



## GULATING LAGMANNSRETT

### DOM

---

**Avsagt:** 17.01.2007

**Saksnr.:** 06-086652ASI-GULA/AVD1

**Dommere:**

Lagdommer	Rannveig Sjøvoll
Lagdommer	Rolf Strøm
Tingrettsdommer	Anne Marie Aarrestad

---

Ankende part	Svein Tore Finnebråten	Advokat Bent Endresen
Ankende part	Reinert Aarbakke	Advokat Bent Endresen
Ankende part	Georg Helland	Advokat Bent Endresen

Ankemotpart	Deep Sea Management AS	Advokat Dag Steinfeld
-------------	------------------------	-----------------------

Saken gjelder påstand om at det er foretatt endringsoppsigelser i arbeidsforhold og at disse er ugyldige.

Bergen tingrett avsa 17. mars 2006 kjennelse og dom med slik domsslutning:

1. Saksøkte frifinnes.
2. Saksomkostninger tilkjennes ikke.

Saken gjaldt opprinnelig ni saksøkere. En trakk sitt søksmål før hovedforhandling i tingretten og to under hovedforhandlingen. For disse ble hevningskjennelse avsagt. Av de seks som fikk saken avgjort ved dom, har Reinert Aarbakke, Georg Helland og Svein Finnebråten, ved prosessfullmektig advokat Bent Endresen, inngitt rettidig anke. Ankemotparten, ved advokat Dag Steinfeld, har inngitt tilsvar, og det har vært utvekslet prosesskrift. Ankeforhandling ble holdt i Bergen tinghus 20. til 22. november 2006. De ankende parter møtte med sin prosessfullmektig og ga forklaring. For ankemotparten møtte Bengt Alvar Olsen med prosessfullmektig og ga forklaring. Retten mottok forklaring fra to vitner og det ble for øvrig foretatt slik bevisførsel som fremgår av rettsboken.

Sakens bakgrunn og partenes anførsler for tingretten fremgår av dommen, som lagmannsretten viser til, jf tvistemålsloven § 149 første ledd. For sammenhengens del tas med at Odfjell Drilling AS (heretter stort sett Odfjell) var et selskap som, bl. a. drev borevirksomhet i Nordsjøen på oppdrag for andre selskaper. Selskapet hadde flere plattformer, både mobile og faste installasjoner, som hver var organisert som egen juridisk enhet/ eget selskap. I 2001 var virksomheten organisert slik at alle ansatte på flytende plattformer var ansatt i Deep Sea Management AS (heretter stort sett DSM) mens de ansatte på de faste installasjonene var ansatt i Odfjell Drilling Management AS (heretter stort sett ODM). Under Odfjell var det også selskapene Odfjell Rig AS, Odfjell Well Services AS og selskaper som lå under andre lands jurisdiksjon. DSM og ODM hadde felles landorganisasjon; Odfjell Offshore AS (heretter stort sett Offshore). I 2001 kjøpte et Odfjell-selskap den flytende/flyttbare boreriggen West Delta fra Smedvig. Handelen ble gjort som virksomhetsoverdragelse og i tråd med dette ble samtlige ansatte på riggen, herunder de ankende partene Aarbakke og Helland, tilbudt nytt arbeid ved brev av 28. mars 2001 fra Odfjell Drilling AS. Fra brevet hitsettes:

*"For ditt vedkommende betyr dette at vi tilbyr deg fast ansettelse innen Odfjell Drilling gruppen i din nåværende stilling og med dine eksisterende betingelser. Tilbudet gis med det forbehold at endelig salgssavtale mellom partene signeres ut. Dette forventes å skje første uken i april."*

---  
*"Odfjell Drilling ønsker primært å videreføre driften av West Delta med de mannskaper som er etablert på og har erfaring på plattformen. Det vil allikevel være muligheter for ansatte fra West Delta til å søke seg andre steder i selskapet da vi tilstreber å ha fleksibilitet og intern rotasjon mellom faste og flyttbare installasjoner samt våre øvrige*

aktiviteter.”

Reinert Aarbakke inngikk deretter avtale med DSM som borer. Fra avtalen hitsettes:

*”Innenfor rammen av stillingsinstruks og gjeldende regelverk har arbeidsgiveren, når forholdene tilsier det, rett til å sette arbeidstakeren til annet arbeid enn det som er nevnt ovenfor/i stillingsinstruks.”*

---

*”Selskapet kan, hvis nødvendig, sette den ansatte til annet arbeid enn det som er beskrevet i denne avtale for[u]tsatt at dette er innenfor rammen av gjeldende avtaler/regelverk. Slik endring kan også medføre annen arbeidstidsordning evt. også overføring til annen enhet/avdeling.*

*Av driftsmessige årsaker eller som ledd i en faglig utvikling, kan bedriften også pålegge den ansatte omplassering til andre enheter og/eller til drifts- eller prosjektrelatert arbeid i land for en kortere eller lengre periode. Eventuell midlertidig endring av arbeidsbetingelser fra offshore til land er begrenset til 2 år med mindre den ansatte selv fremsetter ønske om en lengre periode/permanent stillingsendring.”*

Georg Helland var under opplæring til sub-sea engineer da han gikk fra Smedvig. Han fikk likelydende avtale, og da han noe senere var ferdig sub sea engineer, ble han ansatt som det ved ny avtale på samme vilkår som fremgår ovenfor.

Svein Finnebråten ble i 1997 ansatt i Odfjell Drilling Bergen AS avdeling Njård, som var en fast installasjon. Etter ansettelsesavtalen kunne han pålegges arbeid både offshore og onshore. Han inngikk 14. april 2004 hyrekontrakt med DSM og begynte deretter som kranfører på Deep Sea Delta.

Ansatte på flytende installasjoner er medlemmer av Pensjonstrygden for sjømenn, PTS. Full opptjeningstid i denne pensjonsordningen er 30 år. Man må ha 12 år opptjening i ordningen for å få pensjon derfra. Arbeid på faste installasjoner gir ikke opptjeningstid. Med minst 12 års opptjeningstid kan man velge å ta pensjon fra fylte 60 år. Man må dessuten være ansatt på flytende installasjon (eller båt) når man blir pensjonist for å ha denne retten. De ankende parter er alle medlemmer i denne pensjonsordningen.

De tre ankende parter var medlemmer av fagforeningen OFS, Oljearbeidernes Fellessammenslutning, som senere har forandret navn til SAFE. Foreningen tok medlemmer ut i streik i tre måneder i 2004.

I januar 2005 sendte Odfjell ut brev til sine 1300 ansatte i ODM og SDM med informasjon om forflytning av personell. Forflytningen ville berøre ca. 220 personer, herunder de tre ankende parter som ble overflyttet til faste installasjoner. Som følge av dette ble det laget nye ansettelsesavtaler ettersom flytting fra flytende til fast installasjon innebar bytte av ansettelsesforhold fra ODM til SDM. De ankende parter protesterte mot flyttingen som de hevdet var ulovlig. Flyttingen ble likevel gjennomført.

**De ankende parter har sammenfatningsvis anført:**

Arbeidsgiver hadde ingen hjemmel for beordring av de ankende parter fra ett selskap til et annet. De ankende parter var ansatt i Deep Sea Management AS som er en selvstendig juridisk enhet innenfor Odfjell-konsernet. Verken dette selskapet, eller Odfjell Offshore som stod for selskapets administrasjon, hadde anledning til å beordre de ankende parter til å ta arbeid i Odfjell Drilling Management AS som er en annen selvstendig juridisk enhet. Det er ikke tilstrekkelig at disse selskapene tilhører samme konsern for at arbeidsgiver uten samtykke kan overføre ansatte. Med hensyn til at reglene om virksomhetsoverdragelse i EU-retten også gjelder to selskaper i konsern, vises til Allen-dommen.

Ankemotparten opererer med et uklart konsernbegrep. Det er på det rene at det er flere selskaper i Odfjell-konsernet enn de to som de ankende parter har vært tilknyttet. Flere av disse selskapene driver tilsvarende virksomhet som ankemotparten, til dels også på norsk sokkel. Ankemotparten har likevel holdt disse selskapene unna når de ansatte på DSM og ODM er gitt konsernansiennitet.

Aarbakke og Helland var ansatt i Smedvig da plattformen de arbeidet på, West Delta, ble solgt til DSM som ledd i virksomhetsoverdragelse. Kjøper hadde da plikt til å la de ansatte fortsette hos kjøper på samme vilkår som de hadde hos Smedvig. Aarbakke og Helland var ansatt på flytende plattform da de var i Smedvig. I det selskapet kunne de ikke ha blitt flyttet over på fast installasjon med mindre de særskilt samtykket til det. Det var ikke adgang for DSM som kjøper av virksomheten å gi dem andre vilkår, jf. sak EMD avgjørelsene Watson Rask og Daddy's Dancehall.

Arbeidsreglementet fra 1994 kan ikke gi hjemmel til beordring til annet selskap. Etter dagjeldende arbeidsmiljølov §§ 70 og 72 kunne arbeidsgiver og arbeidstakerenes tillitsvalgte fastsette arbeidsreglement ved skriftlig avtale. For at reglementet skulle være gyldig, måtte det være istandbragt på lovlig måte. Arbeidsreglementet gjelder Odfjell Drilling, som ikke er det samme som DSM. Det kan ikke legges til grunn at reglementet gjelder datterselskaper av Odfjell Drilling. Arbeidsreglementet fulgte tariffperioden og er senere ikke fornyet. Det innebærer at reglementets gyldighetsperiode var utløpt før virksomhetsoverdragelsen. I tillegg kommer at det er underskrevet av verneombudet og ikke av de tillitsvalgte.

Finnebråtens arbeidsforhold er regulert ved tariffavtale. Den aktuelle overenskomsten mellom Norges Rederiforbund og Oljearbeidernes fellessammenslutning pkt. 3.4 gir arbeidsgiver rett til å overføre arbeidstakere mellom arbeidsplasser, men bare innenfor det aktuelle selskapet. Beordring til arbeid for et annet selskap ligger utenfor arbeidsgivers styringsrett. Inngåelse og av avslutning av arbeidskontrakt er ikke en del av styringsretten, som er en restbeføyelse.

Beordringen til å arbeide for et annet aksjeselskap var i realiteten en endringsoppsigelse og skulle derfor vært gjort etter de regler som gjelder oppsigelser, herunder kravet om skriftlighet. Oppsigelsene av de ankende parter var formløse og tilfredsstillende ikke arbeidsmiljølovens krav. Det fant ikke sted noen drøftelse mellom arbeidsgiver og de ansatte – eller deres representanter – før beordringen ble besluttet og iverksatt.

Beordringen måtte ha skjedd ved endringsoppsigelse både fordi arbeidsforholdet i selskapet DSM ble bragt til opphør og fordi beordringen innebar så endrede arbeidsvilkår.

Beordringen medførte en lønnsreduksjon for de ankende parter. Beordringen hadde også betydning for pensjonsavtalene for de ankende parter. Opptjening av pensjonsrettigheter i Pensjonstrygden for Sjømenn forutsetter arbeid på flytende installasjon. Man må ha minimum 12 år tjenestetid for å få pensjon derfra og full opptjeningstid er 30 år. Den som har krav på denne tjenstepensjonen kan motta pensjon fra fylte 60 år, forutsatt at man på pensjoneringstidspunktet er i arbeid på flytende installasjon. Ved beordringen ble Aarbakke og Finnebråtens pensjonsalder og pensjonsretter direkte påvirket, mens pensjonsgrunnlaget for Helland ble påvirket. Endringene i lønn og pensjonsvilkår var vesentlige. Det er forholdene på oppsigelsestidspunktet som må legges til grunn ved vurderingen.

Selv om arbeidsgiver skulle ha anledning til å beordre de ankende parter til å arbeide for et annet selskap, måtte det være saklig grunn for det. Beordringen av de ankende parter var usaklig motivert og derfor utenfor hva arbeidsgiver kan gjøre i kraft av styringsretten. Beordringen var et forsøk på fagforeningsknusing. Forut for beordringen hadde det vært en arbeidskonflikt med OFS (nå SAFE) som endte i tvungen lønnsnemnd. De OFS-ansatte på plattformen West Delta hadde så sentrale arbeidsoppgaver på denne plattformen at virksomheten ble lammet på grunn av streiken. Den påfølgende beordring omfattet 250 personer, men bare ni av disse gikk fra flytende til fast installasjon. Ved å beordre SAFE-organiserte fra West Delta ønsket arbeidsgiver å unngå en situasjon hvor de SAFE-organiserte i tilfelle av en arbeidskamp, kunne stenge ned en flyttbar innretning. Oppsigelsene var derfor usaklige.

De ankende parter har nedlagt slik påstand:

1. Oppsigelsene kjennes ugyldig.
2. Reinert Aarbakke, George Helland og Svein Tore Finnebråten tilkjennes erstatning for usaklig oppsigelse, fastsatt av retten.
3. De ankende parter tilkjennes sakens omkostninger for Bergen tingrett og for Gulating lagmannsrett.

**Ankemothparten har sammenfatningsvis anført:**

Saken reiser to rettslige tema. For det første må det tas stilling til om ankemothparten gikk utover arbeidsgivers styringsrett alene fordi det formelle arbeidsgiveransvaret ble overført fra Deep Sea Management AS til Odfjell Drilling Management AS. Det spørsmålet gjelder det subjektive tilknytningsforhold.

Hvis arbeidsgiver ved dette ikke gikk ut over styringsretten, må det tas stilling til om det ble foretatt objektive endringer i de ankende parters arbeidsvilkår som vesentlig endret deres arbeidsbetingelser. Det spørsmålet gjelder om arbeidsgiver ut fra slike objektive kriterier gikk ut over sin styringsrett.

Det må foretas en grenseoppgang mellom arbeidsgivers styringsrett og arbeidstakers stillingsvern. Om styringsretten er overskredet og det foreligger en endringsoppsigelse, kan prøves av domstolene. Arbeidsgivers vurderinger innenfor styringsretten er ikke gjenstand for domstolsprøving, jf. Rt-1988-746. Det anføres at arbeidsgiver kan endre subjektivt tilknytningsforhold fra et aksjeselskap til et annet. I arbeidsretten er realitetene viktigere enn formalitetene.

Det foreligger ingen oppsigelse eller endringsoppsigelse.

Arbeidsgiverbegrepet er relativt og knyttet til virksomhetsbegrepet. Virksomheten er arenaen hvor arbeidsavtalen skal etterleves, jf. Fougner, "Arbeidsavtalen – utvalgte emner". Selv om arbeidstakeren er ansatt der arbeidet blir utført, kan arbeidsgiverfunksjonen også tilligge andre rettssubjekter, jf. Fougner m.fl. "Arbeidsmiljøloven. Kommentaarutgave" og Rt-1990-1126.

Det har ingen selvstendig betydning at en avdeling innenfor en og samme arbeidsrettslige virksomhet er organisert i ett eller flere aksjeselskaper. Arbeidsgiveren har frihet til selv å velge den selskapsrettslige struktur. Arbeidstakernes tilknytningsforhold følger den materielle virksomhet i arbeidsrettslig forstand og ikke det selskapsrettslige subjekt. Dette preger arbeidsmiljølovens regler om stillingsvern. Det gjelder særlig i denne saken hvor DSM og ODM er eiet fullt ut av samme eier og hvor det er samme styret i begge selskapene – også ansatterepresentanter – fordi de ansatte jevnlig roteres mellom selskapene. Selskapene har samme administrative ledelse i morselskapet Odfjell Offshore AS. De har samme standard ansettelsesavtaler som gir arbeidsgiver adgang til å flytte de ansatte til annen enhet eller avdeling. Da de ankende parter ble ansatt i 2001 var all aktivitet i annen avdeling formelt også i et annet selskap. Det vises til sjølovens § 3. Selskapene har også felles arbeidsreglement, fagorganisering, tillitsmann, hovedverneombud, og felles overenskomst og hovedavtale. De har også felles konsernansiennitet og praksisen med rotasjon er årelang og akseptert.

Under forutsetning av at endring av rettssubjekt alene i arbeidsavtalen, fra DSM til ODM, ikke går utover styringsretten, anføres at det ankemotparten hadde adgang til å gjøre de ensidige endringene i arbeidsavtalens objektive vilkår da disse endringene ikke medførte at arbeidsavtalens grunnpreg ble et helt annet. Vurderingen må gjøres individuelt for hver av de ankende parter og det må tas utgangspunkt i de enkeltes arbeidsavtaler.

Aarbakke og Helland var omfattet av virksomhetsoverdragelsen. De er begge individuelt avlønnet. Aarbakke underskrev avtale om at han aksepterte kravet om konsernansiennitet. Helland ble forfremmet etter virksomhetsoverdragelsen og inngikk da en ny arbeidsavtale. Finnebråten var i tariffert stilling. For ham gjelder adgangen til overføring til annen avdeling innen virksomheten direkte av Overenskomsten § 3 pkt. 4. Ansettelsesavtalene regulerer ikke pensjonsspørsmålet som i stedet må utledes av tariffavtalen som ikke er påvirket forholdene i denne saken.

Flyttingen fra flytende til fast installasjon har ikke endret de ansattes stilling eller arbeidsoppgaver. Det var adgang til å endre de ankende parters økonomiske betingelser. Finnebråten har ikke vært individuelt avlønnet og har fulgt samme tariff. Helland fikk ny stilling etter virksomhetsovertakelsen og fikk ny ansettelsesavtale hvor lønnsvilkårene var presisert. Aarbakkes lønn er blitt oppjustert flere ganger etter virksomhetsoverdragelsen slik at den nå er høyere enn den var hos Smedvig. Han har tatt i mot og vært innforstått med vilkårene. Heller ikke kost-, feriepenge har hatt betydning.

Pensjonsspørsmålet har ingen betydning for Aarbakke og Finnebråten. For Helland er det helt uvisst om flytting fra fast til flytende installasjon vil få betydning. Pensjonsrettighetene følger av tariffavtalen og ikke ansettelsesavtalen. Uansett er man innenfor arbeidsgivers styringsrett.

Det er ikke prosessuelt eller materielt grunnlag for Aarbakkes påstand om ugyldighet som derfor må avvises.

Dersom man finner at det har funnet sted en endringsoppsigelse, er den ikke ugyldig. Det vil være "åpenbart urimelig" å kjenne den ugyldig på grunn av formalfeil, jf. dagjeldende arbeidsmiljølov § 57.

Det foreligger ingen materielle grunner for ugyldighet. Rotasjonen av de ankende parter var saklig begrunnet. Påstanden om fagforeningsknusning bestrides.

Det anføres at det ikke foreligger ugyldighet og derfor ikke grunnlag for erstatning. Subsidiært anføres at det ikke er grunnlag for erstatning fordi det ikke foreligger økonomisk tap og det heller ikke er grunnlag for erstatning for ikke-økonomisk tap.

Ankemotparten har nedlagt slik påstand:

1. Bergen tingretts dom stadfestes.
2. Ankende parter dømmes til å betale saksomkostninger for så vel tingrett som lagmannsrett.

#### **Lagmannsrettens bemerkninger:**

I utgangspunktet kan en arbeidsgiver ikke overføre arbeidsgiveransvaret til en annen juridisk person mot den ansattes ønske uten at det foreligger en såkalt endringsoppsigelse av arbeidsavtalen. Fra dette utgangspunktet forekommer det visse unntak. Det må i saken foretas en konkret vurdering av om overføringen av arbeidsavtalene fra Deep Sea Management AS til Odfjell Drilling Management AS i seg selv innebar en oppsigelse av de ankende parters arbeidsavtaler. I tilfelle det var endringsoppsigelser, må det vurderes om disse var gyldige, og om de ankende parter har krav på erstatning fra DSM.

Odfjell Drilling sprang ut av rederivirksomhet og organiseringen var preget av det. Det er opplyst at i rederier var det alminnelig at hvert skip var organisert som et eget selskap og at sjøfolkene ansettelsesforhold var knyttet til dette. Ledelsen, rederiet, var et eget selskap. Selv om sjøfolkene var ansatt i ett selskap/på ett skip, kunne de likevel, etter avtale, flyttes til et annet selskap/skip innenfor samme rederi. I Odfjell hadde man en tilsvarende eier- og driftsstruktur for oljeinstallasjonene i Nordsjøen; hver enkelt installasjon var eid eller styrt av et eget selskap med felles administrasjon på land. Da Odfjell overtok plattformen West Delta, hvor de ankende parter Aarbakke og Helland var ansatt, var eierstrukturen i Odfjell endret til at de faste installasjonene lå under selskapet DSM, mens de flytende lå under ODM. Administrasjonen for begge selskapene var lagt til Odfjell offshore AS.

Med utgangspunkt i at det er opp til arbeidsgiver hvorledes han vil organisere sin virksomhet, legges det til grunn at Odfjell kunne ha valgt å legge både flytende og faste installasjoner i samme selskap. Det kunne ha skjedd ved en fusjon av selskapene DSM og ODM. Det ville ha åpnet for at ansatte hadde kunnet flyttet mellom ulike typer installasjoner uten forandring av det formelle arbeidsgiverforhold. En slik selskapsrettslig endring ville ikke vært avgjørende for de ansattes arbeidsavtaler, selv om endringen kunne påvirket dem.

En omorganisering eller virksomhetsendring som nevnt over, ville etter lagmannsrettens syn ligget innenfor arbeidsgivers styringsrett, selv om den kunne medført like store endringer for de ansatte som en flytting mellom selskaper innenfor et konsern.

At Odfjell Drilling AS selv kunne velge hvorledes det ville organisere sin virksomhet, innebærer ikke at det stod fritt til selskapet å avgjøre hvilke konsekvenser organiseringen



skulle ha for arbeidsavtalene. Ankemotparten har fremholdt at de ansatte hørte til i Odfjell-konsernet hvor oppdelingen i DSM og ODM bare var gjort av rent juridiske grunner. Det er imidlertid klart at den juridiske organisering man har valgt, vil være bindende også i arbeidsrettslige relasjoner selv om den skulle være begrunnet i andre hensyn. Lagmannsrettens utgangspunkt er at selskapene DSM og ODM er selvstendige juridiske personer og at ledelsen i det ene selskapet, eller i morselskapet, ikke uten videre kunne flytte arbeidsavtalen og arbeidsforpliktelsen fra et selskapet til et annet uten den ansattes samtykke. Som påpekt av Fougner i "Arbeidsavtalen – utvalgte emner" – side 138 flg., vil imidlertid flere selskaper kunne være arbeidsgiver i ett og samme arbeidsforhold, noe som også kan ha betydning i relasjon til arbeidsgivers styringsrett. Det må foretas en konkret vurdering, hvor resultatet vil kunne bli forskjellig, avhengig av om det dreier seg om de rene arbeidsmiljøbestemmelsene eller stillingsvernreglene. I sistnevnte tilfelle vil også hensynet til de øvrige ansatte i virksomheten komme inn. Videre må arbeidsgiverbegrepet ses i sammenheng med virksomhetsbegrepet. Det må foretas en konkret vurdering av om overføring av de ankende parters arbeidsavtale innenfor arbeidsgivers styringsrett kunne overflyttes fra DSM til ODM, som var selskaper i samme konsern.

Det er på det rene at selskapene DSM og ODM hadde flere fellestrekk. Det vises til at morselskapet Odfjell Drilling AS 3. desember 2001 søkte Bedriftsdemokratinemnda for bore- og entreprenørfartøy næring om dispensasjon fra reglene i avtalen om bedriftsdemokrati for slike fartøy, og at dispensasjon ble innvilget. I søknaden ble det angitt:

*Alle ansatte roteres/forflyttes jevnlig mellom de ulike installasjoner avhengig av aktivitetsnivå, kapasitets- og kompetansebehov, m.v.*

---

*Våre ansatte på de faste og de mobile plattformene er som nevnt, omfattet av de samme arbeidsrettslige bestemmelser, opparbeider felles konsernansiennitet, m.v. I tillegg har de felles fagorganisering og verneombudsapparat, er organisert i samme avdeling med felles ledelse og administrasjon og de ansatte flytter jevnlig mellom de ulike områder.*

---

*Det velges representanter fra de ansatte både til styret i Odfjell Drilling Management AS (ODM) og i Deepsea Management AS (DSM) slik at de samme ansatt-representanter inngår i begge styrever. Tilsvarende vil selskapenes representanter i de to styrene være de samme. De to styrene får således identisk sammensetning og det avholdes felles styremøter for begge selskaper. Med bakgrunn i det som er beskrevet ovenfor, vil det ikke være motstridende interesser mellom de to styrene da skillet mellom ODM og DSM er av ren juridisk art. For alle praktiske hensyn er det felles interesser i de to selskaper og alle viktige styresaker vil omhandle helheten innen disse driftsaktiviteter/driftsdivisjonen i Odfjell Drilling.*

På grunnlag av den beskrivelse av selskapene som er gitt foran, sammenholdt med de øvrige opplysninger i saken, er lagmannsretten kommet at overføringen av det formelle tilknytningsforhold for de ankende parter fra DSM til ODM i seg selv lå innenfor arbeidsgivers instruksjonsmyndighet. Ved denne vurderingen har man lagt særlig vekt på at både ODM og DSM driver samme type virksomhet, nemlig bore- og entreprenørvirksomhet på norsk sokkel, kun med den forskjell at aktiviteten i DSM drives fra flytende installasjoner mens den i ODM drives fra faste. Slik saken er opplyst må det legges til grunn at det er en del av konsernets policy at de ansatte fra tid til annen forflyttes mellom de ulike installasjoner, blant annet for å sikre en felles bedriftskultur og av driftsøkonomiske grunner. Forflytninger har også skjedd etter ønske fra den enkelte operatør. Dertil kommer at de administrative oppgaver for driften av begge selskaper er lagt til Odfjell Offshore AS. Selskapene har felles styre, med samme ansattrepresentanter. De har felles vernombudapparat, felles fagorganisering og er undergitt samme tariffområde. De ansatte fikk også beholde sin konsernansiennitet uavhengig av hvilket av de nevnte selskapene som var formell arbeidsgiver, noe som igjen vil kunne ha betydning ved omorganiseringer og nedbemanninger. Hvorvidt dette anses som et gode eller ei vil avhenge av om den enkelte ansatte har kort eller lang ansiennitet. Det er dog opplyst at felles konsernansiennitet har vært ønsket fra fagforeningenes side. Retten finner således at både virksomhetens art og hensynet til de øvrige ansatte tilsier et utvidet arbeidsgiverbegrep i dette tilfelle. De ankende partene ble ved den formelle flyttingen av selskapstilknytning ikke utsatt for større forandringer enn hva arbeidsgiver hadde hatt anledning til å gjøre gjennom en annen organisering av virksomheten. Endringene var ikke større enn de ansatte måtte påregne.

Det må dernest tas stilling til om arbeidsgiver, ved endringer i de ankende parter arbeidsvilkår, vesentlig endret deres arbeidsbetingelser og således gikk ut over sin styringsrett. Ved denne vurderingen må det foretas en særskilt drøftelse for hver enkelt.

Både Aarbakke og Helland fulgte med i virksomhetsoverdragelsen da Smedvig solgte West Delta til Odfjell. Utgangspunktet er da at de begge hadde rett til å fortsette sitt arbeid på samme vilkår som i Smedvig. Ny eier kunne ikke ensidig endre arbeidsvilkårene til de ansattes ugunst i større grad enn hva tidligere eier kunne. Lagmannsretten er for sin del kommet til at den endring av arbeidsvilkårene som DSM gjennomførte i forhold til Aarbakke, ikke gikk ut over arbeidsgivers instruksjonsadgang. Det er vektlagt at Aarbakkes arbeidsvilkår ikke ble endret i forbindelse med virksomhetsoverdragelsen, og at den aktuelle beordring fra flytende til fast installasjon fant sted fire år etter denne.

Det er riktig nok opplyst at Smedvig praktiserte vanntette skott mellom flytende og faste installasjoner, og at det ikke var aktuelt å flytte noen mot sin vilje til fast installasjon. Denne praksisen kan likevel ikke være avgjørende. Kriteriet må være om det forelå adgang til omplassering i kraft av arbeidsgivers instruksjonsmyndighet, eller om

omplusseringen innebar en vesentlig endring av arbeidskontrakten. Det må ved denne vurderingen gis rom for at arbeidsgiver hadde adgang til å omorganisere sin virksomhet.

Da Aarbakke ble ansatt i DSM forelå det et "Arbeidsreglement for offshoreansatte i Odfjell Drilling" av 7. januar 1994. Under "§ 9 Alminnelig orden m.m." heter det i punkt g:

*Den ansatte kan pålegges alternerende tjeneste. Alterneringsplikten innebærer så vel arbeid på annen installasjon, som alternering av arbeidsoppgaver på tjenestestedet, jmf. ansettelsesavtale og stillingsbeskrivelse.*

Aarbakke fikk ansettelsesavtale i DSM med ikrafttredelse 1. juli 2001. Han ble ansatt som borer. Av arbeidsavtalen hans heter det i pkt 3: "Arbeidssted: Offshore – utføre arbeid i henhold til instruks og arbeidsreglement for stillingen...." Under punktet 15, "Generelt", i samme avtale heter det i annet avsnitt, første setning:

*Av driftsmessige årsaker eller som ledd i en faglig utvikling, kan bedriften også pålegge den ansatte omplassering til andre enheter og/eller til drifts- eller prosjektrelatert arbeid i land for en kortere eller lengre periode.*

Til sist i avtaledokumentet har Aarbakke kvittert på at han "har mottatt stillingsinstruks og arbeidsreglement og er innforstått med [at] disse inngår som del av min skriftlige arbeidsavtale".

Lagmannsretten finner at så lenge vilkårene for omplassering var oppfylt, lå det innenfor bedriftens instruksjonsadgang å beordre Aarbakke fra flytende til fast installasjon. De ankende parters anførsel om at arbeidsreglementet ikke var bindende for de ankende parter, er det ikke nødvendig å gå inn på. Det aktuelle arbeidsreglementet var det eneste arbeidsreglementet som forelå. Aarbakke har gjennom sin tilslutning til arbeidsavtalen akseptert de vilkår som fremgår av reglementet. Dessuten har han også direkte i arbeidsavtalen akseptert bedriftens adgang til å omplassere ham til andre enheter.

Aarbakke har gjort gjeldende at han fikk redusert lønn ved overflyttingen til fast installasjon. Fra og med andre lønnsutbetaling fra DSM etter virksomhetsovertakelsen ble lønnen hans splittet opp. Tjenestetillegget på kr. 3.300 for arbeid på flyttbar installasjon ble da skilt ut. Av vedlegg til ansettelsesavtale, undertegnet av Aarbakke, 30. august 2001 fremgår:

*"For ansatte som tjenestegjør på flyttbar installasjon som tidligere var omfattet av sjømannsskatteordningen, betales et tillegg på kr. 3.300,- pr. mnd. for den tid den enkelte tjenestegjør på flyttbar installasjon."*

Det er opplyst at hos Smedvig fremkom ikke dette flytetillegget som en særskilt post, men var innbakt i bruttolønnen. Det var likevel ikke i strid med ansettelsesvilkårene at DSM

valgte å tydeliggjøre at denne del av lønnen var et flytetillegg. Flytetillegget må forstås som et ulempetillegg. Det falt bort som følge av at Aarbakke ble flyttet til fast installasjon. Det kan ikke sees at lønnsvilkårene hans ble endret ved dette, selv om det medførte redusert lønnsutbetaling. Aarbakke syntes innforstått med at det var ulemper forbundet med arbeid på flytende installasjon og beskrev en fast installasjon som et seks-stjerners hotell i forhold til en flytende installasjon.

I forhold til Helland kan virksomhetsoverdragelse ikke anses å være et tema i denne saken. I Smedvig var Helland ansatt som trainee. Etter noen tid i DSM ble Helland kvalifisert til og ansatt som sub-sea ingeniør. Ansettelsen av ham som sub-sea ingeniør medførte ny ansettelsesavtale med nye vilkår med hensyn til lønn m.v. Etter at han fikk denne ansettelsen i ny, høyere stilling, kunne han ikke lenger kreve å beholde de samme vilkår som han hadde hatt under Smedvig. Hans forhold må vurderes ut fra hans ansettelsesavtale i DSM og øvrige regler/avtaler som får anvendelse. Det som ovenfor er sagt om Aarbakke, gjelder også Helland som inngikk tilsvarende arbeidsavtale som Aarbakke.

Virksomhetsoverdragelsen er heller ikke et tema i forhold til Finnebråten som var ansatt i Odfjell da West Delta ble overtatt. Finnebråten hadde ikke en individuell arbeidsavtale. Hans arbeidsbetingelser var regulert ved tariffavtale. I denne overenskomsten mellom Norges Rederiforbund og Oljearbeidernes fellessammenslutning er det i punkt 3.4 bestemt:

*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.*

Lagmannsretten kan på bakgrunn av drøftelsen ovenfor ikke se at denne avtalen er til hinder for at Finnebråten kunne beordres fra DSM til ODM. Til støtte for sitt syn viser lagmannsretten til Protokoll av 14. april 1999 som direkte gjelder pensjonsordningen som ble avtalt ved tariffoppgjøret i 1998 og som ble undertegnet av blant annet Norges Rederiforbund og Oljearbeidernes fellessammenslutning. Fra protokollens pkt. 2.3 hitsettes:

*Ansatte som flytter mellom faste og flyttbare innretninger.  
Ansatte som etter pålegg fra arbeidsgiver har blitt overflyttet fra en permanent til en flyttbar innretning eller omvendt innen samme selskap eller konsern, skal ikke av den grunn få en lavere pensjonsytelse fra denne ordningen enn om vedkommende ikke hadde blitt overflyttet.*

Uttalelsen forstås slik at de ankende parters fagforening var innforstått med arbeidsgiver, innenfor sin styringsrett, kunne flytte ansatte i et konsern eller et selskap mellom ulike typer installasjoner.

Rettigheter og plikter i arbeidsforholdet reguleres av tariffavtalen. Tariffavtalen inneholder ingen bestemmelser om flytteplikt mellom selskaper, men lagmannsretten kan ikke se at det i dette konkrete tilfellet utgjør en avgjørende begrensning i arbeidsgivers styringsrett. Det vises for så vidt til drøftelsen ovenfor. Videre bemerkes at det er tarifflikhet i begge selskaper. At det likevel er tale om formelt forskjellige avtaler, har etter lagmannsrettens vurdering ikke faktisk betydning for Finnebråtens rettigheter.

For alle de tre ankende parter er det gjort gjeldende at reglene om kostgodtgjørelse og feriepenger har medført ulemper for dem. Det finnes sannsynliggjort at kostgodtgjørelsen ikke var forskjellig avhengig av om man var på flytende eller fast installasjon. Skattemessig er kostgodtgjørelsen i perioder blitt behandlet forskjellig, men ikke den gang da de ankende parter ble beordret til fast installasjon. Hvorvidt feriepenger har blitt utbetalt ved at de ankende parter har fått utbetalt 12 månedslønner samt feriepenger i en måned, eller 12 månedslønner med feriepengetillegg, kan ikke sees å ha hatt noen økonomisk konsekvens for den ankende parter.

Det er anført at de ankende parter fikk sine pensjonsvilkår endret til sin ugunst ved overflyttingen fra fast til flytende installasjon. De ankende parter har opparbeidet pensjonsrettigheter i Pensjonstrygden for sjømenn hvor man kan få pensjon fra fylte 60 år såfremt man da er i arbeid på skip eller flytende installasjon og har fylt kravet til opptjeningstid. Arbeid på fast installasjon gir ikke opptjeningstid.

For Aarbakkes del bemerkes at det under forhandlingene er opplyst at det er inngått en særlig avtale mellom ham og arbeidsgiver som gjør at han kan fratruke ved fylte 60 år, hvilket han har valgt å gjøre, og at han vil få pensjonsvilkår som ikke er mindre gunstige enn pensjon fra PTS.

Tilsvarende gjelder Finnebråten som også har valgt å ville fratruke ved fylte 60 år. Det er gjort gjeldende at den overgangsordning som er laget for ham, ikke gir ham samme mulighet, frem til han fyller 62 år, å ta lønnet arbeid i land samtidig som han hever pensjon. Det er for lagmannsretten ikke sannsynliggjort at Finnebråten ville ha benyttet en slik mulighet om han hadde hatt den. Det kan derfor ikke sees at den pensjonsordning han går inn på, rent faktisk gir ham dårligere vilkår eller ytelser enn om han hadde mottatt pensjon fra PTS.

I motsetning til de andre ankende parter kommer Helland på grunn av ung alder ikke inn under noen overgangsordning med hensyn til pensjon. Det er videre på det rene at Helland vil slutte hos ankemotparten etter årsskiftet for å begynne i arbeid hos Smedvig. Han har ca. 10 års opptjeningstid i PTS og trenger ytterligere to år for å bli berettiget til pensjon derfra. Han har ikke opptjent pensjonsrettigheter i PTS etter at han ble overført fra flytende til fast installasjon.

Det bemerkes at Helland i sin yrkeskarriere i omtrent halve tiden ikke har opptjent rettigheter i PTS. Det er fortsatt 12 år til han fyller 60 og kan velge å pensjonere seg etter de någjeldende regler. Det er sannsynlig at han vil opparbeide rett til pensjon i PTS dersom han ønsker det. Basert på hans tidligere arbeidserfaring kan det ikke legges til grunn at han ville arbeidet utelukkende på flytende installasjoner fra omplasseringen i 2005 og frem til pensjonsalder. Det finnes ikke sannsynliggjort at tiden på fast installasjon i Odfjell-konsernet vil redusere hans opptjening av pensjonsrettigheter i PTS. Det tilføyes at det dessuten er usikkert om han vil være i stilling som gir ham rett til pensjon fra PTS når han fyller 60 år. Det er for øvrig ikke sannsynliggjort at han vil velge å pensjonere seg ved fylte 60. Basert på de hjelpedokumenter som ble fremlagt under ankeforhandlingen, finnes det sannsynliggjort at det økonomisk sett vil være en dårligere løsning for ham å pensjonere seg som sekstiåring i forhold til å stå i arbeid frem til 62, eller lenger, med mulighet til avtalefestet pensjon etter någjeldende regler. Samtidig innebærer pågående arbeid med pensjonsreform stor usikkerhet om situasjonen 12 år frem i tid. Lagmannsretten finner det ikke sannsynliggjort at Helland vil lide noe økonomisk tap som følge av at han ble rotert til fast installasjon.

Lagmannsretten kan ikke se at de endringer som beordringen fra flytende til fast installasjon samlet sett medførte for de ankende parter, for noens del kan anses som en vesentlig endring av arbeidsavtalene. Det er ikke sannsynliggjort at arbeidsgiver har gått utenfor sin instruksjonsadgang, og det er ikke sannsynliggjort at det er lidt noe økonomisk tap. Det er heller ikke sannsynliggjort forhold som gir grunnlag for oppreisning.

Det er anført at forflytningen av de ankende parter, og andre i samme fagforening, var et forsøk på fagforeningsknusing fra arbeidsgivers side. Det er på det rene at arbeidskonflikten, hvor ansatte organisert i SAFE ble tatt ut i streik, lammet virksomheten på West Delta. En flytting av SAFE-organiserte fra denne plattformen til andre og større plattformer, kunne hindre en gjentagelse av dette. Ankemotparten har vært uklar med hensyn til hvorfor akkurat de ankende parter skulle roteres. Lagmannsretten finner likevel ikke at det er sannsynliggjort at flyttingen av de ankende parter bort fra plattformen West Delta var et utslag av, eller forsøk på, fagforeningsknusing. Det vises til at det over år hadde vært praktisert en rotasjon av ansatte, og at rotasjonen berørte langt flere enn de ankende parter og andre ansatte i SAFE. Det er heller ikke sannsynliggjort at bedriften har gitt de ansatte i SAFE negativ særbehandling. Når det ikke er sannsynliggjort at det er usaklige hensyn som ligger bak rotasjonen av de ankende parter, ligger det ikke til lagmannsretten å vurdere hensiktsmessigheten av bedriftens disposisjoner.

Anken har etter dette vært forgjeves.

Saksomkostninger. Avgjørelsen har budt på tvil, særlig spørsmålet knyttet til adgangen til å beordre de ankende parter fra et selskap til et annet. Utgangspunktet er at man ikke kan

overføre de ansattes arbeidsavtaler til andre selskaper, uten endringsoppsigelse, og at avvik fra dette utgangspunktet har nødvendiggjort en konkret vurdering. Det bemerkes at ankemotparten, som profesjonell, hadde grunn til å opptre tydeligere. Det var Odfjell Drilling AS som henvendte seg til arbeidstakerne i oppkjøpsprosessen selv om ansettelsesforholdet skulle etableres gjennom annet/andre selskap. De ankende parter fikk opplysninger om at de ville få konsernansiennitet, uten at det ble opplyst om denne gjaldt i forhold til hele eller deler av konsernet. Det er forståelig at konsernansienniteten var begrenset til selskaper i konsernet under norsk jurisdiksjon, men det er ikke gitt avklarende svar på hvorfor ikke selskapet Odfjell Well Services AS var omfattet av denne. Også selve beordringsprosessen kunne vært slik at den hadde avklart spørsmål om hvorfor de enkelte ankene parter ble omfattet. Manglende informasjon fra arbeidsgiver la grunnlaget for faktisk tvil om beordringene var saklig begrunnet. Det var ankemotparten, som den profesjonelle part, som hadde mulighet og oppfordring til å opptre ryddigere i denne prosessen, og som ved sin unnlattelse skapte unødvendig tvil.

Anken har ikke ført frem, men lagmannsretten finner at det foreligger særlige omstendigheter som bør fritta de ankende parter fra å ilegges saksomkostninger, jf. ovenfor, jf. unntaksregelen i tvistemålsloven § 180 første ledd. Saksomkostninger blir derfor ikke tilkjent.

Avgjørelsen er enstemmig.

#### **D o m s s l u t n i n g :**

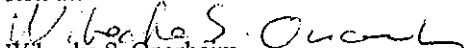
1. Bergen tingretts dom stadfestes.
2. Saksomkostninger for lagmannsretten tilkjennes ikke.

Rolf Strøm

Rannveig Sjøvoll

Anne Marie Aarrestad

Rett utskrift:

  
Wibecke S. Onarheim