



ARBEIDSRETTE

DOM

Avsagt: 6. oktober 2017

Saksnr.: 9/2017

Lnr.: AR-2017-25

Dommere: Jakob Wahl
Marit B. Frogner
Karen-Anne Gussgard
Tove Stangnes
Terje Solberg
Kjell Bjørndalen
Axel Thuve

Saken gjelder: Forståelsen av Vekteroverenskomsten § 2

Landsorganisasjonen i Norge
med Norsk Arbeidsmandsforbund

Advokat Edvard Bakke

mot

Næringslivets Hovedorganisasjon
med NHO Service

Advokat Silje Stadheim Almestrand

DOM

- (1) Saken gjelder spørsmålet om Vekteroverenskomsten § 2 er slik å forstå at den ansatte har krav på fast månedlig lønn i henhold til stillingsstørrelsen, eller om den ansatte kun er garantert et minimum tilsvarende det laveste timetallet i turnusperioden. Det sentrale for rettens vurdering er forståelsen av overenskomstens formulering «minste månedlige timetall», og om dette skal forstås som avtalt arbeidstid eller som det laveste timetallet i en måned i en turnusperiode.
- (2) **Sakens tariffrettslige ramme**
- (3) Partene er bundet av Vekteroverenskomsten mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og NHO Service på den ene siden og Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF) på den andre. Hovedavtalen LO–NHO inngår som del I til overenskomsten. Tvisten har vært knyttet til overenskomsten for 2014–2016, og det vises i det følgende til denne. Overenskomsten for 2016–2018 innebærer ikke endringer i de aktuelle bestemmelsene.
- (4) Vekteroverenskomsten er en såkalt arbeideroverenskomst. Den er en normallønnsoverenskomst uten lokal forhandlingsrett. Overenskomsten omfatter «vektere som er ansatt i vaktelskaper tilsluttet NHO Service, der det er opprettet tariffavtale med Norsk Arbeidsmannsforbund», jf. § 1.
- (5) Vekteroverenskomsten har i § 2 bestemmelser om ansettelsesvilkår. Første til og med fjerde ledd lyder:

«Alle ansettes i selskapet med skriftlig arbeidsavtale hvor minste månedlige timetall er angitt.

Det foreligger lønnsplikt overfor alle ansatte etter lovens og dennes overenskomsts bestemmelser om arbeidstid og arbeidstakerne har tilsvarende arbeidsplikt.

Ledige stillinger utlyses internt. Ansatte som søker utlyste stillinger har fortrinnsrett til disse, dersom det ikke er saklige grunner til å fravike dette.

Partene er enige om flest mulig skal ha heltidsstilling. Utover dette vises til Hovedavtalens kapittel 9.

Deltidsansatte med mer enn 50 % arbeidstid kan ha måneds- eller årskontrakter med garantert minst halv månedslønn. Disse skal ha fast turnus, men kan etter eget ønske utføre merarbeide. For deltidsansatte under 50 % av heltidsstilling kreves ikke fast turnus, men de skal følge alle lovens og denne overenskomst bestemmelser om daglig, ukentlig og månedlig arbeidstid.

Det opptjenes ansiennitet etter arbeidede timer.»

- (6) Arbeidstid er regulert i § 3. Den alminnelige ukentlige arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 timer. Dersom det benyttes skift/turnusordninger, er arbeidstiden 35,5 eller 33,6 timer per uke. Bestemmelse om arbeid på hellig- og høytidsdager er inntatt i merknad 2 til § 3:

«Vektene som arbeider fast dagtid (37,7 timers uke) ukens 5 første dager, har rett til fri på bevegelige helligdager og høytidsdager, uten tap av normal lønn. Ansatte som ellers følger fast turnus har rett til fri med lønn på bevegelige helligdager og høytidsdager i de tilfeller kunden (ordinært arbeidssted) holder stengt og bedriften ikke kan bruke vedkommende til annet arbeid innenfor ordinært oppsatt tid.»

- (7) Som bilag 5 til overenskomsten er inntatt bilag om godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai. Det fremgår av romertall I, punkt 4 første avsnitt at «[g]odtgjørelsen utbetales for det antall timer som ville vært ordinær arbeidstid på vedkommende dag».
- (8) Arbeidstidsbilaget om nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987 er inntatt som bilag 8.
- (9) Lønnsbestemmelser er inntatt i § 5. Lønnsregulativet har satser per måned og per time. Lønnssetningene per time er fastsatt ut fra timetall per uke: 37,5, 35,5 eller 33,6.
- (10) Lønnsutbetaling er regulert i § 4. Bestemmelsen lyder:

«Lønn utbetales under henvisning til Hovedavtalens kapittel 11. Dette skal ikke være til hinder for at også andre ordninger kan avtales i det enkelte selskap. Eventuelle endringer av utbetalingstidspunkt for lønn skal drøftes med tillitsvalgte jfr. Hovedavtalens bestemmelse.»

- (11) Hovedavtalen LO–NHO for perioden 2014–2017 har i kapittel XI bestemmelser om månedlig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent. Paragraf 11-1 lyder:

«Det bør benyttes månedlig utlønning, med mindre partene på bedriften er enige om noe annet. Det kan treffes avtale om å konto forskudd for utlønningsperioden.»

- (12) I NHOs kommentarer til bestemmelsen uttales at fra 1998 ble månedlig avlønning gjort til det normale, og at andre avlønningsintervaller krever avtale.

(13) **Kort om tariffhistorikken**

- (14) Den omtvistede bestemmelse i Vektroverenskomsten kan spores tilbake til Overenskomst for Securitas AS for perioden 1980–1982 (Securitasoverenskomsten). Parter i den overenskomsten var Norsk Arbeidsgiverforening og Securitas AS på den ene siden og LO og NAF på den andre. Overenskomsten bygget på et skille mellom heltidsansatte, deltidsansatte og reserver. Paragraf 2, alminnelige bestemmelser, hadde blant annet følgende definisjoner og bestemmelser, herunder en bestemmelse om lønnsplikt:

«Heltidsansatte er arbeidstakere som over et tidsrom av 4 uker i gjennomsnitt har arbeidet minst det ukentlige antall timer som etter loven og denne overenskomst er

fastsatt for arbeidstakere i heltidstjeneste i vedkommende tjenestegren eller som i sin arbeidsavtale er ansatt på heltid.

Deltidsansatte er arbeidstakere som ikke arbeider full tid, men som i sin arbeidsavtale har bundet seg til tjeneste eller godkjent tjenesteplan.

Merknad:

...

Reserver er arbeidstakere som ikke kommer inn under de foranstående kategorier.

Alle ansatte skal ha en arbeidsavtale som angir ansettelsesforhold i overensstemmelse med definisjonene ovenfor.

Deltidsansatte skal ha avtale om antall ukentlige arbeidstimer beregnet i gjennomsnitt etter en avtalt turnusordning.

Selskapet har lønnsplikt overfor heltidsansatte etter lovens og denne overenskomstens bestemmelser om arbeidstid og overfor deltidsansatte for den i kontrakt avtalte tid.»

- (15) Overenskomstens § 3 første ledd anga arbeidstiden for vektere:

«Arbeidstiden er i gjennomsnitt 38 timer for mobilvektene og 42 ½ timer for stasjonærvektene pr. uke. Spisetiden er inkludert i arbeidstiden.

Merknad:

Arbeidstiden fra 1. april 1981 skal være som bestemt i Arbeidsmiljølovens § 46.

...»

- (16) Ved tariffrevisjonen for perioden 1982–1984 ble det gjort enkelte redaksjonelle endringer. En materiell endring var at overenskomstens § 3 første ledd om arbeidstid ble endret slik at den henviste til arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven (1977). Bestemmelsen om lønnsplikt i § 2, ansettelsesvilkår, var den samme som i overenskomsten for perioden 1980–1982, men slik at det var føyd til at «[a]rbeidstagerne har tilsvarende arbeidsplikt». Lønn var regulert i § 5. Det var angitt månedslønn, men i nest siste ledd het det at «[i] prøvetiden lønnes alle ansatte med timelønn».
- (17) Den første Vekteroverenskomsten ble inngått for tariffperioden 1986–1988. Partene var Norsk Arbeidsgiverforening og vaktelskapene på den ene siden og LO og NAF på den andre. Bestemmelsen om arbeidstid i overenskomstens § 3 første ledd hadde slik ordlyd:

«Arbeidstid skal frem til 1. januar 1987 være som fastsatt i Arbeidsmiljøloven. Etter 1. januar 1987 skal arbeidstiden være og arbeidsordningene legges opp som fastsatt i bilag 1 til denne overenskomst “Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987”.»

- (18) Overenskomstens § 2 fikk noe annen ordlyd enn Securitasoverenskomsten. Bestemmelsen lød:

«Ansettelsesvilkår.

...

Heltidsansatte er arbeidstakere som i sin arbeidsavtale er ansatt på heltid.

Heltidsansatte skal følge godkjent arbeidsplan.

Deltidsansatte er arbeidstakere som ikke arbeider heltid.

Den gjennomsnittlige ukentlige arbeidstid etter arbeidsplanen skal fremgå av den deltidsansattes arbeidsavtale.

...

Deltids- og reserveansatte utbetales timelønn etter utførte tjenestetimer. ...

...

Det foreligger lønnsplikt overfor heltidsansatte etter lovens og denne overenskomsts bestemmelser om arbeidstid, og overfor deltidsansatte for den i kontrakt avtalte tid. Arbeidstakerne har tilsvarende arbeidsplikt.

...»

- (19) I Vekteroverenskomsten for perioden 1990–1992 ble det gjort en endring i § 2 femte ledd ved at den gjennomsnittlige «månedlige arbeidstid», ikke ukentlige, skulle fremgå av den deltidsansattes arbeidsavtale.
- (20) Ved revisjonen i 1994 fikk overenskomstens § 2 første og andre ledd den ordlyd den hadde i perioden 2014–2016, jf. avsnitt 5 ovenfor. Formuleringen om «minste månedlige timetall» kom inn, samt et nytt femte ledd om deltidsansatte. Dette tilsvarer bestemmelsen i § 2 fjerde ledd første til tredje punktum i Vekteroverenskomsten for 2014–2016. I tillegg ble «reserver» tatt ut.
- (21) I overenskomsten for perioden 2008–2010 var lønnsutbetaling regulert slik i § 4:
- «Lønn utbetales under henvisning til Hovedavtalens kapittel 11. Dette skal ikke være til hinder for at også andre ordninger kan avtales i det enkelte selskap.»**
- (22) Ved tariffrevisjonen i 2010 fremmet NAF slikt krav til endring av § 4:
- «Lønn utbetales under henvisning til Hovedavtalens kapittel 11. Ved månedlig utlønning skal utlønning skje senest 10 dager etter lønnsperiodens utløp. I de tilfeller gjennomsnittsberegning av arbeidstiden forekommer skal det fast hver måned minimum utbetales lønn tilsvarende kontraktfestet arbeidstid.»**
- (23) Kravet ble avvist av NHO Service. I notat NHO Service utarbeidet i forbindelse med meklingen med tilbakemelding på kravet het det blant annet at «[d]ette kan løses med forskudd.» Paragraf 4 i overenskomsten 2010–2012 fikk slikt tillegg:
- «Eventuelle endringer av utbetalingstidspunkt for lønn skal drøftes med tillitsvalgte jfr. Hovedavtalens bestemmelse.»**
- (24) NAF gjentok kravet til endring av § 4 ved tariffrevisjonen i 2014. Kravet ble ikke tatt til følge.
- (25) **Bakgrunn for tvisten**
- (26) Tvisten har oppstått i Nokas AS. Selskapet har vokst de siste år gjennom oppkjøp av andre selskaper. Dette førte til ulike avlønningssystem, noe selskapet ønsket å endre.

- (27) To av endringene utløste tariffvtister. Dette gjaldt ansatte som gikk fra fastlønn utbetalt for inneværende måned til timelønnsbasert utbetaling etterskuddsvis. Tvistene dreide seg om to hovedspørsmål. Det første spørsmålet var om Vekteroverenskomsten gir adgang til å endre avlønningsform fra fast månedslønn til varierende timelønn per måned. Det andre spørsmålet var om Hovedavtalen mellom LO og NHO gir adgang til å endre utbetalingstidspunktet fra inneværende måned (delvis etterskudd og dels forskuddsbetaling) til ren etterskuddsavlønning.
- (28) Det er kun det første spørsmålet som er tema i vår sak.
- (29) Lokalt i bedriften ble saken anlagt ut fra et individualrettslig ståsted. To arbeidstakere ble ved brev datert den 7. september og 5. oktober 2015 innkalt til drøftelsesmøte etter arbeidsmiljøloven § 15-1. Innholdsmessig er de to innkallingene like, men ordlyden er noe ulik. Innkalling av 5. oktober 2015 fra driftsleder i Nokas AS, Rune Monsen, til Magne Heggstad hadde slik ordlyd:

«Innkalling til drøftelsesmøte ihht Arbeidsmiljølovens § 15-1

Nokas AS innkaller deg med dette til drøftelsesmøte etter bestemmelsene i Arbeidsmiljølovens § 15-1

Dato 15.10.2015 kl 1400 på Midtunhaugen 10, 5224 Nesttun v/Nokas lokaler

Begrunnelsen for innkallingen til møtet er endring av utbetaling av lønn fra fastlønnet til timelønnet.

Nokas gjør oppmerksom på at du kan ha med deg en tillitsvalgt, eller annen person dersom du ikke er organisert eller ikke ønsker at tillitsvalgte skal være til stede. Dersom du velger å ta med en person til møtet ber vi om at du snarest melder i fra til undertegnede hvem du tar med på møtet.

Er du forhindret fra å møte, ber vi om at du tar snarlig kontakt med undertegnede på mail: rune.monsen@nokas.no

Dersom du ikke møter understreker vi at det vil kunne bli tatt en avgjørelse i saken uten din tilstedeværelse.»

- (30) Drøftelsesmøter ble avholdt for Magne Heggstad og Siv Monika Johnsen henholdsvis 15. oktober og 23. september 2015. Fra førstnevnte møte foreligger slik protokoll:

«Protokoll fra drøftelsesmøte

Den 15.10.15 ble det avholdt drøftelsesmøte etter AML § 15-1 mellom Nokas AS (heretter kalt Nokas) og Magne Heggstad om endring av utbetaling av lønn.

Ansatt: Magne Heggstad

Bisitter: Knut-Johannes Berg, Tillitsvalgt

Fra Nokas: Rune Monsen

Nokas informerer om arbeidsgivers beslutning om å samle avlønningstype for alle ansatte tilknyttet vekteroverenskomsten LO-NAF/NHO Service. I den forbindelse gjennomføres det en endring for ansatte som har fastlønn inneværende måned til timelønn etterskuddsvis.

Endringen begrunnes i at det skal være likhet for like stillinger. Administrasjonen rundt avvikende avlønningsmetode er et betydelig merarbeid for bedriften. Det oppstår ofte feil i avlønning som er en belastning for de ansatte og bedriften. Rapportering av utførte timer må gjøres manuelt, statistikker må endres manuelt osv.

Arbeidsgiver har i 2013 drøftet saken med hovedtillitsvalgt som er prinsipielt uenig i løsningen. Men etter å ha drøftet saken med juridiske rådgivere er det enighet om at arbeidsgiver handler innenfor sin styringsrett. I den forbindelse er det ingen formkrav til en slik endring, men Nokas ønsker å kjøre en ryddig prosess der ansattes syn kommer tydelig frem. Videre er de hovedtillitsvalgte enige om at den økonomiske løsningen som tilbys er en god løsning.

Det er muntlig varslet ny uenighet fra hovedtillitsvalgt den 21.09.15. Det er foreløpig ikke skrevet ny uenighetsprotokoll.

Nokas tilbyr den ansatte et personallån inntil 1 månedslønn som kommer til utbetaling 20.03.16, dette i stedet for lønn. Lønnsutbetaling vil deretter finne sted etterskuddsvis basert på arbeidede timer. Første gang 20.04.16.

For ansatte med lønn basert på vekteroverenskomst LO-NAF/NHO Service er det besluttet å beregne all lønn pr. time. Videre vil alle utførte timer avlønnes etterskuddsvis den 20 påfølgende måned.

I ditt tilfelle har du i dag en løsning som benytter en fastlønn, beregnet i forhold til gjennomsnittlig grunntimer pr måned. Grunntimene er beregnet i forhold til gjeldende arbeidsturnus og i henhold til stillingsbrøk definert i arbeidsavtalen. Fra og med februar 2016 vil din lønn i sin helhet beregnes basert på utførte timer.

Den ansatte representanter vil påpeke at bedriften har lønnsplikt i henhold til arbeidskontrakt. I hovedavtalen er det enighet om at det skal benyttes månedlig utlønning dersom partene ikke er enige om noe annet.

Det foreligger derfor ikke ensidig til arbeidsgivers styringsrett og utbetale varierende lønn fra måned til måned.

Den ansatte har krav på full lønn i henhold til stillingsbrøk oppgitt i kontrakten og i henhold til Vekteroverenskomsten.

Selv om det er inngått avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden gir ikke denne bedriften adgang til å gjennomsnittsberegne den kontraktsfestede månedslønnen.

Den ansattes representanter vil derfor kreve at bedriften opprettholder fast månedlig lønn i henhold til kontrakt og overenskomst.

Av den grunn ønsket den ansatte å presisere at han ikke er enig i løsningen og vil forfølge saken. På bakgrunn av at den ansatte krever at fastlønn fastholdes ønsker han ikke å ta stilling til personallån på dette tidspunkt. Dersom bedriften likevel velger å gjennomføre dette på tross av kravet fra den ansatte ønsker den ansatte å ta stilling til tilbudet om personallån på ett senere tidspunkt.

Konklusjon:

Nokas noterer den ansatte sine kommentarer, men vil allikevel gjennomføre endringen som informert om da dette ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett.

...»

- (31) Den 23. september 2015 ble det avholdt drøftelsesmøte vedrørende tvisten mellom Siv Monika Johnsen og Nokas AS. Protokollen fra møtet svarer innholdsmessig til ovennevnte protokoll datert 15. oktober 2015, men med følgende tilføyelse fra den ansatte/tillitsvalgte:

«Ansatt:	Siv Monika Johnsen	Områdeleder
Bisitter:	Linda Nylehn	Tillitsvalgt NAF
Fra Nokas:	Marianne Enger	HR Rådgiver

...

Den ansatte utdypet sin stor[e] misnøye med denne endringen. Det menes bestemt at den ansatte fratas en av sine viktigste fordeler som sikrer seg en stabil inntekt. Hun skjønner ikke argumentene til bedriften i forhold til at det er merarbeid nå fastlønnen ruller og går. Hun er stabil, ikke syk, gjør som hun skal og skjønner derfor ikke at det er enklere for bedriften å

flytte henne over på timelønn. Av den grunn ønsket den ansatte å presisere at hun ikke er enige i løsningen og vil forfølge saken. Men for å ikke havne i en økonomisk uføre aksepterte den ansatte et personallån løsning pålydende kr: 23 000 kr.

Tillitsvalgte tilføyer:

NAF vil komme med et tillegg til protokoll innen 30.09.15.

...»

- (32) NAF kom som varslet i protokollen av 23. september 2015 med en protokolltilførsel.

Denne lød:

«PROTOKOLL TILFØRSEL TIL SIV MONIKA JOHNSEN 23.09.2015

De ansattes representant vil påpeke at bedriften har lønnsplikt i henhold til arbeidskontrakt.

I Hovedavtalen er det enighet om at det skal benyttes månedlig utlønning dersom partene ikke er enige om noe annet.

Det ligger derfor ikke ensidig til arbeidsgivers styringsrett å utbetale varierende lønn fra måned til måned.

Den ansatte har krav på full lønn i henhold til stillingsbrøk oppgitt i kontrakten og i henhold til Vekteroverenskomsten.

Selv om det er inngått en avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden gir ikke dette bedriften adgang til å gjennomsnittsberegne den kontraktsfestede månedslønnen.

De ansattes representant vil derfor kreve at bedriften opprettholder fast månedlig lønn i henhold til kontrakt og overenskomst.»

- (33) På bakgrunn av de to lokale tvistene ble det 30. november 2015 avholdt forhandlingsmøte mellom NAF og NHO Service. Fra forhandlingsmøtet ble det skrevet slik protokoll:

«Den 30.11.2015 ble det avholdt forhandlingsmøte etter § 8.2 i Hovedavtalen i NHOs lokaler.

Tilstede for bedriften:	Sigbjørn Mygland	NHO Service
	Stuart Taylor	Nokas AS
	Elsa Thingelstad	Nokas AS
Tilstede for de ansatte:	Terje Mikkelsen	Norsk Arbeidsmandsforbund
	Ole Morten Karlsen	Konserntillitsvalgt Nokas

Sak: Lønnsutbetaling

Viser til protokoller fra Nokas i Stavanger og Bergen datert hhv: 23.09.15 og 15.10.15.

De ansattes representanter vil påpeke at bedriften har lønnsplikt i henhold til arbeidskontrakt.

I Hovedavtalen er det enighet om at det skal benyttes månedlig utlønning dersom partene ikke er enige om noe annet.

Det ligger derfor ikke ensidig til arbeidsgivers styringsrett å utbetale varierende lønn fra måned til måned.

Den ansatte har krav på full lønn i henhold til stillingsbrøk oppgitt i kontrakten og i henhold til Vekteroverenskomsten.

Selv om det er inngått avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden gir ikke dette bedriften adgang til å gjennomsnittsberegne den kontraktsfestede månedslønnen.

De ansatte representanter vil derfor kreve at bedriften opprettholder fast månedlig lønn i henhold til kontrakt og overenskomst.

...

NHO Service mener:

Nokas konsernet har grunnet mange oppkjøp behov for endring av flere administrative rutiner. Dette for å påse at ansatte behandles på en lik måte og at de administrative løsninger er organisert på en praktisk måte. I denne saken har arbeidsgiver forklart ved flere anledninger behov for å foreta avlønning på den samme måten.

Vektene i Nokas lønnes etterskuddsvis pr time. Dette begrunnet med blant annet at flere av de største kundene til Nokas beregner faktura grunnlag basert på faktisk utførte timer, inkludert den enkelte ansattes personlige tillegg. Av den grunn er det også investert i et planleggingssystem som påser at alle ansatte jobber i henhold til avtale.

I den forbindelse er det også behov for å endre avlønningsmetode for ansatte som lønnes fast. I denne saken omhandler dette 4 ansatte fra Stavanger. Arbeidsgiver har kun meddelt behov for å endre beregningsmodell fra fast gjennomsnittslønn til timelønn. Det ble presisert at hverken arbeidsavtalens omfang, lønnsnivå eller lønnsdato er varslet endret i de nevnte sakene. Videre ble det tilført at Nokas har tidligere foretatt liknende endringer for 59 ansatte uten at NAF har krevd forhandlinger.

Det ble understreket at de 4 nevnte sakene utgjør mye ekstra manuelt arbeid. De 4 nevnte ansatte utgjør en liten andel av de over 3600 vektene i Nokas. Av den grunn menes det urimelig at de skal avvike fra normal praksis i bedriften.

...»

(34) Den 2. mars 2016 ble det holdt forhandlinger mellom LO og NHO. Protokollen lyder:

«År 2016 den 2. mars ble det avholdt forhandlingsmøte mellom NHO og LO vedrørende forståelsen av Vekteroverenskomsten §§ 2 flg og Hovedavtalen kap XI

Tilstede:

NHO	:	Jon F. Claudi
NHO Service	:	Sigbjørn Mygland
NOKAS AS	:	Stuart Taylor
LO	:	Edvard Bakke
Norsk Arbeidsmandsforbund	:	Terje Mikkelsen
	:	Ole Morten Karlsen

Partene drøftet saken på bakgrunn av LOs brev av 26. januar 2016 vedlagt tvisteprotokoller.

NHOs merknad:

NOKAS AS har gjennomført flere oppkjøp og virksomhetsoverdragelser. Som en konsekvens av dette har bedriften hatt flere lønnsavdelinger (totalt 6 på det meste) og mange ulike datoer og ordninger for lønnsutbetaling. Det har derfor vært behov for synkronisering av utbetalingsdatoer og ordninger.

Det er NHOs syn at vekteroverenskomsten ikke medfører noen plikt til å utbetale en "fast månedslønn" basert på stillingsbrøk. Vekteroverenskomsten § 2 er en ordensforskrift som sier at ansatte skal ansettes på en stillingsbrøk / fast antall timer per måned.

Vekteroverenskomsten er en timelønnsavtale, jf også overenskomstens bilag 5 (tapsberegningsreglene). Tariffesting av rett til et fast timeantall per måned medfører ikke en korresponderende plikt til å utbetale en fast månedslønn.

Lønnsutbetalingen kan skje basert på faktisk arbeide[de] timer i løpet av en måned, dog slik at den ansatte i gjennomsnitt (over en turnusperiode eller periode for gjennomsnittsberegning) skal arbeide det antall timer som fremkommer av arbeidsavtalen. Dersom den ansatte over tid ikke tilbys tilstrekkelig antall timer må det uansett betales lønn ihht avtalt arbeidstid.

Denne ordningen hvoretter vektene får betalt lønn etterskuddsvis basert på faktisk arbeide[de] timer har vært praktisert lenge mellom tariffpartene (tidlig 90-tallet).

...

LOs merknad:

LO mener at ansatte omfattet av Vekteroverenskomsten har krav på fast lønn i henhold til avtalt stillingsbrøk, følgelig at NOKAS AS sin omlegging av avlønningsform til utbetaling av lønn pr. arbeidede time er i strid med vekteroverenskomsten §§ 2 flg.

...»

- (35) Nokas AS gjennomførte endringen i avlønningssystem for de ovennevnte ansatte i januar og februar 2016. For enkelte andre ansatte ble avlønningssystemet endret på andre tidspunkt.
- (36) LO med NAF tok 22. mars 2017 ut stevning for Arbeidsretten. Det var nedlagt slik påstand:
- «Vekteroverenskomsten § 2 er slik å forstå at ansatte har krav på månedlig lønn i samsvar med minste månedlige timetall angitt i sin skriftlige arbeidsavtale.»**
- (37) NHO med NHO Service innga tilsvaret 2. mai 2017. I tilsvaret var det nedlagt påstand om frifinnelse.
- (38) Hovedforhandling i saken var opprinnelig berammet til 27.–28. juni 2017, men måtte omberammes. Hovedforhandling ble avholdt 16.–17. august 2017. To partsrepresentanter og sju vitner avga forklaring.
- (39) Under hovedforhandlingens andre dag varslet NHO at det ville bli nedlagt slik endret påstand:
- «1. Vekteroverenskomsten § 2 er slik å forstå at ansatte har krav på månedlig lønn i samsvar med minste månedlig timetall angitt i sin skriftlige arbeidsavtale.
2. Minste månedlige timetall i vekteroverenskomsten § 2 innebærer ikke plikt til å angi stillingsprosent i arbeidsavtalen.
3. Dersom stillingsprosent er angitt i arbeidsavtalen kan minste månedlige timetall i henhold til vekteroverenskomsten § 2 være lavere enn stillingsprosenten.»**
- (40) LO endret etter dette påstanden slik som gjengitt under partenes påstander, jf. avsnitt 53 nedenfor, og NHO nedla påstand om frifinnelse.
- (41) Dom i saken har på grunn av reisefravær blant dommerne ikke blitt avsagt innen lovens frist på fire uker, jf. arbeidstvistloven § 56 andre ledd.
- (42) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (43) *Landsorganisasjonen i Norge*, med Norsk Arbeidmandsforbund, har i korte trekk anført:
- (44) Vekteroverenskomsten § 2 gir rett til fast månedslønn i samsvar med «minste månedlige timetall» angitt i arbeidsavtalen. Stillingsprosenten er «minste månedlige timetall».
- (45) Ordlyden er klar. Alle skal ha en arbeidsavtale der arbeidstid er angitt, og det er lønnsplikt etter lovens og overenskomstens bestemmelser om arbeidstid. NHO har også erkjent at det foreligger lønnsplikt for «minste månedlige timetall». En avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstid innebærer ikke en gjennomsnittsberegning av lønn.

- (46) Overenskomsten § 2 er en særskilt hjemmel for fast månedslønn. Dette erkjennes også fra NHOs side når det gis uttrykk for at overenskomstens fastsetter et «gulv» for månedslønnen. Det er ingen holdepunkter for at «minste månedlige timetall» skal forstås som det laveste timetallet i en gitt turnus. De avtalene som er fremlagt angir stillingsstørrelse enten i timetall eller prosent. Det er ikke fremlagt en eneste avtale eller ført bevis for at praksis er i samsvar med NHOs syn.
- (47) Ved gjennomsnittsberegning vil arbeidstaker enkelte måneder arbeide færre timer enn det lønnen dekker, samtidig som det vil være måneder der det arbeides mer. Den faste lønnen er imidlertid den samme. Arbeidsgiver har driftsrisiko. Arbeidstaker har arbeidsplikt i samsvar med avtalt arbeidstid, samtidig som arbeidsgiver har ansvar og risiko for å benytte arbeidskapasiteten fullt ut.
- (48) Tariffhistorikken støtter saksøkers syn. Allerede i overenskomsten mellom Norsk Nattvaktkompani og Nattvaktmennenes forening og Norsk Arbeidsmandsforbund fra 1932 fremgikk det at fast ansatte vaktmenn skulle ha fast månedslønn. Reservevaktmenn fikk lønn per vakt og andre reservevaktmenn og avløsere per time. Overenskomsten for Securitas A/S 1980–1982 knesatte prinsippet om lønnsplikt for avtalt arbeidstid. Securitasoverenskomsten for 1982–1984 innebar redaksjonelle endringer, men et uttrykk for at det skulle betales fast månedslønn, er at det fremgikk at i prøvetiden lønnes alle ansatte med timelønn – noe som må forstås slik at dette gjelder i motsetning til etter utløpet av prøvetiden. Vekteroverenskomsten, som bygget på Securitasoverenskomsten, har også vist til at det foreligger lønnsplikt overfor deltidsansatte for den avtalte arbeidstid. Det var ikke nødvendig å si det uttrykkelig for heltidsansatte. For denne gruppen fulgte arbeidstiden av lov og overenskomst, noe det også ble vist til. De fikk derfor fast månedslønn. Overenskomsten for 1990–1992 innebar en endring ved at den «månedlige», ikke ukentlige, arbeidstiden skulle fremgå av den deltidsansattes arbeidsavtale. Deltidsansatte fikk dermed fast månedslønn. Overenskomsten for 1994–1996 videreførte tidligere tarifftilstand – det forelå lønnsplikt for den tiden arbeidstaker stilte seg til disposisjon. Endringene i 1994 var aldri ment som en svekkelse av retten til fast månedslønn.
- (49) Vekteroverenskomsten er en månedslønnsoverenskomst i den forstand at § 2 gir rett til fast månedslønn. Historisk har den tidligere kategorien «reserveansatte» vært timelønnede, noe som også gjaldt i prøvetiden. Det er dobbel regulering av rett til godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai. At bilag 5 om godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai er

inntatt i overenskomsten innebærer derfor ikke at det blir en «timelønnsoverenskomst» i den forstand at det ikke foreligger rett til månedslønn.

- (50) Praksis støtter også saksøkers syn. I Securitas har ansatte hele tiden fått betalt fast lønn per måned i samsvar med avtalt månedlig timetall. Dette er ikke bestridt av NHO. Praksis er ikke utslag av velvillighet, men av en korrekt tariff forståelse.
- (51) Tariffkravene i 2010 og 2014 var krav om presisering av praksis og gjeldende forståelse. Kravene må ses på bakgrunn av at det kom nye selskap som ikke fulgte overenskomsten. Det var av den grunn ønskelig med en ytterligere presisering i teksten.
- (52) Rimelighetshensyn og ivaretagelse av bestemmelsens formål er relevant. De saksøkte forståelse av bestemmelsen innebærer at ingen ansatte lenger er ansatt i full stilling. Dette er også i strid med Vekteroverenskomstens bestemmelse om at flest mulige skal ha heltidsstillinger. En slik forståelse vil også innebære at driftsrisikoen blir overført til arbeidstakerne. Dersom NHOs forståelse legges til grunn, vil endring av turnus også kunne endre timetallet.
- (53) Det er nedlagt slik endret påstand:
- «Vekteroverenskomsten paragraf 2 er slik å forstå at ansatte har krav på fast månedlig lønn i henhold til avtalt stillingsstørrelse angitt i den ansattes arbeidsavtale.»**
- (54) *Næringslivets Hovedorganisasjon*, med NHO Service, har i korte trekk anført:
- (55) Det grunnleggende utgangspunktet er at Vekteroverenskomsten er en timelønnsavtale. Overenskomsten bygger på at vektere skal lønnes per time. Dette underbygges av at bilag 5 om godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai er inntatt som bilag til overenskomsten. Bilaget er innført for å sikre at de som er timelønnet får betalt for disse dagene. Det er også en rekke andre bestemmelser i Vekteroverenskomsten som viser at det er en timelønnsavtale.
- (56) Det skilles mellom funksjonæravtaler, som bygger på fast månedslønn, og operatøravtaler. Vekteroverenskomsten er en operatøravtale med normallønnsatser. Arbeidstakerne lønnes på grunnlag av arbeidede timer. Overenskomsten gir ingen rett til a konto månedslønn. Vektertjenester er oppdragsbasert, det er ofte turnusarbeid og det arbeides til ulike tider av døgnet. Mange har avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, og en etterskuddsvis betaling innebærer at den ansatte får betalt for faktisk utført arbeid. Det gjelder et alminnelig prinsipp om ytelse mot ytelse. For å se hvor mye arbeidstaker har arbeidet og dermed har rett til å få betalt for, må det skje en etterskuddsvis beregning.

- (57) Det vil være en ny tarifforpliktelse dersom overenskomsten skal forstås i samsvar med saksøkers syn og gi rett til a konto forskuddsbetaling. Det er ikke holdepunkter for å si at arbeidskontraktene og praksis i Nokas AS er tariffstridig. Det må kreves særlige holdepunkter i overenskomsten dersom arbeidstaker skal ha en rett til fast månedslønn. Overenskomsten er imidlertid ikke til hinder for en slik betaling.
- (58) Det følger av overenskomsten at «minste månedlige timetall» skal angis. Dette er ikke det samme som stillingsstørrelse/stillingsprosent. Ordlyden i overenskomsten gir ikke støtte for at stillingsprosent skal angis i arbeidsavtalen. Dersom det var stillingsstørrelse, ville det vært naturlig at det hadde vært ut fra et årsperspektiv – ikke per måned, og det ville fremgått at det var stillingsstørrelse som skulle angis.
- (59) Når det skjer en gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, vil også det månedlige timetallet kunne være lavere enn det som ellers følger av stillingsprosenten. Dette minimumet skal fremgå av arbeidsavtalen. Det er et «gulv» som sikrer at arbeidstaker mottar en lønnsutbetaling som minst er på dette nivå. Det «minste månedlige timetall» skal fastsettes skriftlig, og dette gir arbeidstaker en forutsigbarhet for lønn. Dersom timetallet per måned i full stilling er 162, og den aktuelle arbeidsplanen har som laveste timetall 140 timer, er det dette laveste månedlige timetallet i arbeidsplanen som skal angis etter § 2 – dette er det «minste månedlige timetall». Dette gir en garanti for det antall timer det minst skal arbeides.
- (60) Tariffhistorikken gir ikke støtte for de slutninger saksøker trekker. Securitasavtalen ble ikke videreført. Lokal praksis i Securitas er ikke ensbetydende med det som følger av tariffavtalen. Når ordlyden ble endret i 1994, innebar dette en realitetsendring. Tidligere var det krav om at «gjennomsnittlig månedlige arbeidstid» skulle fremgå for deltidsansatte, mens det fra 1994 var krav om at «minste månedlige timetall» skulle angis for «alle». Endringen fra «gjennomsnittlig» til «minste» skulle sikre et gulv. Ordlyden skiller ikke mellom hel- og deltid når det gjelder «gulvet».
- (61) Ordlyden gir heller ikke støtte for saksøkers forståelse. Paragraf 2 tolket i sammenheng med andre bestemmelser underbygger at det er et visst minimum – gulv – som skal sikres i kontrakten. Bestemmelsen i § 2 om deltidsansatte som arbeider mer enn 50 % viser til at de «kan» ha måneds- eller årslønn med garantert «minst halv månedslønn». Det er ikke noe de har krav på – og man faller da tilbake på utgangspunktet om ytelse mot ytelse. Lønnsplikten er oppfylt når de får betalt for faktisk utført arbeid.

- (62) Det må legges stor vekt på kravene som ble fremmet i tariffoppgjørene i 2010 og 2014. Det ble i begge oppgjørene fremmet krav om at det ved gjennomsnittsberegning minimum skal utbetales lønn tilsvarende kontraktfestet arbeidstid. Det er det samme som det kreves dom for i vår sak. Kravet ble avvist to ganger. Saksøker kan ikke i ettertid kreve dom for det de ikke oppnådde i tarifforhandlingene.
- (63) Praksis varierer. Det er to store aktører, og de har ulik praksis. Begge oppfyller overenskomsten, men på ulike måter. Securitas lønner heltidsansatte etterskuddsvis og med fast lønn. Det er et valg selskapet har gjort, og det gjelder bare for heltidsansatte.
- (64) Det er nedlagt slik endret påstand:
«Saksøkte frifinnes.»
- (65) **Arbeidsrettens merknader**
- (66) Spørsmålet for Arbeidsretten er om Vekteroverenskomsten § 2 må forstås slik at den gir ansatte rett til fast månedlig lønn i samsvar med den stillingsprosenten vedkommende er ansatt i. Arbeidsretten har i dette spørsmålet delt seg i et flertall og et mindretall.
- (67) Flertallet, dommerne *Wahl, Frogner, Gussgard, Stangnes* og *Bjørndalen* har under noe tvil kommet til at LO må få medhold, og vil bemerke:
- (68) Vekteroverenskomsten § 2 første og andre ledd har slik ordlyd:
**«Alle ansettes i selskapet med skriftlig arbeidsavtale hvor minste månedlige timetall er angitt.
Det foreligger lønnsplikt overfor alle ansatte etter lovens og dennes overenskomsts bestemmelser om arbeidstid og arbeidstakerne har tilsvarende arbeidsplikt.»**
- (69) Arbeidsavtalen skal angi «minste månedlige timetall». Partene er enige om at arbeidsgiver har lønnsplikt i samsvar med det som i avtalen er angitt som «minste månedlige timetall». Spørsmålet blir derfor hva som ligger i «minste månedlige timetall» – og dermed hva som skal danne grunnlag for den månedlige avlønningen.
- (70) NHO har anført at «minste månedlige timetall» er det laveste timetall som fremgår av en arbeidsplan i en gitt måned. For arbeidstakere med gjennomsnittsberegning av arbeidstiden vil timetallet varierer fra måned til måned. Det laveste timetallet i en arbeidsperiode vil slik NHO ser det fastsette et «gulv» for hva arbeidstaker har krav på i fast månedslønn.
- (71) LO har anført at «minste månedlige timetall» må forstås som stillingsstørrelse.
- (72) Flertallet er kommet til at «minste månedlige timetall» ikke kan forstås slik at det er det laveste månedlige timetallet i en arbeids-/turnusplan. Verken tariffhistorikken eller praksis støtter en slik forståelse. Etter flertallets syn må «minste månedlige timetall» forstås som

det timetall det er avtalt at arbeidstaker skal arbeide hver måned, noe som vil si den avtalte stillingsprosent/stillingsbrøk. Arbeidstaker har en tilsvarende arbeidsplikt. Når partene her er enige om at arbeidsgiver har lønnsplikt for det som er angitt som «minste månedlige timetall», kan flertallet ikke se det annerledes enn at arbeidsgiver da har en lønnsplikt som korresponderer med avtalt stillingsbrøk. Dette gir derfor i praksis en fast månedlig lønn i samsvar med den stillingsstørrelsen som er angitt i avtalen, enten den er angitt som timetall eller prosent/brøk. For arbeidstaker i full stilling gir dette følgelig fast månedslønn ut fra full stilling.

- (73) Det er ikke fremlagt verken avtaler eller på annen måte ført bevis for den tariff forståelse som NHO har gjort gjeldende – at det er timetallet i den måneden i turnusperioden som har det laveste timetallet som skal angis. Det er ingen eksempler på at arbeidstakere i full stilling har hatt arbeidsavtaler med lavere timetall enn det som utgjør full stilling – eller at en angivelse av et lavere timetall har blitt forstått slik at det ikke viser til den avtalte lavere stillingsprosent. I så fall ville også arbeidsplikten vært tilsvarende redusert, med mindre det hadde vært inntatt to ulike reguleringer – en for stillingsprosent og dermed arbeidspliktens omfang, og en for garantert «minstelønn» – et gulv for utbetalingen. Det er ikke gjort. Det bemerkes at dersom minste månedlige timetall i en arbeidsplan skal angis i arbeidsavtalen, må arbeids-/turnusplan foreligge ved ansettelse. Det er dessuten vist til at vektertjenester er oppdragsbasert. Ved endret arbeids-/turnusplan som følge av for eksempel endret oppdragsmengde, vil det laveste timetallet i planen kunne endres, noe som tilsier at det må inngås nye arbeidsavtaler. Det er ikke bevis for at det har blitt gjort.
- (74) Tariffhistorikken støtter LOs syn. Overenskomsten for Securitas AS for tariffperioden 1980–1982 bestemte at «[s]elskapet har lønnsplikt overfor heltidsansatte etter lovens og denne overenskomstens bestemmelser om arbeidstid og overfor deltidsansatte for den i kontrakt avtalte tid», jf. avsnitt 14. Dette ble videreført for perioden 1982–1984 med den tilføyelsen at arbeidstakerne hadde en tilsvarende arbeidsplikt. Bestemmelsen kan ikke tolkes annerledes enn at heltidsansatte hadde krav på lønn i samsvar med det timetallet som fulgte av enten lov eller overenskomst. Deltidsansatte hadde krav på lønn i samsvar med den tid som var avtalt. Lønnsplikten samsvarte med arbeidstakers arbeidsplikt. Disse overenskomstene gjaldt for Securitas A/S, men den første Vekteroverenskomsten (1986–1988) hadde så å si samme formulering på dette punkt, jf. avsnitt 18 ovenfor.
- (75) Ved tariffrevisjonen i 1994 ble ordlyden endret, og formuleringen «minste månedlige timetall» kom inn, jf. avsnitt 5. Bestemmelsen om lønnsplikt ble videreført, men med en

noe annen formulering. Paragraf 2 fikk i tillegg et punkt om deltidsansatte, og at de som arbeider mer enn 50 % «kan» ha måneds- eller årskontrakt med garantert «minst halv lønn». På bakgrunn av vitneforklaringene legger flertallet til grunn at det sentrale med dette punktet var å regulere hvem som skulle inngå i fast turnus, og hvem som ikke hadde krav på det. Det er ikke holdepunkter for at partene ved revisjonene i 1994 mente å svekke retten til månedslønn i samsvar med den avtalte stillingsprosent. Tore Kjæserud, som tidligere blant annet hadde vært HR-direktør i Securitas, ga uttrykk for at bakgrunnen for at «minste månedlige timetall» kom inn var knyttet til deltidsansatte. I Securitas var dette ikke relevant for heltidsansatte fordi de mottok fast månedslønn. Det fremstår derfor for flertallet som om «minste månedlige timetall» skulle sikre arbeidstaker – og i praksis de som arbeidet deltid – et minimum og en forutsigbarhet for et visst antall timer per måned sammenliknet med tidligere, hvor det var krav om at den «gjennomsnittlige» månedlige arbeidstiden skulle angis. Det er ikke noe som tilsier at partene i 1994 med formuleringen «minste månedlige timetall» mente det laveste timetallet i en arbeidsperiode – uavhengig av stillingsprosent og dermed arbeidsplikt.

- (76) NHO har anført at Vekteroverenskomsten er en timelønnsoverenskomst, og at dette er grunnen til at bilaget om godtgjørelse for arbeid på helligdager og 1. og 17. mai er inntatt. Bilaget er inntatt i en rekke overenskomster i LO–NHO-området, og Vekteroverenskomsten har uansett en særskilt regulering av arbeid på helligdager mv. i merknaden til § 3, jf. avsnitt 6. For øvrig angir overenskomsten både lønn per måned og per time. Verken bilaget eller referanser til måneds-/timelønn gir grunnlag for å trekke noen slutning med hensyn til om det foreligger rett til fast månedslønn.
- (77) Når flertallet likevel har vært i tvil om forståelsen av Vekteroverenskomsten § 2, skyldes det først og fremst de krav NAF fremsatte ved tariffoppgjørene i 2010 og 2014, jf. avsnitt 22–24. Det ble blant annet fremmet krav om minimum lønn tilsvarende kontraktsfestet arbeidstid ved gjennomsnittsberegning. Et krav kan knytte seg til et ønske om å presisere og klargjøre det parten mener følger av overenskomsten. Ut fra vitneforklaringene legger flertallet til grunn at dette var tilfellet her, og at det ikke var et krav om endring. Vekterne hadde fått månedslønn, men det hadde skjedd en utvikling ved at nye selskap som hadde blitt bundet av overenskomsten hadde innført en avvikende praksis. Dette aktualiserte behovet for presisering.
- (78) Mindretallet, dommerne *Solberg* og *Thuve*, har kommet til at NHO må frifinnes. Etter mindretallets syn regulerer ikke overenskomsten hvorvidt arbeidstaker har krav på fast

månedslønn i samsvar med vedkommendes stillingsprosent, eller om det kan betales etterskuddsvis på bakgrunn av arbeidede timer, slik Nokas AS gjør. Ved en slik etterskuddsvis beregning får arbeidstaker betalt for utført arbeid i samsvar med prinsippet om ytelse mot ytelse.

- (79) Vekteroverenskomsten er en tradisjonell timelønnsoverenskomst som gir rett til lønn time for time utbetalt på etterskuddsbasis. Dette er noe helt annet enn fast månedsavlønning for månedslønnede som oftest utbetales dels etterskuddsvis og dels forskuddsvis med et fast avtalt beløp.
- (80) Bestemmelsen gir arbeidstaker rett til fast månedslønn som minst skal tilsvare «minste månedlig timetall». For arbeidstaker med gjennomsnittsberegning av arbeidstiden vil dette være det laveste timetallet i en arbeidsperiode. Ordlyden er klar – det er det «minste» månedlige timetallet som skal angis. Dette må, slik NHO har anført, forstås som det laveste timetallet i en turnusperiode. Dette gir et «gulv» for lønnsbetalingen og sikrer arbeidstaker forutsigbarhet for lønn.
- (81) Det er ikke noe i tariffhistorikken som tilsier at «minste månedlig timetall» skal forstås som stillingsstørrelse. Formuleringen «minste månedlige timetall» kom inn ved tariffrevisjonen i 1994, jf. avsnitt 20. Den månedlige avlønning det i 1994 ble åpnet var i praksis en blanding av «fast utbetaling» og ren timebasert etterskuddsbetaling. At den månedlige utbetaling minst måtte svare til det laveste månedlige timetall for de som hadde turnusarbeid eller når arbeidstiden varierte fra måned til måned, er en konsekvens av dette prinsippet. Ordningen ville sikre at selskapene ikke utbetalte mer enn det som ville reflektere den arbeidsplikt vekterne minimum hadde forpliktet seg til per måned. En lønnsutbetaling for de som fulgte dette opplegget ville derfor i praksis inneholde et «fast» lønnsselement pluss en etterskuddsberegning av tilleggstimer og ulempetillegg. Dette vil medføre at den månedlige utbetalingen vil variere fra måned til måned avhengig av arbeidstid og turnus. Punktet om at deltidsansatte som arbeider mer enn 50 % «kan» ha måneds- eller årskontrakt med garantert «minst halv lønn» underbygger ytterligere at «minste månedlige timetall» ikke kan forstås som stillingsstørrelse. Det følger direkte av denne formuleringen at de som har mer enn 50 % stilling ikke har krav på en fast månedslønn som svarer til stillingsprosenten. Ved at «minste månedlig timetall» angis i avtalen, er arbeidstaker uansett sikret en månedslønn som minst svarer til dette «gulvet».
- (82) Praksis gir heller ikke støtte for LOs syn. Vitneforklaringene viste at det ikke har vært en entydig praksis. Systemer for lønnsutbetaling og lønnsberegning har variert – uten at det

har medført tvister. Nokas AS er et av de største selskapene i markedet, og de har praktisert etterskuddsvis avlønning ut fra arbeidede timer i en årrekke. I den grad praksis i Securitas har vært en annen, kan det ikke tas til inntekt for at det er utslag av en tariffoppliktelse. Overenskomsten åpner for at selskap, slik som for eksempel Securitas, kan praktisere en månedlig utbetaling basert på avtalt stillingsprosent/-brøk. En slik ordning vil også medføre at lønnen avhengig av ulike tillegg og arbeidstimer som naturlig beregnes etterskuddsvis vil variere noe fra måned til måned, men selve basislønnen vil være basert på et snitt. En slik praksis har NHO også akseptert fordi § 2 kun er en ordensregel.

- (83) Mindretallet legger også stor vekt på at NAF ved tariffrevisjonen i både 2010 og 2014 fremmet krav om regulering av utbetaling av lønn. Kravet som ble fremmet er så å si identisk med den påstand som er nedlagt i saken. Når dette kravet ble fremmet ved tariffrevisjonen, må dette tolkes slik at arbeidstakersiden mente det ikke var regulert i overenskomsten
- (84) Dommen er avsagt med slik dissens som fremgår ovenfor.

SLUTNING

Vekteroverenskomsten § 2 er slik å forstå at ansatte har krav på fast månedlig lønn i henhold til avtalt stillingsstørrelse angitt i den ansattes arbeidsavtale.

Jakob Wahl
(sign.)

Marit B. Frogner
(sign.)

Karen-Anne Gussgard
(sign.)

Tove Stangnes
(sign.)

Terje Solberg
(sign.)

Kjell Bjørndalen
(sign.)

Axel Thuve
(sign.)

Rett utskrift bekreftes: