



ARBEIDSRETTE

Overtidsgodtgjørelse – avvisning - overtidsgodtgjørelse ved arbeid utover oppsatt arbeidsplan. Vekteroverenskomsten mellom YS/Parat og NHO/NHO Service og Handel har i § 6 nr. 2 bestemmelser om at «all tjeneste utover arbeidsplan» er overtid. Spørsmålet i saken var om rett til overtid etter bestemmelsen bare gjelder for arbeidede timer, eller om bestemmelsen også gir rett til overtid dersom det arbeides utenfor oppsatt arbeidsplan. På bakgrunn av kravet til tvisteforhandlinger etter arbeidstvistloven § 45 fjerde ledd, kom Arbeidsretten til at saksøkers påstand måtte avvises så langt den ikke omfattet spørsmålet om rett til overtidsgodtgjørelse når arbeidsgiver innvilger permisjon uten lønn, og den ansatte senere arbeider på et tidspunkt som ligger utenfor arbeidsplanen. På grunnlag av sammenhengen § 6 nr. 2 står i, arbeidsmiljølovens bestemmelser om overtid og tariffhistorien konkluderte retten med at bestemmelsen måtte forstås slik at den omhandlet arbeidede timer.

**Dom og kjennelse 11.desember 2024 i
sak nr. 24/4, AR-2024-29**

**Parat (advokat Katrine Andresen Roald) mot 1. Næringslivets Hovedorganisasjon og
2. Avarn Security Aviation AS (advokat Kristin Slørdahl Hjort).**

*Dommere: Tron Løkken Sundet, Hanne Inger Bjurstrøm, Alexander S. Skjønberg,
Christopher Navelsaker, Bent Ove Hanasand, Jarl Yngve Glent og Christine Grung.*

- (1) Saken gjelder forståelsen av Vekteroverenskomsten mellom YS/Parat og NHO/NHO Service og Handel § 6 nr. 2. Spørsmålet er om «overtid» etter bestemmelsen bare omfatter arbeid utover timetallet for heltidsstilling etter overenskomsten, eller om arbeid på tidspunkter som ikke følger av den ansattes arbeidsplan også gir rett til overtidsgodtgjørelse. Det er også spørsmål om deler av saken må avvises fordi kravet til tvisteforhandlinger etter arbeidstvistloven § 45 fjerde ledd ikke er oppfylt.
- (2) **Sakens tariffrettslige ramme**

- (3) Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund/Parat og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)/NHO Service og Handel er bundet av Vekteroverenskomsten for perioden 2022–2024 (Vekteroverenskomsten).
- (4) I Vekteroverenskomsten § 2 om ansettelsesvilkår heter det:
- «Alle ansattes i selskap med skriftlig arbeidsavtale hvor minste månedlige timetall er angitt.
- ...
- Det opptjenes ansiennitet etter arbeidede timer.»
- (5) Vekteroverenskomsten § 3 har bestemmelser om arbeidstid og lyder:
- «Den ordinære ukentlige arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer, og med de unntak arbeidsmiljøloven gir adgang til legges mellom 06.00 og 21.00.
- Ved benyttelse av skift/turnusordninger skal det som følge av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven §§ 10-1, 10-4 og bokstav A pkt. 3 og 4 i bilag 8, arbeides henholdsvis 35,5 og 33,6 timers arbeidsuke.
- (6) I merknad 1 og 3 til denne bestemmelsen heter det blant annet:
- «Den tid som medgår til forflytning mellom lokasjoner/objekter innenfor et skift, regnes inn i arbeidstiden.
- Den enkelte ansattes faste ordinære tjenestetid skal være kjent senest 14 dager før tjenesten begynner
- ...
- Arbeidstidsordningen drøftes på ordinær måte med de tillitsvalgte.»
- (7) Vekteroverenskomsten § 5 om lønnsbestemmelser har i punktene 5 og 6 regler om tillegg for ubekvem arbeidstid og tillegg ved bruk av døgn- eller helkontinuerlig skiftarbeid.
- (8) Vekteroverenskomstens § 6 har bestemmelser om overtid og lyder:
- «1. Overtidsarbeid kan anvendes i den utstrekning loven hjemler.
2. For heltidsansatte er all tjeneste utover arbeidsplan overtid.
3. Deltidsansatte opparbeider normalt ikke overtid før arbeidstiden overstiger den tid som gjelder for heltidsansatte innenfor vedkommende tjeneste.
4. Daglig arbeidstid utover bestemmelsene i arbeidsmiljøloven og gjeldende dispensasjoner som er fastsatt for angjeldende tjenestegren, betraktes alltid som overtidarbeid.»
5. Overtid i tidsrom det gis tillegg etter § 5-4, b og c, samt lørdag etter kl. 12, betales med 100% tillegg.
6. Øvrig overtid betales med 50 %.»
- (9) I arbeidsmiljøloven kapittel 10 om arbeidstid heter det blant annet:
- «§ 10-1 Definisjoner:
- «(1) Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver.
- § 10-3 Arbeidsplan
- Dersom arbeidstakeren arbeider til ulike tidspunkt på døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan som viser hvilke dager, uker og tider den enkelte arbeidstaker skal arbeide. Arbeidsplanen skal utarbeides

i samarbeid med arbeidstakernes tillitsvalgte. Dersom ikke annet fremgår av tariffavtale, skal arbeidsplanen drøftes med arbeidstakerens tillitsvalgte så tidlig som mulig og senest to uker før iverksettelse.»

§ 10-4 Alminnelig arbeidstid

Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av sju dager.

...

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

a) døgnskcontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid.

§ 10-6 Overtid

Arbeid utover avtalt arbeidstid må ikke gjennomføres uten at det foreligger et særskilt og tidsavgrenset behov for det.»

(10) Etter arbeidsmiljøloven § 14-6 bokstav j skal arbeidsplanen inneholde opplysninger om «lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstid».

(11) **Nærmere om tariffhistorien**

(12) Vekteroverenskomsten ble opprettet 1. april 1986 etter mønster av gjeldende overenskomst mellom NHO/NHO Service og Handel og LO/Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF-Vekteroverenskomsten). NAF-Vekteroverenskomsten har sin bakgrunn i tariffavtale mellom Norsk Arbeidsgiverforening/Securitas AS og LO/Norsk Arbeidsmandsforbund (Securitasavtalen), og tariffhistorien til disse overenskomstene er derfor relevant for saken.

(13) Forløperen til Securitasavtalen fra 1938 opererte med to typer vektere, «rundekjørere» og «standvakter». Rundekjørerne hadde egne vaktrunder og var mobile, mens standvaktene utførte vektertjenesten stasjonært. Etter det opplyste var mobile tjenester den dominerende formen for vektertjenester frem til 70–80-tallet. I dag er vektertjenesten etter det opplyste hovedsakelig stasjonær.

(14) I §§ 2 og 10 som regulerte arbeidstid for henholdsvis rundekjørere og standvakter het det blant annet:

«Arbeidstiden er for fast ansatte rundekjørere fra kl. 22 til kl. 6 med en time til hvile innenfor denne arbeidstid og en frinatt hvert 5. døgn.

...

Arbeidstiden kan av selskapet forrykkes inntil 1 time frem eller tilbake under forutsetning av at det samlede timetall bibeholdes.

Standvakt bør ikke oppdeles for meget, men så vidt mulig fordeles standvaktene slik at det ikke blir under 48 timer pr. mann pr. uke og helst inntil maksimum antall timer etter arbeidervernloven.»

- (15) I overenskomsten fra 1949 var bestemmelsene om arbeidstid uendret. Paragraf 11 hadde felles bestemmelser om overtidarbeid for de to kategoriene av vektere:

«Overtidsarbeid som forlanges utført av bedriften betales med 25 % tillegg for de første 2 timer etter endt ordinær arbeidstid de første 5 virkedager i uken.

For utført overtidarbeid kan i alminnelighet gis tilsvarende fradrag i vakttimer, således at overtidsprosenten utbetales og de opparbeidede overtidstimer gis i form av frivakter etter hvert som disse fyller et tilsvarende tidsrom.»

- (16) Overtidsbestemmelsen var i 1958-overenskomsten flyttet til § 8, men ellers uendret. Bestemmelsen om arbeidstid for standvakter hadde fått et nytt punkt som lød:

«Den normale arbeidstiden for standvakter er 60 timer pr. uke. Pålagt arbeidstid utover 60 timer pr. uke regnes som overtid.»

- (17) I overenskomsten fra 1954 var arbeidstidsbestemmelsene for begge grupper fortsatt hovedsakelig uendret. Paragraf 6 hadde fått en ny bestemmelse om overtid for distriktsvakter (tidligere rundekjørere) som lød:

«Som overtid regnes alt arbeid utenfor den ordinære arbeidstid med fradrag av den til spising og hvile tid.»

Overenskomsten fra 1968 hadde en bestemmelse om «Friskift» for distriktsvakter i § 3:

«For ekstratjeneste på friskift som faller på ordinære virkedager, betales 50% tillegg i lønnen.

Er en distriktskjører fraværende fra sitt skift uten legitimert grunn og dette skift kjøres inn på en fridag, berettiger dette ikke til 50%-tillegget for ordinær virkedag (mandag til fredag) og innen en måned fra fraværet.

For ekstratjeneste på friskift som faller på søn- og helligdag og på lørdager og tilsvarende dager før helligdager og for tjeneste til 1. og 17. mai, betales 100 % tillegg.»

- (18) Overtidsbestemmelsen for distriktsvakter i § 5 lød:

«a) Overtidsarbeid kan anvendes i den utstrekning loven hjelmer.

b) Som overtid regnes alt arbeid utover ordinær arbeidstid.»

- (19) Arbeidstiden for stasjonærvakter var 54,5 timer pr. uke avregnet innenfor rammen av to uker med 109 timer. Overtid var regulert i § 4:

«Overtid kan anvendes i den utstrekning loven hjemler og utbetales med 50 % tillegg for timer utover 109 timer over 2 uker.»

- (20) I overenskomsten fra 1974 ble arbeidstiden for distriktsvakter oppgitt i gjennomsnittlig antall timer pr. uke. Paragraf 2 hadde bestemmelser om turnusordninger hvor det het:

«Turnusordninger innen denne ramme fastlegges og endres etter forhandlinger mellom de lokale tillitsmenn i selskapet.»

- (21) Både bestemmelsen om friskift og bestemmelsen om overtidarbeid for begge typer vektere var i hovedsak uendret i forhold til 1968-overenskomsten.
- (22) Overenskomsten for 1976–78 inneholdt heller ingen endringer i friskiftsbestemmelsen for mobile vektere. Overtidsbestemmelsen i § 5 var endret og lød:
- «a) Overtidsarbeid kan anvendes i den utstrekning loven hjemler.
- b) *Mobile:*
- Overtidsarbeid betales med 50 % de 5 første virkedager i uken. Forlanger mannskapet hvile- eller spisepause mellom den ordinære arbeidstids slutt og overtidarbeidets begynnelse, betales det fra arbeidets begynnelse.
- ...
- Stasjonære*
- Ved arbeid ut over ordinær arbeidstid beregnes 50 % overtidstillegg på timelønn. Overtidsavregning skjer på grunnlag av utførte arbeidstimer utover 91 t. for perioden 1.—15. og 16.– siste i hver måned.»
- (23) 1978–80-overenskomsten hadde fortsatt bestemmelser om friskift for mobilvektere i § 3. Bestemmelsen om overtid i § 5 a hadde i all hovedsak dagens ordlyd:
- «Overtidsarbeid kan anvendes i den utstrekning loven hjemler. For heltidsansatte er all tjeneste ut over turnus overtidarbeid.»
- (24) I overenskomsten for 1980–82 var den særlige bestemmelsen om friskift for mobile vektere innarbeidet i § 5 «Overtid» og lød:
- «1) Overtidsarbeid kan anvendes i den utstrekning loven hjemler.
- 2) For heltidsansatte er all tjeneste ut over turnus overtidarbeid.
- 3) Deltidsansatte og reserver opptjener overtid først når arbeidstiden overskrider den som gjelder for heltidsansatte i angjeldende tjenestegren regnet over et gjennomsnitt for 15 dager for perioden 1. – 15. og 16.–siste i hver måned.
- Mobilvektere:
- 4) For overtid som faller på ukens 5 første dager, betales 50 % tillegg.
- 5) Er en arbeidstaker fraværende fra sitt skift uten legitimert grunn og dette skiftet kjøres inn på fridag, berettiger dette ikke til 50 % tillegg for ordinære virkedager og innen 1 måned fra fraværet.
- ...
- Stasjonærvektere:
- 7) Ved arbeid utover ordinær arbeidstid beregnes 50 % overtidstillegg på timelønnen. Overtidsberegningen skjer på grunnlag av utførte arbeidstimer ut over 91 timer for perioden 1. – 15. og 16. – siste i hver måned.»
- (25) I overenskomsten fra 1982 var skillet mellom mobile og stasjonære vektere opphevet. Det gjaldt en frist på syv dager for arbeidsgivers endring av ordinær tjenestetid. Paragraf 5 nr. 5 om friskift var tatt ut av overtidbestemmelsen.
- (26) Overenskomsten som ble inngått mellom Norsk Arbeidsgiverforening og YS/Privatansattes Fellesorganisasjon i 1986, var i all hovedsak likelydende med

dagens Vekteroverenskomst. Overtidsbestemmelsen i § 6 nr. 2 brukte «turnus» og ikke «arbeidsplan» som i gjeldende Vekteroverenskomst. Partene er enige om at dette er uten betydning for tvistespørsmålet, og at det ikke er gjort endringer i Vekteroverenskomsten etter 1986 som er relevante for saken.

(27) **Nærmere om tvisten**

- (28) Tvisten har bakgrunn i en konkret sak ved Avarn Security Aviation AS (Avarn). Virksomheten er en del av Avarn-konsernet, som er totalleverandør av sikkerhetsløsninger til offentlige og private virksomheter, og som blant annet har ansvar for sikkerheten på Oslo Lufthavn. Etter det opplyste er det omkring 1750 ansatte i selskapet, hvorav ca. 670 på Oslo Lufthavn.
- (29) En ansatt i selskapet søkte 8. august 2022 om permisjon uten lønn for å delta på en Parat Ung samling 14. august samme år. Han ble innvilget permisjon uten lønn. Etter det opplyste er praksis slik at dersom en ansatt innvilges permisjon uten lønn for tid som ligger inne i vedkommendes arbeidsplan, trekkes denne permisjonstiden fra den ansattes timeregnskap. I noen tilfeller avtales det allerede ved innvilgelsen av permisjonen nye vakter for å fylle opp denne minustiden. Ved lengre permisjoner og permisjoner frem i tid vil det etter det opplyste være aktuelt å endre den ansattes arbeidsplan.
- (30) Det videre hendelsesforløpet etter at permisjonen ble innvilget 8. august 2022, fremgår av lokal tvisteprotokoll 16. september 2022 hvor det heter:

«Bakgrunnen for tvisten

Bakgrunnen for tvisten er at ansatt Christian Isaksen søkte permisjon uten lønn den 14 august 2022 da han skulle delta på en Parat Ung samling. Permisjon ble innvilget. Det 21. august jobber Isaksen en ekstra vakt utenom arbeidsplanen hvor han forventer overtidsbetaling. Isaksen har en heltidsstilling (100%).

Isaksen ser i påfølgende lønn at han ikke får overtidsbetalt den ekstra vekten, og kontakter OPC. Her får han beskjed fra planlegger om at de timene han har tatt ut permisjon må jobbes inn igjen før overtidsbetaling slår inn.

Arbeidstakers/fagforeningens anførsler:

Henviser til tariffavtalen § 6 punkt 2:

«For heltidsansatte er all tjeneste utover arbeidsplan overtid».

Dette var tjeneste utover arbeidsplan. Det er ikke noe krav til at alle timer i arbeidsplanen faktisk skal være arbeidet. Skulle det vært tilfellet, så ville også ferie- og sykefravær medføre at overtid ikke ville blitt utbetalt før dette var arbeidet inn.

Arbeidsgivers anførsler:

Arbeidsgiver anser planleggers vurdering som korrekt. Overtid skal beregnes ut fra arbeid utover heltidsstilling. Dersom man deltar på kurs eller aktiviteter utenom arbeid, vil dette ikke vurderes som arbeid og vil dermed ikke medregnes i overtidsgrunnlaget.

Konklusjon:

Partene kom ikke til enighet.»

(31) I tvisteprotokollen mellom Parat og NHO Service og Handel heter det:

«Det vises til lokal protokoll av 16. september 2022. Saken gjelder uenighet om forståelsen av vekteroverenskomsten § 6 nr. 2 som lyder «For heltidsansatte er all tjeneste utover arbeidsplan overtid.»

Parat anførte i det vesentligste:

Det vises til lokal tvisteprotokoll. Det som tillitsvalgte anfører der tiltredes.

NHO Service og Handel anførte i det vesentligste:

Det vises til lokal tvisteprotokoll. Det som arbeidsgiver anfører der tiltredes. Det er en forutsetning for overtidsbetaling at arbeidstaker faktisk har arbeidet iht. arbeidsplan jf. også formuleringen «utover» i bestemmelsen. Overtidstillegg er en kompensasjon for ulempen ved å arbeide overtid. En forutsetning for å få kompensert for ulempen er at arbeidstaker faktisk har blitt påført ulempen. I tilfeller hvor arbeidstaker har fått innvilget permisjon uten lønn, vil arbeidstaker kunne jobbe andre vakter for å tjene inn lønnstapet. Det gir ikke rett til overtidsbetaling før grensene for overtid er overskredet.

Det nevnes at også tilsvarende problemstilling har vært tvistet mellom daværende tillitsvalgt i Parat og bedriften i 2019 (lokal protokoll av 19. august 2019). Det oppfattes at bedriftens standpunkt da ble akseptert.»

(32) Sentrale tvisteforhandlinger ble gjennomført 12. desember 2023. Protokollen lyder:

«Det ble forhandlet på bakgrunn av lokal uenighetsprotokoll fra møte 16.09. 2022, og fra uenighetsprotokoll mellom NHOSH og Parat fra 16.01. 2023.

YS og NHO opprettholder de anførsler og standpunkter som de respektive sider har inntatt i ovennevnte protokoller.»

(33) Parat tok ut stevning for Arbeidsretten 22. mars 2024. Næringslivets

Hovedorganisasjon og Avarn Security Aviation AS innga tilsvaer 15. mai 2024.

Hovedforhandling ble gjennomført 5. og 6. november 2024. Tre partsrepresentanter og seks vitner avga forklaring. Det ble for øvrig lagt frem slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken.

(34) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**

(35) *Parat* har i korte trekk anført:

(36) Etter § 6 nr. 2 er all tjeneste utover den ansattes arbeidsplan overtid. Det innebærer at når arbeidsplanen ligger fast skal det betales overtid for alt arbeid som ikke fremkommer av planen, uavhengig av antallet timer som er arbeidet. Dette følger både av ordlyden, tariffavtalens system, tariffhistorien og praksis.

(37) Ordet «utover» betyr noe som kommer i tillegg til arbeidsplanen. Paragraf 6 nr. 2 viser ikke til «normal arbeidstid», noe som hadde vært naturlig om det var dette partene hadde ment. Vekteroverenskomsten definerer ikke «arbeidsplan», men dette må forstås i overenstemmelse med arbeidsmiljøloven § 10-3. En arbeidsplan omfatter ikke bare antallet timer det skal arbeides, men også plasseringen av disse.

En annen forståelse innebærer en innskrenkende fortolkning av ordlyden som det ikke er grunnlag for. NHO hadde en klar oppfordring til å klargjøre sitt syn dersom de mente noe annet.

- (38) Etter § 6 nr. 1 kan overtidarbeid anvendes i den utstrekning arbeidsmiljøloven hjemler. Etter denne bestemmelsen er overtidarbeid alt arbeid ut over arbeidstid pr. dag eller uke. Paragraf 6 nr. 2 er overflødig dersom den bare regulerer arbeidstid, da dette allerede er regulert i § 6 nr.1.
- (39) Bestemmelsen om overtid for deltidsansatte i § 6 nr. 3. forholder seg til arbeidede timer. Dersom partene hadde ment at det samme skulle gjelde for heltidsansatte etter § 6. nr. 2, ville det vært naturlig at de hadde brukt samme formulering begge steder.
- (40) Både systembetragtninger og sammenhengen i Vekteroverenskomsten støtter Parats syn. Etter § 3 kan den alminnelige arbeidstiden gjennomsnittberegnes og arbeidsplanen skal avtales med de tillitsvalgte. Plasseringen av arbeidstiden er viktig for de tillitsvalgtes godkjennelse av planen. Det følger både av arbeidsmiljøloven og Vekteroverenskomstens system at det er den godkjente arbeidsplanen som utgjør den ansattes ordinære arbeidstid. Videre følger det av merknaden til § 3 at den faste ordinære arbeidstiden skal være kjent minst 14 dager før tjenesten begynner. Skal den enkeltes arbeidsplan endres, må det derfor skje med 14 dagers varsel, og etter drøftelser med de tillitsvalgte. Innenfor denne fristen kan planen ikke endres uten at det betales overtidsgodtgjørelse.
- (41) At overtidarbeid kunne avspaseres etter NAF-Vekteroverenskomstene for 1949 og 1952, er uten betydning. Disse overenskomstene hadde ikke bestemmelser om at overtidsgodtgjørelse først inntraff etter ordinær arbeidstid, og overtidstillegget kom til utbetaling selv om overtiden ble avspasert.
- (42) NAF-Vekteroverenskomstens tidligere bestemmelser om friskift viser at det ikke er noen nødvendig sammenheng mellom arbeidede timer og rett til overtid. Det fulgte av overenskomsten fra 1968 at arbeid på dager med friskift ga rett til tillegg i lønnen. Tillegget falt bort dersom den ansatte hadde hatt «ulegitimert» fravær. Det må følge av dette at legitimert fravær fortsatt ga rett til slikt tillegg. I overenskomsten fra 1980 ble friskiftbestemmelsen flettet inn i overtidsbestemmelsen i § 5. Unntaket for ulegitimert fravær ble fjernet i 1982, men overenskomsten fikk samtidig klare frister for når arbeidsgiver kan endre den enkeltes ordinære arbeidstid.

- (43) Parats forståelse har støtte i bestemmelsens formål. Overtidsbestemmelser skal begrense bruken av overtid og kompensere for ulempen ved overtidarbeid. Ulempen i vårt tilfelle er at det må arbeides på et tidspunkt hvor vedkommende etter arbeidsplanen skulle hatt fri.
- (44) Bestemmelsen har ikke blitt praktisert konsekvent i tråd med NHOs syn, noe blant annet lønnslipper og protokollen mellom NAF-klubben og Avarn 25. mai 2022 viser. At selskapet, etter at tvisten oppsto, har endret personalhåndboken på dette punkt, kan ikke tillegges betydning. Av partsforklaringen fra NHO fremgår det at lønnet permisjon og permisjon som bygger på lov eller tariffavtale, gir grunnlag for overtid. Dette viser at praktiseringen av bestemmelsen varierer.
- (45) Parats forståelse behøver ikke å føre til at antallet innvilgede permisjoner går ned. Arbeidsgiver kan gi permisjon uten at det oppstår rett til overtidsgodtgjørelse dersom dette gjøres innenfor varslingsfristen på 14 dager.
- (46) Det er ikke grunnlag for å avvise saksøkers prinsipale påstand. Sakens kjerne har hele tiden vært forståelsen av § 6 nr. 2 og om bestemmelsen bare regulerer arbeidede timer eller om den også omfatter arbeid utenfor arbeidsplanen. Dette fremgår av tvisteprotokollene på alle nivåer, og av overdragelsen av søksmålskompetanse fra YS, hvor det sies at tvisten gjelder «§ 6, overtidbetaling utover arbeidsplan». Dette går også frem av stevningen til Arbeidsretten og NHOs tilsvær.
- (47) Det er nedlagt slik endret påstand:
- «Prinsipalt: Vekteroverenskomsten § 6 nr. 2 skal forstås slik at heltidsansatte som av arbeidsgiver innvilges eller pålegges fri fra arbeid i henhold til arbeidsplanen og etter pålegg eller avtale med arbeidsgiver arbeider på et tidspunkt som ikke fremgår av arbeidsplanen, har krav på overtidstillegg. Subsidiært: Vekteroverenskomsten § 6 nr. 2 skal forstås slik at heltidsansatte som av arbeidsgiver innvilges permisjon, og som senere etter pålegg eller avtale med arbeidsgiver arbeider på et tidspunkt som ikke fremgår av arbeidsplanen, har krav på overtidstillegg.»
- (48) *Næringslivets Hovedorganisasjon og Avarn Security Aviation AS* har i korte trekk anført:
- (49) Saken gjelder rett til overtidbetaling for arbeidstaker som etter søknad er innvilget ulønnet permisjon, og som deretter arbeider en ekstravakt etter avtale med arbeidsgiver. Tvisten har bakgrunn i en konkret sak hos Avarn og det er problemstillingene i den saken partene har tvistebehandlet.

- (50) Saksøkers prinsipale påstand favner vidt. Den omfatter både pålegg og innvilgelse av permisjon, pålegg og avtale om ekstra vakt, bytte av vakter, herunder på initiativ fra arbeidstakerne som bytter, forskjøvet arbeidstid, og lønnet og ulønnet permisjon. Den skiller ikke mellom hvem som har tatt initiativet til endringen, eller mellom bakgrunnen for permisjonen. Disse spørsmålene har ikke vært tvistebehandlet og denne delen av saken må avvises. Dersom retten ikke er enig, må saken for denne delen omberammes.
- (51) Det følger av arbeidstvistloven at det skal tvistebehandles på tre nivåer. Rettens behandling skal være forsvarlig, og tvistegjenstanden skal ikke komme overraskende på motparten.
- (52) Den subsidiære påstanden omfatter også spørsmål som ikke er blitt tvistebehandlet, men ligger så nært opp til det tvistetemaet som partene har behandlet at det ikke kreves avvisning av den.
- (53) Etter en naturlig forståelse av ordlyden i § 6 nr. 2 forutsetter bestemmelsen at det har vært arbeidet flere timer enn tariffavtalens arbeidstid for en heltidsstilling. Bestemmelsen bruker «utover», og ikke «istedenfor» eller andre ord som indikerer at den sikter til noe annet enn arbeidstid. Det er arbeidsplanen for en heltidsansatt som definerer hva som utgjør heltidsarbeid. Denne sammenhengen viser at det er arbeid «utover» den tariffestede arbeidstiden for heltidsansatte, og ikke arbeidsmiljølovens alminnelige bestemmelser om arbeidstid, som gir rett til overtid.
- (54) Hensynet bak regelverket om overtid slår ikke inn dersom arbeidstakeren har rett til overtidsbetaling uten å ha jobbet full tid. Det foreligger da hverken en ekstrainsats som skal belønnes eller en ulempe som skal kompenseres. En slik regel er heller ikke egnet til å begrense bruken av overtid. Den vil heller stimulere arbeidsgiver til å si nei til ulønnet permisjon og oppfordre til bruk av deltid der den aktuelle problematikken ikke oppstår.
- (55) Ordlyden i § 6 har stort sett vært uendret siden Vekteroverenskomsten ble opprettet i 1986, etter mønster av NAF-Vekteroverenskomsten. NAF-Vekteroverenskomstens tariffhistorie er derfor sentral i saken. Oppbyggingen og innholdet av denne har variert gjennom årene, men noen sentrale forhold av betydning for vår sak har ligget fast. Det har gjennomgående vært tett sammenheng mellom overenskomsten og arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser, som har som forutsetning at arbeidede timer er avgjørende for retten til overtidsgodtgjørelse.

- (56) Arbeidstid har i NAF-Vekteroverenskomsten gjennomgående vært angitt ved klokkeslett eller i antall timer. Dette gjaldt også når overenskomsten opererte med stasjonære og mobile vektere. For mobile vektere var arbeidstiden knyttet til klokkeslett, men slik at arbeidstiden kunne forskyves en time i hver retning om timetallet ble beholdt. Helt siden 1952 har NAF-Vekteroverenskomsten hatt formuleringer som knytter overtid til arbeid utover et bestemt antall timer. Formuleringene har variert noe gjennom årene, men innholdet har hele tiden vært det samme.
- (57) Bestemmelsen har vært praktisert i tråd med dette i nær 50 år uten at det har oppstått konflikt. Det har gjennom årene vært innvilget et stort antall ulønnende permisjoner i selskapet. Så langt har det vært 634 søknader i 2024. Eksempler på at det er blitt utbetalt overtid ved ulønnet permisjon skyldes enkeltstående feil, og er ikke uttrykk for noen fast praksis over tid. Det samme gjelder praksisen hos Securitas. Tariffpartene har uansett ikke vært kjent med noen avvikende praksis.
- (58) Parats tolkning av bestemmelsen innebærer at det vil lønne seg å ta ulønnet permisjon. Det vil kunne få betydning for arbeidsgivers innvilgelse av permisjonssøknader. Behandlingstiden for permisjonssøknader må også forventes å øke. Reelle hensyn taler mot en slik tolkning.
- (59) Det er nedlagt slik endret påstand:
- «Til saksøkers prinsipale påstand:
1. Prinsipalt: Saken avvises.
 2. Subsidiært: De saksøkte frifinnes.
- Til saksøkers subsidiære påstand:
- De saksøkte frifinnes.»
- (60) **Arbeidsrettens merknader**
- (61) Arbeidsretten behandler først spørsmålet om saksøkers prinsipale påstand må avvises fordi kravet til tvistebehandling etter arbeidstvistloven § 45 fjerde ledd ikke er oppfylt.
- (62) Saksøkers prinsipale påstand lyder:
- «Vekteroverenskomsten § 6 nr. 2 skal forstås slik at heltidsansatte som av arbeidsgiver innvilges eller pålegges fri fra arbeid i henhold til arbeidsplanen, og etter pålegg eller avtale med arbeidsgiver arbeider på tidspunkt som ikke fremgår av arbeidsplanen, har krav på overtidstillegg.»

- (63) De saksøkte har under hovedforhandlingen redegjort for en rekke problemstillinger som etter deres syn aktualiseres av påstanden. Dette gjelder blant anvendelsen av § 6 nr. 2 på forskjøvet arbeidstid og ved bytte av vakter, betydningen av grunnlaget for permisjonen og om den er lønnet eller ikke. Ifølge de saksøkte er det bare spørsmålet om rett til overtidsgodtgjørelse når det arbeides utenfor arbeidsplanen etter at det er innvilget permisjon uten lønn, som er tvistebehandlet mellom partene. Saksøkers syn er at partene har tvistebehandlet den generelle forståelsen av § 6 nr. 2, selv om det er tatt utgangspunkt i den lokale tvisten hvor det ble gitt permisjon uten lønn. Det er ikke omtvistet at påstanden reiser slike problemstillinger som de saksøkte har pekt på.
- (64) Av den sentrale tvisteprotokollen følger at partene «forhandlet på bakgrunn av lokal uenighetsprotokoll fra møtene 16.09.2022 og fra uenighetsprotokoll mellom NHOSH og Parat fra 16.01.2023». Partene opprettholdt «de anførsler og standpunkter» som var inntatt i de to protokollene. Avgjørende for avvisningsspørsmålet blir derfor hvilke spørsmål som ble behandlet av partene i de to nevnte protokollene.
- (65) I den lokale tvisteprotokollen oppgir partene saken ved Avarn som bakgrunn for tvisten, og protokollen inneholder en nærmere beskrivelse av de faktiske omstendighetene i den saken. Ut over det gjengir partene sine standpunkter om at den omtvistede bestemmelsen forholder seg til henholdsvis arbeidede timer og til arbeid utenfor arbeidsplanen. Det fremgår hverken av den lokale protokollen eller protokollen mellom Parat og NHO Service og Handel at partene har diskutert de problemstillingene som i ettertid er tatt opp av NHO.
- (66) Etter rettens syn taler dette for at partenes behandling i tvistemøtene var begrenset til forståelsen av Vekteroverenskomsten § 6 nr. 2 når arbeidsgiver innvilger permisjon uten lønn. Dette underbygges også av hvordan saken er anlagt i stevningen til Arbeidsretten. Innledningsvis i stevningen gjengis de faktiske forholdene ved saken hos Avarn, og den subsidiære påstanden omfatter direkte den saken.
- (67) Saksøker har vist til at både tvisteprotokollene og den prinsipale påstanden i stevningen omhandler den generelle forståelsen av § 6 nr. 2. Etter rettens syn kan ikke dette være avgjørende. Det er på rene at saksøkers endrede prinsipale påstand omfatter flere spørsmål som ikke har vært forhandlet eller blitt forsøkt forhandlet mellom partene forut for saksanlegget. Disse spørsmålene er også i liten

grad blitt belyst under hovedforhandlingen. Etter rettens syn foreligger det derfor ikke grunnlag for å realitetsbehandle andre sider ved tvistetemaet enn det som var gjenstand for tvisten slik den ble behandlet i tvisteforhandlingene. Det følger av dette at saksøkers prinsipale påstand må avvises så langt den ikke omfatter forståelsen av § 6 nr. 2 når en ansatt innvilges permisjon uten lønn.

- (68) Konklusjonen i avsnitt 68 innebærer at også den subsidiære påstanden må avvises så langt den omfatter spørsmål som ikke har vært tvistebehandlet mellom partene. Spørsmålet retten skal ta stilling både etter den prinsipale og den subsidiære påstanden blir da om Vekteroverenskomsten § 6 nr. 2 bare forholder seg til arbeidete timer, eller om en ansatt som innvilges permisjon uten lønn har rett til overtidsgodtgjørelse dersom vedkommende senere arbeider på et tidspunkt som ligger utenfor arbeidsplanen.
- (69) Vekteroverenskomstens § 6 nr. 2 lyder:
- «For heltidsansatt er all tjeneste utover arbeidsplan overtid.»
- (70) Saksøker anfører at «arbeidsplan» er en oversikt over tidspunkter den ansatte skal være på jobb, og derfor noe mer enn antallet timer det skal arbeides. Arbeides det på tidspunkter som ikke fremgår av arbeidsplanen, utløses derfor rett til overtidsbetaling etter § 6 nr. 2. Etter de saksøkte syn forutsetter bestemmelsen at det er arbeidet flere timer enn det som følger av arbeidstidsbestemmelsen i § 3. At det arbeides på tidspunkter som ikke fremgår av den ansattes arbeidsplan, gir derfor ikke i seg selv rett til overtidsgodtgjørelse.
- (71) Arbeidsretten har kommet til at de saksøkte må frifinnes og vil bemerke:
- (72) Uttrykket «arbeidsplan» omfatter etter en naturlig språklig forståelse noe mer enn antallet timer det skal arbeides. Ved skift- eller turnusarbeid viser planen også når den ansatte skal være på jobb, jf. arbeidsmiljøloven § 10-3. Arbeidsplanen må ligge innenfor gjeldende arbeidstid, og planen angir derfor også den ansattes arbeidstid. Begge parter forståelse av bestemmelsen omfattes derfor av ordlyden, og tvisten kan ikke løses på grunnlag av ordlyden alene. Det må sees hen til sammenhengen den står i, arbeidsmiljølovens bestemmelser og tariffhistorien.
- (73) Etter saksøkers syn blir § 6 nr. 2 overflødig dersom den skal forstås slik at den bare omhandler arbeidet tid siden dette allerede er regulert i § 6 nr. 1. Retten er ikke enig i dette. Paragraf 6 nr. 1 viser ved formuleringen «i den utstrekning loven hjemler» til

rammene for bruk av overtid jf. arbeidsmiljøloven § 10-6 (2)–(12). Paragraf 6 nr. 2 regulerer når retten til overtidsgodtgjørelse utløses. De to bestemmelsene regulerer derfor ikke det samme, men henholdsvis når overtid kan benyttes og når retten til overtidsgodtgjørelse inntreffer.

- (74) Saksøker anfører videre at når overtidsbestemmelsen for deltidsansatte i § 6 nr. 3 forholder seg til arbeidede timer, underbygger dette at noe annet gjelder etter § 6 nr. 2. Retten finner ikke grunn til å legge særlig vekt på dette. Det er både nærliggende og mest praktisk å operere med timer når det gjelder deltidsansattes rett til overtid. Koblingen mellom arbeidstid og arbeidsplan i Vekteroverenskomsten er heller ikke den samme for deltidsansatte som for heltidsansatte.
- (75) Arbeidsmiljøloven § 10-6 (1) definerer overtid som alt «arbeid utover avtalt arbeidstid». Bestemmelsen omhandler utvilsomt arbeidet tid, og ikke når det arbeides. Når partene valgte en annen ordlyd i Vekteroverenskomsten § 6 nr. 2, blir spørsmålet om dette hadde bakgrunn i et ønske om å etablere andre regler for overtid enn det som fulgte av arbeidsmiljøloven. Det foreligger ikke dokumentasjon fra overenskomstforhandlingene eller tariffhistorien for øvrig som bidrar til å underbygge at dette var partenes intensjon. Tariffhistorien tilsier tvert imot det motsatte.
- (76) Da Vekteroverenskomsten ble etablert i 1986 var det etter mønster av NAF-Vekteroverenskomsten. Paragraf 6. nr. 2 var i all hovedsak likelydende med dagens bestemmelse, og parten er enige om at denne siden ikke har vært gjenstand for endringer av betydning for saken.
- (77) Tariffhistorien til NAF-Vekteroverenskomsten er inngående dokumentert av partene under hovedforhandlingen. Gjennomgangen viser at forløperne til NAF-Vekteroverenskomsten, i hvert fall tilbake til 1949, har forutsatt at det må arbeides ut over overenskomstens arbeidstid for å få rett til overtidsgodtgjørelse. 1949-overenskomsten § 11 lød:
- «Overtidsarbeid som forlanges utført av bedriften betales med 25 % tillegg for de første 2 timer etter endt ordinær arbeidstid de første 5 virkedager i uken.»
- (78) Bestemmelsen gjaldt både for såkalte rundekjørere (mobile vektere) og standvakter (stasjonære vektere). Arbeidstiden for mobile vektere var gjennomgående regulert med klokkeslett, mens arbeidstiden for stasjonære vektere var timebasert. Uavhengig av hvordan arbeidstiden har vært regulert, har overtidsbestemmelsene i

overenskomstene opp gjennom årene tatt utgangspunkt i arbeidet tid. Retten viser her blant annet til overenskomsten fra 1952 hvor overtidsbestemmelsen for rundekjørere gjaldt for «arbeid ut over ordinær arbeidstid», mens «pålagt overtid utover 60 timer pr. uke» ble regnet som overtid for standvakter. I overenskomsten fra 1954 er dette kommet klarere til uttrykk for distriktvakter (mobile vektere) i § 5:

«Som overtid regnes alt arbeid utenfor den ordinære arbeidstid med fradrag av den til spising og hvile tid.»

- (79) Overtid for standvakter var regulert i § 4 og kom til utbetaling for arbeidstid utover et bestemt timetall. Denne reguleringen av overtid går igjen i de etterfølgende overenskomstene frem til og med overenskomsten for tariffperioden 1974–76.
- (80) I overenskomsten for 1976–78 er overtidsbestemmelsen i § 5 noe endret fra tidligere ved at formuleringen som knytter overtid for distriktvakter til «arbeid utenfor den ordinære arbeidstid», er tatt ut av bestemmelsen. Bestemmelsen går rett på regulering av hvilken prosentsats som gjelder for overtidsarbeid. For stasjonære vektere knyttes retten til overtid fortsatt til arbeid utover et gitt timetall. Det er ingen holdepunkter for at partene med denne endringen mente å gi nye bestemmelser om overtid for mobile vektere.
- (81) Overenskomsten for 1978–80 knyttet overtidsbestemmelsen i § 5 a til «tjeneste ut over turnus». Partene er enige om at det ikke ligger noen meningsforskjell i «turnus» og «arbeidsplan», og at bestemmelsen derfor innholdsmessig er lik gjeldende § 6 nr. 2. Overtidsbestemmelsen i § 5 b skilte fortsatt mellom mobile og stasjonære vektere. For stasjonære vektere fremgikk det klart av bestemmelsen at overtid forutsatte arbeid «utover ordinær arbeidstid», fastsatt som et timetall. Etter rettens syn tyder dette på at partene ved å bruke «turnus» i § 5 a, og ikke «arbeidstid» som i foregående overenskomster, ikke hadde til hensikt å endre innholdet av bestemmelsen.
- (82) Tariffhistorien viser at partene i NAF-Vekteroverenskomsten gjennomgående har forutsatt at retten til overtidsgodtgjørelse først inntreffer når arbeidstiden for heltidsstilling er oppfylt. Det er ikke fremlagt dokumentasjon som kan underbygge at partene mente å endre dette da Vekteroverenskomsten ble etablert i 1986.
- (83) Saksøker har vist til bestemmelsene om friskift i NAF-Vekteroverenskomsten. I § 3 i overenskomsten fra 1968–70 het det:

«Friskift

Mannskaper i heltidstjeneste følger fra 1. juli 1968 turnus med vekselvis tjeneste og fri slik:

...

Er en distriktskjører fraværende fra sitt skift uten legitimert grunn og dette skift kjøres inn på en fridag, berettiger dette ikke til 50%-tillegget for ordinær virkedag (mandag til fredag) og innen en måned fra fraværet.»

- (84) Likelydende bestemmelse fantes i NAF-Vekteroverenskomsten for 1980–82 i § 5 nr. 5. Ifølge saksøker fulgte det av bestemmelsen at legitimt fravær fra et skift ga rett til overtidstillegg ved senere arbeid på en fridag, uavhengig av arbeidet tid. Retten er enig i dette, men kan ikke se at det endrer forståelsen av tariffhistorien. Samtidig som overenskomsten hadde bestemmelsene om friskift, hadde den også bestemmelser som knyttet retten til overtidsgodtgjørelse til arbeid utover alminnelig arbeidstid. Bestemmelsen om friskift ble ikke videreført i overenskomstene etter 1982.
- (85) Ifølge saksøker praktiserer hverken Avarn eller Securitas bestemmelsen på en entydig måte. Av forklaringen fra NHO fremgår det at det ikke trekkes timer i timeregnskapet til ansatte som innvilges permisjon på grunnlag av lov eller tariffavtale, slik at disse vil få overtidsgodtgjørelse dersom de arbeider utenfor arbeidsplanen på et senere tidspunkt. Det at bestemmelsen praktiseres forskjellig i ulike situasjoner, må få betydning for forståelsen av bestemmelsen, hevder saksøker.
- (86) Retten er ikke enig i dette. Saksøker har fremlagt enkelte eksempler på at det er utbetalt overtid til ansatte som har fått ulønnet permisjon i Avarn. Sett hen til det totale antallet permisjoner som etter det opplyste innvilges i selskapet fremstår dette som enkeltstående tilfeller og ikke praksis av et slikt omfang at det får betydning for forståelsen av bestemmelsen.
- (87) Praktiseringen av § 6 nr. 2 som beskrives i partsforklaringen fra NHO står ikke i veien for det resultatet retten har kommet til. Retten har lagt til grunn at bestemmelsen forholder seg til arbeidede timer. Hvordan en arbeidsgiver registrerer permisjon i den ansattes timeregnskap, om den registreres som timer eller minustid, ligger utenfor temaet for denne saken.
- (88) Arbeidsretten har på denne bakgrunn kommet til at saksøker hverken kan få medhold i den prinsipale eller den subsidiære påstanden så langt disse gjelder forståelsen av § 6 nr. 2 ved innvilgelse av permisjon uten lønn.

- (89) Det følger av dette at saksøkers prinsipale påstand avvises for så vidt den ikke gjelder forståelsen av Vekteroverenskomsten § 6 nr. 2 når en ansatt innvilges permisjon uten lønn. For øvrig frifinnes de saksøkte.
- (90) For den del av saken som avises, treffes avgjørelsen ved kjennelse.
- (91) Kjennelsen og dommen er enstemmig.

Slutning

- 1. Saksøkers prinsipale påstand avvises så langt den ikke gjelder forståelsen av Vekteroverenskomsten § 6 nr. 2 ved innvilgelse av permisjon uten lønn.*
- 2. De saksøkte frifinnes for den prinsipale og den subsidiære påstanden så langt påstandene omfatter spørsmålet om anvendelsen av Vekteroverenskomsten § 6 nr. 2 når en ansatt innvilges permisjon uten lønn.*