



ARBEIDSRETTE

Rett til redusert arbeidstid for søndagsarbeid

Landsoverenskomsten (LOK) mellom Virke og LO/Handel og Kontor Norge for 2022–2024 har i § 2.8. nr. 2 bestemmelser om rett til 35,5 timers arbeidsuke når det arbeides «minst hver tredje søndag». Spørsmålet i saken var om denne retten forutsetter at arbeid hver tredje søndag inntreffer med en viss regelmessighet og/eller på grunnlag av en arbeidsplan, eller om et enkeltstående tilfelle av arbeid oftere enn hver fjerde søndag gir rett til redusert arbeidstid. Etter LOK § 2.8.nr.1 ligger det innenfor den alminnelige arbeidstiden å arbeide hver fjerde søndag. Sammenhengen mellom § 2.8 nr. 1 og 2 talte etter rettens syn mot at bestemmelsen gjaldt ved enkeltstående tilfeller av arbeid hver tredje søndag. De vernehensyn bestemmelsen skal ivareta tilsa heller ikke at et enkeltstående tilfelle av dette er dekket av bestemmelsen. Paragraf 2.8. nr. 2 er likelydende med arbeidsmiljøloven § 10-4 (4) bokstav c, og det følger av LOK § 2.1 nr. 2 at arbeidsmiljøloven kapittel 10 gjelder om ikke annet er avtalt mellom partene. Forarbeidene til arbeidsmiljøloven § 10-4 (4) bokstav c knytter retten til redusert stilling til arbeidstakere som etter «skift-, turnusplan eller vaktlisteregelmessig» arbeider på søndager. Retten la til grunn at LOK § 2.8. nr. 2 måtte forstås på tilsvarende måte.

Arbeidsretten tok ikke stilling til hvor ofte det må arbeides tredje hver søndag for at bestemmelsen skal komme til anvendelse. Dette ligger det til partene å avklare. Retten la til grunn at denne forståelsen forutsetter at oppsatt arbeidsplan er realistisk, basert på virksomhets erfaringsmessige behov for søndagsarbeid. Det er på det rene at ulike omstendigheter kan medføre at det må arbeides oftere på søndager enn det som følger av arbeidsplanen. Selv om det er arbeidsplanen som er utgangspunktet for rett til redusert arbeidstid etter § 2.8 nr. 2, tilsier de vernehensyn bestemmelsen bygger på at det er den samlede belastningen ved denne typen arbeid som må være avgjørende, og ikke hva som faktisk er nedfelt i arbeidsplanen.

Dom 9. oktober 2024 i

sak nr. 2023/81, AR-2024-20

Landsorganisasjonen i Norge (advokat Eirik Pleym-Johansen)

mot

Hovedorganisasjonen Virke og Plantasjen Norge (advokatfullmektig Daniel Fundingsrud)

Dommere: Hanne Inger Bjurstrøm, Eli Mette Jarbo, Liv Gjølstad, Tor-Arne Solbakken, Cathrine Lødrup, Roger Hansen, Frode Christensen

- (1) Saken gjelder forståelsen av Landsoverenskomsten § 2.8 nr. 2 om rett til 35,5 timer ukentlig arbeidstid for ansatte på Plantasjen Norge AS som «må arbeide minst hver

tredje søndag». Spørsmålet er om bestemmelsen forutsetter at arbeid hver tredje søndag skjer med en viss regelmessighet etter en plan over en periode. Det er videre spørsmål om bestemmelsen gjelder for deltidsansatte med stillingsprosent over henholdsvis 10- og 21 %, og om bestemmelsen gjelder for noen bestemte typetilfeller.

(2) **Sakens tariffrettslige ramme**

(3) Hovedorganisasjonen Virke (Virke) og Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Handel og Kontor Norge (HK) er bundet av Landsoverenskomsten for perioden 2022–2024 (LOK). Plantasjen Norge AS (Plantasjen) er ikke part i Landsoverenskomsten, men 62 av virksomhetens 69 butikker er bundet av denne.

(4) Landsoverenskomsten har i § 2 bestemmelser om arbeidstid. Paragraf 2.1 nr. 1 og 2 lyder:

«Innledende bestemmelser

1. Arbeidstiden skal fastsettes slik at den i størst mulig grad tilgodeser hensynet til rasjonell og lønnsom drift, og slik at både arbeidstakerens og arbeidsgivers behov ivaretas.
2. Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 10 gjelder fullt ut, med mindre noe annet er avtalt i eller med hjemmel i dette kapittelet.»

(5) I § 2.8 er det gitt bestemmelser om ukentlig arbeidstid:

- «1. Den alminnelige arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 timer per uke.
2. I virksomheter hvor driften krever at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, skal arbeidstiden ikke overstige 35,5 timer per uke.
3. Arbeidstaker har rett til å arbeide de antall timer som fremgår av arbeidsavtalen, jf. også reglene om gjennomsnittsberegning.»

(6) Paragraf 2.11 regulerer gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid:

«1. Partene ved den enkelte bedrift kan treffe skriftlig avtale om en arbeidstidsordning over en nærmere fastsatt periode på høyst 52 uker, jf. Arbeidsmiljøloven § 10-5. Den gjennomsnittlige arbeidstid kan høyst være 37,5 effektive timer pr. uke samtidig som ingen enkelt arbeidsdag må overskride 10 effektive timer. Det henvises for øvrig til de adgang bedriften og de tillitsvalgte etter arbeidsmiljøloven § 10-5 (2) har til å avtale skriftlig en arbeidstid utover de grenser som er nevnt ovenfor.»

(7) Arbeidsmiljøloven § 10-4 har bestemmelser om alminnelig arbeidstid. Paragraf 10-4

(4) lyder:

«Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 38 timer i løpet av sju dager for:

- a. døgnkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid,
- b. arbeid på to skift som regelmessig drives på søn- og helgedager,
- c. arbeid som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag,
- d. Arbeid som hovedsakelig drives om natten.»

- (8) I arbeidsmiljøloven § 10-10 annet til fjerde ledd om søndagsarbeid heter det:
- «(2) Arbeid på søn- og helgedager er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig.
 - (3) Arbeidsgiver skal drøfte behovet for søn- og helgearbeid med arbeidstakernes tillitsvalgte før det iverksettes.
 - (4) I virksomhet som er bundet av tariffavtale kan arbeidsgiver og arbeidstakerens tillitsvalgte inngå skriftlig avtale om arbeid på søn- og helgedager dersom det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for dette.»
- (9) Arbeidsmiljøloven § 10-8 regulerer «daglig og ukentlig arbeidsfri». Fjerde ledd lyder:
- «(4) Arbeidsfri som nevnt i andre ledd skal så vidt mulig omfatte søndag. Arbeidstaker som har utført søn- og helgedagsarbeid, skal ha arbeidsfri følgende søn- og helgedagsdøgn. Arbeidstaker og arbeidsgiver kan skriftlig avtale en arbeidstidsordning som i gjennomsnitt gir arbeidstaker arbeidsfri annenhver søn- og helgedag over en periode på 26 uker, likevel slik at det ukentlige fridøgn minst hver fjerde uke faller på en søn- eller helgedag.»
- (10) LOK § 2.8 nr. 2 har hatt tilnærmet likelydende ordlyd i hvert fall tilbake til 1984. Bestemmelsen har siden vært gjenstand for mindre språklige endringer og blitt tilpasset arbeidstidsforkortelsen. Partene er enige om at disse endringene ikke har betydning for saken.
- (11) **Nærmere om Plantasjen**
- (12) Plantasjen driver hagesenterkjede i Norge. Virksomheten har inntil nylig hatt 1100 ansatte og 650 årsverk, fordelt på 69 butikker/hagesentre. Virksomheten har mange deltidsansatte. Virksomheten utbetaler lønn etterskuddsvis den 10. i hver måned.
- (13) Hagesentrene har åpent 7 dager i uken gjennom hele året, med unntak av fire helgedager. Adgangen til å holde åpent på søn- og helgedager følger av lov om helligdager og helligdagsfred § 5 nr. 9. Virksomheten har høysesong i månedene april–juli, og i desember.
- (14) Etter det opplyste starter bemanningsplanleggingen i Plantasjen vanligvis om høsten i forbindelse med budsjettarbeidet i selskapet. På butikknivå lages det arbeidsplaner som gjelder for den ordinære bemanningen. Grunnturnusen går normalt over 52 uker med rullerende 4-ukers planer. I denne arbeidsplanen legges i tillegg inn høysesonger, og behovet for sesonghjelpere i disse periodene. Ifølge forklaringene starter rekruttering av sesonghjelp i januar. Av Plantasjens lederhåndbok fremgår at det «først og fremst» skal planlegges med at det ikke arbeides oftere enn hver 4. søndag. Plantasjen har forklart at ansatte, som etter arbeidsplanen skal arbeide hver tredje søndag eller oftere, har rett til redusert

arbeidstid. Det er opplyst at det i 2023 var 26 ansatte som hadde 35,5 timers arbeidsuke, i hele eller store deler av året.

- (15) Driften ved den enkelte butikk påvirkes blant annet av været og temperaturendringer. Dette kan medføre at høysesonger forskyves tidsmessig i forhold til det forutsatte i arbeidsplanene for den enkelte butikk, og disse kan bli kortere eller lengre enn forutsatt. I tillegg til ferieavvikling, sykdom og andre omstendigheter kan dette føre til endringer av arbeidstiden for den enkelte i forhold til oppsatt arbeidsplan.
- (16) **Nærmere om bakgrunnen for tvisten**
- (17) Det følger av forklaringene at spørsmålet om redusert arbeidstid for søndagsarbeid var tema mellom partene i 2008. Den 18. juni 2009 ble det inngått en «Rammeavtale» mellom Plantasjen Norge AS og Konsernklubben i Plantasjen/Handel og Kontor. Her het det blant annet:
- «Den 10 oktober 2008 ble det avholdt forhandlingsmøte mellom partene og LO og HSH i anledning tvist vedrørende tredje hver søndag problematikken for ansatte i Plantasjen Norge AS, jf Landsoverenskomsten § 2 om arbeidstid mv. Etter møtet har det vært ført forhandlinger mellom Plantasjen Norge AS/HSH og Konsernklubben i Plantasjen/HK/LO om en lokal løsning av saken. Forhandlingene har ledet til at Plantasjen Norge AS og Konsernklubben i Plantasjen Norge AS og Konsernklubben i Plantasjen (HK) har inngått slik rammeavtale:
1. Partene er enige om at de 106 personene omfattet av LOs forliksklage av 3. april 2009 henholdsvis til Kongsvinger forliksråd og Oslo forliksråd skal etterbetales lønn for de perioder de faktisk har arbeidet tredjehver søndag i Plantasjen Norge AS fra 1. oktober 2004 til 31. mars 2009 med et beløp i henhold til punktene 2 flg nedenfor.
 2. Det beløp som skal etterbetales i henhold til punkt 1 ovenfor er differansen mellom ordinær timesats for henholdsvis 35,5 timers uke og 37,5 timers uke.
- ...
9. Partene er enige om at effektivering av foreliggende rammeavtale innebærer et endelig oppgjør av etterbetalingskrav pr 31 mars 2009 knyttet til arbeid hver tredje søndag i Plantasjen Norge AS. Partene er videre enige om at denne avtalen ikke innebærer noen erkjennelse eller prinsipiell innrømmelse i sakens anledning og skal ikke i noe tilfelle kunne påberopes senere.»
- (18) Etter det opplyste ble det i etterkant av «Rammeavtalen» nedsatt en prosjektgruppe som skulle lage en brukermanual (Rutineguide) for å «beskrive hva og hvordan vi skal gjøre fra ansettelse til lønnsutbetaling». Hovedtillitsvalgt satt i prosjektgruppen. I kapittel 2 i Rutineguiden «Bemanningsplanlegging/ gjennomsnittsberegning og overtid» heter det:
- «Ansatte i Plantasjen lønnes på tre forskjellige måter:
- Fast månedslønn med tillegg for kvelds, natt og helgearbeid, overtid og merarbeid.
 - Dette er den normale måten å avlønne på etter Landsoverenskomsten. Her har den ansatte også rett til en betalt fridagsordning

- Timelønn: Skal avtales med den enkelte og er også en vanlig måte å avlønne på i Plantasjen
- Fast månedslønn uten tillegg: For ansatte som er unntatt fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid jf. § 10-12 i AML

Greit å vite;

- Arbeidstiden skal være forutsigbar og arbeidstaker skal til enhver tid vite når de skal være på jobb
Dette stiller store krav til arbeidskontrakter. En skal både ivareta bedriften og den ansattes interesser så langt det er mulig
- En arbeidsplan bør planlegges med en rullerende 3,4 eller flere ukers plan. Plantasjen anbefaler unntaksvis 3 ukers plan. Om man velger 3 ukers plan med arbeid tredje hver søndag eller oftere slår reglen om 35,5 timers uke inn.
Oversikt over hvem ansatte og hvilken periode de ansatte skal lønnes etter 35,5 timer, arbeid 3. hver søndag eller oftere må sendes til lønnsavdelingen
- Det kan være hensiktsmessig med rullerende 2 ukers plan når en ansatt har en liten stillingsandel og f. eks jobber hver andre helg
- Arbeidsplanen skal lages i samarbeid med de ansatte ved deres tillitsvalgte Se for øvrig LOK 2.3
- Det anbefales at det skal henge arbeidsplaner for minimum 3 uker på tavla
- Endringer i avtalt arbeidstidsordning kan bare skje etter forhandlinger mellom bedriften og personalet ved deres tillitsvalgte, og etter at bestående arbeidstidsordning er sagt opp skriftlig med 4 uker varsel. Info finnes i LOK 2.3. Det kan inngås avtaler om kortere frister om alle parter er enige om dette.»

(19) Punktet «Overtid» i Rutineguiden lyder blant annet:

«Overtid ved gjennomsnittsberegning av arbeidstid;

- Heltidsansatte får overtid fra første ekstra time de jobber.
- Deltidsansatte får overtidstillegg når de arbeider utover oppsatt arbeidsplan (den avtalte faste arbeidstiden) og samtidig passerer 37,5 timer pr. uke eller 9 timer den enkelte dag.
Deltidsansatte må altså arbeide både utover oppsatt arbeidsplan og 37,5 timer pr. uke eller 9 timer den enkelte dag for at overtid skal inntre.
Arbeid utover oppsatt arbeidsplan, men innenfor 37,5 time pr. uke eller 9 timer den enkelte dag er "merarbeid".
- Arbeid 3.hver søndag eller oftere;
gir rett til kortere arbeidsuke.
Dette medfører en høyere timesats og at overtiden slår inn etter 35,5 time.
Oversikt over hvem ansatte og hvilke perioder de ansatte skal lønnes etter 35,5 timer, arbeid 3. hver søndag eller oftere sendes til lønnsavdelingen.»

(20) Denne Rutineguiden er nå avløst av en udatert lederhåndbok for Plantasjen. Her omtales søndagsarbeid på følgende måte:

«Landsoverenskomsten Virke/HK sier:

2.8(2) I virksomheter hvor driften krever at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, skal arbeidstiden ikke overstige 35,5 timer per uke.

Plantasjen vil i størst mulig grad unngå bruk av 35,5. I turnusplan skal det først og fremst planlegges for arbeid hver 4. søndag, ikke oftere. Plantasjen vil ikke pålegge arbeidstakere ytterligere helgearbeid enn hver 4. søndag over tid grunnet ubekvem belastende årsak.

Vilkår for oppfyllelse av 35,5 timers uke

- Arbeid oftere enn hver 4. søndag skal være planlagt i turnus/arbeidsplan
- Det skal være en regelmessighet over tid med arbeid oftere enn hver 4. søndag, det betyr at sporadisk arbeid oftere enn hver 4. søndag kvalifiserer ikke til forhøyet sats.
- 35,5 timers uke og forhøyet betaling (lønssats 1035) gjelder fra iverksettelsen av en arbeidsplan fra det tidspunkt medarbeider arbeider oftere enn hver 4. søndag og tar slutt når denne perioden tar slutt over tid.
- Gjelder uansett stillingsprosent.

Bytting av vakter til en ekstra søndag, eller det gis tilbud om søndagsvakt grunnet fravær eller annet ikke planlagt merarbeid, utløser ikke 35,5 timers uke eller forhøyet sats.

Fortrinnsrett til enkelt stående søndager uten at det er krav om forhøyet stillingsprosent følger lov og avtaleverk.»

(21) Partene har ulikt syn på hvordan den omtvistede bestemmelsen ble praktisert etter at Rutineguiden kom på plass. Ifølge saksøkers forklaring la virksomheten den gang ikke til grunn at bestemmelsen forutsatte regelmessig søndagsarbeid i henhold til en arbeidsplan. Det er forklart at de tillitsvalgte i 2021 ble oppmerksomme på at virksomheten hadde endret praksis på dette punkt. Praktiseringen av bestemmelsen etter at Rutineguiden ble laget har i liten grad vært belyst under hovedforhandlingen.

(22) Det ble forhandlet lokalt 19.mars og 16.april 2021. Tvisteforhandlinger mellom Plantasjen/Virke og HK-klubben Plantasjen/HK ble gjennomført 27. juni 2022. I protokollen fra møtet heter det:

«Bakgrunn for møte:

...

Handel og Kontors forklaring/mening om saken:

Ansatte i Plantasjen jobber regelmessig søn- og helligdager hele året. Plantasjen er en bedrift som har åpent hver eneste dag i året med kun noen helt få unntak.

Dette er uten tvil i seg selv belastende.

Noen har allerede redusert arbeidstid som følge av at de fast jobber 3. hver søndag, eller 2. hver søndag.

Utfordringen er de som opprinnelig jobber 4. hver søndag, men som i perioder og ved behov blir bedt om å jobbe flere søndager i tillegg til de opprinnelige.

I tillegg til søndagene, jobber også de samme ansatte alle andre røde dager gjennom året.

Plantasjen har tidligere hatt en enighet om hvordan de skal håndtere dette. Det kommer klart fram i bedriftens egen rutineguide fra 2012, hvor det står:

Arbeid hver 3. søndag eller oftere gir rett til kortere arbeidsuke. Oversikt over hvem ansatte og hvilke perioder de ansatte skal lønnes etter 35,5 timer sendes til lønningskontoret. Konklusjon: Dette har vært beregnet fra måned til måned.

Videre kommer det samme fram i rammeavtalen som ble inngått 2009 når denne saken sist var oppe, og man klarte å komme til en enighet:

Det etterbetales lønn for de perioder de faktisk har arbeidet 3. hver søndag i Plantasjen Norge AS.

Konklusjon: Også her var man enige om å beregne fra måned til måned.

Det skal også tillegges at det er denne praksisen som har vært fulgt i Plantasjen, og som fortsatt praktiseres av mange. Bakgrunnen for uenigheten er nettopp at det blir praktisert forskjellig fra varehus til varehus. At noen butikkledere har håndtert dette annerledes, kan ikke forringe den praksis og

enighet man kom fram til gjennom Rutinegulden i 2012. Klubben har ikke fått noen henvendelser på at den ikke lenger er gjeldende.

Går vi til Landsoverenskomsten § 2.8, sier den ingenting om varighet av dette å måtte jobbe oftere enn 4. hver søndag.

Aml § 10.4 er også klare på sin definisjon — arbeid som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver 3. søndag.

Handel og Kontor mener det ikke er noen tvil om at ansatte i Plantasjen Norge jobber jevnlig søn — og helligdager. Vi hevder også at denne typen arbeidstidsordninger som er i bedriften er svært belastende — de jobber turnus til forskjellige tider av døgnet hele uken, de jobber alle søndager i året, og de jobber opp mot alle helligdager i året. Arbeidet på søn- og helligdager er konstant i denne bedriften.

Bedriften har et argument som sier at man må jobbe oftere enn 4. hver søndag over en viss periode for at dette skal kvalifisere til redusert arbeidstid.

Handel og Kontor kan ikke se at dette er relevant — de ansatte har arbeidstidsordninger som gjør at de jobber søn- og helligdager hele året. Når de da får ekstravakter på søn- og helligdager i tillegg, så blir dette svært belastende.

Videre hevder bedriften at det må komme fram i den opprinnelige turnusplanen at de skal jobbe oftere enn 4. hver søndag.

Handel og Kontor mener dette ikke er relevant. Innen handel er det helt vanlig at man setter opp en minimumsplan, også oppbemannen man denne når man ser behovet i butikken. Hvis det kun skal gjelde den oppsatte turnusplanen, så mener vi at det ikke vil gjelde noen — dette vil gjøre at det vil være mulig å spekulere i å sette opp en turnusplan uten at noen arbeider oftere enn 4. hver søndag.

Handel og Kontor og klubben vurderte allerede i 2009 når vi hadde den store saken om redusert arbeid om vi skulle gå videre med at arbeidsbelastningen var så stor at dette skulle gjelde alle ansatte i Plantasjen. Vi varslet igjen om at dette kunne være en mulighet vi ønsket å se på videre.

Handel og Kontor mener vi har vært villige til å komme bedriften i møte med å godta at vi forholder oss til allerede inngått enighet — redusert arbeidstid kan gjelde for den enkelte måned den enkelte faktisk har jobbet oftere enn 4. hver søndag. Vi mener dette ikke vil bli en stor økonomisk belastning for bedriften da dette er en ordning som har vært og til dels praktiseres pr nå.

Virke og bedriftens forklaring/mening om saken:

AML § 10-4(4) b

Aml § 10-4(4) b omhandler tilfellet hvor arbeid på toskift som regelmessig drives på søn- og helgedager og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på søn- og helgedager.

I tillegg til søndager i løpet av året er det 8 helligdager og 2 høytidsdager. Plantasjen holder stengt 4 av disse dagene: 1. nyttårsdag, 17. mai, 1. juledag og 2. juledag. Arbeidstakere får kompensert med betalte fridager når man har arbeidsplan på røde dager.

Etter aml. § 10-4 (4) b er det et krav om at ansatte regelmessig arbeider på søn- og helgedager samt at turnusarbeidsplanen på de andre ukedagene fremstår som så belastende at arbeidstakerne har rett til nedsatt arbeidstid fra 37,5 til 35,5 timers uke. Dette fører til at arbeidstaker vil få kompensasjon for den belastningen det medfører at arbeidstiden er lagt til tidspunkter som normalt er å anse som fritid.

I domspraksis har man vurdert tidlig fremmøte (06.00) og før, samt sene avslutninger (nattid) som belastende arbeidstid. Åpningstiden for de Plantasjens butikker er kl. 10:00 — 20:00 på hverdager, bortsett fra to butikker som har åpent til kl. 21:00. Arbeidstiden kan for enkelte begynne kl. 08:00. Det fører til at svært få begynner å arbeide svært tidlig eller arbeider etter klokken 21:00 på hverdag som defineres som nattarbeid. Arbeidstidsordningene for ansatte i Plantasjen må i denne sammenheng anses som vesentlig mindre belastende enn en to skifts ordning.

Etter aml. § 10-4 (4) b må man kunne se på hver enkelt arbeidstakers ulempebelastningen i forhold til turnusordningen. Stillingsprosenten vil også kunne få betydning i dette tilfellet. Der en ansatt har en relativt lav stillingsprosent vil dette føre til en mindre belastning enn en med høy stillingsprosent.

Plantasjens turnusordninger oppfyller ikke vilkårene for nedsatt arbeidstid til 35,5 timer.

AML § 10-4 (4) c og Landsoverenskomsten § 2.8

Etter aml. § 10-4 (4) c og Landsoverenskomstens § 2.8 er det et krav om redusert arbeidstid dersom en arbeidstaker arbeider minst hver tredje søndag. Ordlyden er identisk i lov og tariffavtale.

De fleste ansatte i Plantasjen arbeider hver 4. søndag, noen arbeider hver 3. søndag og enkelte arbeider hver 2. søndag. Plantasjen følger loven og tariffavtalen som foreskriver at dersom man jobber minst hver tredje søndag vil man få redusert arbeidstid til 35,5 timers uke.

Vårt syn er at følgende kriterier må være lagt til grunn for at man skal kvalifisere til 35,5 timers uke og dertil høyrere timesats;

Arbeid minst hver tredje søndag må være planlagt del av arbeidstidsordningen for at det skal kvalifisere til 35,5 timers uke.

Bakgrunnen for at loven krever redusert arbeidstid til 38 timer som tilsvarer 35,5 timer etter tariffavtalen er fordi arbeidstiden er ubekvem og belastende. Det kreves da et visst omfang av søndagsarbeid. Arbeid oftere enn hver 4 søndag må plasseres i en viss varighet og hyppighet.

Lovforarbeidene uttrykker at det må være en viss hyppighet i omfanget av søndagsarbeid for at det fremstår som naturlig å «kompensere» den sosiale ulempen i form av kortere ukentlig arbeidstid.

Videre henviser amt. § 10-4 (4) c til at man må arbeid minst hver 3 søndag, dette tilsier at man ikke kan kreve 35,5 timers uke dersom man har en arbeidsplan med arbeid hver 4. søndag, men sporadisk jobber hver 3. søndag i kortere periode, f.eks grunnet sesongsvingninger. Motparten hevder at arbeidsgiver spekulerer i å sette opp minimumsplaner, for så å oppbemanne senere på søndager. Arbeidsgiver er uenig i fremstillingen. Plantasjen øker sin bemanning i sesong betydelig. De faste ansatte vil måtte jobbe enkelte søndager ekstra i sesong, men dette fører ikke til at de jobber minst hver tredje søndag som er kravet etter lov og tariffavtale.

Forslaget til Handel og Kontor ved at enhver søndagsvakt utover 4. hver søndag skal utløse 35,5 timers uke for den måneden foreligger det ikke grunnlag for i lov eller tariffavtale. Handel og Kontor sin påstand om at den nevnte ordningen praktiseres i Plantasjen i dag er ikke riktig, og en innføring av en slik ordning vil koste mange millioner.

Virke har ved å vurdere forarbeider og lovkommentarer kommet til at bedriften følger aml. § 10-4 (4)c og Landsoverenskomster § 2.8.

Konklusjon: Partene kom ikke til enighet.»

- (23) Sentrale tvisteforhandlinger ble gjennomført 6. januar 2023. I protokollen fra møtet heter det:

«Tvisten omhandler retten til redusert arbeidstid til 35,5 timer per uke for arbeid på søndager i Plantasjen.

Landsoverenskomsten § 2.8 nr 2 lyder:

«I virksomheter hvor driften krever at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, skal arbeidstiden ikke overstige 35,5 timer per uke.»

Partene diskuterte saken uten å komme til enighet.

LO / Handel og Kontor anførte: Ansatte i Plantasjen som arbeider minst hver tredje søndag, har krav på redusert arbeidstid. Krav om etterbetaling fremmes for ansatte som ikke har fått utbetalt iht. dette.

Virke anførte:

§ 2.8 nr 2 får anvendelse der driften krever at den enkelte må jobbe minst hver tredje søndag. Bestemmelsen gjelder både hvor bedriften planlegger med arbeid hver 3. søndag eller oftere, og der det i ettertid viser seg at den ansatte regelmessig over en periode har blitt pålagt å arbeide hver 3. søndag eller oftere. Hva som menes med regelmessig og hva som utgjør en periode, må vurderes i hvert enkelt tilfelle.»

- (24) LO med Handel og Kontor Norge tok ut stevning for Arbeidsretten 22. desember 2023. Virke og Plantasjen Norge AS innga tilsvar 23. januar 2024.

Hovedforhandling ble gjennomført 28. og 29. august 2024. Tre parter og tre vitner avga forklaring. Det ble for øvrig lagt frem slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken.

(25) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**

(26) *Landsorganisasjonen i Norge med Handel og Kontor Norge* har i korte trekk anført:

(27) LOK § 2.8 nr. 2 gir rett til 35,5 timers arbeidsuke dersom det arbeides oftere enn hver fjerde søndag. Ordlyden er klar, og det er ikke holdepunkter for å innfortolke et krav til regelmessighet eller mønster i bestemmelsen. Søndagsarbeid er bare tillatt i særlige tilfeller etter loven. Dette er en vernebestemmelse, noe som må tillegges vesentlig vekt for forståelsen.

(28) Det er ikke vanskelig å praktisere bestemmelsen i tråd med en slik forståelse. Plantasjen har løpende kontroll med hvor mye hver ansatt jobber ved at den enkelte butikk regelmessig sender lister over dette til lønningskontoret. Det er derfor enkelt å foreta lønnsberegning i ettertid dersom en ansatt i en periode har arbeidet oftere enn hver fjerde søndag, selv om dette ikke følger av vedkommendes arbeidsplan. Virkes forståelse gir svært lite forutberegnelighet både for arbeidstakerne og arbeidsgiver. I tillegg åpner den opp for at arbeidsgiver kan spekulere i å lage arbeidsplaner med arbeid hver fjerde søndag, uten at planene dekker det reelle behovet for søndagsarbeid. Følgelig må de ansatte de facto arbeide flere søndager enn i oppsatt plan.

(29) Bestemmelsen har samme ordlyd som arbeidsmiljøloven § 10-4 (4) c. Mens arbeidsmiljøloven § 10-4 (4) bokstav b har krav om at søndagsarbeidet skjer «regelmessig» og bokstav d at arbeidet «hovedsakelig» drives om natten, har bokstav c etter sin ordlyd ikke noe tilsvarende krav. Dette må innebære at det ikke gjelder noe slikt tilleggskrav etter bestemmelsen. Tilsvarende må gjelde for LOK § 2.8 nr. 2.

(30) Det er lite å hente ut av tariffhistorien for forståelsen av bestemmelsen. Den gir ingen holdepunkter for å innfortolke et krav til regelmessighet over en lengre periode, slik Virke gjør.

(31) I Rammeavtalen fra 2009 var partene enige om at 106 ansatte skulle få etterbetalt lønn for arbeid hver tredje søndag over flere år. Som følge av den ble «Rutineguiden» utarbeidet. Det fremgår av den at arbeid oftere enn hver tredje søndag gir rett til 35,5 timers arbeidsuke, og at oversikt over hvilke ansatte dette gjelder skal sendes lønningskontoret. Rutineguiden inneholder ikke noe krav om at dette må skje regelmessig etter oppsatt plan.

- (32) Etter at Rutineguiden var på plass, praktiserte virksomheten bestemmelsen i tråd med LOs syn. Etter hvert dukket det imidlertid opp saker som tydet på at praksis varierte, og at ledelsen hadde endret syn på forståelsen av bestemmelsen.
- (33) Måten Plantasjen praktiserer bestemmelsen på medfører at vikarer som jobber i høysesonger i henhold til egne arbeidsplaner i noen tilfeller behandles gunstigere enn de fast ansatte. Dersom en vikar etter planen skal jobbe flere søndager på rad vil det kunne utløse rett til 35,5 timer pr. uke. En fast ansatt som får endringer i sin grunnturnus, som medfører arbeid på to påfølgende søndager, får ikke dette med mindre endringen er vesentlig. Dette er urimelig og kan ikke ha vært partenes mening.
- (34) Mange ansatte i Plantasjen jobber ofte på søndager. Det er eksempler på ansatte som har arbeidet over 30 søndager pr. år. I tillegg jobber også mange på såkalt «røde» dager, som skal likestilles med søndager. Timelister og lønns slipper for ansatte i fire avdelinger i virksomheten viser at LOK § 2.8 nr. 2 praktiseres ulikt både i og mellom Plantasjens avdelinger. I noen tilfeller får de ansatte redusert arbeidstid ved arbeid oftere enn hver fjerde søndag, i andre tilfeller gjør de det ikke.
- (35) Påstandens punkt 2–4 omfatter ulike faktiske typetilfeller for arbeidstid som må gi rett til 35,5 timers arbeidsuke. Virke hevder at LOK § 2.8 nr. 2 bare kan utløse rett til redusert arbeidstid hvis den ansatte blir pålagt å arbeide på en søndag som ikke følger av arbeidsplanen. Ifølge lederhåndboken ved Plantasjen vil bytting av vakter til en ekstra søndag, eller der det gis tilbud om søndagsvakt, ikke utløse krav på 35,5 timers uke. Dette kan ikke være riktig. Alt ekstraarbeid skjer forutsetningsvis i samråd med arbeidsgiver. Ekstravakter er en konsekvens av den arbeidstidsordning som arbeidsgiver har styringsrett over.
- (36) Bestemmelsen må også gjelde for søndagsarbeid som en ansatt har utført ved ulike avdelinger i virksomheten. Det er den samlede belastningen ved søndagsarbeid som skal kompenseres. Da er det uten betydning om arbeidet skjer ved flere avdelinger, så lenge det dreier seg om samme arbeidsgiver. Dette er i tråd med tidligere praksis fra Arbeidsretten.
- (37) Under hovedforhandlingen kom det svært overraskende frem at Virke mener bestemmelsen bare gjelder for heltidsansatte, til tross for at noe annet følger av lederhåndboken ved Plantasjen. Dette er en omkamp fra Virkes side. Arbeidsretten har tidligere behandlet tilsvarende spørsmål etter transportoverenskomsten i ARD-

2006-437. Retten la her til grunn at overenskomstens bestemmelse om redusert arbeidstid ved søndagsarbeid ikke uten videre gjaldt for deltidsansatte, men at den relative belastningen måtte være avgjørende. Retten anga ikke en generell grense for dette, men foretok en konkret vurdering av de fire stillingene som var omhandlet i saken. Arbeidsretten må foreta en tilsvarende vurdering av LOK § 2.8 nr. 2 for ansatte med stillingsprosent over henholdsvis 10 og 21 %.

- (38) Det vises videre til to nylig avsatte dommer fra EU-domstolen hvor det fremgår at forskjellsbehandling av deltidsansatte utgjør ulovlig diskriminering.
- (39) Etterbetalingskravet er ikke bortfalt ved passivitet. Tidsbruken mellom den lokale tvisteprotokollen og kravet om sentrale forhandlinger skyldtes i hovedsak forhold hos virksomheten, herunder problemer med å få ut nødvendig dokumentasjon. Perioden mellom undertegnet tvisteprotokoll og stevning er ikke spesielt lang.
- (40) Det er nedlagt slik endret påstand:

«1. Prinsipalt:

Alt. 1: Landsoverenskomsten § 2.8 nr. 2 vilkår om «minst hver tredje søndag» er slik å forstå at en arbeidstaker som har arbeidet minst hver tredje søndag har krav på nedsatt ukentlig arbeidstid i denne perioden, uavhengig av om arbeidstakeren i en periode i snitt har arbeidet mindre enn hver tredje søndag.

Alt. 2: Landsoverenskomstens § 2.8 nr. 2 vilkår om «minst hver tredje søndag» er slik å forstå at en arbeidstaker som har arbeidet minst hver tredje søndag har krav på nedsatt ukentlig arbeidstid i denne perioden, uavhengig av om arbeidstakeren i en periode i snitt har arbeidet mindre enn hver tredje søndag med forbehold om stillinger lavere enn 10%.

Alt. 3: Landsoverenskomstens § 2.8 nr. 2 vilkår om «minst hver tredje søndag» er slik å forstå at en arbeidstaker som har arbeidet minst hver tredje søndag har krav på nedsatt ukentlig arbeidstid i denne perioden, uavhengig av om arbeidstakeren i en periode i snitt har arbeidet mindre enn hver tredje søndag med forbehold om stillinger lavere enn 21 %.

Subsidiært:

Landsoverenskomstens § 2.8 nr. 2 vilkår om «minst hver tredje søndag» er slik å forstå at en arbeidstaker som har arbeidet minst hver tredje søndag i en lønns- eller turnusperiode, har krav på nedsatt ukentlig arbeidstid i denne perioden.

2. Ansatte som arbeider tilsvarende som ansatt 11641 ved avdeling Lier arbeidet i perioden i 2022 vil ha krav på redusert arbeidstid.

3. Ansatte som arbeider tilsvarende som ansatt 901761 ved avdeling Øya Larvik arbeidet i perioden februar-juli 2024 vil ha krav på redusert arbeidstid.

4. Ansatte som arbeider tilsvarende som ansatt 11591 ved avdelingen Øya Larvik arbeidet i perioden mai-juli 2024 vil ha krav på redusert arbeidstid.

5. Plantasjen Norge AS foretar eventuell etterbetaling i henhold til punkt 1-4.»

- (41) *Hovedorganisasjonen Virke og Plantasjen Norge AS* har i korte trekk anført:
- (42) Lovgivningen om søndagsarbeid bygger på en avveining mellom hensynet til arbeidstakers helse og velferd, arbeidsgivers behov for effektiv og hensiktsmessig drift, og samfunnsmessige behov. Forbudet mot søndagsarbeid er begrunnet i

sosiale- og velferdsmessige behov, og ikke i hensynet til liv, helse og sikkerhet. Det følger av lov om helligdager og helligdagsfred § 5 at Plantasjen har anledning til å ha søndagsåpent.

- (43) LOK § 2.8 nr. 2 kommer til anvendelse hvor arbeidsgiver ved planleggingen av arbeidskraftbehovet i virksomheten legger til grunn at en eller flere arbeidstakere regelmessig, over en lengre periode, må jobbe oftere enn hver fjerde søndag. Det er arbeidstakerens arbeidstidsordning som er avgjørende for om vedkommende har krav på redusert arbeidstid etter bestemmelsen. Er det store endringer i arbeidsplanen, som medfører at søndagsarbeid blir et mønster over en lengre periode, vil vedkommende ha rett til 35,5 timers uke. Det samme gjelder hvis det foreligger feil eller faktisk omgåelse av LOK på dette punkt.
- (44) Denne forståelsen følger av bestemmelsens ordlyd. Det vises for det første her til hva «driften krever», noe som må vurderes ut ifra arbeidstidsplanleggingen i virksomheten. For det andre må arbeidstaker jobbe «minst hver tredje søndag». Av dette følger at arbeidstidsordningen må vurderes over en lengre periode, der søndagsarbeid er et mønster.
- (45) LOs forståelse medfører at arbeidstaker kan ha rett til 35,5 timers uke, som innebærer høyere timelønn og lavere innslagspunkt for overtidsbetaling, dersom det en gang i løpet av arbeidsplanperioden arbeides oftere enn hver fjerde søndag. Dette strider mot ordlyden og sammenhengen den inngår i. LOK § 2.8 nr. 2 er en vernebestemmelse for ansatte som regelmessig må arbeide minst hver tredje søndag, og ikke en løpende betalingsbestemmelse. LOK har egne bestemmelser om ubekvemstillegg som skal kompensere for søndagsarbeid.
- (46) Etter LOK § 2.1 nr. 2 gjelder arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid fullt ut med mindre noe annet følger av avtalen selv. Arbeidsmiljøloven § 10-4 (4) bokstav c er likelydende med LOK § 2.8 nr. 2. Det følger av Arbeidsrettens praksis at bestemmelsene da skal tolkes sammenfallende, med mindre det foreligger klare holdepunkter for noe annet, jf. ARD-2005-1. Av juridisk teori fremgår det klart at § 10-4 (4) bokstav c bare gjelder når arbeid hver tredje søndag inntreffer med en viss hyppighet. Tilsvarende må gjelde for forståelsen av LOK § 2.8.nr. 2.
- (47) Det fremgår ikke noe av tariffhistorien som tilsier en annen forståelse, eller som støtter LOs syn. Det foreligger ingen holdepunkter for at partene har lagt en annen forutsetning til grunn.

- (48) Rammeavtalen fra 2009 er uten betydning for forståelsen av bestemmelsen. For det første er ikke bakgrunnen for avtalen belyst i saken. For det andre fremgår det av avtalen at den ikke var en erkjennelse eller prinsipiell innrømmelse i saken, og at den ikke skal kunne påberopes i senere tvister mellom partene.
- (49) Saksøker har fremlagt eksempler på timelister og lønns slipper som skal vise at bestemmelsen praktiseres i tråd med LOs syn. Omfanget av denne praksisen er ikke nærmere dokumentert, og den kan uansett ikke være bindende for Virke. Det foreligger ingen sentral enighet om LOs forståelse. Lokal praksis i virksomheter som er bundet av en avtale, og som fraviker de sentrale partenes syn, endrer ikke tariffavtaleforståelsen.
- (50) Saksøker har videre fremlagt noen typetilfeller på arbeidstid og avlønning som etter LOs syn fremstår som uheldige eller urimelige. LOK § 2.8 nr. 2 kan ikke tolkes på bakgrunn av slike enkelttilfeller. En eventuell revisjon av avtalen må skje ved forhandlinger mellom tariffpartene.
- (51) Systembetraktninger støtter de saksøkte syn. Arbeidstidsordningene kan variere. Det er ikke rimelig at den ene ordningen berettiger 35,5 timers uke og den andre ikke, når det samlede antallet søndager det arbeides i perioden er det samme. Det er heller ikke rimelig at sporadisk arbeid på søndager, eller frivillig bytte av vakter, skal utløse en rett til 35,5 timers arbeidsuke for en periode. Saksøkers forståelse er lite praktikabel. Det vil være svært upraktisk om den ansatte skal hoppe frem og tilbake mellom 37,5 og 35,5 timers arbeidsuke.
- (52) Saksøker endret sin påstand bare dager før hovedforhandlingen og har gjort nye endringer i denne i det avsluttende innlegget. Påstanden punkt 1 retter seg nå også mot ulike stillingsprosenter som det anføres faller inn under LOK § 2.8 nr. 2. De saksøkte har ikke kunnet forholde seg til de siste endringene i påstanden og betydningen av disse. Spørsmålet om deltidsansatte omfattes av bestemmelsen, herunder ulike stillingsprosenter, er utilstrekkelig belyst under hovedforhandlingen.
- (53) Om LO helt eller delvis skulle få medhold må kravet om etterbetaling begrenses på grunnlag av passivitet. Det følger av Arbeidsrettens praksis at saksøker har en aktivitetsplikt etter at kravet er markert. I denne saken har det gått 13 måneder mellom det lokale forhandlingsmøtet og fremsettelse av kravet om sentrale forhandlinger. Videre gikk det 10 måneder etter signert protokoll til stevningen ble sendt Arbeidsretten.

(54) Det er nedlagt slik påstand:

«Hovedorganisasjonen Virke og Plantasjen Norge AS frifinnes.»

(55) **Arbeidsrettens merknader**

(56) Saksøker har i punkt 1, alternativ 1 nedlagt prinsippal påstand om at LOK § 2.8 nr. 2 gjelder for arbeidstakere som har arbeidet «minst hver tredje søndag uavhengig av om arbeidstakeren i en periode i snitt har arbeidet mindre enn hver tredje søndag». Subsidiært er det nedlagt påstand om at «arbeidstaker som har arbeidet minst hver tredje søndag i en lønns- og turnusperiode har krav på nedsatt ukentlig arbeidstid i denne perioden». Arbeidsretten forstår påstandene slik at en ansatt som har utført søndagsarbeid oftere enn hver fjerde søndag, skal ha rett til 35,5 timers arbeidsuke og forhøyet timelønn, uavhengig av om arbeidstiden gjennomsnittsberegnes eller ikke, og at denne retten inntreffer for hver gang det arbeides oftere enn hver tredje søndag. Både den prinsippale og den subsidiære påstanden innebærer derfor at det som er avgjørende for om bestemmelsen kommer til anvendelse er om arbeidstakeren faktisk har arbeidet oftere enn hver fjerde søndag, uavhengig av om dette følger av en arbeidsplan eller hvor ofte det skjer. De saksøkte på sin side anfører at bestemmelsen forutsetter at arbeid hver tredje søndag eller oftere skjer med en viss regelmessighet i henhold til en fastlagt arbeidsplan.

(57) Det følger av saksøkers påstand at arbeidstakeren vil ha rett til 35,5 timers arbeidsuke i den «perioden» det er arbeidet hver tredje søndag. Timelønnen er høyere ved 35,5 timers arbeidsuke. Dersom arbeid hver tredje søndag ikke skjer på grunnlag av en fastsatt arbeidsplan innebærer påstanden at det må foretas en arbeidstids- og lønnsjustering i etterkant basert på 35,5 timer. Hvilket tidsrom den ansatte da vil ha rett til høyre timelønn avhenger av hva som menes med «perioden» i påstanden. Etter bevisføringen fremstår svaret på dette ikke helt entydig. Med det resultatet Arbeidsretten har kommet til er det ikke nødvendig for retten å gå nærmere inn på dette spørsmålet.

(58) Arbeidsretten har kommet til at de saksøkte må frifinnes for de nevnte påstandspunkter og vil bemerke:

(59) Landsoverenskomsten § 2.8 nr. 2 lyder:

«I virksomheter hvor driften krever at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, skal arbeidstiden ikke overstige 35,5 timer per uke.»

- (60) Bestemmelsen forutsetter at driften krever at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag. Det er ikke omtvistet at driften ved Plantasjen, med søndagsåpent gjennom hele året, medfører at ansatte kan måtte arbeide oftere enn hver fjerde søndag.
- (61) Spørsmålet retten skal ta stilling til er om LOK § 2.8 nr. 2 bare kommer til anvendelse når arbeid hver tredje søndag inntreffer med en viss regelmessighet og/eller på grunnlag av en arbeidsplan.
- (62) Ifølge saksøker kan det ikke innfortolkes et slikt krav i bestemmelsen. Etter sin ordlyd gjelder denne når det faktisk arbeides hver tredje søndag. Bestemmelsen oppstiller hverken et krav til regelmessighet eller til at dette må skje innenfor en viss periode. De saksøkte har blant annet vist til at det følger av bestemmelsens bruk av ordet «minst» at arbeid hver tredje søndag skjer med en viss hyppighet, og at ett enkelt tilfelle av dette ikke gir rett til 35,5 timers arbeidsuke.
- (63) Etter rettens syn kan ikke tvistes spørsmålet avgjøres på bakgrunn av ordlyden alene. For det første kan «minst hver tredje søndag» ha to ulike betydninger i den aktuelle sammenheng. Det kan som de saksøkte anfører, forstås som et krav om at dette må skje flere ganger, uten nærmere angivelse av kravet til hyppighet. «Minst» kan også forstås som en presisering av hvor ofte det må arbeides på søndager for at bestemmelsen skal komme til anvendelse, altså hver tredje søndag eller oftere. Retten finner derfor ikke å kunne legge avgjørende vekt på denne formuleringen.
- (64) Dernest kan det etter rettens syn heller ikke sluttes direkte fra at ordlyden ikke oppstiller et krav til regelmessighet, til at ett enkeltstående tilfelle av søndagsarbeid med mindre enn fire ukers mellomrom gir rett til 35,5 timers arbeidsuke. Bestemmelsen må forstås i lys av andre forhold, så som dens formål, indre sammenheng og tilsvarende regulering i arbeidsmiljøloven. Partene er enige om at tariffhistorien ikke gir holdepunkter for hverken den ene eller andre forståelsen.
- (65) Etter LOK § 2.8 nr. 1 er den alminnelige ukentlige arbeidstiden etter overenskomsten 37,5 timer. Den omtvistede bestemmelsen innebærer et unntak fra dette. Partene er enige om at formålet med unntaket er å verne arbeidstakere mot ulemper forbundet med søndagsarbeid. Ulempen ved å arbeide hver tredje søndag eller oftere, fraværet fra familie og sosial omgang på søndager, kompenseres med kortere ukentlig arbeidstid.

- (66) Det ligger innenfor den alminnelige arbeidstiden etter LOK § 2.8 nr. 1 å arbeide hver fjerde søndag. En ansatt som regelmessig arbeider hver fjerde søndag har derfor ikke rett til redusert arbeidstid. Saksøkers forståelse av den omtvistede bestemmelsen medfører at en ansatt som arbeider to påfølgende søndager i en høysesong, men hovedsakelig ikke arbeider på søndager ellers i året, vil ha rett til 35,5 timers uke i denne perioden. Dette fremstår etter rettens syn lite forholdsmessig, gitt at det ligger innenfor den alminnelige arbeidstiden å arbeide regelmessig hver fjerde søndag. Sammenhengen mellom § 2.8 nr. 1 og 2 taler derfor mot at bestemmelsen kommer til anvendelse ved enkeltstående tilfeller av arbeid hver tredje søndag. De vernehensyn bestemmelsen skal ivareta taler heller ikke i nevneverdig grad for at denne kommer til anvendelse på enkeltstående tilfeller av dette.
- (67) Etter Arbeidsrettens syn har denne forståelsen også støtte i forarbeidene til arbeidsmiljøloven § 10-4 (4) bokstav c. Det følger av LOK § 2.1 nr. 2 at arbeidsmiljøloven kapittel 10 gjelder fullt ut, med mindre noe annet er avtalt mellom partene. Arbeidsmiljøloven § 10-4 (4) bokstav c er likelydende med LOK § 2.8 nr. 2. Bestemmelsen kom inn i arbeidsmiljøloven i 1976. Bakgrunnen var gjennomføringen av arbeidstidsforkortelsen i arbeidsmiljøloven og forslag fra LO om å utvide gruppen arbeidstakere som ble omfattet av arbeidstidsforkortelsen utover det som lå i det opprinnelige forslaget fra departementet. I Ot. prp. nr. 43 (1975-76) heter det blant annet om dette:
- «Forslaget vil berøre følgende arbeidstakergrupper:
- arbeidstakere som hovedsakelig arbeider om natten,
 - arbeidstakere som arbeider på to-skift eller sammenliknbart turnusarbeid som regelmessig drives på søn- og helgedager,
 - arbeidstakere som ifølge skift-, turnusplan eller vaktlister regelmessig må arbeide på søndager.»
- (68) I forslag til lovtekst het det:
- «For arbeid som drives hovedsakelig om natten, for arbeid på to skift og sammenliknbart turnusarbeid som regelmessig drives på søn- og helgedager og for arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, skal den alminnelige arbeidstid ikke være over 38 timer pr. uke.»
- (69) Forarbeidene legger til grunn at bestemmelsen omfatter arbeidstakere som «ifølge skift-, turnusplan eller vaktlister regelmessig» arbeider på søndager. Dette ble i lovteksten konkretisert til å gjelde for arbeidstidsordninger som krever at det arbeides minst hver tredje søndag. At forarbeidene knytter retten til redusert

arbeidstid til at det arbeides regelmessig på søndager, i henhold til turnusplaner, vaktlister og arbeidstidsordninger, tilsier at bestemmelsen ikke omfatter enkeltstående tilfeller av arbeid hver tredje søndag. Retten kan derfor ikke se at det er grunnlag for å trekke den slutningen saksøker gjør, at når 10-4 (4) b og d har krav om henholdsvis «regelmessig» søndagsarbeid og «jevnlige» nattarbeid, mens tilsvarende krav ikke følger av ordlyden i bokstav c, så gjelder ikke et slik krav etter bestemmelsen. I lys av arbeidsmiljøloven § 10-4 (4) c følger det derfor etter rettens syn at LOK § 2.8 nr. 2 forutsetter at arbeid hver tredje søndag skjer regelmessig, etter oppsatt plan.

- (70) Denne forståelsen av bestemmelsen må forutsette at oppsatt arbeidsplan er realistisk og gjenspeiler virksomhetens erfaringsmessige behov for arbeid på søndager i arbeidsplanperioden. For arbeid tredje hver søndag utover det som følger av fastsatt arbeidsplan viser retten til avsnitt 77 nedenfor.
- (71) «Rammeavtalen» fra 2009 mellom Plantasje Norge AS og Konsernklubben/Handel og Kontor tilsier etter rettens syn ikke en annen forståelse. Rammeavtalen ble fremlagt for retten under hovedforhandlingen. Det fremgår av avtalen at den omhandler oppgjør for arbeid hver tredje søndag tilbake i tid. De faktiske omstendighetene rundt dette arbeidet og bakgrunnen for forliket er ikke nærmere belyst. Det fremgår for øvrig av avtalen at partene var enige om at den ikke innebar «noen erkjennelse eller prinsipiell innrømmelse i sakens anledning».
- (72) Etter at rammeavtalen ble inngått ble det etablert en prosjektgruppe i bedriften, hvor også hovedtillitsvalgt deltok, som resulterte i en rutineguide/brukermanual for å «sikre at lover og avtaleverk legges til grunn for alle lønnsutbetalinger». Ifølge saksøker fremgår det av kapittel 2 i denne guiden at ansatte som jobber oftere enn hver fjerde søndag har rett til 35,5 timers arbeidsuke, uavhengig av om dette skjer regelmessig eller følger av en arbeidsplan. Det heter i Rutineguiden kapittel 2 at det skal:
- «planlegges med en rullerende 3,4 eller flere ukers plan. Plantasjen anbefaler unntaksvis 3 ukers plan. Om man velger 3 ukers plan med arbeid tredje hver søndag eller oftere slår reglen om 35,5 timers uke inn».
- (73) Ifølge punktet «Overtid» i Rutineguiden er det «viktig at alle har en fast arbeidstidsordning for å få rett utbetalt lønn». Det heter videre at «Arbeid 3. hver søndag eller oftere; gir rett til kortere arbeidsuke. Dette medfører en høyere

timesats og at overtiden slår inn etter 35,5 timer». Retten kan ikke se at disse formuleringene gir noe bidrag til forståelsen av LOK § 2.8 nr. 2 ut over det som kan leses ut av bestemmelsens ordlyd.

- (74) Saksøker har fremlagt dokumentasjon som viser at Plantasjen i flere tilfeller har utbetalt lønn basert på 35,5 timers arbeidsuke ved enkeltstående tilfeller av arbeid tredje hver søndag. Ifølge forklaringene er det flere butikker som praktiserer bestemmelsen i tråd med saksøkers påstand. Dette er ikke bestridt av de saksøkte. Det anføres imidlertid at dette bare utgjør en liten del av bildet, og ikke er representativt for Plantasjen som sådan.
- (75) Retten finner ikke grunn til å betvile at praktiseringen av bestemmelsen varierer. På bakgrunn av bevisføringen kan det imidlertid ikke legges til grunn at Plantasjen i hovedsak praktiserer bestemmelsen i tråd med saksøkers forståelse. Dette er heller ikke anført av saksøker. Tvert imot fremgår det av forklaringene fra saksøker at bakgrunnen for tvisten var at man så en omlegging av praksis i forhold til det man mente fulgte av Rutineguiden. At praksis varierer, er ikke avgjørende for hvordan bestemmelsen er å forstå. Lokal praksis er uansett ikke avgjørende for tariffpartens forståelse av bestemmelsen.
- (76) Retten har etter dette kommet til at LOK § 2.8 nr. 2 må forstås slik at den gjelder når en ansatte med en viss regelmessighet, i henhold til fastsatt arbeidsplan, arbeider oftere enn hver fjerde søndag. I dette ligger at bestemmelsen ikke automatisk kommer til anvendelse ved enkeltstående tilfeller av arbeid hver tredje søndag. Saksøkers prinsipale og subsidiære påstand på dette punkt kan derfor ikke føre frem. Retten har med dette ikke tatt standpunkt til hvor ofte det må arbeides tredje hver søndag for at bestemmelsen gjelder. Nærmere forutsigbarhet på dette punkt ligger det til partene å etablere.
- (77) Retten bemerker at Virke i sentral tvisteprotokoll 6. januar 2023 uttalte at LOK § 2.8 nr. 2 «gjelder både hvor bedriften planlegger med arbeid hver 3. søndag eller oftere, og der det i ettertid viser seg at den ansatte regelmessig over en periode har blitt pålagt å arbeide hver 3. søndag eller oftere. Hva som menes med regelmessig og hva som utgjør en periode, må vurderes i hvert enkelt tilfelle.» Virke forutsetter her at det er den faktiske belastningen av søndagsarbeid som er avgjørende etter bestemmelsen og ikke hva som fremgår av arbeidsplanen som sådan. Selv om Arbeidsretten har lagt til grunn at utgangspunktet for rett til redusert arbeidstid etter

LOK § 2.8 nr. 2 er den ansattes arbeidsplan, må den forutsetning Virke her legger til grunn følge av de vernehensyn bestemmelsen bygger på.

- (78) I påstandens punkt 1 alternativ 2 og 3 krever saksøker dom for at LOK § 2.8 nr. 2 gjelder for ansatte i deltidsstillinger, med forbehold om en stillingsprosent på over henholdsvis 10% og 21%. Spørsmålet om bestemmelsens anvendelse på deltidsstillinger var ikke et tema under saksforberedelsen. Dette kom først opp under partsforklaringen fra Virke, hvor det fremgikk at bestemmelsen etter Virkes syn ikke gjelder for ansatte som jobber deltid. På den bakgrunn utvidet saksøker påstanden til også å omfatte dette spørsmålet.
- (79) Saksøker har vist til ARD-2006-437. I den saken la Arbeidsretten innledningsvis til grunn at transportoverenskomstens bestemmelse om 35,5 timers uke ved arbeid minst hver tredje søndag, ikke uten videre gjaldt for deltidsansatte. På bakgrunn av en helhetlig vurdering av den faktiske arbeidsbelastningen for noen konkrete ansatte kom retten til at disse likevel var omfattet av bestemmelsen.
- (80) Til dette vil retten bemerke at ARD-2006-437 gjaldt en annen overenskomst. Retten bygget i den saken sin konklusjon på en konkret vurdering av arbeidsbelastningen søndagsarbeidet medførte for den enkelte arbeidstaker. Tilsvarende har hverken vært tema eller har blitt belyst i vår sak.
- (81) Saksøker har også vist til to nylige avgjørelser fra EU-domstolen som omhandler diskriminering av deltidsansatte. Deres relevans for saken, herunder betydningen for norsk rett, ble ikke nærmere belyst under hovedforhandlingen.
- (82) Siden bestemmelsens anvendelse på deltidsansatte først ble omfattet av saksøkers påstand etter at bevisføringen var avsluttet har de saksøkte heller ikke hatt mulighet for å imøtegå saksøkers anførsler på dette punkt. Forhold som kan belyse både de rettslige og faktiske sidene ved denne problemstillingen er derfor i liten grad behandlet under hovedforhandlingen. Arbeidsretten kan på denne bakgrunn ikke se at retten har det nødvendige grunnlag for å ta standpunkt til de spørsmålene denne delen av påstanden reiser. Påstanden punkt 1 alternativ 2 og 3 må derfor avvises.
- (83) Saksøker krever i påstandens punkt 2, 3 og 4 dom for at ansatte ved Plantasjen som utfører søndagsarbeid tilsvarende arbeid utført av tre konkrete arbeidstakere ved Plantasjens avdelinger i Lier og Øya Larvik, har rett til 35,5 timers arbeidsuke. Kravene bygger på fremlagte arbeids- og turnusplaner, samt lønns slipper for disse

ansatte. Denne dokumentasjonen ble fremlagt kort tid før hovedforhandlingen og etter fristen for partenes sluttinnlegg.

- (84) Retten har i avsnitt 76 lagt til grunn at LOK § 2.8 nr. 2 forutsetter at arbeid tredje hver søndag skjer med en viss regelmessighet, men at en nærmere presisering av hva som ligger i dette må foretas av partene. Påstandens punkt 2, 3 og 4 forutsetter at Arbeidsretten foretar en slik presisering, og kan derfor ikke føre frem.
- (85) Foranlediget av bevisføringen på dette punkt vil retten likevel bemerke at det ikke kan ha betydning for anvendelsen av LOK § 2.8 nr. 2 om en ansatt utfører søndagsarbeid ved flere avdelinger ved Plantasjen. Dette skjer for eksempel hvor en ansatt i en avdeling tar søndagsvakter ved en annen avdeling. Det er Plantasjen som er arbeidsgiver ved begge avdelinger, og det er det samlede omfanget av søndagsarbeid som er grunnlaget for vurderingen etter LOK § 2.8 nr. 2. Tilsvarende gjelder etter rettens syn når en ansatt frivillig påtar seg en søndagsvakt. Arbeidet utføres for Plantasjen som har arbeidsgiveransvaret.
- (86) Saksøker har ikke fått medhold i påstandens punkt 1-4. Retten behøver da ikke å ta stilling til påstandens punkt 5. Det følger av dette at saksøkers påstand må avvises så langt den gjelder deltidsansatte, for øvrig frifinnes de saksøkte.
- (87) Dommen er enstemmig.

SLUTNING

Saksøkers prinsipale påstand punkt 1 alternativ 2. og 3. avvises. For øvrig frifinnes de saksøkte.

Rett utskrift bekreftes: