



ARBEIDSRETTE

DOM

Avsagt: 28. juni 2018

Saksnr.: 2/2018

Lnr.: AR-2018-15

Dommere: Jakob Wahl
Marit B. Frogner
Ingse Stabel
Flemming Hansen
Margunn Sørskår
Frank Trygve Larsen
Niels Selmer Schweigaard

Saken gjelder: Tidspunktet for opphør av arbeidsforhold når oppsigelsesfristen utløper i en oppholdsperiode

Sammenslutningen av Fagorganiserte i
energisektoren

Advokat Elisabeth Bjelland

mot

1. Norges Rederiforbund
2. North Atlantic Crew AS
3. COSL Offshore Management AS

Advokat Linda Leiro Egseth

DOM

- (1) Saken gjelder spørsmålet om arbeidstaker har rett til å arbeide/motta lønn ut oppholdsperioden når oppsigelsesfristen utløper på en dato som faller i denne perioden.
- (2) **Sakens tariffrettslige ramme**
- (3) Mellom Norges Rederiforbund (NR) på den ene side og Sammenslutningen av Fagorganiserte i energisektoren (SAFE) på den andre er det for perioden 1. juni 2016–31. mai 2018 inngått tariffavtale for arbeidstakere på mobile offshoreinnretninger i virksomhet på norsk kontinentalsokkel og for plattformboring og forpleining på permanent plasserte innretninger på norsk kontinentalsokkel (Flyteriggavtalen). Ansettelse, oppsigelse og avskjed er regulert i punkt 2. Punkt 2.2, oppsigelse og avskjed, første til tredje avsnitt lyder:

«Oppsigelse og avskjed gis i henhold til Arbeidsmiljølovens bestemmelser. For ansatte som avlønnes i lønnsgruppe 0, 0.1, 1, 1.2, 2, A og B gjelder 3 måneders oppsigelsestid.

Når oppsigelse foreligger og oppsigelsestiden etter gjeldende bestemmelser utløper på en bestemt dato som etter arbeidstakerens arbeidsplan faller i en friperiode, opphører arbeidsforholdet umiddelbart etter siste oppholdsperiode som avsluttes før den bestemte dato. Når oppsigelse foreligger og oppsigelsestiden etter gjeldende bestemmelser utløper på en bestemt dato som etter arbeidstakerens arbeidsplan faller i en oppholdsperiode, opphører arbeidsforholdet først etter at denne oppholdsperiode er avsluttet.

Arbeidstaker skal på fratredelsestidspunktet utbetales tilgodehavende lønn, herunder inkludert lønn for opparbeidede fridager som på grunn av opphøret ikke kan avspaseres. Lønn for opparbeidede fridager må minst dekke dagene frem til oppsigelsestidens utløp.»

- (4) I punkt 3, arbeidstid og skiftordninger, er det i punkt 3.1 inntatt diverse definisjoner. Av betydning for vår sak vises til:

«Oppholdsperiode:	Det tidsrom arbeidstakeren oppholder seg i sammenheng på innretninger som faller inn under virkeområdet til Ramme-forskriften kap. VIII.
Friperiode:	Tiden mellom to oppholdsperioder.
...	
Skiftarbeid:	En arbeidstidsordning der arbeidsperiodene for den enkelte ansatte legges til ulike tider av døgnet etter en på forhånd fastlagt arbeidsplan.
Arbeidsplan:	Plan som viser oppholdsperiode og friperiode.
Arbeidssyklus:	En avgrenset del av arbeidsplanen med oppholdsperioder og friperioder som gjentas regelmessig og som til sammen gir en ukentlig arbeidstid i tråd med avtalens bestemmelser om arbeidstid.»

(5) Av punkt 3.2 om arbeidstid fremgår blant annet at «[d]en ansatte skal tildeles en arbeidsplan som inneholder oppholdsperioder på innretningen ... Planen skal vise når en oppholdsperiode tar til og når den avsluttes». Arbeidsplaner skal normalt være satt opp med to ukers oppholdsperioder etterfulgt av fire ukers friperioder.

(6) Endring av arbeidsplan, arbeidssyklus eller arbeidssted er regulert i punkt 3.4. Første, fjerde og sjette avsnitt lyder:

«Av driftsmessige årsaker kan det være nødvendig å endre arbeidssykluser eller å overføre personell fra en arbeidsplass eller en innretning, til en annen. I slike situasjoner vil valg av hvilke ansatte som skal overføres, samt bestemmelsesstedet, bli avgjort av arbeidsgiveren.

...

De som får ekstra eller forlenget oppholdsperiode eller avvik i oppsatt arbeidssyklus, skal ha overtidsgodtgjørelse etter pkt. 5.3. Fravik som skyldes stillingsopplæring eller stillingsendring godtgjøres dog med ordinær timelønn.

...

Ved pålagt endring av arbeidsplan som følge av nedbemanning, utbetales kun overtidskompensasjon etter punkt 5.3.»

(7) **Tariffhistorikken**

(8) Partene, daværende Rederiansatte oljearbeideres forbund (ROF), som var tilsluttet Oljeindustriens fellestammenslutning (OFS), og Norsk Offshoreforening, inngikk første gang overenskomst for dette området i 1982. Overenskomsten for perioden 1982–1984 hadde bestemmelser om oppsigelsesfrist og form i punkt 2.3. Siste avsnitt i dette punkt lød:

«Oppsigelse regnes fra dato til dato, men tjenesteforhold skal først opphøre ved utløpet av en periode om bord i henhold til arbeidsplan.»

(9) I overenskomsten for 1990–1992 ble punkt 2.3, oppsigelsestidens beregning, endret og fikk slik ordlyd:

«Oppsigelse regnes fra dato til dato. For den som er eller i h.h.t. arbeidsplan skulle vært om bord på utløpsdato, skal tjenesteforholdet først opphøre ved utløpet av oppholdsperioden i henhold til arbeidsplan. Arbeidsforholdet opphører umiddelbart etter siste oppholdsperiode. Den ansatt har ikke krav på å være om bord i oppsigelsestiden.

Arbeidstaker skal på fratredelsestidspunktet utbetales tilgodehavende lønn, herunder inkludert lønn for opparbeidede fridager som på grunn av opphøret ikke kan avspaseres.»

(10) I 1996 ble det inngått tariffavtale for flyttbare produksjonsinnretninger mellom OFS og Arbeidsgiverforeningen for skip og offshorefartøyer (ASO, nå NR). Punkt 2.2, oppsigelse og avskjed, andre avsnitt fikk slik ordlyd:

«Når oppsigelse foreligger og oppsigelsestiden etter gjeldende bestemmelser utløper på en bestemt dato, opphører arbeidsforholdet umiddelbart etter siste oppholdsperiode som avsluttes før den bestemte dato. Når oppsigelse foreligger og oppsigelsestiden etter gjeldende bestemmelser utløper på en bestemt dato som etter arbeidstakerens skiftplan faller i en

oppholdsperiode, opphører arbeidsforholdet først etter at denne oppholdsperiode er avsluttet.»

- (11) Ved tariffoppgjøret i 2000 ble partene enige om å opprette et utvalg for å forenkle avtalenes tekster. Forenklingsutvalget la i april 2002 frem et enstemmig og anbefalt forslag til endring av tekstene. I avtalens punkt 2.2 andre avsnitt ble «skiftplan» foreslått endret til «arbeidsplan». Forslaget ble tatt inn ved tariffrevisjonen i 2002, og ordlyden i bestemmelsen har senere stått uendret.
- (12) **Kort om bakgrunnen for tvisten**
- (13) Saken har sin bakgrunn i nedbemanninger i North Atlantic Crew AS (NADL) og COSL Offshore Management AS (COSL) våren 2016. Høsten 2014 skjedde et betydelig oljeprisfall som ledet til nedbemanninger i en rekke selskap.
- (14) I NADL ble det våren 2016 gjennomført masseoppsigelser. Bakgrunnen var at kontrakten med oljeselskapet Total AS utløp i henhold til avtalefestet utløpstid. Installasjonen West Alpha, som i lang tid hadde operert denne kontakten, sto da uten oppdrag. Som følge av dette ble installasjonen lagt i opplag, og flere av de ansatte ble oppsagt. Høsten 2016 ble det igjen foretatt oppsigelser i NADL knyttet til at kontrakten for riggen West Epsilon ble kansellert tidligere enn opprinnelig sluttdato. For ansatte på denne riggen ble det 20. oktober 2016 inngått avtale om midlertidig overflytting til ressurspool. Dette gjaldt både oppsagte og de som skulle overflyttes til andre enheter. For de som var sagt opp, ble det avtalt at avregning skulle skje ved utløpet av oppsigelsestiden.
- (15) Også i COSL ble det våren 2016 foretatt masseoppsigelser. Grunnen til dette var at Statoil 3. mars 2016 terminerte kontrakten for COSL Innovator med umiddelbar virkning. I desember 2015 hadde det vært en alvorlig ulykke på installasjonen, hvor en person mistet livet. Bakgrunnen og grunnlaget for termineringen er gjenstand for rettslig tvist mellom Statoil og COSL. På grunn av at ansiennitet ble lagt til grunn ved utvelgelse og oppsigelse av ansatte i selskapet, ble også ansatte tilknyttet installasjonen COSL Promotor berørt. Behovet for og grunnlaget for oppsigelsene er ikke tema i vår sak.
- (16) SAFE-klubben i COSL og bedriften avholdt drøftelsesmøter 26. april og 31. mai 2016. Fra møtene ble det skrevet slik protokoll:

«Safe i COSL hevder:

Viser til pkt. 2.2 i tariffavtalen vedrørende oppsigelse og avskjed.

SAFE i COSL hevder at når oppsigelse foreligger og oppsigelsestiden etter gjeldende bestemmelser utløper på en bestemt dato som etter arbeidstakerens arbeidsplan faller i en oppholdsperiode, opphører arbeidsforholdet først etter at denne oppholdsperiode er avsluttet.

Bedriften COSL mener:

Da Statoil terminerte kontrakten for COSL Innovator falt sysselsettingsmulighetene for et stort antall arbeidstakere bort. Bestemmelsen om utsatt fratredelse i overenskomsten punkt 2.2 skal ivareta driftsmessige hensyn på virksomhetens side som nå ikke er til stede når driften allerede er innstilt, og arbeidsplaner er falt bort. Dette kan heller ikke stille seg annerledes fordi det skjer omrokkeringer mellom innretninger basert på bedriftsansienitet iht krav fra fagforeningene. I slike tilfeller må vi som arbeidsgiver kunne forholde oss til de normale oppsigelsesfrister.»

- (17) Forhandlingsmøte mellom SAFE og NR ble avholdt 22. juni 2016. Protokoll datert 1. august 2016 fra dette møte lyder:

«Det ble vist til lokal uenighetsprotokoll datert 26. april og 31. mai 2016 vedrørende uenighet om tolkningen av tariffavtalens § 2.2 «Oppsigelse og Avskjed».

SAFE anførte:

SAFE opprettholdt anførselene til den lokale klubben gjeldende for det personellet som var oppsagt og som på oppsigelsestidspunktet arbeidet på COSL Promotor.

Bedriften og NR anførte:

Rederiforbundet opprettholder anførselene til bedriften i den lokale protokollen.

Partene kom ikke til enighet.»

- (18) Forhandlingsmøte i NADL ble avholdt 16. september 2016. Det ble skrevet slik protokoll:

«Oppsigelsestid iht. pkt. 2.2 i tariffavtalen.

Saken gjelder siste setning i andre avsnitt pkt. 2.2 i tariffavtalen – *Når oppsigelse foreligger og oppsigelsestiden etter gjeldende bestemmelser utløper på en bestemt dato som etter arbeidstakerens arbeidsplan faller i en oppholdsperiode, opphører arbeidsforholdet først etter at denne oppholdsperiode er avsluttet.* I forbindelse med at West Alpha er blitt klargjort for opplag i Skipavika, er det oppsagt personell på West Alpha som avslutter sin rotasjon da det ikke lenger er behov for deres arbeid.

SAFE hevder at teksten fra tariffavtalen er veldig klar. Den vil gi alle som har utreise etter arbeidsplanen rett til å gjennomføre turen og rett til lønn for turen + avspasering.

Bedriften hevder at det ikke lenger er en arbeidsplan for de det gjelder. Bedriften kan ikke være forpliktet til å opprettholde arbeidsplan hvor det ikke er grunnlag for det da arbeidsmangelen allerede er inntrådt. Da har ikke arbeidstaker en arbeidsplan, og normal oppsigelsestid etter loven er gjeldende, som i dette tilfelle er 31. august 2016 for ansatte på West Alpha som ble oppsagt i mai 2016.

Partene kom ikke til enighet.»

- (19) SAFE og NR avholdt forhandlingsmøte 8. juni 2017 der det ble konstatert uenighet om forståelsen av Flyteriggavtalen punkt 2.2. Det ble skrevet slik protokoll fra møte:

«Partene viste til lokal uenighetsprotokoll fra North Atlantic datert 16. september 2016.

SAFE støttet klubben sitt syn. SAFE hevder at ifm. at West Alpha legges i opplag, skal alle som hadde utreise etter arbeidsplanen ha rett til å gjennomføre turen i sin oppsigelsestid iht. punkt 2.2 i tariffavtalen.

NR støtter bedriftens syn. I tilfeller hvor bedriften ikke har fornuftige sysselsettingsmuligheter for det aktuelle personellet må man kunne forholde seg til oppsigelsestiden etter arbeidsmiljøloven. NR viste også til organisatorisk tvisteprotokoll av 22. juni 2016 som gjaldt et lignende tilfelle i COSL.

Partene kom ikke til enighet.»

- (20) SAFE sendte 13. desember 2017 søksmålsvarsel til NR hvor det ble meddelt at SAFE ville bringe tvistene inn for Arbeidsretten, og at det i den forbindelse ville bli fremsatt krav om erstatning for det økonomiske tapet de berørte arbeidstakerne hadde lidt. NR avviste det varslede krav i brev av 19. desember 2017 til SAFE. SAFE tok ut stevning for Arbeidsretten 7. februar 2018. NR innga tilsvaer 7. mars 2018. Hovedforhandling ble avholdt 13. og 14. juni 2018. Fire partsrepresentanter og fem vitner forklarte seg.
- (21) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (22) *Sammenslutningen av Fagorganiserte i energisektoren* har i korte trekk anført:
- (23) Det følger av punkt 2.2 at offshorearbeidere som blir sagt opp har rett til å utføre arbeid/motta lønn ut planlagt offshoreperiode i henhold til fastsatt arbeidsplan når oppsigelsestiden utløper i denne perioden. Utgangspunktet er den arbeidsplanen den oppsagte hadde før oppsigelse ble gitt.
- (24) Ordlyden i punkt 2.2 er klar. Bestemmelsen skiller ikke mellom ulike oppsigelsessituasjoner. Det er ikke gjort noe unntak ved mangel på oppdrag. De saksøkte forstår vil innebære en innskrenkende tolkning. Dersom de saksøkte får medhold, vil det være uklart når punkt 2.2 gjelder, og om den bare gjelder når ansatte selv sier opp eller blir oppsagt på grunn av egne forhold. Det er ikke støtte verken i ordlyd, tariffhistorikk eller rimelighetsbetraktninger for den forståelse de saksøkte her gjør gjeldende.
- (25) Punkt 2.2 gir en rett og en plikt for begge parter og sikrer forutberegnelighet. Arbeidsplanen skal være fastsatt på forhånd, jf. overenskomsten punkt 3.1. De aktuelle arbeidstakerne er skiftarbeidere med en «på forhånd fastlagt arbeidsplan». Arbeidsplanene er bindende og bortfaller ikke i oppsigelsestiden. Dersom arbeidsgiver ikke kan benytte arbeidstaker i henhold til den avtalte arbeidsplanen, er det arbeidsgivers økonomiske risiko, jf. også ARD-2016-80.
- (26) Punkt 3.4 om endring av arbeidsplan mv. får ikke anvendelse. De som er oppsagt får ikke endret sin arbeidsplan. Punkt 3.4 lest i sammenheng, herunder punktet om nedbemanning i sjette avsnitt, innebærer at den bare gjelder for de som fortsetter i stillingen. Det er de som blir igjen som kan få sin arbeidsplan endret og har rett til økonomisk kompensasjon. Vitnene fra NADL og COSL ga uttrykk for at de ikke hadde foretatt endringer etter punkt 3.4, og bestemmelsen er derfor ikke aktuell i vår sak.
- (27) Tariffhistorikken gir ikke støtte for de saksøkte syn. Ordlyden har blitt noe endret og teksten har blitt mer utfyllende, uten at det har skjedd noen realitetsendring. Den forståelse

NR nå gir uttrykk for har aldri tidligere blitt formidlet til SAFE. Det må ses bort fra eventuelle forutsetninger på NRs side som ikke er uttalt overfor motparten.

- (28) Det skjedde en endring i praksis i 2016. Fra 1982 og frem til 2016 har de som har blitt oppsagt arbeidet eller mottatt lønn i samsvar med SAFEs forståelse. Dette har vært praksis både ved oppsigelse fra arbeidsgiver og ved arbeidstakers egen oppsigelse. Selv om arbeidstaker ikke har utført arbeid, har det blitt betalt ut oppholdsperioden i samsvar med ordlyden i punkt 2.2.
- (29) Punkt 2.2 tredje avsnitt siste punktum om at lønn minst må dekke opparbeidede fridager må leses i sammenheng med andre avsnitt første punktum om at arbeidsforholdet opphører umiddelbart etter siste oppholdsperiode. Dette er ikke en bestemmelse som bygger på eller forutsetter at en arbeidsplan kan bortfalle.
- (30) Punkt 2.4 i Sokkelavtalen mellom NHO/Norsk olje og gass og Norsk Industri på den ene siden og YS/SAFE på den andre har så å si samme ordlyd som Flyteriggavtalens punkt 2.2, men det er inntatt en begrensning ved kontraktslutt/oppbør. En slik begrensning er ikke inntatt i Flyteriggavtalen, til tross for at NR var godt kjent med Sokkelavtalen. Det kan da ikke innfortolkes en tilsvarende begrensning i Flyteriggavtalen.
- (31) Rimelighetshensyn støtter SAFEs syn. Bedriftene kan planlegge bedre slik at ansatte kan sysselsettes i oppsigelsestiden. Tariffavtalen åpner også for at partene lokalt kan avtale ressurspool. En slik avtale gir arbeidsgiver mulighet til å benytte mannskapet når det måtte være behov. Dersom de saksøkte syn vinner frem, vil det få store økonomiske konsekvenser for de oppsagte. SAFE har i tvisten med COSL akseptert at de som ble sagt opp på COSL Innovator ikke fikk arbeide/motta lønn etter 2.2. SAFE mente at punkt 2.2 fikk anvendelse, men fordi det var en ekstraordinær situasjon, valgte SAFE å vise imøtekommenhet. Det kan ikke brukes som et argument mot SAFE.
- (32) Det er nedlagt slik påstand:
- «1. NR-avtalens punkt 2.2 innebærer at de som ble oppsagt på våren/sommeren 2016 i NADL og COSL, jf. sentrale tvisteprotokoller av 08.06.17 og 01.08.16, skal utbetales lønn etter bestemmelsens 2 og 3 avsnitt, og etter den arbeidsplanen den enkelte hadde i forkant av oppsigelsen.
 2. NADL og COSL tilpliktet å erstatte det fulle økonomiske tapet de oppsagt er påført, jf. de som er omfattet av punkt 1.»
- (33) *Norges Rederiforbund, North Atlantic Crew AS og COSL Offshore Management AS* har i korte trekk anført:

- (34) Flyteriggavtalen punkt 2.2 får ikke anvendelse dersom arbeidstaker ikke er offshore når oppsigelsestiden utløper. Bestemmelsen kan ikke forstås slik at arbeidsgiver får lønnsplikt ut over oppsigelsestid når den opprinnelige arbeidsplanen endres eller bortfaller. Det er et vilkår at det faktisk utføres arbeid.
- (35) Alle arbeidstakerne i vår sak har fått lønn ut ordinær oppsigelsestid. Siden de ikke har vært om bord, har de ikke krav på ytterligere kompensasjon.
- (36) Dersom det ikke er mulig å sysselsette arbeidstakerne fordi det ikke er arbeid, bortfaller arbeidsplanen – det eksisterer da ingen arbeidsplan lenger. Det er ikke grunnlag for en «konstruert/teoretisk» arbeidsplan. Punkt 3.4 gir arbeidsgiver en vid adgang til å endre arbeidsplaner. Det er ingen begrensninger utover kravet om «driftsmessige hensyn». Det er ikke holdepunkter for at punkt 3.4 ikke gjelder i oppsigelsestiden. Ordlyden er generell, den gjelder alle arbeidstakere. Bestemmelsen er et støtteargument ved tolkningen av 2.2. Den støtter de saksøktes forståelse – at arbeidsplanene bortfaller når det ikke er arbeid. Punkt 2.2 krever at det er en «reell» arbeidsplan og en «reell» oppholdsperiode.
- (37) Punkt 2.2 er ingen betalingsbestemmelse, men en praktisk regulering ved avslutning av arbeidsforholdet. Det er praktiske grunner til at arbeidstaker må fullføre oppholdsperioden dersom vedkommende er på innretningen på det tidspunktet oppsigelsestiden utløper. Det er lang reisevei, slik at arbeidstaker må arbeide hele perioden når vedkommende først har reist ut. Formålet med bestemmelsen er å regulere dette – ikke å sikre arbeidstaker lønn ut over alminnelig oppsigelsestid.
- (38) Formålsbetraktninger må veie tungt. SAFE har heller ikke anført at det er noe annet formål. Formålet underbygges av at det samme gjelder i andre bransjer som har tilsvarende eller liknende utfordringer, slik som eksempelvis i skipsarbeidsloven § 5-15 om fratredelseshavn ved arbeidsforholdets opphør. Frem til 1. januar 1993 gjaldt også den dagjeldende sjømannslov av 1975 for norskregistrerte rigger. Rt-1953-1196, som gjaldt forståelsen av sjømannslovens bestemmelse om forlengelse av avtalen dersom oppsigelsestiden utløp «under en reise», illustrerer også formålet med en slik bestemmelse.
- (39) Ordlyden er det sentrale. SAFE tolker ordlyden innskrenkende når forbundet viser til at det er arbeidsplanen på oppsigelsestidspunktet som skal legges til grunn. Dersom det ikke er sysselsettingsmuligheter, bortfaller arbeidsplanen. Dette er bekreftet av vitneforklaringene. Arbeidstaker er uansett sikret lønn ut oppsigelsestiden, som for de aller fleste er minst tre måneder. SAFE har forhandlet seg frem til en lengre oppsigelsesfrist enn lovens minimum, men det gjelder ingen rett til ytterligere lønn dersom det ikke utføres arbeid.

- (40) Det følger av definisjonene i avtalens punkt 3.1 at skiftarbeid er en arbeidstidsordning der arbeidstaker følger en «på forhånd fastsatt» arbeidsplan. I vår sak fikk alle varsel om at de ikke ville bli sendt ut på innretningen. Dette ga forutberegnelighet.
- (41) SAFE har selv gitt uttrykk for at ressurspool kunne vært et alternativ, og forbundet frafalt krav om kompensasjon til de som ble sagt opp fra COSL Innovator. SAFE åpner for unntak i ekstraordinære situasjoner, noe som viser at forbundet ikke har et konsekvent syn.
- (42) Systembetraktninger støtter de saksøktes syn. Det fremgår av punkt 2.2 tredje avsnitt siste punktum at lønn for opparbeidede fridager «minst [må] dekke dagene frem til oppsigelsestidens utløpsdato». Bestemmelsen har ingen mening dersom det ikke er forutsatt at arbeidsplanen kan bortfalle. Bestemmelsen innebærer at arbeidstaker uansett er sikret lønn frem til oppsigelsestidens utløp. Bestemmelsen er ikke i seg selv hjemmel for at arbeidsplanen kan bortfalle, men den bygger på denne forutsetningen.
- (43) Vitneforklaringer om praksis knyttet til anvendelsen av punkt 2.2 knytter seg til tilfeller hvor det var utført arbeid, og hvor arbeidstakeren var offshore da oppsigelsestiden utløp.
- (44) Reelle hensyn støtter de saksøktes forståelse. Dersom SAFEs forståelse legges til grunn, vil det medføre at mange i praksis får en forlenget oppsigelsestid. Det vil dessuten innebære at oppsigelser i praksis kan bli gitt på et tidligere tidspunkt for å sikre at arbeidsgiver kan sysselsette arbeidstakerne i hele oppsigelsestiden.
- (45) Det kan ikke tillegges vekt at Sokkeloverenskomsten har en annen ordlyd. Sokkeloverenskomsten ble fremlagt i retten. NRs partsrepresentant, juridisk direktør Are Gauslaa, forklarte at han av den grunn ikke hadde hatt mulighet til å foreta nærmere undersøkelser, men at de to overenskomstene uansett ikke var helt like.
- (46) Det er nedlagt slik påstand:
- «De saksøkte frifinnes.»**
- (47) **Arbeidsrettens merknader**
- (48) Arbeidsrettens flertall, dommerne *Wahl, Frogner, Stabel, Hansen og Larsen*, er kommet til at SAFE må gis medhold, og vil bemerke:
- (49) Tvisten i saken er knyttet til nedbemanninger i de to selskapene North Atlantic Crew AS (NADL) og COSL Offshore Management AS (COSL) i 2016, jf. også avsnitt 13 flg. der det er redegjort kort for bakgrunnen i saken.
- (50) De ansatte som ble sagt opp i de to selskapene ble ikke sendt offshore i oppsigelsestiden, fordi det ikke var arbeid. Det er fra de saksøktes side brukt ulike betegnelser på dette: at de

ble «fristilt», at arbeidsplanen bortfalt og at det kun var en «teoretisk» eller «tenkt» arbeidsplan. Slik flertallet forstår de saksøktes syn, vil det ikke lenger gjelde noen arbeidsplan i en situasjon der ikke er behov for arbeidstaker og mulig å sysselsette vedkommende.

- (51) Flyteriggavtalen punkt 2.2 regulerer oppsigelse og avskjed. Den omtvistede bestemmelsen i punkt 2.2 andre avsnitt siste punktum bestemmer at når oppsigelsestiden utløper på en «bestemt dato som etter arbeidstakerens arbeidsplan faller i en oppholdsperiode, opphører arbeidsforholdet først etter at denne oppholdsperiode er avsluttet». Spørsmålet for Arbeidsretten er om arbeidstakere som ikke utførte arbeid offshore har krav på lønn i henhold til opprinnelig arbeidsplan, eller om retten til lønn – og dermed arbeidsgivers lønnsplikt – bortfaller ved utløpet av oppsigelsestiden.
- (52) Begrepet «arbeidsplan» er sentralt for forståelsen av bestemmelsen. Det følger av definisjonene i punkt 3, arbeidstid og skiftordninger, at skiftarbeid er en arbeidstidsordning der arbeidsperiodene for den enkelte ansatte legges til ulike tider av døgnet etter «en på forhånd fastsatt arbeidsplan». «Arbeidsplan» er definert som en «[p]lan som viser oppholdsperiode og friperiode». Arbeidsplanen er normalt satt opp med to ukers oppholdsperiode etterfulgt av fire ukers friperiode.
- (53) Punkt 3.4 gir arbeidsgiver en adgang til å endre arbeidsplaner, arbeidssyklus eller arbeidssted. Partene er uenige om bestemmelsen gjelder for de som er sagt opp, herunder om punktet om pålagt endring som «følge av nedbemanning» i bestemmelsens sjette avsnitt bare omfatter de som blir igjen. SAFE har anført at det er de arbeidstakerne som ikke blir sagt opp, som kan få sin arbeidsplan endret som følge av nedbemanningen. Flertallet har vanskelig for å se at det er noe i ordlyden som tilsier en slik begrensning, men finner det ikke nødvendig å gå inn på forståelsen av punkt 3.4. De saksøkte har gjort gjeldende at arbeidsplanene bortfalt – de gjaldt ikke lenger. Det sentrale for vår sak er derfor at det rent faktisk ikke skjedde noen endring av arbeidsplanene for de som ble oppsagt i NADL og COSL, og flertallets vurdering bygger på dette. Spørsmålet om det foreligger en betalingsplikt etter arbeidsplanen må derfor bero på en tolkning av punkt 2.2.
- (54) Punkt 2.2 viser til arbeidstakers «arbeidsplan». Når oppsigelsestidens utløp faller i en oppholdsperiode, opphører arbeidsforholdet først etter at oppholdsperioden er avsluttet. De saksøkte har gjort gjeldende at dette må forstås slik at oppholdsperioden faktisk er avsluttet.

- (55) Arbeidsplanen er fastsatt på forhånd, og den gir begge parter en forutberegnelighet med hensyn til når arbeidstaker skal være i arbeid på innretningen (oppholdsperiode) og når friperiodene er. Arbeidstaker plikter å stille sin arbeidskraft til disposisjon i samsvar med denne planen. Det er ikke noe i ordlyden som tilsier at arbeidsplanen bortfaller i oppsigelsestiden. Punkt 2.2 forutsetter at arbeidsplanen gjelder fullt ut også i oppsigelsestiden – og til og med etter utløpet av den dersom siste oppholdsperiode strekker seg ut over oppsigelsestiden. Utgangspunktet må være at arbeidsgiver har risikoen for om det er mulig å sysselsette arbeidstaker i samsvar med arbeidsplanen. Punkt 2.2 gjør ingen unntak fra dette utgangspunktet. Bestemmelsen skiller ikke mellom oppsigelse grunnet virksomhetens eller arbeidsgivers forhold på den ene siden og arbeidstakers på den andre. Ved egen oppsigelse har arbeidstaker således en plikt til å stille sin arbeidskraft til rådighet ut over oppsigelsestiden dersom siste oppholdsperiode utløper på et senere tidspunkt. Det er en gjensidighet i bestemmelsen – arbeidstaker har arbeidsplikt, og arbeidsgiver har en lønnsplikt og rett til å benytte vedkommende i samsvar med det punkt 2.2 gir anvisning på. Punkt 2.2 kan ikke forstås slik at arbeidsgiver ensidig kan fri seg fra lønnsplikten ved å unnlate å benytte arbeidstaker i samsvar med arbeidsplanen. Flertallet er derfor ikke enig med de saksøkte i at bestemmelsen må forstås slik at det er krav om at det rent faktisk er utført arbeid.
- (56) Andre bestemmelser støtter den forståelse flertallet har kommet til. Som nevnt ovenfor regulerer punkt 3.4 endring av arbeidsplan når vilkårene for dette er oppfylt. Dette underbygger at med mindre arbeidsplanen endres, vil den gjelde og binde begge parter. Videre har Flyteriggavtalen punkt 20 og bilag 6 regler om opprettelse av lokal ressurspool. En slik ordning må avtales mellom partene. I vår sak ble det inngått avtale om ressurspool for arbeidstakerne tilknyttet West Epsilon, jf. avsnitt 14. Avtalen omfattet både oppsagt personell og de som skulle overføres til annen innretning. Flertallet går ikke nærmere inn på hvordan arbeidet organiseres ved en avtale om ressurspool utover å påpeke at den opprinnelige arbeidsplanen da settes til side. I vår sak ble det også i avtalen om ressurspool uttrykkelig bestemt at avregning for de som ble sagt opp ble foretatt ved oppsigelsestidens utløp. I en situasjon med usikker arbeids- og oppdragsmengde vil derfor en ressurspool kunne være et alternativ for å imøtekomme arbeidsgivers behov for fleksibilitet.
- (57) NR har med tyngde anført at formålet med bestemmelsen er å sikre en praktisk avslutning av arbeidsforholdet, og at det ikke er tale om en betalingsbestemmelse. Flertallet er enig i at formålet åpenbart har vært å sikre det praktiske knyttet til en avslutning, noe som har

naturlig sammenheng med de særlige forhold som kjennetegner arbeid offshore. Samtidig vil flertallet understreke at hensynet til forutberegnelighet, som SAFE har trukket frem, også fremstår som et formål bestemmelsen er ment å sikre. Det er ikke holdepunkter for at bestemmelsen kun ivaretar den ene parts behov. Som nevnt vil også arbeidsgivers interesse i at arbeidstaker fullfører siste oppholdsperiode ivaretas gjennom punkt 2.2. Arbeidsplanen blir styrende, og den skaper en forutberegnelighet for begge parter både i forhold til arbeid og lønn.

- (58) Flertallet kan ikke se at det er noe ved tariffhistorikken som kan kaste lys over forståelsen av gjeldende punkt 2.2, noe partene også synes å være enige om. Det var først i 2016, og i forbindelse med den foreliggende tvist, at forståelsen av punkt 2.2 har kommet på spissen.
- (59) Videre vil flertallet bemerke at praksis heller ikke gir veiledning. Hovedinntrykket er at arbeidstakerne faktisk har utført arbeid i henhold til arbeidsplanen i oppsigelsestiden. Det er en annen situasjon enn i vår sak. Det er uansett ikke ført bevis for en praksis som kan tolkes som et uttrykk for tariffpartenes syn på forståelsen av bestemmelsen.
- (60) Flertallet bemerker at bestemmelsen i punkt 2.2 tredje avsnitt siste punktum om at lønn minst skal dekke dagene frem til oppsigelsestidens utløp, heller ikke kan gi grunnlag for den innskrenkende tolkningen som de saksøkte har gjort gjeldende. Det er fra de saksøkte anført at bestemmelsen forutsetter at arbeidsplanen kan bortfalle, og at den derfor støtter deres forståelse. SAFE har anført at bestemmelsen må tolkes i sammenheng med andre avsnitt første punktum som bestemmer at når oppsigelsestiden utløper på en dato som faller i arbeidstakers friperiode, «opphører arbeidsforholdet umiddelbart etter den siste oppholdsperiode som avsluttes før den bestemte dato». Det har ikke vært bevisførsel knyttet til denne bestemmelsen og dens tilblivelse. Bestemmelsen kan ha ulike begrunnelser, og flertallet kan ikke se at den kan lede til en annen forståelse enn det som følger av ordlyden i punkt 2.2 andre avsnitt siste punktum.
- (61) Flertallet finner også grunn til å nevne at det ikke kan tillegges vekt ved tolkningen at SAFE valgte å ikke forfølge krav om lønn ut oppholdsperioden for de som hadde vært ansatt ved COSL Innovator. Det fremgikk klart i SAFEs søksmålsvarsel til NR at dette ble gjort for å vise imøtekommenhet overfor selskapet etter den tragiske ulykken som ledet til at Statoil kansellerte kontakten. Det kan da ikke anses som uttrykk for en bestemt forståelse av overenskomsten.
- (62) På bakgrunn av det resultat flertallet har kommet til, må SAFE også gis medhold i sitt krav om etterbetaling for de arbeidstakerne som var omfattet av de to protokollene som er nevnt

i slutningens punkt 1 – og som rent faktisk ikke fikk sine arbeidsplaner endret etter at de fikk oppsigelse. Slutningens punkt 2 er utformet noe annerledes enn påstandens punkt 2 slik at det fremgår at det er tale om en etterbetaling.

- (63) Mindretallet, dommerne *Sørskår* og *Schweigaard*, har kommet til et annet resultat, og til at de saksøkte må gis medhold.
- (64) Etter mindretallets syn er ordlyden i punkt 2.2 klar. Arbeidsforholdet opphører etter at siste «oppholdsperiode er avsluttet». I dette ligger et vilkår om at oppholdsperioden faktisk er gjennomført. For at oppholdsperioden skal kunne avsluttes, må den være påbegynt. I en situasjon der arbeidsgiver ikke har sysselsettingsmuligheter fordi det ikke er arbeid, vil det ikke foreligge noen oppholdsperiode. Dette innebærer at arbeidsplanen bortfaller, og det kan da ikke legges til grunn at det eksisterer en «teoretisk» arbeidsplan.
- (65) Mindretallet viser videre til bestemmelsen i punkt 2.2 tredje avsnitt siste punktum om at lønn skal dekke dagene frem til oppsigelsestidens utløp. Etter mindretallets syn er det åpenbart at denne bestemmelsen forutsetter at en arbeidsplan vil kunne bortfalle i oppsigelsestiden. Ordlyden er klar, og det er fra saksøkers side ikke gitt noen alternativ forklaring på bestemmelsens forståelse.
- (66) Bestemmelsens formål støtter denne tolkningen. Likheten med sjømannslovens – og senere skipsarbeidslovens – regulering, viser at formålet har vært å regulere en praktisk avslutning av arbeidsforholdet når arbeidstaker er ute på innretningen. Arbeidstaker plikter å fullføre oppholdsperioden selv om oppsigelsestiden skulle utløpe før oppholdsperioden er avsluttet. Den forståelse SAFE har gjort gjeldende innebærer at det blir en betalingsbestemmelse. Det er ikke holdepunkter for at det har vært formålet.
- (67) Mindretallet vil for øvrig bemerke at arbeidstakers interesser er fullt ut ivaretatt ved at vedkommende har rett til lønn i oppsigelsestiden. Arbeidstaker stilles derfor ikke dårligere enn det som for øvrig gjelder i arbeidslivet.
- (68) Avslutningsvis bemerkes at i likhet med flertallet, kan mindretallet ikke se at tariffhistorikken eller praksis gir noe bidrag til forståelsen av bestemmelsen.
- (69) Dommen er avsagt med slik dissens som fremgår ovenfor.

SLUTNING

1. Flyteriggavtalen punkt 2.2 innebærer at de som ble oppsagt på våren/sommeren 2016 i North Atlantic Crew AS og COSL Offshore Management AS, jf. sentrale tvisteprotokoller av 8. juni 2017 og 1. august 2016, skal utbetales lønn etter bestemmelsens andre og tredje avsnitt, og etter den arbeidsplanen den enkelte hadde i forkant av oppsigelsen.
2. North Atlantic Crew AS og COSL Offshore Management AS plikter å foreta etterbetaling til de oppsagte i henhold til slutningens punkt 1.

Jakob Wahl
(sign.)

Marit B. Frogner
(sign.)

Ingse Stabel
(sign.)

Flemming Hansen
(sign.)

Margunn Sørskår
(sign.)

Frank Trygve Larsen
(sign.)

Niels Selmer Schweigaard
(sign.)

Rett utskrift bekreftes: