



ARBEIDSRETTE

DOM

Avsagt: 16. desember 2019

Saksnr.: 16/2019

Lnr.: AR-2019-30

Dommere: Jakob Wahl
Tron Løkken Sundet
Liv Gjølstad
Ottar Torflåt-Vannberg
Axel Thuve
Einar Gunleiv Mortensen
Anne-Lise Aukner

Saken gjelder: Adgang til permittering av arbeidstakere som har friperiode

Lederne

Advokat Vidar Lindbekk

mot

1. Næringslivets Hovedorganisasjon

Advokat Margrethe Meder

2. Baker Hughes Norge AS

DOM

- (1) Saken gjelder spørsmål om det var tariffstridig at permitteringer i Baker Hughes Norge AS i forbindelse med konflikt omfattet arbeidstakere som avvirket friperiode.
- (2) **Sakens tariffrettslige ramme**
- (3) Partene er bundet av Hovedavtalen mellom Lederne og NHO, og Lederavtalen mellom Lederne og NHO. Baker Hughes Norge AS (heretter Baker Hughes) er også bundet av to særavtaler med Lederne som begge gjelder offshorearbeid. Den foreliggende saken gjelder bestemmelser i særavtale for retningsborere og kjerneborere ansatt i Baker Hughes (heretter Retningsboreravtalen). NHO/Baker Hughes er i tillegg bundet av Oljeserviceavtalen mellom LO og NHO (heretter OSA) og Brønnserviceavtalen mellom YS og NHO. Både OSA og Brønnserviceavtalen er vertikale avtaler som omfatter alle stillinger i virksomheten.
- (4) Bestemmelser om permittering er inntatt i Hovedavtalen § 8-1, og krever at permitteringer må ha saklig grunn. OSA punkt 3.26 har en særskilt bestemmelse om permittering på grunn av arbeidsmangel. Bestemmelsen lyder:

«Timer utover et gjennomsnitt på 33,6 timer pr. uke (30,33) siden siste avregning av årstimeverket, skal avspaseres før permittering effektives. Ansatte som det er bestemt skal permitteres, går ut i permittering fortløpende etter endt avspasering. Ved inntak etter endt permittering tas de ansatte som har disponibelperiode på dette tidspunkt inn før de som har friperiode. Disse tas inn etter behov senest når deres disponibelperiode starter. Permittert personell tas under ellers like vilkår inn etter ansiennitet.»

- (5) **Arbeidstidsordningen i Baker Hughes**
- (6) Baker Hughes leverer tjenester knyttet til brønnaktiviteter på norsk sokkel, blant annet boring av brønner, ferdigstilling av brønner for produksjon og nedstengning av brønner. Ledernes medlemmer i Baker Hughes arbeider etter en rotasjonsordning hvor de er tilgjengelige i 19 dager og har en friperiode på 23 dager (19-23-ordning). Nærmere bestemmelser om dette er inntatt i Retningsboreravtalen punkt 3.2.3 som har slik ordlyd:

«DDS IOII/IV/V arbeider etter en rotasjonsplan 19/23, der man er tilgjengelig 19 dager med 23 dager fri i etterkant. ... Ved rotasjonsplan 19/23 reduseres årstimetallet til 1460 timer. Arbeid fra 1460 timer til 1582 timer anses likevel som merarbeid som ikke utløser overtidsbetaling. ... Tilgjengelig periode starter på en mandag og slutter på en fredag.»

- (7) DDS er betegnelsen på retningsborere.
- (8) Etter punkt 3.3 skal arbeidstimer registreres på timelister. Lønssystemet bygger på utbetaling av månedlig grunnlønn, med tillegg i form av daglig bonus for hver dag den

ansatte er på rigg, jf. Retningsboreravtalen punkt 2.1 og 2.2. Dersom den ansatte har arbeidet mer enn årsverket på 1582 timer, skal det i forbindelse med den årlige avregningen av arbeidstid betales for overtidsarbeid etter en formel inntatt i avtalens punkt 2.3. Det skal etter avtalens punkt 2.3 alltid betales for overtid dersom det arbeides i friperiode.

- (9) Arbeidstids- og lønssystemet i Retningsboreravtalen må ses i sammenheng med arbeidstidsbestemmelsene i OSA som skiller mellom skiftplaner og disponibelplaner. Etter OSA punkt 3.6.1 skal partene lokalt drøfte om det lar seg gjøre å sette opp en skiftplan basert på 2-4-ordning før man oppretter disponibelplan. Planene skal være basert på disponibelperioder på maksimalt 5 uker og med friperioder på minimum 4 uker. En skiftplan anvendes ved fast bemanningsbehov og årstimetallet oppfylles gjennom forutbestemte, faste arbeidsperioder. Disponibelplaner skiller mellom disponibelperiode og friperiode. Slike planer benyttes hvor bemanningsbehovet og arbeidsmengden varierer. OSA punkt 3.2.4 har følgende definisjon av disponibelplan:

«En på forhånd oppsatt plan som viser de perioder den ansatte er tilgjengelig for bedriften (disponibelperiode), og de perioder den ansatte har fri (friperiode). Pålagt avspasering i den perioden den ansatte er tilgjengelig for bedriften er også del av disponibelperioden.»

- (10) OSA punkt 3.2.2 definerer friperioden som «tiden mellom to disponibelperioder».
- (11) **Nærmere om bakgrunnen for tvisten**
- (12) Tvisten gjelder permitteringer som ble gjennomført i forbindelse med en konflikt i 2016. Industri Energi tok ut i streik medlemmer som hadde som arbeidsoppgaver å overvåke boring av brønner og registrere brønndata. Streiken førte umiddelbart til stans i all boring ved 10 rigger. Av denne grunn ble 407 ansatte i Baker Hughes permittert i perioden 1. oktober 2016 til 12. oktober 2016. Permitteringen omfattet også arbeidstakere som avvirket friperiode.
- (13) Lederne bestred at det var adgang til å permittere arbeidstakere som hadde friperiode. Tvisteforhandlinger med Baker Hughes ble gjennomført 11. mai 2017. Lederne gjorde gjeldende at det ikke var grunnlag for permittering og stansing av lønn til arbeidstakere som hadde friperiode, og at permittering først kunne skje etter at avspaseringsperioden hadde utløpt. Baker Hughes bestred at permitteringen var tariffstridige.
- (14) Tvisteforhandlinger mellom Lederne og Norsk Olje og Gass ble gjennomført 19. februar 2018. I tvisteprotokollen fremgår følgende om partenes anførsler:

«Norsk olje og gass hevder at det var saklig grunnlag for permittering av retningsborene etter HA § 7-1 i forbindelse med oljeservicekonflikten i 2016. Det er ikke grunnlag for å hevde at den enkelte arbeidstaker skal avspasere sin siste oppholdsperiode før permitteringen kan iverksettes.

Lederne hevdet at det ikke forelå saklig grunn for å permittere medlemmer i deres friperioder fastlagt i rotasjonsplan. I denne perioden skulle de uansett ikke ha vært beskjeftiget, og lønn i friperioden er regelmessig innarbeidet i forutgående arbeidsperiode. Lederne påpekte at NAV heller ikke betaler dagpenger i en slik periode.»

- (15) Tvisteforhandlinger mellom Lederne og NHO ble gjennomført 30. mai og 22. oktober 2018. I tvisteprotokollen er partenes standpunkter gjengitt slik:

«Lederne hevdet at det ikke forelå saklig grunn for å permittere medlemmer i deres friperioder fastlagt i rotasjonsplan. I denne perioden skulle de uansett ikke ha vært beskjeftiget, og lønn i friperioden er regelmessig innarbeidet i forutgående arbeidsperiode. Lederne påpekte at NAV heller ikke betaler dagpenger i slike perioder.

NHO er av den oppfatning at det var adgang til å permittere fra det tidspunkt Baker Hughes gjorde. I den arbeidsordning som denne gruppen av ansatte har er det en utjevning av arbeidstimer mot ett årsverk. Det er således ikke grunnlag for å hevde at de ansatte hadde timer som skulle avspaseres før man kunne iverksette permittering.

Det er ikke en forutsetning for permittering at Nav yter dagpenger.»

- (16) Lederne tok ut stevning for Arbeidsretten 9. mai 2019. Hovedforhandling ble gjennomført 20.–21. november 2019. Tre partsrepresentanter og tre vitner avga forklaring.

(17) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**

- (18) *Lederne* har i korte trekk anført:

- (19) Grunnvilkåret for permittering etter Hovedavtalen § 8-1 er at arbeidstaker ikke kan beskjeftiges på en for bedriften forsvarlig måte. Utgangspunktet må da tas i at permittering bare kan gjelde ansatte som ikke kan beskjeftiges på annen måte. Ansatte som har friperiode skal ikke beskjeftiges, og kan derfor ikke permitteres. Dette er også lagt til grunn av Norsk Olje og Gass i informasjonsheftet «Når bedriften rammes av konflikt». Det uttales her at bedrifter ikke kan permittere medarbeidere som etter fast turnus- eller skiftordning skal ha fridager etter arbeidsplanen.

- (20) Partene er enige om at det ikke er grunnlag for permittering av arbeidstakere som har friperiode i en 2-4-ordning. En 2-4-ordning er bygd opp slik at arbeidstakeren har to ukers oppholdsperiode etterfulgt av fire ukers friperiode. Arbeidsplanene som utarbeides i samsvar med bestemmelsene i særavtalen med Lederne viser når arbeidstakere skal ha friperiode. Det er derfor ingen forskjeller mellom en 2-4-ordning og en disponibelordning som tilsier at arbeidsgiver kan permittere ansatte som har friperiode i en disponibelordning.

- (21) Etter OSA punkt 3.26 kan permitteringer effektueres etter avregning mot årstimetallet. Arbeidstakere med plusstid skal avspasere før de kan permitteres. Ordlyden er generell, og

kan ikke leses slik at bestemmelsen bare gjelder ved permittering på grunn av arbeidsmangel. Muntlige opplysninger om hva NHO og LO er enige om kan ikke endre innholdet i bestemmelsen. Det samme gjelder hva som måtte ha blitt diskutert mellom de underordnede tariffpartene Norsk Olje og Gass og Industri Energi. Kommentarer som Norsk Olje og Gass har laget til bestemmelsen kan heller ikke ha betydning for tolkingen.

- (22) OSA er et rammeverk som åpner for mange ulike arbeidstidsordninger. Arbeidstidsordningen som gjelder for Lederne medlemmer følger ikke av OSA, og er uansett ikke i strid med den. Selv om Norsk Olje og Gass overfor LO/Industri Energi skal ha fått gjennomslag for at enkelte grupper ansatte skal behandles dårligere, kan dette ikke overstyre kravet til saklig grunn i Hovedavtalen og Retningsboreravtalen. Dersom ufravikelighetsbestemmelsen i OSA er anvendelig, kan det under enhver omstendighet ikke føre til at bestemmelsene i avtalen med Lederne blir ugyldige.
- (23) Det er nedlagt slik endret påstand:
- «1 Permittering av medlemmer av Lederne som arbeidet i Baker Hughes Norge AS i oktober 2016 mens disse var i friperiode i henhold til sin arbeidsplan var tariffstridig.
2 Baker Hughes Norge AS dømmes til å etterbetale lønn til disse for permittering i friperiode.»**
- (24) *Næringslivets Hovedorganisasjon og Baker Hughes Norge AS* har i korte trekk anført:
- (25) Spørsmålet om det er saklig grunn til permittering må løses på grunnlag av Hovedavtalen § 8-1. Kravet om at permittering må ha saklig grunn og være nødvendig, er oppfylt når virksomheten i forbindelse med konflikt må permittere for å redusere kostnader.
- (26) NHOs tariff forståelse er konsekvent, i samsvar med fast praksis og bygger på en felles forståelse med LO. NHO har i medhold av OSA påtatt seg en forpliktelse overfor LO til å ha samme regulering i andre avtaler. Reguleringen mellom LO og NHO overstyrer ikke Retningsboreravtalen, men vil være et moment ved tolkningen av den.
- (27) Kravet til saklig grunn må ses i sammenheng med arbeidstidsordningene i bransjen. I en 2-4-ordning opparbeider den ansatte lønn i løpet av oppholdsperioden, mens en disponibelordning har fortløpende utbetaling av lønn. Friperioder i en disponibelordning er ikke avspasering av opparbeidet tid. Retningsboreravtalen taler om at den ansatte er «tilgjengelig», og bruker ikke begrepet skift. Systemet med avregning av timetall er nødvendig fordi man i en disponibelordning ikke har en skiftordning eller opparbeidingsordning. I en 2-4-ordning vil den ansatte være offshore i to uker, mens en ansatt som har 19-23-ordning etter Retningsboreravtalen ikke nødvendigvis arbeider offshore i hele eller deler av disponibelperioden. Det er ikke sammenfall mellom

beskjeftigelse og opparbeidelse av lønn. LO og NHO er enige om denne forståelsen. Denne enigheten kan utledes av fravær av tvister og av den felles henvendelsen fra LO og NHO til NAV.

(28) Det er nedlagt slik påstand:

«De saksøkte frifinnes.»

(29) **Arbeidsrettens merknader**

(30) Etter Hovedavtalen Lederne–NHO § 8-1 kan permittering foretas når saklig grunn gjør det nødvendig for bedriften. Permittering vil si at arbeidsgivers plikt til å betale lønn og arbeidstakerens plikt til å stille arbeidskraften til disposisjon blir suspendert. Bestemmelsen om permittering i Hovedavtalen Lederne–NHO er identisk med bestemmelsen om permittering i Hovedavtalen LO–NHO og må tolkes på samme måte.

(31) Frem til 1994 hadde bestemmelsen i Hovedavtalen LO–NHO en annen utforming. Permitteringsadgangen var da angitt i fem ulike alternativer. Permittering kunne foretas i disse tilfellene:

«a) Når partene har truffet avtale om det i samsvar med § 6-2 nr. 2

b) Når det er inntruffet slike uforutsette hendinger som er nevnt i arbeidsmiljølovens § 59 nr. 1

c) Når konflikten som omfatter en del av bedriftens arbeidstakere medfører at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte

d) Når saklig grunn ellers gjør det nødvendig for bedriften

e) Når tariffavtale eller sedvane ved bedriften gir adgang til det.»

(32) Permittering i forbindelse med konflikt kunne etter denne bestemmelsen gjennomføres dersom arbeidstakere som ikke var omfattet av konflikten ikke kunne sysselsettes på en for bedriften rasjonell eller forsvarlig måte. Ved hovedavtalerevisjonen i 1994 ble denne oppregningen erstattet av et generelt krav til saklig grunn. Dette var ingen realitetsendring. For permittering som følge av konflikt, følger det av kravet til saklig grunn at virksomheten ikke må kunne sysselsette arbeidstakere på en rasjonell måte. Behov for kostnadsreduksjon fordi arbeidstakerne ikke kan sysselsettes, vil være en saklig grunn for permittering. Kravet om at arbeidstakerne ikke må kunne sysselsettes på en rasjonell måte, innebærer at det ikke er grunnlag for permittering av arbeidstakere som avspaserer opparbeidet tid.

(33) Partene er enige om at driftsstansen i dette tilfellet oppfyller kravet til saklig grunn til permittering, men er uenige om kravet om at arbeidstakerne ikke kan sysselsettes på en rasjonell måte betyr at det ikke er grunnlag for å permittere arbeidstakere som har

friperiode. De er også enige om at det ved en 2-4-ordning ikke er grunnlag for å permittere arbeidstakere som har friperiode.

- (34) Spørsmålet om det er grunnlag for å permittere arbeidstakere som har friperiode etter en disponibelordning, må avgjøres ut fra en vurdering av om arbeidstakerne kan beskjeftiges i friperioden. Dersom friperioden er sammenlignbar med avspaseringsperioder under en skiftordning, er det ikke grunnlag for permittering. I dette spørsmålet har Arbeidsretten delt seg i et flertall og et mindretall. Arbeidsrettens flertall, dommerne *Wahl, Sundet, Gjølstad, Thuve* og *Aukner*, har kommet til at de saksøkte må frifinnes og vil bemerke:
- (35) Flertallet tar som utgangspunkt at rotasjonsplaner i medhold av Retningsboreravtalen må vurderes på samme måte som disponibelplaner etter OSA. En disponibelplan er en på forhånd oppsatt plan som viser «de perioder den ansatte er tilgjengelig for bedriften (disponibelperiode), og de perioder den ansatte har fri (friperiode)», jf. OSA punkt 3.2.4. Arbeidstaker skal være tilgjengelig for bedriften i disponibelperioden, men ordningen utelukker ikke at arbeid legges til friperioden. 19-23-ordningen i Baker Hughes skiller seg derfor fra en 2-4-ordning hvor arbeidstakeren i oppholdsperioden opparbeider avspasering for den påfølgende friperioden, og med fast veksling mellom oppholdsperiode og friperiode. I en 2-4-ordning blir årstimeverket oppfylt gjennom vekslingen mellom oppholdsperiode og friperiode. I en disponibelordning er det ikke fast tidspunkt for skifte mellom oppholdsperiode og friperiode, eller sammenfall mellom oppholdsperiode og disponibelperiode. Disponibelordninger anvendes når det ikke er mulig med en fast skift- eller turnusordning. Disponibelordningen har derfor et annet grunnpreg enn en 2-4-ordning.
- (36) Selv om disponibelordningen bygger på at arbeidstaker skal ha fri, står arbeidstakeren i prinsippet til disposisjon for arbeidsgiver også i friperioden. Det er fremlagt eksempler på arbeidsplaner som viser hvordan hele eller deler av arbeidet offshore må legges til friperioden. Ordningen preges av at arbeidsmengden varierer, slik at omfanget av opphold offshore i disponibelperioden vil variere. Formålet med ordningen med friperiode i en disponibelplan er å sikre større forutsigbarhet for den ansatte, men den ansatte er ikke skjermet mot å utføre arbeid i friperioder.
- (37) Retningsboreravtalens lønssystem tilsier også at det kan være grunnlag for permittering i friperioder i en disponibelordning. Arbeidstakere som følger en disponibelordning får løpende lønn gjennom året, med tillegg for antall dager de arbeider på rigg. Arbeidstaker har krav overtidsbetaling for arbeid som må utføres i friperioden. I tillegg vil arbeidstaker

ha krav på tillegg for standbyvakt i helgene i friperiodene. Standbyvakt på hverdager gir ikke rett til særskilt kompensasjon. Dette taler også for at friperioder etter en disponibelordning og en 2-4-ordning ikke er sammenlignbare.

- (38) Flertallet viser også til at Industri Energi i brev 20. desember 2016 til NAV om permittering etter OSA og Brønnserviceavtalen fremhever forskjellen mellom virksomheten til operatørselskapene og oljeserviceselskapene, og betydningen det har for arbeidstidsordningene i overenskomstene:

«Den daglige aktiviteten med å få oljen opp fra brønnen ivaretas av operatørselskapene, mens mer spesialiserte oppdrag vil bli utført av oljeserviceselskapene. Både oppholdsperiodens lengde og arbeidssted kan variere fra oppdrag til oppdrag. Dette har medført at avtalen innebærer en gjennomsnittsberegning av arbeidstiden over ett helt år, og det foretas ikke noen løpende avspasering etter hvert enkelt oppdrag.»

For oppdrag som er av variabel karakter og som ikke kan planlegges, er det mulig å avtale disponibelordninger. En disponibelordning innebærer at de ansatte er tilgjengelige for arbeidsgiver et gitt tidsrom, typisk 5 uker etterfulgt av en lengre friperiode, normalt 4 uker. Andre arbeidstidsordninger kan avtales, men ordningen skal ikke innebære at den ansatte er tilgjengelig for arbeidsgiver mer enn 203 dager per år. Ansatte som følger disponibelordninger vil fortløpende føre timer opp mot årstimeverket. Et fullt årstimeverk innebærer 132 offshoredager per år.»

- (39) Lederne har vist til at permitteringen i Baker Hughes ble gjennomført uten at det ble gitt mulighet for avspasering. OSA punkt 3.26 om permittering på grunn av arbeidsmangel presiserer at arbeidstakere som har plusstid ut fra gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid fra siste avregning av årsverket, skal avspasere disse timene før de permitteres. Norsk Olje og Gass har i en kommentar til punkt 3.26 uttalt at bestemmelsen «gjelder ikke ved permittering som følge av arbeidskamp». Denne forståelsen har klar støtte i den øvrige dokumentasjonen i saken. I korrespondanse mellom NAV, Industri Energi og Norsk Olje og Gass om permittering av oljeservicearbeidere, ble det fra LO/Industri Energi og NHO/Norsk olje og Gass presisert at det måtte skilles mellom disponibelordninger og skiftordninger. I notat fra Norsk Olje og Gass om NAVs utkast til rundskriv, uttales det:

«Oljeserviceavtalen har bestemmelser om at det skal settes opp en disponibelplan med oversikt over påperioder og friperioder. Inndelingen i påperioder og friperioder har kommet frem ut fra et ønske om å sikre en viss forutberegnelighet for den ansatte om når han kan forvente å måtte arbeide og en tilsvarende økt økonomisk belastning for arbeidsgiver dersom han velger å benytte arbeidstaker i de periodene som er satt opp som friperioder. Både arbeidsplikten og lønnsplikten består gjennom både friperioder og påperioder.»

- (40) Notatet ble utarbeidet i samarbeid med Industri Energi. I e-post 13. desember 2018 fra advokat Karl Inge Rotmo i LO til blant andre NHO og NAV, vises det til den grundige redegjørelsen fra Norsk Olje og Gass, og det uttales at det var vesentlig å peke på «den grunnleggende forskjellen mellom en skiftplan offshore og en mobiliseringsplan offshore hva gjelder spørsmålet om avspasering av innarbeidet arbeidstid». LO sluttet seg «i

hovedsak» til merknadene i notatet og hadde ingen ytterligere merknader til redegjørelsen. Utgangspunktet etter OSA er da at permittering i forbindelse med konflikt kan effektueres uten at den ansatte tar ut opptjente fridager eller avspasering. Begrensningen i OSA punkt 3.26 får derfor ikke betydning for permitteringen i den foreliggende saken.

- (41) For ordens skyld nevnes at Baker Hughes ved permitteringer i 2018 valgte å ikke permittere ansatte som hadde friperiode. I e-post 20. juli 2018 til de tillitsvalgte i virksomheten uttales det:
- «[B]edriften har bestemt, i strid med råd fra Norsk Olje & Gass, sin egen tidligere praksis og praksis hos andre serviceselskap, å ikke permittere offshoreansatte som er i sin friperiode. Det er viktig å presisere at dette er en vurdering vi har gjort for denne aktuelle permitteringsrunden.»**
- (42) Labour Relations Manager i Baker Hughes Kolbjørn Mehl har forklart at bedriften en måneds tid før permitteringsvarselet hadde vunnet en stor kontrakt for brønnarbeid, og var i en fase med sterkt behov for å rekruttere sementere med nødvendig kompetanse. Bedriften begrenset permitteringene ut fra vurdering av risikoen for at man ville miste personell man nettopp hadde ansatt og som hadde begynt med friperiode, og for at slike permitteringer kunne skape problemer med å beholde ansatte. Det kan derfor ikke trekkes noen bindende slutning fra at permitteringene i 2018 ikke omfattet arbeidstakere med friperiode.
- (43) Flertallet konkluderer derfor med at permitteringene i 2016 ikke var i strid med Hovedavtalen § 8-1.
- (44) Arbeidsrettens mindretall, dommerne *Torflåt-Vannberg* og *Mortensen*, har kommet til at saksøker må få medhold i påstanden og vil bemerke:
- (45) OSA punkt 3.2.4 definerer disponibelplan som «en på forhånd oppsatt plan som viser de perioder den ansatte er tilgjengelig for bedriften (disponibelperiode), og de perioder den ansatte har fri (friperiode)». Dette er sammenlignbart med skillet mellom oppholdsperiode og friperiode for arbeidstakere som har 2-4-ordning. Arbeidet skal legges til disponibelperioden, som er den tiden den ansatte skal være tilgjengelig for bedriften. Det betyr at arbeidstakeren har rett til fri i den påfølgende friperioden og ikke skal stå til disposisjon for bedriften. Arbeidstakere som har friperiode skal ikke beskjefliges av virksomheten, og kan derfor ikke permitteres.
- (46) Dommen er avsagt med slik dissens som fremgår foran.

SLUTNING

De saksøkte frifinnes.

Jakob Wahl
(sign.)

Tron Løkken Sundet
(sign.)

Liv Gjølstad
(sign.)

Ottar Torflåt-Vannberg
(sign.)

Axel Thuve
(sign.)

Einar Gunleiv Mortensen
(sign.)

Anne-Lise Aukner
(sign.)

Rett utskrift bekreftes: