



ARBEIDSRETTEN

DOM

Avsagt: 10. juni 2015

Saksnr.: 18/2014

Lnr.: 16/2015

Dommere: Jakob Wahl
Tron Løkken Sundet
Sveinung Koslung
Flemming Hansen
Terje Solberg
John Giæver
Axel Thuve

Saken gjelder: Oljetransportavtalen § 12 punkt 1.3

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

Advokat Christen Horn Johannessen

Rettslig medhjelper: Advokat Lene
Liknes Hansen

mot

1. Næringslivets Hovedorganisasjon

Advokat Nina Melsom og advokat
Margrethe Meder

2. Gardermoen Fuelling Services AS

DOM

(1) Saken gjelder innleiebedriftens plikter etter Oljetransportavtalen for tariffperioden 2012–2014 og 2014–2016 mellom Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)/Arbeidstakerorganisasjonen Parat (Parat) på den ene siden og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)/Norsk Industri og tilsluttede olje- og transportselskaper på den annen side § 12 punkt 1.3.2 jf. punkt 1.3.3 og 1.3.4. Det er særlig spørsmål om innleiebedriftens plikt til å gi bemanningsforetaket nødvendige opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår i innleiebedriften og om plikt til å følge opp påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i punkt 1.3.2.

(2) **Sakens tariffrettslige ramme**

(3) Oljetransportavtalen § 12 har bestemmelser om innleie av arbeidstakere, vikarer og utsetting av arbeid. Det er i et innledende avsnitt inntatt en formålsbestemmelse som lyder slik:

«Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen skal være attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre ”sosial dumping” og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.»

(4) Paragraf 12 nr. 1 har bestemmelser om innleie av arbeidstakere. Det er i § 12 punkt 1.3 inntatt slike bestemmelser:

«1.3 Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)

1.3.1 Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.

1.3.2 Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML § 14-12 a (forslag i Prop. 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO/YS og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke bilag 1, 4, 5,6, 7, 8 og 16 og i denne overenskomsten.

1.3.3 Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt. 1.3.2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret. På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

1.3.4 Hovedavtalen kap 6 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak:

Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO/YS og NHO, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO/YS og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt. 1.3.2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgsarbeid, jf. HA § 6-6

Merknad:

Punktene 1.3.2, 1.3.3 og 1.3.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jf. Prop. 74L (2011-2012).»

- (5) Om bakgrunnen for bestemmelsen vises det til Arbeidsrettens merknader i dommen av 5. januar 2015 (l.nr. 2/2015) avsnitt 8 flg.
- (6) **Bakgrunnen for saken**
- (7) Gardermoen Fuelling Services AS (GFS) ble etablert i 1998 og leverer drivstoff og smøremidler til luftfartøy. Bedriften har benyttet vikarer i form av midlertidig ansatte og innleide arbeidstakere. Fra 2003 har vikarene utelukkende vært innleide arbeidstakere.
- (8) GFS har lønssystem basert på lønnsansiennitet. Lønssystemet hadde fra virksomheten ble etablert 6 lønnsgrupper, hvor lønnsgruppe 1 gjaldt vikarer. Deretter var det i lønnsgruppe 2–6 lønnsatser for operatører, formenn, dispatchere, ansatte i administrasjon og driftsledere.
- (9) De tillitsvalgte i GFS tok i 2010 og 2013 opp spørsmål om lønns- og arbeidsvilkår for innleide arbeidstakere. Grunnlaget for tvisten i 2010 var Oljetransportavtalen for tariffperioden 2010–2012 § 11, jf. Arbeidsrettens dom 5. januar 2015 (l.nr. 2/2015) avsnitt 10. Paragraf 11 bestemte at bedriften ved innleie skulle kreve at utleier fulgte lønns- og arbeidsvilkår i Oljetransportavtalen, og at det ved fastsetting av vilkårene for den enkelte arbeidstakeren skulle tas hensyn til vedkommendes kompetanse og lønnsnivået for tilsvarende arbeid i innleiebedriften. I tvisteforhandlinger 28. oktober 2010 gjorde Paratklubben ved GFS gjeldende at innleid personell skulle følge GFS' lønssystem. Forhandlinger mellom Parat og Norsk Industri 14. mars 2011 førte ikke frem. Tvisteforhandlinger mellom YS og NHO ble gjennomført 27. september 2012. Partene kom ikke til enighet. Da nye tariffbestemmelser ville bli innført med virkning fra 1. januar 2013 fant ingen av partene grunn til å forfølge saken videre på det daværende tidspunktet.

- (10) De tillitsvalgte ved GFS tok vinteren 2013 opp spørsmålet om de innleides lønns- og arbeidsvilkår. I brev fra klubbleder Jo Hoel til daglig leder i GFS Terje Sva, vises det til at de innleide skal ha lønns- og arbeidsvilkår som om de var ansatt direkte i innleiebedriften. Da GFS ikke hadde midlertidig ansatte, ble det gjort gjeldende at innleide skulle ha samme lønns- og arbeidsvilkår som skiftløst personell:

«GFS har pt ikke noen midlertidig ansatte og heller ikke noe eget lønssystem for midlertidig ansatte, det vil være betingelsene for de skiftløse som må legges til grunn for å få en likebehandling på lønn og arbeidsvilkår.»

- (11) I påtegning på brevet bemerker Sva:

«Jo,

GFS har siden 1998 hatt egne ansatte som vikarer med tilsvarende lønssystem for vikarer.»

- (12) Sva presiserte også at de innleide skulle ha lønns- og arbeidsvilkår som om de var ansatt direkte i innleiebedriften «som vikarer».

- (13) I tvisteprotokoll fra forhandlinger mellom GFS og Parat-klubben 19. mars 2013 uttales det:

«Parat-klubben sitt syn:

De tillitsvalgte fremhevet at likebehandlingsprinsippet innebærer at vikarene skal avlønnes likt som om de ville vært ansatt i GFS. Dette innebærer at de ikke bare skal avlønnes i overensstemmelse med minstelønnen i tariffavtalen, men at sammenligningsgrunnlaget skal være det reelle lønnsnivået i GFS. De tillitsvalgte mener det er naturlig å sammenligne de innleide med annet skiftløst personell.

GFS sitt syn:

Ledelsen i GFS fremhevet at likebehandlingsprinsippet innebærer at vikarene skal avlønnes likt som om de ville vært ansatt som vikarer i GFS. Dette innebærer at de skal avlønnes i overensstemmelse med minstelønnen i tariffavtalen.

Ledelsen i GFS mener det ikke er naturlig å sammenligne de innleide vikarene med annet skiftløst personell, da de skiftløse har fast ansettelse i bedriften, avlønnes med fast månedslønn og dermed har en arbeidsplikt overfor GFS.

Innleide vikarer lønnes med timelønn iht. GFSs lønssystem slik det har vært praktisert tidligere.»

- (14) Tvisteforhandlinger mellom Parat og Norsk Industri ble gjennomført 12. september 2013. Under henvisning til den lokale protokollen av 19. mars 2013 bemerket partene at de ikke kom til enighet om «forståelsen av Oljetransportavtalens bestemmelser om innleie og tolkning av når vilkår for likebehandling skal sies å være oppfylt».
- (15) Forhandlingsmøte mellom YS og NHO ble gjennomført 2. januar 2014. Det er i protokollen inntatt slike merknader:

«Den [2. januar 2014] ble det avholdt møte mellom YS/Parat og NHO vedrørende uenighet om forståelsen av Oljetransportavtalen § 12 1.3.2 ved Gardermoen Fuelling Service AS

...

NHO anfører at Oljetransportavtalen § 12 1.3.2. ikke gir de tillitsvalgte hos innleier rett til å tviste om likebehandlingsprinsippet er oppfylt i innleiebedriften. Bestemmelsen gir ikke innleier rettigheter og plikter utover det som allerede følger av arbeidsmiljøloven. Innleier er ikke pliktsubjekt. Det er etter NHOs syn tilstrekkelig at innleier har gitt den informasjon som

er nødvendig for at utleier skal kunne møte sine forpliktelser etter arbeidsmiljøloven. Tvisten gjelder ikke forståelsen av hovedavtale eller overenskomst og skal derfor ikke behandles som en rettstvist etter HA § 2-3.

YS anfører at bestemmelsen forplikter tariffparten til å sørge for at de innleide likebehandles med de ansatte i innleievirksomheten. Dette innebærer ikke bare at de skal ha minstelønn etter overenskomsten, men at de skal ha samme lønns- og arbeidsvilkår som de ansatte i virksomheten.»

- (16) Den 14. januar 2015 innkalte GFS til drøftelsesmøte om endringer i bedriftens lønnsystem. I protokollen fra drøftelsesmøtet 16. januar 2015 uttaler bedriften at den «ønsker å endre gjeldende lønnsystem slik at lønnsgruppe 1 vikarer utgår, da det ikke er riktig å forskjellsbehandle fast ansatte og midlertidig ansatte/vikarer i bedriften». Nytt lønnsystem ble innført 4. mars 2015. I dette lønnsystemet var satser for vikarer tatt ut. Det ble innført en ny lønnsgruppe 0 som var opplæringslønn for operatører. Deretter var det lønnsgrupper fra 1 til 5 etter kompetanse, kvalifikasjoner og arbeidsoppgaver. I møte 16. april 2015 mellom GFS og Manpower AS, redegjorde GFS for lønnsystemet. I referatet gis det slik oppsummering av møtet:

«- GFS har utarbeidet et nytt lønnsystem som skal være gjeldende fra 01.04.2015. Dette ble presentert og gjennomgått.

- Regulerte lønnsatser pr. 01.04.2015 ble fremlagt.

- Arbeidsvilkår og arbeidstidsordninger (skiftplaner) ble gjennomgått. Ingen endringer på disse.

- Vilkår for avlønning etter 01.01.2013 er fremlagt til MP hvert år i møter med GFS (mai 2013 og september 2014) hvor MP har fått oppgitt vikarlønnsats med lokalt tillegg, differensiert kompetanse med godkjennelse på dispenser og godkjent tank med CE.

- Vikarlønnsatsen har blitt regulert hvert år.

- Manpower har avlønnet sine ansatte/vikarene etter sin tolkning av bemanningsbyrådirektivet, med oppgitt informasjon fra GFS.»

- (17) Det er enighet om at likebehandlingsprinsippet i lov og tariffavtale nå er oppfylt.
- (18) YS tok 25. april 2014 ut stevning for Arbeidsretten. Det var i stevningen nedlagt slik påstand:

«1. Oljetransportavtalens bestemmelser om likebehandling forplikter tariffpartene til å påse at innleid personell likebehandles i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12a.

2. Gardermoen Fuelling Services AS plikter å sørge for at innleide likebehandles i samsvar med Oljetransportavtalen § 12.

3. Innleide operatører ved Gardermoen Fuelling Services AS har krav på samme avlønning som skiftløst personell ved virksomheten.»

- (19) Det ble under saksforberedelsen besluttet at pådømmelsen av saken skulle deles, og at retten først skulle ta stilling til det generelle tolkningsspørsmålet i stevningens påstand punkt 1. Arbeidsretten avsa dom 5. januar 2015 hvor NHO ble frifunnet. Hovedforhandling

for tvistetemaene i stevningens punkt 2 og 3 ble gjennomført 20.–21. mai 2015. Åtte vitner avga forklaring.

(20) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**

(21) *Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund* har i korte trekk anført:

(22) Oljetransportavtalen punkt 1.3.3 og 1.3.4 pålegger innleiebedriften en medvirknings-, påvirknings- og opprettelsesplikt for å sikre oppfyllelse av likebehandlingsprinsippet i punkt 1.3.2. Det er ikke ethvert brudd på likebehandlingsprinsippet som vil være tariffbrudd, men innleiebedriftens plikter går lengre enn NHO legger til grunn. NHOs tolkning har ingen holdepunkter i ordlyd eller i det som er opplyst om tariffforhandlingene.

(23) Det er innleiebedriften som bestemmer hvordan de innleide arbeidstakerne skal innplasseres i lønnstabellen. Den tariffbundne kan ikke fraskrive seg ansvaret for at avlønningen er tariffmessig. Likebehandlingsprinsippet i arbeidsmiljøloven er gjort til tariffnorm. Denne blir da en rettesnor for innleiebedriftens opplysningsplikt og forvalteransvar.

(24) Hovedavtalen kapittel 6 gjelder også i forhold til innleide arbeidstakere. Det gjelder to unntak fra dette. For det første gjelder det et unntak fra adgangen til å tviste om innleiebestemmelsene i innleiebedriften dersom bemanningsforetaket er bundet av Hovedavtalen. Slike tvister skal behandles med utgangspunkt i bemanningsforetaket. For det andre er det en klargjøring av situasjonen dersom bemanningsforetaket ikke er bundet av Hovedavtalen. De tillitsvalgte i innleiebedriften kan da ta opp spørsmål om mislighold av likebehandlingsprinsippet og kreve tvistebehandling av dette spørsmålet.

(25) GFS har begått tariffbrudd når selskapet overfor Manpower AS oppga lønnssetser for vikarer som grunnlag for likebehandling. Selskapet har derfor ikke gitt de opplysninger som er nødvendige for likebehandling. GFS har i tillegg brutt punkt 1.3.4 ved ikke å gjøre det som var mulig overfor Manpower AS for å oppnå likebehandling.

(26) Det er nedlagt slik endret påstand:

«1. Oljetransportavtalen § 12 punkt 1.3, jf. 1.3.3 og 1.3.2, er slik å forstå at Gardermoen Fuelling Services AS i hvert fall i perioden fra 10. februar 2013 til 4. mars 2015, har begått tariffbrudd ved at selskapet har unnlatt å gi korrekt og nødvendig informasjon for å oppfylle vilkåret om likebehandling.

2. Oljetransportavtalen § 12 punkt 1.3, jf. 1.3.4 og 1.3.2, er slik å forstå at Gardermoen Fuelling Services AS, i hvert fall i perioden fra 10. februar 2013 til 4. mars 2015, har begått tariffbrudd ved at selskapet har unnlatt å foreta seg det som var mulig for dem overfor Manpower AS for å få rettet opp i manglende likebehandling av innleide.»

- (27) *Næringslivets Hovedorganisasjon og Gardermoen Fuelling Services AS* har i korte trekk anført:
- (28) Oljetransportavtalen punkt 1.3.3 og 1.3.4 oppstiller en medvirknings- og avklaringsplikt. Tiltak for å sikre etterlevelse av likebehandlingsprinsippet er noe annet enn ansvar for at likebehandling faktisk er oppfylt. Medvirkningsplikten rekker ikke så langt at innleiebedriften skal medvirke til fastsettelse av lønns- og arbeidsvilkår på individnivå.
- (29) GFS har gitt informasjon til Manpower AS om lønns- og arbeidsvilkår som vil gjelde dersom den innleide hadde blitt ansatt i bedriften, det vil si vikarlønnssetningen som gjaldt frem til 4. mars 2015. GFS har lojalt fulgt opp spørsmålet om feil i lønssystemet og har gitt oppdatert informasjon til Manpower AS etter at endringene var på plass. Bedriften har derfor oppfylt medvirknings- og avklaringsplikten.
- (30) NHOs tolkning fører ikke til at innleiebestemmelsene blir innholdsløse. Hovedavtalen § 9-3 gjelder bare drøftelser av lønns- og arbeidsvilkår i egen bedrift, og det er bemanningsforetaket som har hovedansvaret for gjennomføring av likebehandlingsprinsippet. Oljetransportavtalen har selvstendig betydning i innleietilfellene. Punkt 1.3.3 gir tillitsvalgte rett til å kreve at innleiebedriften dokumenterer lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket. Punkt 1.3.4 gir tillitsvalgte rett til å ta opp spørsmål om vilkår som skal gjelde i bemanningsforetaket, og til å ta opp spørsmål mislighold av likebehandlingsprinsippet. De tillitsvalgte får derfor en arena for diskusjon med innleiebedriften. Reglene skal sikre oppfyllelse av innleiereglene, men det er ikke meningen at innleier fullt og helt skal ha risikoen for oppfyllelse av likebehandlingsprinsippet. Dersom innleiebedriften skulle ha en retteplikt, ville det være naturlig å presisere i ordlyden hva en slik plikt i så fall går ut på. Når dette ikke er gjort, taler det for at det ikke gjelder plikter overfor bemanningsforetaket.
- (31) Det er nedlagt slik påstand:
- «De saksøkte frifinnes.»**
- (32) **Arbeidsrettens merknader**
- (33) *Arbeidsretten* har kommet til at saksøker må få medhold i påstandene og vil bemerke:
- (34) Det er i Arbeidsrettens dom 5. januar 2015 (l.nr. 5/2015) lagt til grunn at spørsmålet om tariffmessigheten av innleie for innleiebedriften ikke kan avgjøres på grunnlag av Oljetransportavtalen punkt 1.3.2 isolert sett. Spørsmålet om det fra innleiebedriftens side foreligger brudd på tariffrettslige plikter må knyttes opp mot punkt 1.3.3 og 1.3.4.

Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket de opplysninger som er nødvendige for at bemanningsforetaket skal oppfylle likebehandlingsprinsippet etter arbeidsmiljøloven § 14-12a, jf. Oljetransportavtalen § 12 punkt 1.3.2 jf. 1.3.3. Dersom det ikke er gitt nødvendige opplysninger til bemanningsforetaket, har innleiebedriften plikt til å rette opp dette, jf. punkt 1.3.2 jf. 1.3.4. Tvisten gjelder anvendelse av disse bestemmelsene overfor GFS for så vidt gjelder opplysninger om hvilke lønns- og arbeidsvilkår innleide skulle hatt dersom de hadde vært ansatt i GFS i perioden 10. februar 2013 til 4. mars 2015. Arbeidsretten skal i den foreliggende saken ikke ta stilling til hvilke tariffrettslige plikter som gjelder når misligholdet av likebehandlingsprinsippet har andre årsaker enn brudd på opplysningsplikten.

- (35) Innleiebedriften skal etter § 12 punkt 1.3.3 gi bemanningsforetaket «nødvendige opplysninger» for å sikre at vilkåret om likebehandling blir oppfylt. Etter punkt 1.3.2 skal de ansatte i bemanningsforetaket ha «samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML § 14-12a». Etter arbeidsmiljøloven § 14-12a skal den innleide arbeidstakeren «minst sikres de vilkår som ville kommet til anvendelse dersom arbeidstaker hadde vært ansatt hos innleier for å utføre samme arbeid». Slik likebehandling skal også gjelde «lønn». Det betyr at bemanningsforetaket må få opplysninger fra innleiebedriften om de anvendelige lønns- og arbeidsvilkår slik at bemanningsforetaket kan oppfylle likebehandlingsprinsippet. Hvor langt opplysningsplikten rekker må bygge på en vurdering av de konkrete omstendighetene.
- (36) Det springende punktet i saken er om GFS har gitt nødvendige opplysninger når bedriften har opplyst om lønnsgruppe 1 for «vikarer». Dette er en lønnsgruppe bedriften har hatt fra virksomheten startet opp. Arbeidsmiljøloven § 13-1 tredje ledd jf. § 13-2 første ledd bokstav c setter forbud mot direkte og indirekte diskriminering av midlertidig ansatte for så vidt gjelder lønn. Diskrimineringsforbudet for midlertidig ansatte kom inn i lovverket ved arbeidsmiljøloven av 2005 og trådte i kraft 1. januar 2006, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) side 199–200. Etter revisjonen av diskrimineringsreglene kan midlertidig ansatte ikke innplasseres i en lønnsgruppe som kun er forbeholdt midlertidig ansatte og avviker fra det som ellers gjelder for samme arbeid i bedriften. Som GFS selv påpekte i innkallingen til drøftelsesmøte 16. januar 2015, var det «ikke ... riktig å forskjellsbehandle fast ansatte og midlertidig ansatte/vikarer i bedriften». Da GFS fra 2003 ikke har hatt midlertidig ansatte, har lønnsgruppe 1 ikke hatt praktisk betydning for egne ansatte. Lønnsgruppen har likevel bestått, og bedriften har lagt den til grunn for innleide. Etter lovendringen som trådte i kraft

1. januar 2013 skal innleide ha samme vilkår som de ville hatt som ansatte i bedriften. Lønnsgruppe 1 kunne fra dette tidspunktet ikke anvendes som sammenligningsgrunnlag for innleide arbeidstakere. Dette er en feil ved tariffavtalen som tariffpartene av eget tiltak plikter å rette opp.

- (37) Daglig leder i GFS, Terje Sva, har forklart at selskapet frem til 2015 opplyste om den dagjeldende lønnsgruppe 1 for midlertidig ansatte og innleide, samt om satser for skifttillegg. Dette fremgår også av protokollen fra møte 16. april 2015 mellom GFS og Manpower AS. Når GFS overfor Manpower AS bygget på den særskilte lønnsatsen for vikarer, fikk Manpower AS ikke nødvendige opplysninger for å oppfylle likebehandlingsprinsippet. Når GFS i perioden 10. februar 2013 til 4. mars 2015 ga disse opplysningene, var kravet i tariffavtalens punkt 1.3.3 første ledd ikke oppfylt. Det foreligger derfor et tariffbrudd ved at det ikke er gitt «nødvendige» opplysninger til bemanningsforetaket. Saksøker har i påstanden krevd dom for at det ikke er gitt «korrekt og nødvendig» informasjon. Etter Arbeidsrettens vurdering er det bare grunnlag for å konkludere med at GFS ikke har gitt «nødvendige» opplysninger slik dette er fastsatt i punkt 1.3.3 jf. 1.3.2 jf. arbeidsmiljøloven § 14-12a.
- (38) Det følger av dette at GFS først etter at det ble fremforhandlet nytt lønssystem har gitt nødvendige opplysninger til bemanningsforetaket. Saken reiser da ikke særlige spørsmål om hvilke plikter innleiebedriften har overfor bemanningsforetaket når det gjelder å rette opp i bemanningsforetakets eventuelle mislighold av likebehandlingsprinsippet. I den foreliggende saken var det i første omgang forhold på GFS' side som førte til at likebehandlingsprinsippet ikke ble oppfylt. Dette ligger klart innenfor det GFS hadde tariffrettslig plikt til å rette opp. GFS hadde foranledning til å ta spørsmålet opp til vurdering fra det tidspunkt klubben anførte at innleide måtte ha lønns- og arbeidsvilkår som skiftløst personell. Saksøker må derfor også få medhold i at det foreligger brudd på bestemmelsene i § 12 punkt 1.3.4 fra Parat-klubben tok opp spørsmålet 10. februar 2013 frem til endringen av lønssystemet med virkning fra 4. mars 2015.
- (39) Dommen er enstemmig.

SLUTNING

1. Oljetransportavtalen § 12 punkt 1.3, jf. 1.3.3 og 1.3.2, er slik å forstå at Gardermoen Fuelling Services AS i hvert fall i perioden fra 10. februar 2013 til 4. mars 2015, har begått tariffbrudd ved at selskapet har unnlatt å gi nødvendig informasjon for å oppfylle vilkåret om likebehandling.

2. Oljetransportavtalen § 12 punkt 1.3, jf. 1.3.4 og 1.3.2, er slik å forstå at Gardermoen Fuelling Services AS, i hvert fall i perioden fra 10. februar 2013 til 4. mars 2015, har begått tariffbrudd ved at selskapet har unnlatt å foreta seg det som var mulig for dem overfor Manpower AS for å få rettet opp i manglende likebehandling av innleide.

Jakob Wahl (s.)

Tron Løkken Sundet (s.)

Sveinung Koslung (s.)

Flemming Hansen (s.)

Terje Solberg (s.)

John Giæver (s.)

Axel Thuve (s.)

Rett utskrift bekrefte: