

Arbeidsretten - ARD-1996-130

Instans	Arbeidsretten - dom.
Dato	1996-08-26
Publisert	ARD-1996-130
Stikkord	Medbestemmelse, samarbeid; taushetsplikt.
Sammendrag	Pålegg fra anbudsinnbyder om fortrolig håndtering av anbudsdokumenter fritok ikke bedriften fra plikten til å informere og drøfte med tillitsvalgte etter byggfagshovedavtalen 1990-93 mellom LO og NHO, § 9-2 nr. 1 og nr. 4. Dissens, 6-1.
Saksgang	Sak nr. 29/1995, Inr. 25/1996
Parter	Landsorganisasjonen i Norge, Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund og Oljearbeiderforeningen (advokat Geir Høin) mot Næringslivets Hovedorganisasjon, Oljeindustriens Landsforening og Transocean AS (advokat Erik C. Aagaard).
Forfatter	Gussgard, Stabel, Michelsen, Isaksen, Hauge, Knapp og Lien.

Hovedavtalen 1990-1993 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) med samtlige landssammenslutninger, lokale sammenslutninger og enkeltbedrifter i bygge- og anleggsfagene på den ene side og Landsorganisasjonen i Norge (LO) med Fellesforbundet, Norsk Arbeidsmandsforbund og samtlige deres foreninger (avdelinger) på den annen side har i § 9-2 bestemmelser som pålegger bedriftens ledelse «så tidlig som mulig» å drøfte med de tillitsvalgte bl.a. sysselsettings-spørsmål og omlegginger av viktighet for arbeidstakerne.

Denne saken gjelder spørsmålet om Transocean Drilling AS (nå Transocean Petroleum Technology AS) opptrådte i strid med § 9-2 høsten 1992 i forbindelse med at bedriften sluttet avtale om ny feltkontrakt for produksjonsboring på Gullfaks A, B og C.

Den nærmere bakgrunn for saken er i hovedtrekk:

Den norske stats oljeselskap AS (Statoil) inviterte 16. juni 1992 Transocean Drilling AS (Transocean) til å gi tilbud på kontrakt for produksjonsboring på Gullfaks A, B og C. Transocean hadde fra tidligere kontrakt på Gullfaks A og B, mens det for Gullfaks C var sluttet kontrakt med en annen entreprenør frem til juli 1993. Tilbudsbrevet var stemplet «Fortrolig», og i instruksene til tilbydereren var det inntatt bestemmelse om at forespørselsdokumentene var fortrolige. Videre het det at all kommunikasjon mellom Statoil og tilbyder skulle skje i fortrolighet mellom på forhånd navngitte personer, og at Statoil ville vurdere å trekke forespørselen tilbake, dersom brudd på fortrolighetskravene skulle forekomme. Transocean nedsatte et utvalg på seks personer til å forestå kontraktsforhandlingene, og forespørselen fra Statoil ble innen Transocean ikke gjort kjent for andre enn disse seks. Etter forhandlinger sommeren 1992 ble det 16. november 1992 inngått avtale mellom Statoil og Transocean om en feltkontrakt som omfattet alle tre plattformene, med virkning fra 5. juli 1993. Avtalen innebar bl.a. at bemanningen på Gullfaks A og B ble redusert fra 38 til 35 personer, ved at hver besetning ble redusert med to hjelpearbeidere og en elektriker. Som følge av at den nye feltkontrakten omfattet også Gullfaks

Side 131

C, økte likevel den samlede bemanningen tilknyttet Gullfaks-feltet fra 203,5 til 288,75 stillinger.

Forhandlingene ble slutført uten at de tillitsvalgte i Transocean ble gjort kjent med invitasjonen. Hovedtillitsvalgt i bedriftens oljearbeiderforening, Tom Nordahl, ble informert om kontrakten om morgenen samme dag som kontrakten ble undertegnet. Etter at kontrakten var undertegnet, ble det samme dag fra bedriftens side orientert om kontrakten i et allmannamøte i Bergen.

Oljearbeiderforeningen, med tilslutning fra Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund (NOPEF) og Landsorganisasjonen i Norge (LO), var av den oppfatning at kontraktinggåelsen hadde slik

innvirkning på bedriftens forhold at saken skulle ha vært drøftet med de tillitsvalgte på forhånd i medhold av Hovedavtalens § 9-2 nr. 1 og 4. Bedriften, med tilslutning fra Oljeindustriens Landsforening (OLF) og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO), mente at særlige forhold tilsa at de tillitsvalgte i dette tilfellet ikke ble orientert på et tidligere tidspunkt, og at bedriften ikke har brutt sin drøftelsesplikt etter Hovedavtalen.

De aktuelle bestemmelser i Hovedavtalens § 9-2 nr. 1 og 4 lyder slik:

«1 Bedriftens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med tillitsmennene (arbeidsutvalget):

- a) spørsmål som vedrører bedriftens økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling,
- b) omlegginger som er av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold, herunder viktige endringer i produksjonsopplegg og metoder,
- c) sysselsettingsspørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger,

...
4. Før bedriften treffer sine beslutninger i saker som angår arbeidstagernes sysselsetting og arbeidsforhold, skal tillitsmennene gis muligheter for å fremme sine synspunkter. I de tilfeller bedriftsledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til tillitsmennenes anførsler, skal den grunnngi sitt syn. Fra konferansen skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.

...»

Etter resultatløse organisasjonsmessige forhandlinger mellom partene, har LO, NOPEF og Oljearbeiderforeningen brakt saken inn for Arbeidsretten ved stevning av 2. juni 1995. Hovedforhandling ble holdt 12. august 1996. Det ble gitt forklaringer av to partsrepresentanter for saksøkerne og en partsrepresentant for de saksøkte. Fem vitner ble avhørt.

Landsorganisasjonen i Norge, med NOPEF og Oljearbeiderforeningen, har i det vesentlige anført:

Hovedavtalens bestemmelser om at bedriftsledelsen så tidlig som mulig skal drøfte med de tillitsvalgte planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegginger av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold har eksistert i lengre tid, iallfall siden 1966, og de har stort sett fungert tilfredsstillende, også innen den bedrift det her er tale om.

Side 132

Formålet med bestemmelsene er at de tillitsvalgte skal bli informert på et så tidlig tidspunkt at de skal ha reell mulighet til å kunne fremme sine synspunkter overfor bedriftsledelsen før beslutningene tas. Dette fremgår både av formålsbestemmelsen i hovedavtalens § 9-1 og av § 9-2 nr. 4. Det var således i strid med reglene i § 9-2 at bedriftsledelsen valgte å vente med å underrette den hovedtillitsvalgte om saken helt til samme dag feltkontrakten skulle undertegnes. De tillitsvalgte ble dermed fratatt muligheten for å fremme sine synspunkter, slik § 9-2 nr. 4 gir anvisning på.

Det er ikke grunnlag for å forstå bestemmelsen slik at § 9-2 ikke gjelder ved kontraktsforhandlinger, slik de saksøkte synes å anføre. LO utelukker ikke at det kan tenkes helt ekstraordinære situasjoner der informasjons- og drøftelsesplikten må vike, men slike ekstraordinære forhold forelå ikke i dette tilfellet. Bedriften hadde ingen grunn til å frykte at de tillitsvalgte ville bryte pålegget om fortrolighet. Blant annet i egenskap av styremedlemmer var tillitsmennene vel kjent med at enkelte saker må behandles fortrolig, og bedriften har aldri hatt uheldige erfaringer med at tillitsvalgte ikke har overholdt sine plikter i så måte. Den omstendighet at det i tilbudsforespørselen eksplisitt var uttalt at brudd fra Transoceans side på fortrolighetskravet ville kunne føre til at Statoil trakk sin forespørsel tilbake, tilsier at de tillitsvalgte ville vært like interessert i å overholde pålegget som bedriftens ledelse.

At tilbudsdokumentene skulle behandles fortrolig på den måte Statoil ga anvisning på, innebar ikke at bedriften kunne unnlate å bringe inn de tillitsvalgte etter § 9-2. Statoil hadde ikke med sitt pålegg om fortrolighet ment å gripe inn i reglene om bedriftsledelsens drøftelsesplikt etter § 9-2. En utenforstående har da heller ikke rettslig adgang til påby et slikt eventuelt avvik fra Hovedavtalens bestemmelser.

Den nye feltkontrakten medførte endringer av en slik art at de utløste en klar plikt for bedriftsledelsen til å drøfte forholdet med tillitsmennene (arbeidsutvalget) i henhold til § 9-2 nr. 1 b og c. Kontrakten innebar betydelige bemanningsendringer, ikke bare ved at kontrakten omfattet også Gullfaks C, men også ved at mannskapsstyrken på A- og B-plattformene ble redusert fra 38 til 35 personer. Ellers medførte kontrakten en del endringer i Transoceans oppgaver i forhold til hva som tidligere hadde vært gjeldende på Gullfaks A og B. Blant annet overtok Transocean vedlikeholdsansvar og lagerhold samt medansvar for brønnehodet. Disse endringene innebar merarbeid og økt arbeidspress. I ettertid har det da også vist seg at det etter juli 1993, da den nye feltkontrakten trådte i kraft, inntrådte både økt sykefravær og en høyere ulykkesfrekvens blant de ansatte ved Gullfaksfeltet.

LO har lagt ned følgende påstand:

«Transocean Petroleum Technology AS (tidligere Transocean Drilling AS) opptrådte tariffstridig ved ikke å drøfte/informere om bemanningsendringer og endringer i arbeidets omfang i forbindelse med kontraktsinngåelsen med Den

Side 133

norske stats oljeselskap AS om feltkontrakten på Gullfaks A, B og C sommeren/høsten 1992.»

Næringslivets Hovedorganisasjon, med OLF og Transocean Petroleum Technology AS, har i det vesentlige anført:

Hovedspørsmålet i saken er om en bedrift skal være berettiget til å hemmeligholde kontraktsforhandlinger. Informasjonsplikten etter Hovedavtalens § 9-2 er relativ, ikke absolutt.

Prinsipalt anføres at bestemmelsene i § 9-2 om drøftelsesplikt ikke får anvendelse i den situasjon som forelå da Transocean behandlet Statoils invitasjon om tilbud på feltkontrakt for Gullfaks.

Transocean mottok 16. juni 1992 invitasjon om å gi tilbud på en samlet kontrakt for hele Gullfaksfeltet. Tilbudet innebar at det måtte skje en nedbemanning på Gullfaks A og B. Det var ikke tale om en vanlig anbudsinnbydelse; invitasjonen gikk bare til Transocean, og det var av sentral betydning at daværende entreprenør på Gullfaks C ikke ble kjent med forespørselen. Dette var bakgrunnen for pålegget fra Statoil om at saken måtte behandles fortrolig og bare av navngitte personer. I overensstemmelse med pålegget ble sakens behandling i Transocean overlatt til seks navngitte personer. Forespørselen ble heller ikke behandlet i styret.

Det er ikke vanlig at innholdet i kontrakter blir drøftet med tillitsvalgte før kontraktene er ferdig forhandlet. Kontraktsforhandlinger ligger normalt langt utenfor de forhold som er omhandlet i Hovedavtalens § 9-2. Annerledes kan det stille seg dersom kontrakten har til følge oppsigelse av medarbeidere, men det var ikke aktuelt her.

Bestemmelsen i § 9-2 nr. 1 bokstav a er ikke relevant i foreliggende sak. Når det gjelder bokstav b, anføres at det å gi *tilbud* av denne art ikke medfører drøftelsesplikt. Den nye kontrakten medførte for øvrig ikke at Transocean ble tilført nye arbeidsoppgaver av betydning i forhold til hva som allerede gjaldt for A- og B-plattformene. Det alt vesentlige av de endringer LO anfører, ble innført allerede i 1989, da bemanningen på disse plattformene ble redusert fra 43 til 38 personer. Også når det gjelder bokstav c anføres at det å forhandle om en kontrakt er noe annet enn å utvide eller innskrenke virksomheten. § 9-2 nr. 4 retter seg mot innskrenkninger. I dette tilfellet var det ikke tale om oppsigelser, og dette punktet får dermed heller ikke anvendelse. Hverken LO eller NHO har i sine skriftlige kommentarer til Hovedavtalen 1990-1993 uttalt noe som rammer den situasjon som forelå i Transocean i 1992.

Om Arbeidsretten likevel skulle komme til at de tillitsvalgte skulle ha vært underrettet i medhold av § 9-2, anføres at bedriftsledelsen i dette tilfellet faktisk informerte så tidlig som mulig. Det var for bedriften nødvendig å sikre seg mot mulige lekkasjer. I dette tilfellet var det - i henhold til den spesielle passus Statoil hadde inntatt i instruksene til tilbyderer - fare for at kontrakten ville falle bort dersom det som følge av at tillitsmennene ble orientert skulle oppstå en lekkasje. De vanskelige forhold som oppsto i Transocean i slutten av juli

Side 134

1992, da Ekofiskkontrakten uventet falt bort og nærmere 260 personer ble sagt opp, var ikke avgjørende for bedriftens handlemåte vedrørende Gullfakskontrakten, men bortfallet av Ekofisk var likevel av betydning. At administrerende direktør ventet til samme dag som kontrakten skulle undertegnes med å underrette hovedtillitsvalgte, må ses på denne bakgrunn. «Så tidlig som mulig» må forstås slik at det ikke er spørsmål om hva som faktisk og fysisk er mulig; det avgjørende må være hva som etter en forsvarlig forretningsmessig vurdering er mulig. Slik har LO selv tidligere forstått og praktisert bestemmelsen. Det vises til hva som skjedde i 1983 da reisebyråvirksomheten i det LO-eide selskap Folkeferie AS ble skilt ut og overdratt til Winge Reisebyrå AS. Om forståelsen av uttrykket «så tidlig som mulig» vises også til rettskraftig dom av Hålogaland lagmannsrett 30. april 1996.

Bedriftsledelsen informerte om kontrakten så snart det ikke lenger var grunn til hemmeligholdelse, og gjennomføringen av kontrakten ble drøftet med tillitsvalgte i løpet av det halvåret partene hadde til rådighet før kontrakten trådte i kraft i juli 1993. Gjennomføringen skjedde da også uten problemer. Dersom de ansatte hadde ment at kontraktens bemanningsplan ville føre til urimelig stort press eller medføre fare for sikkerheten, kunne de forlangt forhandlinger i medhold av Oljeboringsoverenskomsten punkt 20. Slikt krav ble imidlertid ikke fremsatt.

NHO har lagt ned slik påstand:

«De saksøkte frifinnes.»

Arbeidsretten er kommet til at saksøkerne må gis medhold i sitt søksmål og bemerker:

Selv om Transocean fra tidligere hadde kontrakt med Statoil om Gullfaks A og B, kan det neppe være tvilsomt at en ny feltkontrakt som omfattet også Gullfaks C var av så stor betydning i ulike sammenhenger for bedriften og de ansatte at bedriftsledelsen hadde plikt til å drøfte relevante spørsmål med de tillitsvalgte i medhold av bestemmelsene i Hovedavtalens § 9-2. Arbeidsretten finner det ikke nødvendig å ta stilling til enkeltheter i partenes fremstilling om hvilke endringer i Transoceans arbeidsoppgaver og -ansvar som fulgte av den nye feltkontrakten, og hvilke som allerede var gjennomført ved den tidligere kontraktsrevisjon vedrørende Gullfaks A og B i 1989. Etter Arbeidsrettens oppfatning kommer bestemmelsene i § 9-2 nr. 1 b og c til anvendelse, idet den nye feltkontrakten må sies både å medføre omlegginger av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold i form av bemanningsendringer på Gullfaks A og B, og å få konsekvenser for sysselsettingen, ved at kontrakten omfattet også Gullfaks C.

Etter Hovedavtalens § 9-2 nr. 1 plikter bedriftens ledelse å drøfte de relevante spørsmål med de tillitsvalgte «så tidlig som mulig». Ett av hovedformålene med bestemmelsen er at de tillitsvalgte skal gis anledning til kunne påvirke bedriftens beslutninger. Det heter da også uttrykkelig i § 9-2 nr. 4 at de tillitsvalgte skal gis muligheter for å

Side 135

fremme sine synspunkter før bedriften treffer beslutning i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold.

I dette tilfellet ble de tillitsvalgte først informert samme dag som kontrakten skulle undertegnes, lenge etter at forhandlingene var avsluttet og bedriftens beslutninger for såvidt var tatt. Spørsmålet er om de særlige omstendigheter som er påberopt berettiget bedriften til ikke å informere. Den skulle ha åpnet for drøftelser på et tidligere stadium.

Den omstendighet at Statoil i sin invitasjon hadde understreket kravet om fortrolighet og uttalt at det kunne komme på tale å trekke forespørselen tilbake, dersom brudd på fortrolighetskravet skulle forekomme, betyr ikke at Hovedavtalens bestemmelser om drøftelsesplikt faller bort eller blir moderert. En tredjemann kan ikke «oppheve» Transoceans drøftelsesplikt etter Hovedavtalen. Statoils krav om fortrolighet synes da heller ikke å ha vært ment slik. Det er etter Arbeidsrettens oppfatning heller ikke slik at bedriftens informasjonsplikt i saker om kontraktsforhandlinger først inntreffer etter at kontraktsforhandlingene er avsluttet. Dersom den kontrakt det forhandles om vil ha slike implikasjoner som nevnt i § 9-2 nr. 1 dersom den kommer i stand, oppstår drøftelsesplikten «så tidlig som mulig», hvilket i prinsippet betyr så snart det er aktuelt og allerede under forhandlingene.

Selv om det i dette tilfellet forelå særlige omstendigheter ved at Statoil med spesielt strenge krav om fortrolighet hadde henvendt seg til Transocean som eneste tilbyder og med varsel om at forespørselen ville bli vurdert trukket tilbake ved eventuelt brudd på fortrolighetskravet, var det etter Arbeidsrettens oppfatning ikke grunnlag for bedriftsledelsens beslutning om ikke å informere de tillitsvalgte på et tidligere tidspunkt. Det var tale om erfarne tillitsvalgte, som også hadde erfaring fra sine verv som styremedlemmer i bedriften, og som både i egenskap av tillitsvalgte og styremedlemmer var vant til å behandle saker fortrolig. Det er uimotsagt opplyst at bedriften ikke tidligere hadde hatt uheldige erfaringer med de tillitsvalgtes håndtering av fortrolige opplysninger. Faren for eventuelle lekkasjer via tillitsvalgte kan da neppe ha vært så stor at det av den grunn ikke var mulig å informere dem.

Arbeidsrettens konklusjon blir etter dette at Transocean opptådte tariffstridig ved ikke i tide å overholde sin drøftelsesplikt etter Hovedavtalens § 9-2 nr. 1.

Et mindretall, *dommer Lien*, finner, som påberopt av saksøkte, at det i relasjon til § 9-2 nr. 1 var berettiget til å vente med å informere de tillitsvalgte til kontrakten var klar for undertegnelse. Det var reell fare for at Transocean kunne miste hele kontrakten, dersom det kom ut at partene forhandlet om en feltkontrakt for hele Gullfaks, og faren for lekkasjer blir uvegerlig større når flere personer blir informert. Uttrykket «så snart som mulig» må forstås slik at bedriftsledelsen må kunne ta også slike hensyn.

Mindretallet stemmer for frifinnelse på grunnlag som nevnt.

Side 136

Domsslutning:

Transocean Petroleum Technology AS (tidligere Transocean Drilling AS) opptådte tariffstridig ved ikke i tide å overholde sin drøftelsesplikt etter Hovedavtalens § 9-2 nr. 1 b og c i forbindelse med kontraktsinngåelsen med Den norske stats oljeselskap AS om feltkontrakten på Gullfaks A, B og C sommeren/høsten 1992.