



ARBEIDSRETTE

DOM

Avsagt: 15. juni 2022

Saksnr.: 24/2021

Lnr.: AR-2022-17

Dommere: Tron Løkken Sundet
Eli Mette Jarbo
Sveinung Koslung
Didrik Coucheron
Margunn Sørskår
Stein Johansen
Tore Ulleberg

Saken gjelder: Kompensasjon for bortfall av ekstraarbeid

Sammenslutningen av fagorganiserte i
energisektoren

Advokat Kjell M. Brygfjeld

mot

1. Norges Rederiforbund

Advokat Pål Tangen

2. Altera Infrastructure Crew AS

v/advokatfullmektig Erlend Vasshus

DOM

- (1) Saken gjelder spørsmål om rett til lønn i tilfeller hvor planlagt ekstraarbeid faller bort eller blir redusert.
- (2) **Oversikt over den relevante tariffreguleringen**
- (3) Flyteriggavtalen mellom Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren (SAFE) og Norges Rederiforbund (NR) punkt 3.3 «Oppholdsperiode» femte og sjette ledd har slike bestemmelser:

«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.

Dersom bedriften anmoder den ansatte om å utsette avreisen fra hjemstedet eller fremskynde hjemreisen fra feltet, beholdes lønn, selv om dette resulterer i færre dager på sokkelen enn i henhold til oppsatt arbeidsplan.»
- (4) Flyteriggavtalen har røtter tilbake til tariffavtaler for medlemmer av Norsk Boreriggeierforening, som senere ble en del av Norsk Offshoreforening. Norsk Offshoreforening ble senere innlemmet i Arbeidsgiverforeningen for Skip og Offshorefartøyer (ASO), som senere ble innlemmet i NR.
- (5) Norsk Offshoreforening inngikk i 1982 tariffavtale med Rederiansatte Oljearbeideres Forbund, som senere ble innlemmet i Oljearbeidernes Fellessammenslutning (OFS, senere SAFE). Avtalen hadde frem til 1996 en tilsvarende bestemmelse som dagens femte ledd, men uten bestemmelsen i femte ledd siste setning. Ved tariffrevisjonen i 1996 fikk punkt 3.3 femte og sjette ledd den någjeldende ordlyden. Partene tilføyde en ny siste setning i femte ledd og et nytt sjette ledd.
- (6) Bestemmelsen i någjeldende punkt 3.3 sjette ledd var opprinnelig inntatt i en særskilt tariffavtale mellom ASO og OFS for ansatte på flyttbare produksjonsinnretninger. Denne avtalen – gjerne omtalt som Yme-avtalen – gjaldt fra 1. juni 1996 til 30. juni 1996, og hadde en del bestemmelser som var utformet med bakgrunn i tariffavtalene for faste installasjoner. Ved revisjon av Flyteriggavtalen i 1996 ble bestemmelsene i Yme-avtalen i hovedtrekk lagt til grunn for bestemmelsene i Flyteriggavtalen som etter dette gjaldt som én overenskomst for flyttbare innretninger.
- (7) I tariffoppgjøret 2008 fremmet SAFE krav om nytt punkt 3.3 syvende ledd. Kravet lød:

«Dersom bedriften utkaller personell (gjelder også individuelt avlønnede) utenom egen arbeidsplan, men bedriften anmoder den ansatte å avvente hjemme i påvente av tid for utreise, kompenseres dette med ventetids betaling. 12 timer pr. dag, frem til fastsatt avreisetidspunkt foreligger. Dersom utkallet blir kansellert, kompenseres det med ventetid fra første varsling og til tidspunkt for kansellering.»

(8) Kravet førte ikke frem.

(9) SAFE fremmet i 2010 krav om følgende endringer i punkt 3.3:

«Ansatt som blir anmodet om å reise ut i sin friperiode (arbeide overtid) skal kompenseres for tap av opptjent fritid med timelønn (månedslønn/nytt delingstall) pr. time for tiden det ikke arbeides etter 4 timer etter vedkommende forlot sin bopel og til en er inne på sitt ordinære skift eller er hjemme igjen. Om bedriften avbryter planlagt oppholdsperiode skal den ansatte ha kompensert som opprinnelig avtalt.»

(10) Heller ikke dette kravet førte frem.

(11) Industri Energi fremmet også krav om endringer i punkt 3.3 i oppgjørene i 2008 og 2010. Forbundet krevde at punkt 3.3 skulle presisere at ansatte som blir tilsagt overtid i sin friperiode og som av den grunn må være «stand by» i påvente av mulig utreise, skulle kompenseres med kr. 600,00 pr. påbegynt dag, inntil utreise skjer, eventuelt til turen ble avlyst.

(12) Kravet førte ikke frem.

(13) Tariffavtalen har for øvrig ikke blitt endret på punkter som har betydning for spørsmålene i saken.

(14) **Tvisteforløpet**

(15) Bakgrunnen for saken er krav om kompensasjon for bortfall av ekstraarbeid som oppstod ved bedriften Altera Infrastructure Crew AS. Selskapet het frem til 2020 Teekay Petrojarl Offshore Crew AS. Altera Infrastructure Crew AS bemanner flytende produksjonsskip for Altera Infrastructure Productions AS.

(16) Saksøker har anført at bedriften ved flere anledninger ikke har betalt lønn ved bortfall av ekstraarbeid, hvorav ett tilfelle er tvisteforhandlet mellom SAFE og NR. Dette var et tilfelle hvor den ansatte skulle hatt ordinær utreise til innretningen 7. februar 2017. Den ansatte ble 29. januar spurt om hun hadde anledning til å reise ut en uke tidligere. Bedriften meldte den 30. januar at det var behov for ekstraarbeid, og det ble planlagt utreise 2. februar 2017. Bedriften meddelte 31. januar at det ikke var behov for utreise før 6. februar. Endelig bekreftelse om utreise 6. februar ble gitt 1. februar. Den ansatte fikk lønn for den ene dagen med ekstraarbeid.

- (17) SAFE-klubben i Altera anførte at Flyteriggavtalen punkt 3.3 sjette ledd ga rett til lønn i samsvar med den opprinnelige anmodningen om ekstraarbeid, det vil si for hele uken. I protokollen fra tvisteforhandlingene 12. februar 2018 heter det:

«SAFE i Teekay vil hevde

Hendelse:

Arbeidstaker ble forespurt februar mnd 2017 om og reise ut 5 dager før ordinær tur i forbindelse med høy aktivitet om bord og ut fra tilbakemeldingen fra arbeidstaker utarbeidet bedriften ny arbeidsplan for arbeidstaker noe som også ble gjort kjent for arbeidstaker. Helikopterreise ble også bestilt i henhold til oppsatt arbeidsplan. Dagen før utreise (01.02) fikk arbeidstaker beskjed om at det ikke var behov for og komme ut før førstkommande mandag (06.02) dagen før ordinær tur.

Nevnte arbeidsplan kom i stand uten at bedriften involverte de tillitsvalgte i SAFE klubben Teekay og påpeker således videre at oppsatte arbeidsplan ikke har istandkommet i henhold til rammeforskriftens § 38 og 42 samt AML § 10-3.

SAFE hevder den ansatte skal ha kompensasjon i henhold til oppsatt arbeidsplan, jmfør punkt 3.3, 6. ledd i NR avtalen for flyttbare offshoreinnretninger.

Bedriftens syn

Bedriften viser til at forespørsel om ekstratur ble kansellert dagen før den ansatte skulle ha reist om bord. Vedkommende var fremdeles hjemme da beskjeden om kansellering ble mottatt. Da den ansatte ikke hadde ankommet heliport i henhold til overenskomsten pkt. 3.3 femte ledd opptjenes det ikke lønn for perioden som ble kansellert.»

- (18) I tvisteforhandlinger mellom SAFE og NR 10. januar 2019 fastholdt partene standpunktene og begrunnelser fra de lokale tvisteforhandlingene 12. februar 2018.
- (19) Det har også vært lokale tvisteforhandlinger om et tilfelle hvor den ansatte fikk forespørsel om utreise 24. juli 2018, som var en uke før ordinær utreise. Ekstraarbeidet ble kansellert dagen før utreise. Tvisteforhandlinger mellom bedriften og klubben ble gjennomført 15. oktober 2018. I protokollen heter det:

«SAFE i Teekay Petrojarl vil hevde:

Hendelse: Arbeidstaker fikk forespørsel om å komme en uke før tiden i perioden 24.07.18–31.07.18 ifm sqale squeeze kampanje, bekreftelse for ekstra uken kom 25.06.18.

Dagen før arbeidstaker skulle reise ut (14 timer før avreise) fikk arbeidstaker telefon fra prod.sup. om at det ikke ble noen utreise likevel grunnet at sqale squeezeen var kansellert for over en uke siden pga streik, men hadde glemt å gi arbeidstaker beskjed om dette. Flybilletter og taxi var på dette tidspunkt bestilt, bagasjen var pakket og pre-insjekken i arbeidstaker dawinchi var gjort.

I dette tilfelle så planla arbeidstakers familie ferien slik at arbeidstaker kunne reise ut en uke før sin ordinære tur og kom hjem til dagen før arbeidstaker skulle reise ut, samtidig måtte familien bytte uker på feriedagene som var allerede satt opp (var satt opp i april) i barnehagen for sitt barn slik at arbeidstaker skulle kunne reise ut på ekstra tur. Her er alt lagt til rette for at arbeidsgiver skal få gjennomføre en kampanje midt i fellesferien. SAFE klubben Teekay påpeker således videre at oppsatte arbeidsplan ikke har istandkommet i henhold til rammeforskriften § 38 og § 42 samt AML § 10-3.

SAFE hevder at den ansatte skal ha kompensasjon i henhold til oppsatt arbeidsplan, jmfør punkt 3.3, 6 ledd i NR avtalen for flyttbare offshoreinnretninger.

Bedriftens syn

Forespeilet ekstrauke ble kansellert før arbeidstaker reiste hjemmefra. Viser til overenskomstens pkt. 3.3 5. ledd som fordrer oppmøte på fremmøtested (heliport) til avtalt tid for opptjening av lønn.»

- (20) SAFE tok ut stevning for Arbeidsretten 15. november 2021. Altera Infrastructure Production AS var oppgitt som medsaksøkt. NR innga tilsvarende 8. desember 2021, hvor det ble avklart at rett medsaksøkt var Altera Infrastructure Crew AS. Partsangivelsen er rettet i samsvar med dette.
- (21) Hovedforhandling ble gjennomført 8.–9. juni 2022. Tre partsrepresentanter og fem vitner avga forklaring, hvorav to vitner avga forklaring som fjernavhør (bildeavhør), jf. arbeidstvistloven § 51 første ledd siste setning og tvisteloven § 21-10. Det ble for øvrig fremlagt slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken.
- (22) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (23) *Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren* har i korte trekk anført:
- (24) Ansatte har krav på lønn etter Flyteriggavtalen punkt 3.3 sjette ledd dersom det avtales at den ansatte skal møte på arbeid i friperioden og denne avtalen deretter blir kansellert. Det samme gjelder hvis det avtales at den ansatte skal stå ut over den oppholdsperiode som følger av arbeidsplanen, og denne forlengelsen blir kansellert.
- (25) En avtale om at den ansatte skal reise ut tidligere, betyr at arbeidsplanen blir endret. Kansellering av ekstraarbeidet betyr at utreisen utsettes i forhold til det som følger av den nye planen. En slik situasjon reguleres av punkt 3.3 sjette ledd. Det er ikke et vilkår for lønn etter denne bestemmelsen at den ansatte har møtt opp på fremmøtestedet. Punkt 3.3 femte ledd gjelder rett til lønn dersom det oppstår forsinkelse på fremmøtestedet. Den kaster ikke lys over innholdet i sjette ledd.
- (26) Det har vært få tvister om rett til godtgjørelse. Tariffpraksis varierer, men flere bedrifter betaler lønn hvis ekstraarbeidet blir kansellert.
- (27) Operatøravtalen har en likelydende bestemmelse. Tariffhistorikken viser at denne avtalen ble lagt til grunn for utformingen av Flyteriggavtalen punkt 3.3 sjette ledd. Etter Operatøravtalen har den ansatte rett til kompensasjon når avtalt ekstraarbeid avlyses ved at utreise eller hjemreise utsettes, selv om ekstraarbeidet kommer i tillegg til den ordinære rotasjonsordningen. Dette er lagt til grunn i ARD-2016-80 (ConocoPhillips). Dommene i ARD-2012-420 (Maersk) og AR-2017-24 (Saipem) løser ikke tolkningsspørsmålet.
- (28) Reelle hensyn taler for at punkt 3.3 sjette ledd gir rett til kompensasjon. Bestemmelsen skal beskytte retten til lønn, og kan ikke begrenses til årslønn som følger av den ordinære

rotasjonsordningen. Den ansatte skal ha trygghet for at vedkommende har fri uten å bekymre seg for at friperioden blir avbrutt; hvis friperioden blir avbrutt, skal det kompenseres. Det er ingen saklig grunn til at Flyteriggavtalen skal tolkes på en annen måte enn Operatøravtalen, eller at retten til lønn for bortfall av ekstraarbeid skal være avhengig av at man har møtt frem på fremmøtestedet.

(29) Det er nedlagt slik endret påstand:

«1. Flyteriggavtalen pkt. 3.3 sjette avsnitt er slik å forstå at lønn 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. Altera Infrastructure Crew AS dømmes til å foreta etterbetaling i henhold til påstandens punkt 1.»

(30) *Norges Rederiforbund og Altera Infrastructure Crew AS* har i korte trekk anført:

(31) Flyteriggavtalen punkt 3.3 gir ikke rett til kompensasjon for ekstraarbeid som faller bort før arbeidstaker reiser hjemmefra. Ekstraarbeid er arbeid utenom den oppsatte arbeidsplanen. Bortfall av ekstraarbeid fører ikke til at den ansatte har færre dager på sokkelen enn det som følger av arbeidsplanen, jf. punkt 3.3 sjette ledd. Rett til lønn for bortfalt ekstraarbeid forutsetter at den ansatte har møtt frem på fremmøtestedet, jf. punkt 3.3 femte ledd.

(32) Punkt 3.3 sjette ledd gjelder risikoen for den løpende avtalte lønnen etter den oppsatte arbeidsplanen med utgangspunkt i en 2–4-ordning. Arbeidsplanene viser arbeidssykluser som gjentas regelmessig. Tilsagt ekstraarbeid er ikke en del av oppsatt arbeidsplan. Bestemmelsen gjelder derfor ikke rett til lønn ved bortfall av fremskyndet utreise i forbindelse med ekstraarbeid.

(33) Det er en langvarig og omforent forståelse om at ekstraarbeid er utkalling utenom egen arbeidsplan, og ikke arbeid etter oppsatt arbeidsplan. Utkallingen endrer ikke arbeidsplanen. SAFE og Industri Energi har i tidligere tvistesaker ikke anført at punkt 3.3 sjette ledd gir rett til kompensasjon for ekstraarbeid som faller bort.

(34) ARD-2016-80 (ConocoPhillips) er ikke relevant for tolkning av Flyteriggavtalen. Dommen gjelder rett til kompensasjon etter Operatøravtalen ved endring til 3–3-rotasjon i forbindelse med revisjonsstans, og ikke tilfeldig ekstraarbeid. Operatøravtalens bestemmelser om rett til lønn har en annen ordlyd enn de tilsvarende bestemmelsene i Flyteriggavtalen.

- (35) SAFEs tolkning gjør femte ledd overflødig. Det har formodningen mot seg at punkt 3.3 har to bestemmelser som begge gjelder når ekstraarbeid blir kansellert. I tillegg vil bestemmelsene om beregning av overtid og avvikskompensasjon miste sin betydning dersom sjette ledd gjelder ekstraarbeid utenom egen arbeidsplan.
- (36) Tvisten gjelder krav som oppstod i februar 2017. Dette ble først fremmet 1 år etter arbeid skulle vært utført. Stevning ble først tatt ut om lag 3 år etter de sentrale tvisteforhandlingene. Kravet har derfor falt bort på grunn av passivitet, jf. ARD-1986-136, og er under enhver omstendighet foreldet.
- (37) Det er nedlagt slik påstand:
- «De saksøkte frifinnes.»**
- (38) **Arbeidsrettens merknader**
- (39) *Arbeidsretten* har kommet til at de saksøkte må frifinnes og vil bemerke:
- (40) Saken gjelder rett til lønn i en situasjon hvor en ansatt blir anmodet om å reise ut fem dager før utreisetidspunktet etter arbeidsplanen, og ekstraarbeidet deretter blir redusert til utreise én dag før utreisetidspunktet etter arbeidsplanen, jf. protokollen fra tvisteforhandlingene 12. februar 2018.
- (41) Flyteriggavtalen punkt 3.3 femte ledd bestemmer at den som møter frem på fremmøtested til avtalt tid, opptjener lønn «som om de har vært i arbeid på fartøyet etter planen». Femte ledd siste setning presiserer at dette også gjelder «personell som utkalles utenom egen arbeidsplan». Fremmøtested er som utgangspunkt heliport, jf. AR-2017-24 (Saipem).
- (42) Arbeidsplan er en plan som gir en oversikt over oppholdsperioder – den tid man er på innretningen – og friperioder, jf. Flyteriggavtalen punkt 3.1. Planen viser den vanlige rotasjonsordningen for de ansatte. Tariffpartene har presisert at fra 1. januar 2002 skal arbeidsplaner som utgangspunkt settes opp med 2 ukers oppholdsperioder og 4 ukers friperioder. Arbeidsplan med 2–4-ordning ligger blant annet til grunn for den tarifferte lønn, herunder fastsettelse av tillegg etter punkt 5.3 ved for meget tid om bord. Planen viser når den ansatte skal reise ut til og hjem fra innretningen, og går i sykluser. Ved å følge planen vil den ansatte gjennom ett år ha tilstrekkelig antall dager på sokkelen til å opptjene full lønn. Punkt 3.3 sjette ledd presiserer at dersom endringer i utreise- eller hjemreisetidspunktet fører til at den ansatte har færre dager på sokkelen enn det som følger av «oppsatt arbeidsplan», skal den ansatte beholde lønn. Denne bestemmelsen gir derfor vern for inntekt i samsvar med den oppsatte arbeidsplanen for den ansatte.

- (43) Spørsmålet i saken gjelder rett til lønn når det er ekstraarbeid som faller bort, slik at den ansatte ikke får ekstra dager på sokkelen. SAFE gjør i korte trekk gjeldende at utkalling til ekstraarbeid er en endring av arbeidsplanen, slik at bortfall av arbeidet blir en utsettelse av utreisetidspunktet som gir rett til lønn etter punkt 3.3 sjette ledd.
- (44) Ordlyden i punkt 3.3 femte ledd siste setning taler for at slike endringer ikke omfattes av sjette ledd. Femte ledd presiserer at en ansatt som har møtt opp ved avtalt fremmøtested, har rett til lønn uavhengig av om vedkommende får reist ut til innretningen; etter fremmøte er det arbeidsgiver som har risikoen for at den ansatte kommer ut til og får utført arbeid på sokkelen. Deretter heter det i femte ledd siste setning:
- «Dette skal også gjelde personell som utkalles utenom egen arbeidsplan.»**
- (45) Presiseringen om at dette også gjelder for den som utkalles «utenom egen arbeidsplan», tilsier at ekstraarbeid er noe annet enn det arbeidet og periodene som omfattes av arbeidsplanen; det er arbeid som kommer i tillegg til det som følger av den ansattes arbeidsplan. Siste setning kom inn i avtalen ved tariffrevisjonen i 1996. Det er ingen dokumenter eller forklaringer som kaster lys over hvorfor presiseringen kom inn i bestemmelsen.
- (46) Endring av utreisetidspunkt for ekstraarbeid vil da som utgangspunkt falle utenfor sjette ledd, det vil si det er ikke arbeid som følger av «oppsatt arbeidsplan». Presiseringen i femte ledd siste setning ville vært unødvendig dersom utkalling til ekstraarbeid alltid er en endring av arbeidsplan, og rett til lønn ved bortfall skal reguleres av sjette ledd.
- (47) Oppbygningen av punkt 3.3 femte og sjette ledd gir derfor ikke holdepunkter for at bortfall av tilfeldig ekstraarbeid gir rett til lønn etter sjette ledd. ARD-2016-60 (ConocoPhillips) om Operatøravtalen mellom LO og NHO gir ikke grunnlag for en annen tolkning. Arbeidsretten presiserte i den saken at Operatøravtalen ikke hadde en tilsvarende presisering som i Flyteriggavtalen punkt 3.3 femte ledd siste setning om utkalling utenom egen arbeidsplan. I tillegg gjaldt tvisten rett til lønn som følge av at arbeidsplanen ble endret til 3–3-ordning i forbindelse med revisjonsstans. Utsettelse av utreise i en slik situasjon var da en forskyvning av utreise og opphold på sokkelen tilsvarende det som er omfattet av Flyteriggavtalen punkt 3.3 sjette ledd.
- (48) Tariffpraksis er omtvistet og varierende. Tidligere senior HR-manager i Altera Siv Nergård har forklart at bedriften praktiserer bestemmelsen slik at den ansatte får lønn dersom ekstraarbeidet faller bort etter at den ansatte har møtt opp på fremmøtestedet, men at det ikke betales lønn dersom ekstraarbeidet faller bort før fremmøte. Skjæringspunktet er med

andre ord praktisert slik det fremgår av punkt 3.3 femte ledd. Nergård var ikke kjent med tilfeller hvor melding om at arbeidet hadde falt bort var gitt etter at den ansatte hadde begynt på reisen til fremmøtestedet. Parts- og vitneforklaringene viser at bedriftene seg imellom har ulik praksis for betaling av lønn ved bortfall av arbeid. Praksis gir derfor ingen holdepunkter for at retten til lønn i slike tilfeller har bygget på punkt 3.3 sjette ledd.

- (49) Behovet for å sikre lik praktisering av retten til lønn ved bortfall av ekstraarbeid før ankomst på fremmøtested, må ses i sammenheng med at kanselleringen og ulempene den ansatte påføres før fremmøte, vil variere. Reelle hensyn kan derfor ikke begrunne en annen tolkning av punkt 3.3.
- (50) På denne bakgrunn må de saksøkte frifinnes.
- (51) Dommen er enstemmig.

SLUTNING

De saksøkte frifinnes.

Tron Løkken Sundet
(sign.)

Eli Mette Jarbo
(sign.)

Sveinung Koslung
(sign.)

Didrik Coucheron
(sign.)

Margunn Sørskår
(sign.)

Stein Johansen
(sign.)

Tore Ulleberg
(sign.)

Rett utskrift bekrefte: