene var avtalt og fastsatt i samråd med hver enkelt arbeidstaker som ble omfattet av endringene, og derfor skal kompenseres fullt ut.

For øvrig gjør vi bedriften oppmerksom på at de oppsatte arbeidsplaner ikke har istandkommet ihht rammeforskriften § 38 samt arbeidsmiljøloven § 10 – 3. Flere av våre medlemmer har også fått tildelt en arbeidsplan som er i strid med rammeforskriftens § 42.

Partene kom ikke til enighet.»

- (19) Det ble deretter forhandlet mellom Norsk olje og gass og IE 29. august 2013 uten at partene kom til enighet:

«Industri Energi hevder:

De ansatte ble forespurt om de hadde anledning til å jobbe tre ukers offshoreturer i forbindelse med revisjonsstansen sommeren 2013. Disse forespørslene kom sent 2012, tidlig 2013 fra driftsledelse offshore. Ut ifra tilbakemelding fra de ansatte utarbeida bedriften arbeidsplaner for hver enkelt ansatt. Disse arbeidsplanene ble gjort kjent for de ansatte februar/mars 2013. Helikopterreiser ble også bestilt i henhold til oppsatt arbeidsplan for hver enkelt ansatt. Under revisjonsstansen fremskynda/utsatte bedriften hjemreisen/utreisen fra feltet i forhold til den oppsatte arbeidsplanen for enkelte ansatte.

Industri Energi hevder at de ansatte skal ha kompensasjon i henhold til oppsatt arbeidsplan og lokal protokoll skrevet 25. februar 2013, jamfør punkt 3.3 nest siste avsnitt i operatøravtalen.

Nevnte arbeidsplaner kom i stand uten at bedriften involverte de tillitsvalgte i Ekofisk-Komiteen. Industri Energi påpeker således videre at oppsatte arbeidsplaner ikke har istandkommet i henhold til rammeforskriftens §38, samt arbeidsmiljølovens §10-3. Flere av våre medlemmer har også fått tildelt en arbeidsplan som er i strid med rammeforskriftens §42.

ConocoPhillips og Norsk olje og gass legger følgende til grunn:

Det er ikke tildelt bindende arbeidsplaner for den ekstraordinære aktiviteten på Ekofisk-feltet sommeren 2013. Det som foreligger er «tilgjengelighetsoversikter» basert på forespørsel til den enkelte arbeidstaker, om den enkeltes muligheter til ekstra jobbing dersom bedriften fikk behov for det.

Det er kun faktisk arbeid utover den normale oppholdsperioden på 14 dager som utløser overtidskompensasjon. En forespeilet indikasjon på forlenget tur, kan ikke anses å være en bindende arbeidsplan. Forespeilede ekstra dager som blir avlyst, betyr at arbeidsplikten opphører og arbeidstakeren fristilles uten å måtte stå til disposisjon for bedriften.

Partene kom ikke til enighet.»

- (20) Det ble ført forhandlinger mellom NHO og LO 30. juni 2014. I protokollen heter det:

«Det ble forhandlet med utgangspunkt i lokal protokoll fra møte 21.08 2013 og protokoll fra tvistemøte mellom Norsk olje og gass og Industri Energi 29. august 2013.

**Partene diskuterte saken og opprettholdt de standpunkter som fremkommer i ovennevnte protokoller.**

**Partene kom ikke til enighet.**

**LO varslet søksmål med krav om etterbetaling.»**

- (21) LO og IE tok ut stevning 30. september 2015. Tilsvaret ble inngitt 17. november 2015. Det ble gjennomført hovedforhandling 30. mars 2016. To partsrepresentanter og seks vitner avga forklaring. Det ble foretatt slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken.
- (22) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (23) *Landsorganisasjonen i Norge* med Industri Energi har i korte trekk anført:
- (24) Operatøravtalen punkt 3.3 gir rett til kompensasjon for ikke-arbeidet tid i henhold til oppsatt arbeidsplan, uansett om det er ordinært arbeid eller merarbeid som faller bort.
- (25) Det ble inngått en bindende endring av arbeidsplanen som medførte rotasjon 3-3 i perioden 23. mai 2013 til 24. juli 2013. Arbeidsplanen ble endret av arbeidsgiver på kort varsel med den følge at forventet arbeid og lønn bortfalt for de berørte arbeidstakerne.
- (26) Ordlyden i overenskomsten punkt 3.3, slik LO og IE forstår den, er klar og støttes av formålet med bestemmelsen, som er å sikre de ansatte mot at endringer i arbeidstiden som gjøres på kort varsel, får lønnsmessig betydning for dem. At dette er formålet, støttes også av at bestemmelsen i de tidligere selskapsvise overenskomstene om trekk for ikke-arbeidet tid ikke er videreført. LO og IEs forståelse støttes av alminnelige obligasjonsrettslige prinsipper knyttet til følgene av urettmessig heving av en bindende avtale.
- (27) Selv om arbeidstakerne etter alminnelige obligasjonsrettslige prinsipper for urettmessig heving av avtaler ville kunne krevd oppfyllelse av den positive kontraktsinteressen, er det naturlig at kompensasjonsbestemmelsen gir rett til ordinær lønn, dvs. grunnlønn og sokkelkompensasjon. I den foreliggende situasjonen hadde arbeidstakerne faktisk ikke arbeidet overtid.
- (28) Etter Operatøravtalen punkt 3.1 menes med arbeidsplan skiftplan eller turnusplan som viser oppholdsperiode og friperiode. Det følger ikke av denne definisjonen at en arbeidsplan bare omfatter ordinær arbeidstid. Heller ikke definisjonen av skiftarbeid tilsier en slik forståelse.
- (29) Det har formodningen mot seg at punkt 3.3 bare skal bety at man har rett på kompensasjon for ikke-arbeidet vanlig arbeidstid. Det følger uansett av ordinære arbeidsrettslige prinsipper at man skal ha lønn for den avtalte, vanlige arbeidstiden.

- (30) Det er liten veiledning å hente i tariffhistorikken og i praksis. Det har vært tilsvarende bestemmelser i de selskapsvise avtalene som ble inngått på 1970- og 1980-tallet. I «Elf-avtalen» fra 1978 har ordlyden i den aktuelle bestemmelsen nærmet seg ordlyden i punkt 3.3 i Operatøravtalen. I overenskomsten mellom N.A.F., Norske Operatørselskapers Arbeidsgiverforening og flere enkeltelskaper på den ene siden og OFS på den andre siden fra 1982, er ordlyden identisk med punkt 3.3 i Operatøravtalen. «Grunnlønn» er senere endret til «regulativlønn» (i avtalen av 1987 mellom N.A.F. og LO/NOPEF), uten at dette har hatt materiell betydning.
- (31) Det har ikke tidligere vært tvister om bestemmelsen, og det er ikke kjent relevant praksis.
- (32) Protokoll 25. februar 2013, som riktignok gjaldt et annet prosjekt, viser at en arbeidsplan også kan omfatte merarbeid. Protokollen lyder slik:

**«Bedriften har behov for ekstra innsats av ansatte i forbindelse med ferdigstillelse av Prosjekt.**

**I den forbindelse er det inngått følgende tidsbegrenset avtale mellom ConocoPhillips Norge og Ekofisk-Komiteen. Avtalen gjelder 3-3 skiftplan i 12 uker sommeren 2013.**

**Den enkelte ansatte skal tilskrives med tiltredelse/fratredelse datoer til denne avtalen.**

**Prosjektansatte og offshoreansatte skal behandles likt mht kompensasjon.**

**3-3 skiftplan blir kompensert i henhold til overenskomst pkt. 3.3. for tariffert personell og særavtale av 1. juli 2008 punkt 3.1 og 3.3 for individuelt avlønnede.**

**Avlønning skal foregå løpende som vanlig med overtid/kompensasjon utbetalt i påfølgende måned.**

**Tilpasninger den enkelte ansatte må foreta for å tilfredsstillere oppstart/slutt dato for denne avtalen, kompenseres etter gjeldende regler jmf. Overenskomsten/særavtale.**

**Har bedriften behov for å reforhandle denne avtalen utover 12 uker skal det drøftes i god tid før avtale tiden utløper, minimum 4 uker før.**

**Den ansatte skal ikke pålegges arbeid/kurs i friperioder så lenge avtalen gjelder.»**

- (33) Protokollen er også et eksempel på den korrekte fremgangsmåten for utvidelser av oppholdsperioden i henhold til rammeforskriften § 42. Etter rammeforskriften § 42 annet ledd skal utvidelser i oppholdsperioder drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte. Utvidelsen i forbindelse med revisjonsstansen på Ekofisk-feltet ble ikke drøftet med de tillitsvalgte.
- (34) E-posten 25. mars 2013 fra driftssjef Asbjørn Søybye vedlagt Excel-ark som viste «schedule»/oversikt over oppholdsperiodene under revisjonsstansen, må oppfattes som at det var inngått en bindende endring av arbeidsplanen for de berørte arbeidstakerne. Det er ikke riktig at dette kun var en «tilgjengelighetsoversikt».
- (35) Arbeidstakernes uttalelser som fremgår av dokumentbevis i saken og av vitneforklaring fra Bjørn Magne Vigre, viser at de hadde innrettet seg etter det de oppfattet som en bindende endring av arbeidsplanen.

- (36) ConocoPhillips Norge er tariffmessig forpliktet til å foreta etterbetaling til de berørte arbeidstakerne i henhold til saksøkers forståelse av bestemmelsen.
- (37) Det er nedlagt slik påstand:
- «1. Operatøravtalen 2012-2014 pkt. 3.3 nest siste avsnitt er slik å forstå at regulativlønn inkludert sokkelkompensasjon beholdes når avtalt ekstra arbeidstid i henhold til oppsatt arbeidsplan ensidig avlyses ved utsetting av utreise eller fremskynding av hjemreise, selv om den avtalte ekstra arbeidstid kommer i tillegg til ordinær rotasjonsordning.**
- 2. ConocoPhillips Norge AS dømmes til å foreta etterbetaling i henhold til punkt 1.»**
- (38) *Næringslivets Hovedorganisasjon* med Norsk olje og gass og *ConocoPhillips Norge (USA)* v/*ConocoPhillips Norge* har i korte trekk anført:
- (39) Hovedproblemstillingen i saken er om en arbeidstaker i medhold av Operatøravtalen punkt 3.3 nest siste avsnitt kan kreve kompensasjon for ikke-arbeidede overtidstimer. Dette kan deles inn i to underproblemstillinger. Det er for det første spørsmål om punkt 3.3 også omfatter merarbeid utenfor arbeidstakernes regulære arbeidsplan, og for det andre om det var inngått en bindende endring av de berørte arbeidstakernes arbeidsplaner.
- (40) I et arbeidsforhold gjelder prinsippet om ytelse mot ytelse. Arbeidsgivers lønnsplikt gjelder bare så lenge arbeidstaker stiller sin arbeidskraft til disposisjon. Brudd med dette prinsippet krever klar hjemmel. Operatøravtalen punkt 3.3 nest siste avsnitt hjemler ikke kompensasjon for ikke-arbeidede overtidstimer, bare for regulære arbeidstimer.
- (41) «[O]ppsatt arbeidsplan» i punkt 3.3 nest siste avsnitt betyr ordinær arbeidsplan. Dette støttes også av merknader til den relevante bestemmelsen i arbeidsmiljøloven i Ot.prp.nr. 41 (1975-1976), hvor det heter:
- «Etter utkastets § 48 skal det alltid utarbeides en arbeidsplan når den alminnelige arbeidstid faller til forskjellige tider av døgnet.»**
- Den omtalte bestemmelsen er videreført i gjeldende arbeidsmiljølov § 10-3.
- (42) Forståelsen støttes av andre bestemmelser i overenskomsten. Det gjelder definisjonen av arbeidsplan, sammenholdt med definisjonen av skiftarbeid i Operatøravtalen punkt 3.1. Det samme må sies å følge av Operatøravtalen punkt 3.3 tredje avsnitt. Punkt 3.3 i overenskomsten omhandler oppholdsperioden. Overtid reguleres i en egen bestemmelse i overenskomsten, nemlig punkt 6.
- (43) Dersom punkt 3.3 nest siste avsnitt også skulle gjelde for overtidstimer, måtte det komme klart frem av ordlyden. ARD-2012-420 (AR-2012-22) er et eksempel på en avtale hvor det følger av ordlyden at kompensasjon for uforutsette endringer i avtalt arbeid også gjelder



for arbeidstakere som skal jobbe utenom egen arbeidsplan. Saken omhandlet Rederiavtalen punkt 3.3 femte ledd, som hadde følgende ordlyd:

**«De som møter frem på fremmøtestedet til avtalt tid opptjener lønn, helligdagsgodtgjørelse og friperiode som om de har vært i arbeid på fartøyet etter planen. Oppholds- og forpleiningsutgifter i ventetiden dekkes av arbeidsgiveren etter samme retningslinjer som nevnt i punkt 13. Dette skal også gjelde personell som utkalles utenom egen arbeidsplan.»**

- (44) Tariffhistorikken viser at forløperne til dagens bestemmelse kom som en presisering av at arbeidsgiver ikke skulle kunne fri seg fra lønnsplikten ved uforutsette hendelser på grunn av forhold hos arbeidsgiver. Det var tydelig i disse avtalene at det gjaldt lønn for ordinært arbeid. «Phillips-avtalen» fra 1977 (avtale mellom Phillips og Ekofisk Komiteen), hadde f.eks. følgende ordlyd i hoveddelen bokstav D:

**«D. Eventuelt mindre timer arbeidet enn normalt vil bli trukket fra månedslønnen, og timer arbeidet utover det normale vil bli kompensert.»**

- (45) Det har ikke tidligere vært tvister om bestemmelsen. Samtlige bedrifter som er bundet av overenskomsten, har samme oppfatning av hvordan punkt 3.3 er å forstå. Dette ble bekreftet i vitneforklaring fra advokat i Norsk olje og gass Håvard Hauan, som opplyste at det var gjennomført en undersøkelse blant bedriftene som viste at det var ens oppfatning av hvordan kompensasjon for bortfall av merarbeid skal håndteres.
- (46) Rimelighetshensyn kan ikke begrunne at ordlyden i punkt 3.3 fravikes. Konsekvensen for de berørte arbeidstakerne var uansett bare noen ekstra fridager.
- (47) Det forelå ingen bindende endring av den enkelte arbeidstakers arbeidsplan. Arbeidstakerne i den konkrete tvisten hadde meldt sin interesse for fremtidig overtidsarbeid, noe som ikke innebærer bindende endring av arbeidsplanene. Oversikten som ble satt opp og sendt ut til de berørte arbeidstakerne 25. mars 2013, var kun en tilgjengelighetsoversikt. Det var ikke gjennomført drøftinger i oppholdsperioden, slik rammeforskriften krever. At det rutinemessig ble foretatt bestilling av helikoptertransport for de periodene hvor det mest sannsynlig ville oppstå behov for overtidsarbeid, medførte ikke at tilgjengelighetsoversikten ble omdannet til bindende arbeidsplaner.
- (48) Arbeidstakerne må ha vært klar over at det var usikkerhet knyttet til omfanget av merarbeidet. Driftssjef Asbjørn Søybye i ConocoPhillips Norge har forklart at det gjennom hele planleggingsprosessen for revisjonsstansen ble sagt at omfanget var usikkert.

- (49) Hvis Arbeidsretten gir saksøker medhold, så kan kanselleringen av oppholdsperioden anses som en ny endring i arbeidsplanen og skal som sådan behandles i henhold til overenskomsten punkt 3.4 om endring av arbeidsplan og arbeidssted. Etter denne bestemmelsen har arbeidstakerne bare krav på kompensasjon for tapte fridager.
- (50) Det er nedlagt slik påstand:  
**«De saksøkte frifinnes.»**
- (51) **Arbeidsrettens merknader**
- (52) *Arbeidsretten* har kommet til at saksøker må gis medhold, og vil bemerke:
- (53) Spørsmålene *Arbeidsretten* skal ta stilling til, er om Operatøravtalen punkt 3.3 neste siste avsnitt bare gjelder ved endringer i oppholdsperioden i henhold til den ordinære arbeidsplanen, eller om bestemmelsen også gjelder ved bortfall av merarbeid. Hvis dette besvares bekreftende, er det videre spørsmål om det er fastsatt en bindende endring av arbeidsplanen for de berørte arbeidstakerne.
- (54) Saksøkte har anført som grunnlag for frifinnelse at det må kreves klar hjemmel for å fravike prinsippet om «ytelse mot ytelse» som gjelder i arbeidsforhold. Normalt forstås dette prinsippet som at arbeidstakeren stiller sin arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgiver og at arbeidsgiver dermed blir forpliktet til å betale lønn. Saksøkte har anført at når det gjelder overtidsbetaling, så er dette ikke å anse som lønn, men som kompensasjon for ulempe. Prinsippet om «ytelse mot ytelse» må dermed i overtidstilfellene forstås slik at det er arbeidsinnsatsen som er motytelsen for overtidsbetalingen. Det er ikke tilstrekkelig å stille sin arbeidskraft til disposisjon. *Arbeidsretten* tar ikke standpunkt til om det gjelder en slik modifikasjon av prinsippet om «ytelse mot ytelse» for overtidsbetaling. Retten vil imidlertid peke på at prinsippet uansett ikke kommer til anvendelse hvis noe annet er bestemt i overenskomsten, jf. også ARD-2012-420 avsnitt 35.
- (55) Operatøravtalen punkt 3.3 nest siste avsnitt bestemmer at dersom utsatt utreise eller fremskyndet hjemreise fra feltet resulterer i færre dager på sokkelen enn i henhold til oppsatt arbeidsplan, så skal arbeidstakerne beholde «regulativlønn inkl. sokkelkompensasjon».
- (56) Hovedspørsmålet i saken er hvorvidt «opsatt arbeidsplan» i punkt 3.3 nest siste avsnitt må forstås som å omfatte bare den ordinære arbeidstiden, dvs. i saken her i henhold til rotasjon 2-4, eller om den også kan omfatte merarbeid eller overtidsarbeid.

- (57) «Arbeidsplan» er definert i overenskomsten punkt 3.1 som «skiftplan, turnusplan som viser oppholdsperiode og friperiode», jf. avsnitt 4 foran. Det gjelder for øvrig ingen formelle krav til arbeidsplanen, og partene er enige om at det heller ikke gjelder noe skriftlighetskrav.
- (58) I punkt 3.3 nest siste avsnitt vises det til «oppsatt arbeidsplan». Ordlyden gir for øvrig ikke noen veiledning med hensyn til om begrepet «arbeidsplan» er avgrenset til bare å omfatte arbeidstid i henhold til ordinær skiftplan eller turnusplan.
- (59) Etter Arbeidsrettens vurdering kan det ikke hentes veiledning i arbeidsmiljølovens og rammeforskriftens bestemmelser som omhandler arbeidsplan. Heller ikke andre bestemmelser i overenskomsten som saksøkte har vist til, peker uttrykkelig mot en avgrensning av arbeidsplan til bare å omfatte ordinær arbeidstid.
- (60) Bestemmelsen har sine røtter i selskapsvise overenskomster fra 1970-tallet. Den første det er vist til i saken her, er den såkalte «Phillips-avtalen» mellom Phillips Petroleum Company Norway og Ekofisk Komiteen Offshore fra 1977. Saksøkte har anført at bestemmelsen i utgangspunktet var en nødvendig presisering av hvem som skulle bære det økonomiske ansvaret for endringer i den ordinære oppholdsperioden på grunn av arbeidsgivers forhold.
- (61) Slik Arbeidsretten ser det, følger det heller ikke av ordlyden i de eldre avtalene noen slik avgrensning mot merarbeid eller overtidsarbeid i seg selv. I Phillips-avtalen, Tillegg C fremgår det at færre dager offshore på grunn av firmaets forespørsel, skal kompenseres med «[g]jennomsnittlig månedslønn for tidligere planlagte arbeidsdager».
- (62) Det har ikke vært noen tvister om bestemmelsen, og partene er enige om at det ikke finnes noen kjent praksis knyttet til sammenlignbare problemstillinger. Det kan ikke få betydning at operatørselskapene på forespørsel fra saksøkte gir uttrykk for samme oppfatning av bestemmelsen som saksøkte.
- (63) Saksøker har vist til en protokoll 25. februar 2013 mellom ConocoPhillips Norge og Ekofisk-Komiteen om tidsbegrenset 3-3 skiftplan, jf. avsnitt 32 over. Den gjelder riktignok et annet prosjekt, men viser etter rettens oppfatning at det ikke foreligger noen konsekvent praksis som utelukker at en arbeidsplan kan omfatte merarbeid.
- (64) Saksøkte har vist til en tidligere avgjørelse fra Arbeidsretten, ARD-2012-420, jf. avsnitt 43 over. Den saken gjelder Rederiavtalen, som også har bestemmelser om kompensasjon for bortfall av arbeidstid som ikke skyldes arbeidstakers eget forhold. Det følger uttrykkelig av

ordlyden i den aktuelle bestemmelsen i Rederiavtalen at den også gjelder for «personell som utkalles utenom egen arbeidsplan». Imidlertid omhandlet avgjørelsen et annet saksforhold og en annen bestemmelse i overenskomsten. Rederiavtalen har en tilsvarende bestemmelse som Operatøravtalen punkt 3.3 nest siste avsnitt, med tilnærmet samme ordlyd. Arbeidsretten har imidlertid en tilføyelse i ARD-2012-420 avsnitt 43 om at den bestemmelsen gjelder en annen situasjon enn den som er omhandlet i saken, og ikke kan begrunne den tolkning som saksøkte anførte.

- (65) Arbeidsretten legger til grunn at formålet med bestemmelsen i Operatøravtalen punkt 3.3 nest siste avsnitt er å gi sikkerhet for avtalt arbeid og lønn og plassere den økonomiske risikoen for endringer i avtalt arbeidstid på grunn av arbeidsgivers forhold på arbeidsgiver. Det er grunner som taler for at det først og fremst er den ordinære årsinntekten som er vernet, men gjennomgangen over viser etter Arbeidsrettens oppfatning at det ikke er holdepunkter for å avgrense bestemmelsen til det.
- (66) Arbeidsretten går så over til å drøfte om det er inngått en bindende endret arbeidsplan.
- (67) Det er opplyst i saken at ConocoPhillips Norge normalt ikke opererer med formelle arbeidsplaner. For den ordinære rotasjonen 2-4 er det tilstrekkelig å få oppgitte ut- og hjemreisetidspunkter og den avtalte arbeidstidsordningen. På dette grunnlaget kunne den enkelte arbeidstaker utarbeide sin egen arbeidsplan. Saken her gjelder imidlertid merarbeid utover den ordinære rotasjonen. Oversikten som var vedlagt e-posten fra driftssjef Søybye 25. mars 2013, viser at det skulle arbeides rotasjon 3-3 i de ukene revisjonsstansen skulle pågå.
- (68) I e-posten 25. mars 2013 omtaler Asbjørn Søybye oversikten i vedlegget som «schedule», jf. avsnitt 16 over. Søybye bekreftet i sin forklaring for Arbeidsretten at det er «schedule» som vanligvis brukes om arbeidsplan offshore. Excel-arket i vedlegget gir en oversikt over oppholds- og friperioder for det tidsrommet revisjonsstansen skulle være, og oppfyller dermed kravene til hva som er en arbeidsplan i henhold til definisjonen i Operatøravtalen punkt 3.1, jf. avsnitt 4 over.
- (69) Etter Arbeidsrettens oppfatning må e-posten 25. mars 2013 forstås som at det var fastsatt en bindende endret arbeidsplan for de berørte arbeidstakerne for perioden revisjonsstansen skulle være. Vitneforklaringer og øvrige bevis i saken tyder helt klart på at arbeidstakerne hadde innrettet seg etter det som fremkom i e-posten. Det er vanskelig å oppfatte oversikten som bare en «tilgjengelighetsoversikt», som saksøkte anfører. Dette underbygges av det som fremgår av e-posten fra Asbjørn Søybye når det gjelder hvilke

koder som er benyttet i vedlegget. Det er etter Arbeidsrettens syn naturlig å forstå uttalelsen «[s]tår det OK betyr det at dere har sagt at dere er tilgjengelige, men vi har foreløpig ikke benyttet oss av tilbudet [..]», slik at de ukene i oppholdsperiodene som hadde fått angivelsen X og kode for skifttype og plattform, var bindende fastlagt.

- (70) Det har blitt anført at det uansett var frivillig for arbeidstakerne om de ville møte opp eller ikke. Det var imidlertid ikke enighet mellom partene om at det forelå en slik frivillighet, og Arbeidsretten har ikke funnet å kunne legge vekt på dette.
- (71) Saksøkte har anført at dersom saksøker får medhold, så kan også endringen som skjedde da merarbeidet ble avlyst, anses som en endring i arbeidsplan, og dermed vurderes etter overenskomstens bestemmelse om dette i punkt 3.4. Som beskrevet over, fikk arbeidstakerne beskjed om at de enten skulle reise ut senere enn først angitt, eller reise hjem tidligere, dvs. endringer i oppholdsperioden. Arbeidsretten ser det slik at når overenskomsten har en bestemmelse - punkt 3.3 - som regulerer den særlige situasjonen at oppholdsperioden blir endret som følge av forskjøvet ut- eller hjemreise, så er det denne bestemmelsen som skal anvendes.
- (72) Saksøker har anført at ConocoPhillips Norge er tariffmessig forpliktet til å foreta etterbetaling til de berørte arbeidstakerne. Etterbetalingskravet er ikke bestridt av de saksøkte, og tas til følge.
- (73) Dommen er enstemmig.

## SLUTNING

1. Operatøravtalen 2012-2014 pkt. 3.3 nest siste avsnitt er slik å forstå at regulativlønn inkludert sokkelkompensasjon beholdes når avtalt ekstra arbeidstid i henhold til oppsatt arbeidsplan ensidig avlyses ved utsetting av utreise eller fremskynding av hjemreise, selv om den avtalte ekstra arbeidstid kommer i tillegg til ordinær rotasjonsordning.
2. ConocoPhillips Norge dømmes til å foreta etterbetaling i henhold til punkt 1.

Jakob Wahl (sign.)

Eli Mette Jarbo (sign.)

Kirsti Coward (sign.)

Kjell Bjørndalen (sign.)

Terje Solberg (sign.)

Tove Stangnes (sign.)

Axel Thuve (sign.)

Rett utskrift bekrefte: