



ARBEIDSRETTE

DOM

Avsagt: 17. mars 2016

Saksnr.: 27/2015

Lnr.: 7/2016

Dommere: Jakob Wahl
Eli Mette Jarbo
Steinar Tjomsland
Kjell Bjørndalen
Terje Solberg
Per Østvold
Axel Thuve

Saken gjelder: Forståelsen av LOK § 3 H Mønstring/reisetidsbestemmelser for bemanningsforetak som er bundet av Landsoverenskomsten for elektrofagene (LOK)

Landsorganisasjonen i Norge med
EL & IT Forbundet

Advokat Edvard Bakke

mot

1 Næringslivets Hovedorganisasjon

Advokat Silje Stadheim Almestrand

2. Adecco Norge AS

Advokat Nina Melsom

DOM

- (1) Saken gjelder forståelsen av LOK § 3 H Mønstring/reisetidsbestemmelser for bemanningsforetak som er bundet av Landsoverenskomsten for elektrofagene (LOK). Hovedspørsmålet i saken er hva som er «bedriften» og mønstringssted etter LOK § 3 H for utleide arbeidstakere som er ansatt i et bemanningsforetak.
- (2) **Sakens tariffrettslige ramme og bakgrunn**
- (3) Landsoverenskomsten for elektrofagene for tariffperioden 2012 til 2014 mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og EL & IT Forbundet på den ene siden og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og Norsk Teknologi (Nelfo fra 1. januar 2016) på den andre siden har i § 3 H bestemmelser om mønstring/reisetidsbestemmelser.

Bestemmelsen lyder slik:

«§ 3 Lønnsbestemmelser

[...]

H. Mønstring /reisetidsbestemmelser

1. Mønstring skal skje direkte på bedriften, uansett avlønningsform, med mindre annet er bestemt.
2. Mønstring kan skje direkte på arbeidsstedet til fastsatt arbeidstid ved reiser inntil 20 km hver vei ved bruk av bil, eller 20 minutter ved bruk av offentlig transportmiddel.

Merknad:

Der hvor ferjeforbindelser eller lignende varige trafikkforhold vesentlig endrer reisetiden for bruk av bil, kan avtale om endret mønstringstidspunkt inngås med bedriften.

3. Ved arbeid i lønssystemene i § 4 betales reisetid utover 20 km eller 20 min. med fastlønn + fagarbeidertillegg (§ 3A og § 3 C). Ved fastlønsoppdrag lønnes tid utover 20 km eller 20 min med §§ 3 A + 3 C + 3 E.
4. Dokumenterte medgåtte reiseutgifter godtgjøres med maksimalt bedriften som utgangspunkt.
5. Bedriften kan beslutte å sette opp fellestransporter. I slike tilfeller er oppmøte bedriften. I den enkelte bedrift kan man inngå avtale om annet oppmøtested. Oppmøtetid er på bedriften tidligst 20 minutter før arbeidstidens begynnelse.
6. Den avtalte arbeidstid i bedriften kan, innenfor normalarbeidsdagens lengde (0700-1700), tilpasses arbeidsstedets mønstringstidspunkter hvis oppdraget har varighet utover 5 dager.
7. Bedriftene skal tegne en forsikringsordning som gir den samme økonomiske dekning som yrkesskadeforsikringen ved annet oppmøtested enn bedriften.

[...]

- (4) Bestemmelsen kom inn i LOK i 1990. Det var en liknende bestemmelse i Produktivitetsavtale for virksomhet onshore mellom Norges Elektroentreprenørforbund (NELFO) og Norsk Elektriker- og Kraftstasjonsforbund (NEKF) 1988-1990.

- (5) Etter at bestemmelsen kom inn i LOK har det blitt foretatt mindre justeringer og redaksjonelle endringer. Bestemmelsen har vært uendret siden 2004.
- (6) I 2010 inngikk LO og NHO Prinsippavtale for bemanningsbransjen. Denne avtalen var ment å være midlertidig frem til Europaparlaments- og rådsdirektiv 2008/104/EF om vikararbeid (vikarbyrådirektivet) ble implementert i norsk rett. Etter det opplyste var 13 bemanningsforetak bundet av denne avtalen.
- (7) Ved tariffrevisjonen i 2012 ble LO og Fellesforbundet og NHO og Norsk Industri enige om en endring i omfangsbestemmelsen i Industriooverenskomsten § 2.3 som åpnet for at denne kunne gjøres gjeldende for bemanningsforetak. Likelydende tariffbestemmelse er senere tatt inn i alle overenskomster i LO-NHO området. Arbeidsretten viser for øvrig til omtalen av bakgrunnen for disse endringene i Arbeidsrettens dommer 5. januar 2015 (ARD-2015-1 og ARD-2015-2).
- (8) Omfangsbestemmelsen i LOK § 1 fikk ved denne revisjonen et nytt siste avsnitt og har følgende ordlyd:

«Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under overenskomstens virkeområde jfr § 1. Innleie av arbeidskraft fra vikarbyrå/bemanningssselskap reguleres av bilag 13.»

- (9) I henhold til siste setning i LOK § 1 siste avsnitt reguleres innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak/vikarbyrå av bilag 13. LOK bilag 13 er hentet fra Fellesbilag 8 og 8 A i Industriooverenskomsten. I saken her er det særlig bilag 13 punkt 3 som er relevant:

«3. Ansatte i vikarbyråer

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold til bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jfr § 1,4. avsnitt.

- 1. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde, jfr § 1,4. avsnitt.**
- 2. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.**
- 3. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.**
- 4. Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.**
- 5. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratrukke seg etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.**
- 6. Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jf bilag xx pkt 2.1.**
- 7. Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.**

8. Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.»

(10) Adecco og tarifforholdene i virksomheten

(11) Adecco Norge AS er et av Norges største bemanningsforetak. Selskapet er landsdekkende med over 100 avdelinger og kontorer. Adecco opererer innen ulike forretningsområder. Saken her gjelder personalutleie, nærmere bestemt i Adecco Norge AS, avd. Bygg og Industri Oslo (Installasjon Oslo), som driver med utleie av elektrikere. Antallet ansatte elektrikere innen tariffområdet er ca. 150. Adecco er medlem i NHO/NHO Service.

(12) Adecco Norge AS' avdelinger i Oslo, Bergen og Stavanger var fra 2011/2012 bundet av Prinsippavtale for bemanningsbransjen. Prinsippavtalen ble erstattet med LOK fra 1. februar 2013. LOK er senere også gjort gjeldende ved Adeccos avdelinger i Porsgrunn, Harstad og Molde.

(13) Bakgrunnen for tvisten

(14) Den konkrete tvisten oppsto i Adecco Oslo avd. Installasjon fordi det ikke ble utbetalt godtgjøring for reisetid og dekning av reiseutgifter i henhold til LOK § 3 H med Adeccos adresse som mønstringssted, i forbindelse med enkelte prosjekter utenfor Oslo.

(15) Det ble holdt et forhandlingsmøte 24. april 2013 mellom EL & IT-klubben i Adecco Oslo og Adecco Oslo avd. Installasjon, hvor blant annet spørsmålet om godtgjøring og reisetid i henhold til LOK § 3 H ble drøftet. I protokollen uttales det:

«Ad 2. Godtgjøring for reiseutgifter og reisetid iht. LOK § 3H.

Klubbens syn:

Likebehandlingsprinsippet skal overholdes. Adeccos ansatte skal «minst sikres de vilkår» som gjelder i innleiefirmaet.

Likebehandlingsprinsippet skal ikke praktiseres slik at arbeidstakerne får dårligere vilkår mht. til reiseutgifter og –tid enn de har i henhold til LOK § 3H.

I de tilfellene der Adecco-ansatte har kommet dårligere ut ved anvendelse av likebehandlingsprinsippet enn LOK-bestemmelsene, må differansen etterbetales.

Dette gjelder:

Reisetid over 20 min. til prosjekt i Asker for Ing. Mosness Norstad. (Reisetid fra Adecco Oslo til Asker – 30 min. med tog og buss + gangtid).

Reisetid over 15 min. x 2 til prosjekt i Ås for Ås Elektriske. (Reisetid fra Adecco Oslo til Ås – 35 min. med tog + gangtid), samt refusjon av billetter for perioden 1.-16. mars.

Refusjon av reiseutgifter (og evt. reisetid) ved prosjekter for Otera, Romerike Elektro, Fetsund Elektro, Sørums Elektriske, AR Elektroprosjekt.

I tilfellet Sørums Elektriske foreslo Adecco fellestransport til 4 forskjellige byggeplasser, uten å oppgi når medarbeiderne skulle møte opp hos Adecco, og når avreisen fra de fire byggeplassene skulle skje, og dessuten uten å gjøre klart at reisetid utover 20 minutter ville bli betalt. Dersom fellestransport skal organiseres, må disse spørsmålene være avklart. Fram til det må reiseutgifter og reisetid godtgjøres etter bestemmelsene i LOK.

Klubben oppfatter at det var enighet på møtet om at evt. fellestransport og vilkårene for denne må avtales før et prosjekt starter opp og ikke etter at prosjektet er i gang.

I tilfeller der Adeccos ansatte har fått dårligere vilkår enn de ansatte i innleiefirmaet, må differansen etterbetales.

Dette gjelder:

Innleie til firmaet Powertech som har kontor i Drammen og betaler reisekostnader for sine ansatte til byggeplassen i Oslo sentrum. De fleste av de innleide fra Adecco bor også i Drammen, men har ikke fått refundert reisekostnader eller reisetid mellom Drammen og Oslo eller for kortere avstand. Dette må etterbetales.

Klubben ønsker å bringe den prinsipielle og konkrete uenigheten inn som tvist for forbund og landsforening.

Bedriftens syn:

Adecco er fullstendig klar over forpliktelser som fremgår av likebehandlingsprinsippet i AML, og av inngått tariffavtale. Adecco bekrefter at første ukene med dobbelt og komplisert sett med regler har vært turbulente. Dette er meget komplisert område, med ingen presedens eller eksisterende veiledning.

I januar og februar har Adecco betalt reisegodtgjørelse etter likebehandlingsprinsippet og basert på opplysningene mottatt fra våre kunder.

Bedriften opplyser at vi har nå tatt et standpunkt, og ved vurdering av reisegodtgjørelse følger vi følgende:

1. Ved oppdrag for kunder som ikke er tariffbundet

Mønstring skjer primært på Adecco kontor. Det er Adeccos adresse om er utgangspunkt for beregning av reisegodtgjørelse. Det skal dekkes kostnad (4,05 kr per km ved bruk av bil, eller refusjon av billett ved reise med offentlig kommunikasjon) for avstanden mellom kontoradresse og arbeidssted. Arbeidstid betales i tillegg, dersom avstanden/tiden er lengre enn 20 km/20 min. Det gjelder hver vei.

Det er også anledning til å ordne fellestransport, fra Adecco til arbeidsplass, da betales det *ikke* km-godtgjørelse. Arbeidstid betales bare for reisetiden utover 20 min. Det gjelder selvfølgelig også ansatte som jobber på prosjekt hos Sørums Elektriske.

Dersom kundens lokale (ikke tariffbaserte) ordning for reisegodtgjørelse *er bedre* enn Adeccos, er det kundens ordning som skal følges.

2. Ved levering til kunder som er bundet av Landsoverenskomst for Elektrofag

Adecco skal følge kundens ordning for reise og mønstring. Det er kundens adresse som blir utgangspunkt, og kundens avtalte tillegg. På denne måten oppfylles både likebehandlingsprinsipp i AML og Adeccos tariffoppliktelse.

Når det gjelder Sørums Elektriske, har Adecco tilbudt fellestransport fra bedriften. Kun en ansatt bestemte seg å benytte det tilbudet, de andre medarbeidere valgte å reise på egen hånd. På bakgrunn av dette vil det ikke bli etterbetalt for reisekostnader og –tid for de personene som ønsket å reise på egen hånd, men vi oppfordrer de ansatte om å komme tilbake til oss for og finne en løsning. Der vi kan finne en løsning som gagnar begge parter.»

- (16) Det fremgår av protokollen at Adecco ville praktisere bestemmelsen ulikt, avhengig av om innleiebedriften var tariffbundet eller ikke. I innleiebedrifter som ikke var tariffbundet skulle mønstringssted være Adeccos kontor, mens for innleiebedrifter som også var bundet av LOK, skulle innleiebedriften være mønstringssted.
- (17) Det ble holdt forhandlingsmøte mellom EL & IT Forbundet og NHO Service 2. desember 2013. Protokollen ble undertegnet 10. januar 2014. Følgende fremgår av protokollen:

«Saksbeskrivelse:

Partene er uenige om forståelsen av reise/mønstringsbestemmelsene i LOK § 3H og bilag 13. Uenigheten omfatter også forståelsen av «Likebehandlingsprinsippet» AML 14-12 a og b.

EL & IT Forbundet sitt syn:

Ansatte i Adecco avd. Oslo er omfattet av LOK og skal følge LOK § 3H i forhold til reise/mønstring og beregning av reisetid og dekning av kostnader til reise. Dette er en sosial bestemmelse som styrer lengden av arbeidsdagen ved at denne maksimalt skal være 20 min/20 km utenfor arbeidstiden når arbeidstakerne mønstrer direkte på arbeidssstedet.

Dersom betingelsene for reise/mønstring i innleiebedriften er bedre for arbeidstakerne enn bestemmelsene i LOK gjelder betingelsene i innleiebedriften som følge av reglene om likebehandling.

NHO Service sitt syn:

For utleide arbeidstakere er innleiebedriften mønstringssted i henhold til LOK § 3 H, med mindre annet er bestemt. Dette gjelder også i de tilfelle bemanningsbedriften er bundet av LOK.

En tvist rundt forståelsen av arbeidsmiljølovens likebehandlingsbestemmelser faller utenfor Hovedavtalens tvistebehandlingsregler.»

- (18) Etter det opplyste endret Adecco etter dette praksis, i tråd med NHO Service sitt syn.
- (19) Det ble deretter forhandlet mellom LO og NHO 12. juni 2014. I protokollen heter det:

«Ad. tvisteprotokollen vedrørende LOK § 3H

LO og El & It Forbundet mener at det er bedriften hvor arbeidstaker er ansatt som er mønstringsstedet etter bestemmelsen.

Dersom betingelsene for reise/mønstring er bedre [i] innleiebedriften, gjelder betingelsene i innleiebedriften som følge av reglene om likebehandling.

NHO/Norsk Teknologi/Adecco er av den oppfatning at innleiebedriften er mønstringssted for innleide arbeidstakere, med mindre annet er bestemt.»

- (20) LO og EL & IT Forbundet tok ut stevning 23. oktober 2015. Tilsvar ble inngitt 11. desember 2015. Det ble gjennomført hovedforhandling 16. og 17. februar 2016. Tre partsrepresentanter og åtte vitner avga forklaring. Det ble foretatt slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken.
- (21) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (22) *Landsorganisasjonen i Norge og EL & IT Forbundet* har i korte trekk anført:
- (23) Saken som Arbeidsretten har til behandling er en ordinær tolkningstvist.
- (24) Adecco er forpliktet til å godtgjøre sine ansatte som leies ut til bedrifter som utfører arbeid innenfor virkeområdet i LOK, for reisetid og reiseutgifter i henhold til LOK § 3 H. Det er Adeccos adresse som er mønstringssted.
- (25) Bedriftsbegrepet forstås normalt som der den enkelte er ansatt og har sin arbeidsgiver. Det er ingenting som tilser at man skal legge en annen forståelse av «bedrift» til grunn når overenskomsten gis anvendelse for bemanningsforetak.

- (26) Bestemmelsen kom inn i LOK i 1990 og er en sosial bestemmelse som skal bidra til å avgrense arbeidshagens lengde, uavhengig av avstanden mellom bedriften og arbeidsstedet.
- (27) Oversikten over oppdrag ansatte i Adecco Oslo avd. Installasjon har, viser at de i enkelte tilfeller vil få vesentlig lengre arbeidstid og ekstra reisekostnader hvis NHOs og Adeccos forståelse av § 3 H legges til grunn. NHOs og Adeccos syn vil medføre at disse arbeidstakerne ikke nyter godt av bestemmelsens sosiale formål.
- (28) Ordlyden i § 3 H er klar og frem til 2012 var det i hovedsak enighet om forståelsen av bestemmelsen. Det var nærmest ingen tvister. En enighetsprotokoll fra 13. februar 1997 viser at partene har hatt en praktisk tilnærming til bestemmelsen og vilje til å finne løsninger som ikke medfører unødvendige kostnader.
- (29) På bakgrunn av en kraftig vekst i bemanningsbransjen på 2000-tallet ble spørsmålet om regulering av bransjen aktuelt. Etter at Den faste tvistenemnd LO-NHO i 2008 kom til at bemanningsbransjen var tariffomt rom, fikk LO og NHO i stand den midlertidige Prinsippavtale for bemanningsbransjen, som gjaldt fra 2010 til 2012. Det var partenes intensjon at det skulle utarbeides en fullstendig overenskomst for bemanningsbransjen, og prinsippavtalen var forutsatt å skulle gjelde til vikarbyrådirektivet ble implementert i norsk rett.
- (30) Målsetningen i lønnsoppgjøret for frontfaget i 2012 var å etablere et avtaleverk som kunne gjelde uavhengig av bransje og overenskomst. Det forelå en felles partsforutsetning om at nye bestemmelser ikke skulle inneholde materielle særbestemmelser utover det som var nødvendig. De ansatte i bemanningsbransjen skulle omfattes av de ordinære bransjeoverenskomstene. Det fremgår av NHOs tilsvar at NHO var av samme oppfatning.
- (31) Åpningen for at bemanningsbransjen kan omfattes av de ordinære bransjeoverenskomstene var en grunnleggende endring av tarifforholdene for bemanningsforetakene. Under frontfagsoppgjøret i 2012 diskuterte partene ikke spørsmålet om bedriftsbegrepet skulle forstås annerledes for bemanningsbransjen, jf. ARD-2015-4 avsnitt 56. Dersom NHO mente dette, burde det vært gjort klart under forhandlingene. Heller ikke i forbindelse med forhandlinger og mekling om de tilsvarende endringene i LOK ble bedriftsbegrepet drøftet generelt, eller spesielt når det gjelder LOK § 3 H.
- (32) Ved inn- og utleie mellom produksjonsbedrifter etter LOK § 17 er det lang praksis for at det er bedriften man er utleid fra som er mønstringssted. Sammenhengen i regelverket tilsier at det samme må gjelde for § 3 H.

- (33) LOK bilag 13, som viderefører Industriooverenskomsten bilag 8 punkt 1.3.2 – 1.3.4 og bilag 8 A, tar opp i seg noen av bestemmelsene i Prinsippavtale for bemanningsbransjen og skal ivareta den særlige situasjonen for ansatte i bemanningsforetakene. «Bedrift» er ikke definert i bilag 13, og det ble heller ikke drøftet i forbindelse med forhandlingene om endringer i LOK i 2012.
- (34) NHOs anførsel om at kravet i bilag 13 punkt 3 nr. 3 om oppdragsavtaler som tillegg til arbeidsavtalen, må forstås slik at det er oppdragsgivers adresse som skal være mønstringssted, kan ikke forankres i LOK, og vil være i strid med arbeidsmiljøloven § 14-6.
- (35) Det har ikke vært noen felles forståelse av innholdet i LOK § 3 H for bemanningsbransjens vedkommende. Adecco oppfattet den til å begynne med som uklar, og Nelfo har endret sine anbefalinger med hensyn til hvordan bestemmelsen skal praktiseres.
- (36) Å forstå LOK § 3 H på samme måte for bemanningsforetak som for installasjonsbedrifter, endrer ikke bemanningsforetakenes bransjenorm. Vitneførselen viser at de ansatte i bemanningsforetak er ansatt i et bestemt distrikt og vanligvis ikke sendes langt. Hvis de sendes så langt at overnatting blir nødvendig, får de dekket reise, kost og losji i tråd med LOK § 9. I den sammenheng legges Adeccos adresse til grunn som «bedrift» og utgangspunkt for dekning av kostnader.
- (37) Adecco er tariffmessig forpliktet til å foreta etterbetaling til de berørte arbeidstakerne fra 24. april 2013, da det aktuelle tvistespørsmålet først ble tatt opp med bedriften.
- (38) Det er nedlagt slik påstand:
- «1. Ved utleie fra bemanningsbyrå er bemanningsbyråets adresse mønstringssted etter LOK § 3 H for de utleide arbeidstakerne.**
- 2. Adecco Norge AS foretar etterbetaling fra 26.04.13 iht. påstandens pkt.1.»**
- (39) *Næringslivets Hovedorganisasjon og Adecco* har i korte trekk anført:
- (40) «Bedriften» i LOK § 3 H vil være den installasjonsbedriften hvor de ansatte har sitt oppmøtested. Installasjonsbedriften vil også være det avtalte arbeidsstedet i arbeidsavtalen for ansatte i installasjonsbedriften. «Bedriften» i LOK § 3 H kan ikke være bemanningsforetakets adresse. Det har ikke vært tradisjon for å legge bemanningsforetaket til grunn som oppmøtested.

- (41) Bedriftsbegrepet er relativt. Det kan ikke forstås på tilsvarende måte for bemanningsforetak som for installasjonsbedrifter. Det må tolkes konkret, ut i fra den enkelte bransjes særpreg.
- (42) Kjernevirksomheten til et bemanningsforetak er utleie av ansatte for å utføre arbeid hos en oppdragsgiver, underlagt oppdragsgivers (innleiers) ledelse. De ansatte i et bemanningsforetak utfører aldri arbeid hos egen arbeidsgiver. Produksjonen skjer på innleiers adresse eller innleiers prosjekt. Det var ikke tvilsomt at frem til 2012 var oppdragsstedet mønstringssted. Dersom det hadde vært meningen å gjøre vesentlige endringer i dette, måtte det komme tydelig frem.
- (43) Utgangspunktet i LOK § 3 H er at «bedriften» etter nr. 1 er den installasjonsbedriften hvor de ansatte normalt har sitt oppmøtested. Det er dette som danner grunnlag for arbeidstiden og lønnsplikten. LOK § 3 H må imidlertid ses i sammenheng med bilag 13. For bemanningsansatte vil arbeidsstedet følge av oppdragsavtalen og være innleiers sted. «Bedriften» vil dermed være innleiers sted.
- (44) I bemanningsbransjen er den mest utbredte kontraktsformen «fast ansatt uten garantilønn». Ansatte med denne kontraktsformen har ikke arbeidsplikt. Innleie fra produksjonsbedrift etter LOK § 17 er en helt annen situasjon. Arbeidstakere som er ansatt i og leies ut fra en annen installasjonsbedrift vil normalt ha mønstringssted der de er ansatt. Dette vil følge av arbeidsavtalen.
- (45) ARD 2015-4 løser ikke tvistes spørsmålet i den foreliggende saken. Spørsmålet der var om avdelinger opprettet på oppdragsstedene var «bedrifter» etter Industriooverenskomstens VO-del § 8.1.
- (46) ARD 2015-4 kan likevel gi veiledning når det gjelder forståelsen av bedriftsbegrepet. Det fremgår i avsnitt 53 at «bedrift» må forstås som en aktivitet hvor det stilles visse krav til organisering og omfang, og at det må avgrenses mot situasjonsbestemt og kortvarig virksomhet. Mange bemanningsforetak har ikke opprettet virksomhet eller avdelinger med det krav til varighet og omfang som følger av dette bedriftsbegrepet. Bemanningsforetak er ikke avhengig av lager, materiell mv. og kan også være uten fast driftssted.
- (47) Installasjonsbedrifter vil typisk ha en fastere organisasjon med lager, garderober og spiseplass, prosjekteringsavdeling og servicebiler. Installasjonsbedrifter er også forpliktet av offentligrettslig regelverk som stiller krav til registrering og til de ansattes kompetanse. Etter offentligrettslige regler vil et bemanningsforetak i utgangspunktet ikke kunne registreres som en installasjonsbedrift.

- (48) Formålet med endringene for bemanningsbransjen som fulgte av frontfagsoppgjøret mellom Fellesforbundet og Norsk Industri i 2012 var å sikre at bemanningsforetakene hadde en lønnsdannelse basert på samme tariffavtale som i innleiebedriften. Det var en forutsetning at det ikke skulle gjøres større prinsipielle endringer i bemanningsbransjens driftsform. Arbeidsretten må ta utgangspunkt i ordlyden i omfangsbestemmelsen og bilagene slik de lød etter at den ordinære bransjeoverenskomsten kunne gjøres gjeldende i bemanningsforetak.
- (49) Hvis det hadde vært meningen at bemanningsbransjen skulle integreres helt i de enkelte bransjeoverenskomstene, ville det ikke vært nødvendig å videreføre prinsippene i Prinsippavtale for bemanningsbransjen, som ble tatt inn som bilag 8 A i Industriooverenskomsten og bilag 13 i LOK. Fokuset i tariffoppgjøret i 2012 var å sikre likebehandling. De bemanningsansatte skal ha minst samme lønns- og arbeidsvilkår som de ordinært ansatte i innleiebedriften og behandles som om de var ansatt i innleiebedriften. De parter som «eide» overenskomsten skulle ha kontroll med lønnsdannelsen for ansatte som jobbet innenfor samme bransje.
- (50) Lokal praksis kan ikke tillegges vekt.
- (51) Tvisten burde vært reist som en ren tolkningstvist. Tolkningsspørsmålet som saken reiser er av generelle karakter. Adecco burde derfor ikke bli møtt med etterbetalingskrav. Det aksepteres likevel at det blir avsagt dom for etterbetalingskravet dersom saksøker får medhold i tolkningsspørsmålet.
- (52) Næringslivets Hovedorganisasjon og Adecco har nedlagt slik påstand:

«De saksøkte frifinnes.»

- (53) **Arbeidsrettens merknader**
- (54) Arbeidsrettens flertall, dommerne *Wahl, Jarbo, Tjomsland, Bjørndalen, Solberg* og *Østvold*, har kommet til at saksøker må gis medhold, og vil bemerke:
- (55) Spørsmålet Arbeidsretten skal ta stilling til er hva som er «bedriften» og mønstringssted etter LOK § 3 H for utleide arbeidstakere som er ansatt i et bemanningsforetak, som utgangspunkt for godtgjøring for reisetid og reiseutgifter.
- (56) Landsoverenskomsten for elektrofagene (LOK) § 3 H Mønstring/Reisetidsbestemmelser har bestemmelser om arbeidstakernes mønstringssted, dvs. hvor de skal befinne seg ved arbeidstidens start. Etter § 3 H nr. 1 er hovedregelen at mønstring skal skje direkte på

bedriften, med mindre annet er bestemt. Ansatte i installasjonsbedrifter som arbeider andre steder enn hos egen arbeidsgiver vil etter § 3 H nr. 2 kunne pålegges å mønstre direkte på arbeidsstedet til fastsatt arbeidstid ved reiser inntil 20 km ved bruk av bil eller 20 minutter ved bruk av offentlig transportmiddel. Ved reiser mellom bedrift og arbeidssted som er lengre enn dette skal arbeidstaker godtgjøres for arbeidstid etter bestemmelsene i nr. 3. Reiseutgifter skal dekkes etter reglene i nr. 4. Spørsmålet er om bedriftsbegrepet i nr. 1 skal forstås på en annen måte for et bemanningsforetak som er bundet av LOK enn for en ordinær installasjonsbedrift.

- (57) Partene er enige om at det generelle utgangspunktet for forståelsen av bedriftsbegrepet er der den ansatte har sitt ansettelsesforhold.
- (58) LOK er utformet for installasjonsbedrifter, dvs. at installasjonsbedriften har vært utgangspunktet for alle som jobber innenfor avtalen. LOK § 3 H kom inn i overenskomsten i 1990. Frem til 2012 var det svært få tvister knyttet til bestemmelsen. Tariffhistorikken knyttet til LOK forut for 2012 gir dermed liten veiledning.
- (59) Adecco var bundet av Prinsippavtale for bemanningsbransjen frem til den ble erstattet med LOK. Adecco inngikk en lokal tilpasningsavtale til prinsippavtalen om kompensasjon for reise mellom hjem og oppdrag. Den var laget i samarbeid med EL & IT Forbundet etter mønster fra Fellesoverenskomsten for byggfag.
- (60) Endringen i omfangsbestemmelsen i LOK § 1, som åpner for at overenskomsten kan gjøres gjeldende for bemanningsforetak, kom inn i overenskomsten etter en tilsvarende endring i Industriooverenskomsten som følge av frontfagsoppgjøret i 2012. Partene er enige om at frontfagsoppgjøret i 2012 er avgjørende for forståelsen av LOK § 3 H. Bilag 13 til LOK er tilsvarende bilag 8 A i Industriooverenskomsten.
- (61) I ARD-2015-4 avsnitt 56 fremgår det at spørsmålet om hvordan bedriftsbegrepet skal forstås for bemanningsforetak ikke ble drøftet under tariffrevisjonen i 2012. Den saken gjaldt konkret Industriooverenskomstens VO-del.
- (62) Tariffpartene la i 2012 til grunn at endringen i omfangsbestemmelsen i Industriooverenskomsten og de særskilte bestemmelsene for bemanningsforetak i bilag 8 og 8 A skulle kopieres inn i de andre tariffavtalene i LO-NHO-området, hvor det ble reist krav om slike bestemmelser. Verken partsforklaringer eller uttalelser fra vitner i saken her tyder på at bedriftsbegrepet ble drøftet i forbindelse med at endringer i omfangsbestemmelsen og nytt bilag 13 kom inn i LOK i 2012. Det er heller ingen opplysninger om at LOK § 3 H var gjenstand for særskilt drøfting. Rolf Negård, forhandlingsdirektør i NHO, bekreftet i sin

forklaring at spørsmålet om mønstring eller oppmøtested ikke ble drøftet i forbindelse med oppgjøret i 2012, men uttalte at NHO la til grunn at situasjonen for bemanningsforetakene skulle være som før.

- (63) Saksøkte har anført at formålet med å endre virkeområdet for de ordinære overenskomstene i frontfagsoppgjøret i 2012 var å sikre at bemanningsforetakene skulle ha en lønnsdannelse basert på samme tariffavtale som i innleiebedriftene. For øvrig var det en klar forutsetning at det ikke skulle gjøres større prinsipielle endringer i bemanningsforetakenes driftsform. Saksøkte har ment at dette kommer til uttrykk gjennom ordlyden i LOK § 1 siste avsnitt, siste setning hvor det fremgår at innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak reguleres av bilag 13, se nærmere over i avsnitt 8. Videre mener saksøkte at det samme underbygges av at hoveddelen av Prinsippavtale for bemanningsbransjen ble tatt inn i bilag 13 punkt 3 til overenskomsten, og ble gitt forrang foran bestemmelsene i selve overenskomsten.
- (64) Også fra saksøkers side var formålet med tariffreguleringen i 2012 å sikre tilsvarende lønnsdannelse som i de respektive bransjene for øvrig, men formålet var i tillegg å ivareta rettighetene til de ansatte i bemanningsforetakene og sikre likebehandling. Det er saksøkers oppfatning at bestemmelsene i bilag 8 og 8 A kom inn for å gi regler for de ansatte i bemanningsforetak på områder der overenskomsten ikke hadde egne bestemmelser. Bilagene skulle kunne brukes i alle tariffavtaler. Det kan i denne sammenheng vises til notat 13. mars 2012 utarbeidet av Fellesforbundet som vedlegg til punkt 6 i Fellesforbundets krav ved tariffrevisjonen 2012. Det fremgår bl.a. følgende:

«Avtaleforhold med vikarbyrå

Det er en selvstendig målsetning å etablere et avtaleverk som kan gjøres gjeldende uavhengig av bransje og overenskomst. Dette innebærer at bestemmelsene ikke skal inneholde materielle særbestemmelser ut over det som er nødvendig. Et typisk eksempel på en nødvendig tilpasning kan være bestemmelsene om godtgjørelse for helligdager.»

- (65) Flertallet bemerker at en naturlig forståelse av ordlyden i omfangsbestemmelsen i LOK § 1 siste avsnitt er at overenskomsten kan gjøres gjeldende for vikarbyrå/bemanningsforetak og at det er gitt særregler for dette i bilag 13. Det er ikke holdepunkter i ordlyden for at hele eller deler av overenskomsten ikke skal gjelde for vikarbyrå/bemanningsforetak, eller at reglene i bilag 13 kommer til erstatning for andre bestemmelser i overenskomsten.
- (66) Parts- og vitneforklaringer tyder ikke på at det har foreligget noen enighet om forutsetningene for tariffreguleringen i 2012 og behovet for bilag 13. Flertallets syn er derfor at det i utgangspunktet ikke foreligger noen felles partsforståelse som gir grunnlag

for å tolke ordlyden innskrenkende. Generelle overenskomster vil alltid ha bestemmelser som ikke passer for alle typer virksomheter som omfattes. Det foreligger imidlertid ikke holdepunkter for at dette konkret skal gjelde for LOK § 3 H for bemanningsforetak.

Flertallet er av den oppfatning at bestemmelsene i bilag 13 punkt 3 må forstås slik at de viderefører Prinsippavtale for bemanningsbransjen på de punktene som er nødvendige for å ivareta de særlige forholdene for ansatte i bemanningsforetakene. Dette synet har også støtte i hva som faktisk ikke ble videreført fra prinsippavtalen, særlig punkt 3.2 annet ledd om oppdrag som krever overnatting utenfor hjemmet. Her har de fleste overenskomster egne bestemmelser, og det synes derfor ikke nødvendig å ta dette med i bilaget.

- (67) Saksøkte har anført at dersom bemanningsforetaket skal være bedrift og mønstringssted etter LOK § 3 H vil det innebære en vesentlig endring i bemanningsforetakenes driftsform, i strid med forutsetningene i tariffoppgjøret i 2012.
- (68) Det er vist til at bemanningsbransjen er særpreget i forhold til andre bransjer ved at det består et trepartsforhold mellom arbeidsgiver, arbeidstaker og oppdragsgiver. Arbeidstakeren leies ut fra arbeidsgiver til en oppdragsgiver, og står under dennes ledelse. Arbeidstaker utfører ikke arbeid hos egen arbeidsgiver og vil som hovedregel møte frem hos oppdragsgiver. Saksøkte har anført at kravet i bilag 13 punkt 3 nr. 3 om at det skal utstedes en oppdragsavtale som angir alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet tilsier at «bedrift» skal forstås på en bestemt måte for bemanningsforetak. Oppdragsavtalen skal supplere den vanlige arbeidsavtalen etter arbeidsmiljøloven § 14-6. Det er fra saksøktes side vist til at for ansatte i installasjonsbedrifter vil arbeidsstedet og dermed mønstringsstedet, normalt være installasjonsbedriften og fremkomme av den ordinære arbeidsavtalen, mens arbeidstedet for ansatte i bemanningsforetak vil fremkomme av oppdragsavtalen.
- (69) En slik oppdragsavtale er et nødvendig supplement til arbeidsavtalen, jf. arbeidsmiljøloven § 14-6 bokstav b). Det at det skal inngås en slik oppdragsavtale for ansatte i bemanningsforetak har, slik flertallet ser det, ingen betydning for tolkningsspørsmålet i vår sak, som gjelder om det er arbeidsgivers adresse som er «bedrift» i henhold til LOK § 3 H. Arbeidsgivers adresse skal etter arbeidsmiljøloven uansett fremgå av den ordinære arbeidsavtalen, også for ansatte i bemanningsforetak.
- (70) Øystein Tømmervik, klubbleder i Lefdal Installasjon, forklarte at i praksis møter ordinært ansatte elektrikere nesten aldri opp i installasjonsbedriften, men møter direkte på arbeidsstedet, i tråd med LOK § 3 H nr. 2. Installasjonsbedriften er likevel mønstringssted.

Flertallet antar at dette er en bransjepraksis som er en viktig årsak til at LOK har en mønstringsbestemmelse som den omtvistede. Arbeidsstedet som fremgår av oppdragsavtalen for ansatte i bemanningsforetak vil dermed i praksis være tilsvarende som for ordinært ansatte i installasjonsbedrifter, som ikke møter frem i bedriften, men der de faktisk skal utføre arbeidet.

- (71) Saksøkte har anført at det ikke har vært praksis for at ansatte i bemanningsforetak har hatt oppmøtested på bemanningsforetakets adresse. Parts- og vitneforklaringer tyder ikke på noen entydig praksis når det gjelder dette. I Adecco inngikk man f.eks. en lokal tilpasningsavtale om mønstring, se nærmere avsnitt 59 over. Karl Erik Kalleland, medlem i arbeidsutvalget i Nelfo og ansatt i Aibel, forklarte at det i Aibel alltid har vært praksis for at innleiebedriften har vært oppmøtested for innleide arbeidstakere, både før og etter 2012. Flertallet finner dermed ikke å kunne vektlegge denne praksisen.
- (72) Parts- og vitneforklaringer har vist at det er vanlig at ansatte i bemanningsforetak blir ansatt for å jobbe innenfor bestemte distrikter, og at de som regel ikke sendes så langt. Erling Kornkveen, direktør i Adecco, forklarte at arbeidstakerne er ansatt for å jobbe innenfor bestemte geografiske grenser, f.eks. slik at en som er ansatt i Oslo får oppdrag i Oslo og Akershus. Ved oppdrag utenfor distrikt betales det normalt reise, kost og losji i tråd med LOK § 9, med utgangspunkt i Adeccos adresse.
- (73) Saksøkte har anført at spørsmålet om hva som er «bedrift» og mønstringssted etter LOK § 3 H må ses i sammenheng med om de ansatte i bemanningsforetak har arbeidsplikt eller ikke. Etter det opplyste har man arbeidsplikt hvis man er såkalt fast ansatte med garantilønn mellom oppdrag, men ikke hvis man ikke har avtale om garantilønn mellom oppdrag. Forskjellen i praksis ved utleie mellom produksjonsbedrifter etter LOK § 17 er blant annet forklart med dette. Dette er fast ansatte med arbeidsplikt med et angitt arbeidssted i sin ordinære arbeidsavtale.
- (74) Det er fremlagt motstridende opplysninger i saken om omfanget av de ulike kontraktsformene som benyttes. Flertallet mener uansett at spørsmålet om arbeidsplikt ikke har betydning og har ikke funnet å kunne vektlegge dette.
- (75) Saksøkte har videre anført at bemanningsforetak ofte ikke vil tilfredsstille kravene til å være en «bedrift», slik disse f.eks. er konkretisert i ARD-2015-4 avsnitt 53 og 54. Det kan i denne sammenheng også vises til protokoll 28. november 1997 mellom NELFO og NEKF, hvor det blant annet fremgår at hvis en bedrift skal kunne være et ansettelsessted så krever det en etablering av varig karakter, med en viss bemanning. Saksøkte har også vist til

kravene i de offentligrettslige reglene som forvaltes av Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap for å kunne registrere en installasjonsbedrift, jf. forskrift 19. juni 2006 nr. 739 om elektroforetak og kvalifikasjonskrav for arbeid knyttet til elektrisk anlegg og elektrisk utstyr, og at bemanningsforetak normalt ikke oppfyller disse kravene. På den annen side må den enkelte arbeidstaker som skal leies ut tilfredsstillende kravene i regelverket. Saksøkte har anført at hvis bemanningsforetakene skal måtte oppfylle disse kriteriene for å være en «bedrift», vil det medføre store kostnader og kreve en vesentlig omlegging av deres driftsform.

- (76) Flertallet kan ikke se at kravene til å være en bedrift som for øvrig er anført i saken her, er relevant for spørsmålet om hva som kan være bedrift og mønstringssted etter LOK § 3 H. Problemstillingen i ARD-2015-4 var en vesentlig annen.
- (77) Begrepet «bedrift» anvendes i flere sammenhenger i overenskomsten, både i LOK § 3 H og i LOK for øvrig, f.eks. i § 9, som omtalt over i avsnitt 72. Saksøkte har anført at § 3 H nr. 5 om fellestransport støtter deres syn om at «bedriften» må være innleiebedriften. Det er ikke fremlagt opplysninger som tyder på en entydig praksis om dette. Når det gjelder § 3 H nr.7 om ansvar for å tegne forsikring, er det imidlertid enighet om at det er naturlig at det er bemanningsforetaket som er ansvarlig bedrift. Flertallet legger til grunn at hensynet til sammenhengen i regelverket taler for å forstå bedriftsbegrepet på samme måte i de bestemmelsene i overenskomsten der begrepet forekommer.
- (78) Det er lagt frem skriftlig dokumentasjon og avgitt parts- og vitneforklaringer som skal underbygge at partene har opptrådt i tråd med de oppfatninger de har gjort gjeldende. Praksis er imidlertid sprikende. Flertallet finner derfor ikke å kunne vektlegge dette.
- (79) Arbeidsrettens flertall har etter dette ikke funnet det bevist at saksøktes forutsetninger eller opptreden under og etter tarifforhandlingene i 2012 fremkom på en så tydelig måte at det kan tilsi en annen fortolkning av «bedrift» i LOK § 3 H for bemanningsforetak enn for ordinære installasjonsbedrifter. Ansvar for å gi uttrykk for en avvikende oppfatning i strid med en naturlig forståelse av ordlyden måtte i tilfelle påhvile saksøkte.
- (80) Flertallet har også funnet grunn til å legge vekt på bestemmelsens formål, sett i lys av hensynet til likebehandling mellom ansatte i installasjonsbedrifter og ansatte i bemanningsforetak. Det er gitt litt ulike forklaringer på hvilken betydning det vil ha for ansatte i bemanningsforetak hvis bedrift og mønstringssted skal forstås som installasjonsbedriften. Det er likevel nokså klart at det vil kunne bety at ansatte i

bemanningsforetakene vil kunne få både lengre arbeidstid og økte kostnader, sammenlignet med fast ansatte i installasjonsbedriftene.

- (81) Arbeidsrettens mindretall, dommer *Thuve*, mener saksøkte må frifinnes og vil bemerke følgende:
- (82) Partenes klart uttalte målsetting ved tariffoppgjøret i 2012 var at ansatte i bemanningsforetak skulle ha akkurat samme vilkår som ansatte i innleiebedriften, så lenge de var innleid. Dette likebehandlingsprinsippet ble også nedfelt i bilag 13 til LOK og var åpenbart viktig for begge parter. Det skulle sikre at ansatte i bemanningsforetak fikk lønnsvilkår helt på linje med innleiebedriftens egne ansatte. Dette må også gjelde for reglene om mønstring og reisetid. Etter mindretallets syn betyr uttrykket «bedrift» i overenskomsten «installasjons- eller elektrobedriften» gjennomgående i hele overenskomsten. Da er det dette innhold som etter likebehandlingsprinsippet også må legges til grunn for innleide ved praktisering av mønstrings- og reisetidsbestemmelsene. Ved å praktisere eller forstå begrepet «bedriften» i LOK § 3 H på en annen måte for ansatte i bemanningsforetak enn det som gjelder for innleiebedriftens egne ansatte, bryter man med den felles forutsetning om likebehandling som partene la til grunn i tariffoppgjøret i 2012.
- (83) Det er lang praksis for at vilkårene for ansatte i bemanningsforetak med hensyn til arbeidssted defineres i den enkelte oppdragsavtale. Den ansatte vil normalt fritt kunne takke ja eller nei til et oppdrag. Hvert enkelt arbeidsoppdrag vil derfor fremstå som nærmest selvstendige ansettelsesforhold. For slike ansatte vil reise mellom bopel og faktisk arbeidssted være å anse som vanlig reise til og fra arbeid som etter lang praksis i norsk arbeidsliv gjennomgående ikke blir kompensert, med mindre det skulle foreligge spesielle forhold og dette er særskilt avtalt.
- (84) Dette var i store trekk bakteppet da vilkårene for ansatte i bemanningsforetak skulle avtales i tariffoppgjøret i 2012. Det var dermed naturlig at de spesielle mønstrings- og reisetidsbestemmelsene i LOK § 3 H ikke ble problematisert eller diskutert nærmere i forhandlingene etter at frontfaget var i havn. Det var liten foranledning til dette, slik Prinsippavtale for bemanningsbransjen var praktisert og slik mangeårig praksis for vikariansatte hadde vært. Mindretallet kan ikke se at saksøkte hadde større ansvar for å bringe dette opp under forhandlingene enn saksøker selv hadde.
- (85) Etterbetalingskravet er ikke omstridt dersom saksøker får medhold i tolkningsspørsmålet og Arbeidsretten tar dette til følge i henhold til saksøkers påstand.

(86) Dommen er avsagt med slik dissens som fremgår foran.

SLUTNING

1. Ved utleie fra bemanningsbyrå er bemanningsbyråets adresse mønstringssted etter LOK § 3 H for de utleide arbeidstakerne.
2. Adecco Norge foretar etterbetaling fra 26. april 2013 i henhold til påstandens punkt 1.

Jakob Wahl (sign.)

Eli Mette Jarbo (sign.)

Steinar Tjomsland (sign.)

Kjell Bjørndalen (sign.)

Terje Solberg (sign.)

Per Østvold (sign.)

Axel Thuve (sign.)

Riktig utskrift bekrefte: