



ARBEIDSRETTE

Sykelønn – sykelønnsgrunnlag. Etterbetaling.

Etter Hovedtariffavtalen mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO)/Fellesorganisasjonen (FO) på den ene siden og KS på den andre siden (HTA) § 8.2.2 har ansatte krav på full lønn under sykdom. Full lønn er i HTA § 8.1.2 definert som «ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan». Spørsmålet i saken var om en miljøveileder som skulle ha ledsaget en elev til leirskole, skulle ha sykelønn beregnet med utgangspunkt i arbeidsplanen som var fastsatt for reise og opphold på leirskolen. Etter denne arbeidsplanen ville den ansatte ha arbeidet 29,51 timer utover den arbeidstiden som fulgte av den ordinære arbeidsplanen. I oversikten over arbeidstiden i forbindelse med leirskolen var det med utgangspunkt i SGS 1010 også angitt beregninger av betaling for arbeidstid og døgngodtgjøring for oppholdet. Arbeidsrettens flertall bemerket at utgangspunktet for retten til sykelønn er derfor den lønn som gjelder for stillingen, innenfor rammen av den ordinære arbeidstiden og arbeidspikten; den ansatte skal ha lønn som om vedkommende var i arbeid. Overtidsarbeid var på den andre siden varierende og tilfeldige innslag som ikke skulle virke inn på sykelønnsgrunnlaget. Men hvis overtid var et fast element i arbeidet, skulle det likevel regnes med. I dette tilfellet fulgte det av SGS 1010 at det skulle avtales gjennomsnittsberegning for arbeidet for reise og opphold på leirskolen. Antall arbeidstimer i arbeidsplanen som overstiger arbeidstiden i den ansattes ordinære arbeidsplan, skulle godtgjøres med ordinær timelønn. Pålagt arbeidstid utover arbeidsplanen for turen, fulgte reglene om kompensasjon for overtid. På denne bakgrunn kom flertallet til at ordinær lønn og variable tillegg etter oppsatt turnusplan omfattet arbeidsplaner som ble fastsatt i henhold til bestemmelsene SGS 1010 punkt 5.1.1. Døgngodtgjørelsen som ble utbetalt for slike opphold, var et tillegg for ulempen ved å være borte fra hjemmet, og derfor et variabelt tillegg som fulgte av den oppsatte turnusplanen. Kravet hadde ikke falt bort på grunnlag av tariffrettslige passivitetsregler. Den ansatte tok opp spørsmålet om beregningen av sykelønn kort tid etter lønnsutbetalingen, og viste til informasjon den ansatte hadde fått fra fagforeningen. Arbeidsgiver ble samtidig oppfordret til å avklare spørsmålet med KS. På dette tidspunktet måtte arbeidsgiver forstå at det ble reist et krav om etterbetaling. Den etterfølgende tvistebehandlingen tilsa heller ikke at kravet hadde falt bort. Dissens 5-2.

**Dom 27. oktober 2025 i
sak nr. 25/13, AR-2025-15**

**Landsorganisasjonen i Norge (advokat Edvard Bakke)
mot**

1. KS og 2. Åfjord kommune (advokat Andreas Dag Nilsen).

Dommere: Tron Løkken Sundet, Eli Mette Jarbo, Alexander Sønderland Skjønberg, Tor-Arne Solbakken, Inger Marie Højdaahl, Roger Hansen og Tom Fossmark.

- (1) Saken gjelder retten til full lønn under sykdom etter Hovedtariffavtalen for KS § 8.2.2, jf. § 8.1.2.
- (2) Partene er bundet av Hovedtariffavtalen mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO)/Fellesorganisasjonen (FO) på den ene siden og KS – Kommunesektorens Organisasjon på den andre siden (HTA). Etter HTA § 8.2.2 har ansatte krav på full lønn under sykdom. Full lønn er i § 8.1.2 definert som «ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan».
- (3) Sentral Generell Særavtale (SGS) 1010 «Følge av pasient/klient/bruker/elev» fastsetter lønns- og arbeidsvilkår når ansatte blant annet deltar på overnattingsturer og ferieturer for brukere i helse- og omsorgstjenesten, skoler o.l. Etter SGS 1010 punkt 3 skal det på forhånd utarbeides arbeidsplaner for turene. Arbeidsplanen skal vise den enkeltes aktive og passive arbeidstid under reise og opphold på turen.
- (4) SGS 1010 punkt 5 har utfyllende bestemmelser om innholdet i arbeidsplanen, om reisetid, gjennomsnittsberegning av arbeidstid, kompensasjon og om hviletid etter reisens slutt. De sentrale bestemmelsene lyder:

«5.1.1 Arbeidsplan

I arbeidsplanen skal den enkelte arbeidstakers arbeidstid (aktiv og passiv tid) på reisen tur/retur og under oppholdet fremkomme. Fritid på reisen og oppholdet skal også framkomme. Arbeidsplanen skal utarbeides i samarbeid med tillitsvalgte minimum 14 dager før turen.

5.1.2 Reisetid

Reisetid regnes som arbeidstid i det tidsrom arbeidstakeren har tilsyn med pasient/klient/bruker/elev. Tid hvor arbeidstaker ikke har tilsyn er fritid, og kompenseres i henhold til avtalens pkt. 5.2 a).

5.1.3 Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

Arbeidsgiver og tillitsvalgte avtaler gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Det kan avtales vakter på inntil 10 timer.

Vakter på inntil 16 timer kan avtales, forutsatt at timer utover 10 timer er av passiv karakter. Alle timene betales med ordinær timelønn (1:1), jf. 5.2 b) siste setning. Antall arbeidstimer i arbeidsplanen som overstiger arbeidstiden i den ansattes ordinære turnus, kommer til utbetaling time for time med ordinær timelønn.

Ved enighet kan timene helt eller delvis avspaseres. Eventuelle ubekvemstillegg etter HTA kap.1 § 5 utbetales.

Pålagt arbeid ut over arbeidsplanen for turen betales i henhold til HTA kap. 1 § 6.

5.2 Kompensasjon

a) Reisetid uten tilsyn kompenseres med ½ timelønn eller avspaseres etter avtale ut fra forholdet 1:2.

b) Passiv tjeneste betales med $\frac{1}{3}$ timelønn (arbeidstid 1:1), med unntak av pkt. 5.1.3, annet avsnitt. Ved utrykning på vakt betales timelønn pluss 50 % for faktisk medgått tid per vakt avrundet til nærmeste halve time, jf. HTA kap. 1 § 4.3.1.3. Dette gjelder ikke passiv tjeneste som faller inn under pkt. 5.1.3, annet avsnitt.

c) Særskilt arbeidstid for vakter ut over ordinær arbeidsplan reguleres iht. HTA kap. 1 § 5 og kap. 3 pkt. 3.7.

5.3 Godtgjøring og utgiftsdekning

a) For den tiden reisen og oppholdet varer (samlet reise- og oppholdstid), gis arbeidstakeren et tillegg på minimum kr. 445,- per døgn. Påbegynt døgn over 6 timer, regnet fra reises begynnelse, godtgjøres som fullt døgn. For mindre enn 6 timer gis ingen kompensasjon.

b) I tillegg gis eventuelle godtgjøringer og utgiftsdekning i henhold til SGS 1001. Alle godtgjøringer betales av kommunen. Eventuelle trygderefusjoner eller lignende forhold vedrørende reisen, gjøres opp direkte med kommunen.»

- (5) Bakgrunnen for saken er krav på sykelønn fra en arbeidstaker i Åfjord kommune som på grunn av sykdom ble forhindret fra å følge en elev på leirskole i oktober 2022.
- (6) Arbeidstakeren er ansatt som miljøveileder. Arbeidet som miljøveileder omfatter blant annet å følge opp en enkeltelev med særskilte behov. Da skolen skulle avvikle leirskole, skulle arbeidstakeren sammen med to andre miljøveiledere følge opp eleven under reisen og under oppholdet på leirskolen.
- (7) Den ansatte har en fast arbeidsplan som følger skoleåret. Det er ikke fremlagt en formell arbeidsplan for reisen og oppholdet på leirskolen som er drøftet med tillitsvalgte eller en avtale om gjennomsnittsberegning. Det er fremlagt en tabell som ble sendt til arbeidstakeren med oversikt over godtgjøringen vedkommende ville få for turen i henhold til SGS 1010. Tabellen har beregninger av den samlede arbeidstiden for turen og oppholdet. Det var også inntatt en beregning av hvilken arbeidstid som skulle godtgjøres utover den ordinære arbeidsavtalen.
- (8) Den ansatte ville i uken med leirskole ifølge tabellen arbeide 29,51 timer utover arbeidstid i henhold til sin ordinære arbeidsplan, og tabellen oppgir betaling for overtid for disse timene. Den ansatte ville i tillegg få en fast døgngodtgjøring for oppholdet. Det er presisert at arbeidstiden i tidsrommet mellom kl. 0700-2300 i henhold til lokal avtale skulle godtgjøres med 12 timer.
- (9) Sykelønnen ble beregnet med utgangspunkt i den ansattes ordinære arbeidsplan, og ikke oversikten over arbeidstiden i tilknytning til leirskolen. Det vil si at det ikke ble betalt for 29,51 timer arbeidstid utover den vanlige

arbeidsplanen. Den ansatte tok i januar 2023 opp spørsmålet om sykelønn basert på det som ville vært godtgjørelsen for arbeidet med leirskolen. I tilbakemelding fra arbeidsgiver 10. januar 2023 uttales det at den ansatte ville ha krav på de tilleggene som hen skulle hatt ut fra arbeidsplanene, men ikke krav på overtidbetaling.

- (10) Etter ytterligere kontakt på tekstmeldinger og skjermbrev i januar 2023, meldte arbeidsgiver at den ansatte hadde krav på sykelønn som inkluderte døgngodtgjøring og 7 timer mertid.
- (11) Spørsmålet om rett til sykelønn ble deretter fulgt opp av FO, som i brev 2. oktober 2023 til Åfjord kommune krevde tvisteforhandlinger om saken. I protokoll fra tvisteforhandlinger mellom FO og kommunen 17. oktober 2023 heter det:

«FOs syn

FOs medlem jobber ved Åset skole, og ble syk da hun skulle ha deltatt på en leirskole 03.10.22 til 07.10.22. Medlemmet var satt opp på en egen turnus/arbeidsplan iht. SGS 1010 med 29,51 timer utover ordinær arbeidsavtale. FO mener at medlemmet ved sykdom har krav på å få utbetalt disse timene iht. HTA kap 1 §8 pkt 8.1.2. Disse timene er ikke å betrakte som overtid, men timer iht. egen turnus/arbeidsplan utarbeidet ifm. SGS 1010 Del 1 A, dvs. delen av avtalen som omhandler personale som ikke er undervisningspersonalet. Vi mener dette er å regne som «oppsatt turnusplan» iht. 8.1.2, og at utbetaling av ordinær sats for ekstra timer må til for at hun skal ha fått «full lønn» iht. bestemmelsen.

FOs påstand: «Full lønn» etter HTA kap. 1. § 8 pkt. 8.1.2 inkluderer «variable tillegg etter oppsatt turnusplan». «Oppsatt turnusplan» inkluderer arbeidsplaner iht. SGS 1010 Del 1 A. Arbeidsplaner av denne typen er ikke å regne som «tilfeldig pålagt overtid» jf. AR-2001- 20. FOs medlem må etterbetales ordinær timesats for alle de timene hun var satt opp på i arbeidsplanen for 03.10.22 til 07.20.22.

Arbeidsgivers syn:

Arbeidsgivers syn er at ordinær lønn er den faste månedslønnen, og de variable tilleggene handler om tillegg etter SGS 1010 § 5, og dette er ikke et slikt tillegg EO viser til med bakgrunn i SGS 1010 pkt 5.1.3

Utgangspunktet etter HTA kap. 1 § 8, pkt. 8.1.2 er den ordinære lønnen, dvs fast månedslønn og variable tillegg knyttet til den faste arbeidstiden. Døgngodtgjøring er ikke lønn og faller utenom. Ordinære lønn er altså kun månedslønnen, så ekstra arbeid utover det, uavhengig av om det er merarbeid eller overtid faller ikke under begrepet. Hvis ordinær arbeidstid skulle faller på et tidspunkt det gis ulempetillegg på turen, så utbetales ev. tillegg etter oppsatt plan.»

- (12) Tvisteforhandlinger mellom FO og KS ble gjennomført 14. februar 2024. I protokollen heter det:

«FO anførte:

FOs forståelse av «arbeidsplan» i SGS 1010 er at slik plan har status som «oppsatt turnusplan» jf. HTA kap. 1 § 8, pkt. 8.1.2. Videre forstår vi bestemmelsen slik at «full lønn» inkluderer «ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg». «Ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg» må forstås slik at man ved sykdom har krav på å få utbetalt alle timene i

arbeidsplanen samt døgntillegg som er fastsatt i SGS 1010. Dvs. hvis en ansatt er satt opp på en arbeidsplan etter SGS 1010 og blir syk, har vedkommende krav på å få utbetalt sykelønn som om vedkommende hadde vært i arbeid.

KS anførte:

Betalingen etter SGS 1010 utløses når en arbeidstaker drar på tur som omfattes av avtalens punkt 2. Arbeidstidsordningen på turer som omfattes av avtalens punkt 5.1.3 andre og tredje ledd forutsetter at arbeidstaker faktisk har dratt på tur, da det ellers ikke vil være anledning til å ha denne arbeidstidsordningen.

KS anførte videre at dette tilfellet uansett ikke faller inn under begrepet «full lønn» slik det er definert i HTA kap. 1, § 8.1.2. Formålet med bestemmelsen er å sikre at arbeidstaker får den faste lønnen i den ordinære stillingen, samt faste og variable tillegg som utgjør en del av den ordinære stillingen. Ekstra timer er ikke en del av den ordinære lønnen og er heller ikke et variabelt tillegg.»

- (13) I tvisteforhandlinger 3. september 2024 mellom LO og KS fastholdt partene anførselene og standpunktene fra tvisteforhandlingene mellom FO og KS.
- (14) LO tok ut stevning for Arbeidsretten 11. april 2025. KS innga tilsvaer 4. juni 2025. Hovedforhandling ble gjennomført 9. oktober 2025. To partsrepresentanter og tre vitner avga forklaring. Det ble fremlagt slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken.
- (15) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (16) *Landsorganisasjonen i Norge*, med Fellesorganisasjonen, har i korte trekk anført:
- (17) Arbeidstaker som er satt opp på en arbeidsplan etter SGS 1010 punkt 5.1, men som blir syk før turen gjennomføres, har krav på å få sykelønn som om vedkommende hadde vært på arbeid og gjennomført reisen.
- (18) Det bestrides ikke at SGS 1010 bare gjelder for ansatte som drar på reise. Problemstillingen i saken er imidlertid en annen enn virkeområdet for SGS 1010. Spørsmålet er om beregningen av full lønn etter HTA § 8.1.2 skal bygge på den arbeidsplanen og arbeidstiden som er fastsatt for reisen i henhold til SGS 1010.
- (19) En miljøveileder har som del av arbeidsoppgavene å følge en enkelt elev, herunder ved elevens reiser til og opphold på leirskole. Godtgjøring i henhold til SGS 1010 er en del av den ordinære lønnen og variable tillegg til lønnen.

- (20) Arbeidet i forbindelse med reisen vil ikke være merarbeid eller overtidarbeid. Etter SGS 1010 fastsettes det en arbeidsplan, og det avtales gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Når arbeidet skjer i henhold til en fastsatt turnusplan med krav om avtale om gjennomsnittsberegning, er det inngått slik avtale. Ekstra arbeidstid i tilknytning til reisene er da ikke merarbeid eller overtid, men en del av den ordinære stillingen.
- (21) ARD-2001-202 gir ikke veiledning for tolkningen. Saken gjaldt pålagte ekstravakter, og ikke arbeid i henhold til oppsatt turnusplan.
- (22) Etterbetalingskravet kan ikke begrenses på grunnlag av markeringslæren.
- (23) Det er nedlagt slik påstand:
- «1. Arbeidstid fastsatt i arbeidsplan etter SGS Del I A pkt. 5.1.1 skal, ved sykdom, inngå i retten til full lønn etter HTA kap. 1 § 8 pkt 8.1.2.
2. Åfjord kommune foretar etterbetaling i samsvar med påstanden pkt. 1.»
- (24) *KS – Kommunesektorens Organisasjon og Åfjord kommune* har i korte trekk anført:
- (25) Den ansatte har mottatt lønn i samsvar med HTA § 8.1.2. Formålet med HTA § 8.1.2 er å sikre forutberegnelighet for den faste inntekten. Det er ingen holdepunkter i arbeidsplan eller arbeidsavtalen om at det er en fast del av stillingen å reise på tur. Kompensasjon for slike reiser inngår da ikke i beregningsgrunnlag for sykelønnen.
- (26) SGS 1010 gjelder etter ordlyden bare for arbeidstakere som faktisk har reist på tur. Dette har også støtte i formålet med reguleringen, som er å kompensere for ulempene forbundet med reisen. Avtalen sier ikke noe om hva som skal skje dersom arbeidstaker er forhindret fra å delta på turen. Arbeidstakere som blir syke før avreise er derfor ikke omfattet av avtalen.
- (27) Saksøkers tolkning vil gi tilfeldige fordeler til arbeidstakere som på grunn av sykdom blir forhindret fra å delta på turen. En arbeidstaker som er sykemeldt når turen begynner, men blir friskmeldt før eleven er tilbake, vil måtte utføre ordinært arbeid og motta ordinær lønn. I slike tilfeller ville den ansatte bli bedre stilt ved å forbli sykemeldt.

- (28) Hvis SGS 1010 gjelder når arbeidstaker på grunn av sykdom er forhindret fra å delta på turen, må det legges vekt på at den ansatte ikke har rett til å reise på leirskole. Arbeidsgiver kan i kraft av styringsretten pålegge den ansatte å delta, men det er bare elevene som har rett til å delta på leirskole.
- (29) Under enhver omstendighet gjelder retten til sykelønn «full lønn», og dette er definert som ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan. Det omfatter ikke eventuelle tillegg for overtid eller merarbeid.
- (30) Arbeidsplanen kan inneholde merarbeid og overtidarbeid. Arbeidsgiver har praktisert at timene utover den arbeidstiden den ansatte har når vedkommende er på skolen, blir utbetalt som merarbeid eller overtidarbeid. Det betales i tillegg for fritid.
- (31) Etter gjennomsnittsberegningen ville den ansatte i dette tilfellet ha arbeidet utover den faste arbeidstiden etter den ordinære arbeidsplanen. Etter SGS 1010 punkt 5.3 tredje ledd skal den overskytende tiden i så fall godtgjøres med ordinær lønn. Når arbeidstaker ikke har deltatt på turen, har vedkommende ikke overskytende timer som utløser rett til ordinær lønn.
- (32) Døgngodtgjøring etter SGS 1010 er ikke ordinær lønn, fast beløp eller variabelt tillegg. Dette skal derfor ikke inngå i grunnlaget for sykelønn.
- (33) Under enhver omstendighet er kravet bortfalt som følge av passivitet. Kravet ble først markert i kravet om forhandlinger som ble fremsatt nærmere ett år etter at reisen var gjennomført.
- (34) Det er nedlagt slik påstand:
- «KS og Åfjord kommune frifinnes.»
- (35) **Arbeidsrettens merknader**
- (36) *Arbeidsretten* har i spørsmålet om sykelønnsen skal beregnes på grunnlag av arbeidsplanen som fastsettes etter SGS 1010 punkt 5.1.1, delt seg i et flertall og et mindretall. Arbeidsrettens flertall, dommerne *Sundet, Jarbo, Skjønberg, Solbakken* og *Hansen*, har kommet til at LO må få medhold og vil bemerke:

- (37) Etter HTA § 8.2.2 har ansatte krav på full lønn under sykdom. Full lønn er i § 8.1.2 definert som «ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan». Spørsmålet er om beregningen av lønn under sykdom skal ta utgangspunkt i den ansattes faste, ordinære arbeidsplan for skoleåret eller den arbeidsplanen som ble fastsatt i forbindelse med gjennomføring av leirskole i oktober 2022 når den ansatte blir syk i den perioden vedkommende skulle vært på tur.
- (38) KS har prinsipielt anført at full lønn skal beregnes ut fra den ansattes ordinære arbeidsplan fordi SGS 1010 bare gjelder hvis den ansatte faktisk drar på tur. Dette kan klart ikke føre frem. Det er en alminnelig forutsetning for alle lønnsbestemmelser at de bare gjelder dersom det arbeides, med mindre annet er avtalt. Spørsmålet er om det er holdepunkter i SGS 1010 sammenholdt med HTA § 8 for at denne særavtalen likevel ikke skal legges til grunn ved fastsettelsen av hva som i dette tilfellet er ordinær lønn og variable tillegg etter oppsatt turnusplan.
- (39) Det er ingen uttrykkelig avgrensning mot sykelønn i SGS 1010, og det er ikke noe i utformingen av avtalen som gir holdepunkter for den særskilte forståelsen KS gjør gjeldende. Det avgjørende er hva som ligger i henvisningen i HTA til den ansattes «ordinære lønn ... og variable tillegg etter oppsatt turnusplan». Spørsmålet må derfor løses gjennom en tolkning av HTA og de tilpasningene av lønns- og arbeidsvilkårene som har hjemmel i SGS 1010.
- (40) Det er ingen tidligere avgjørelser fra Arbeidsretten som direkte gjelder tolkningsspørsmålet i saken. ARD-2001-202 gjaldt spørsmålet om inntekter fra tilfeldig pålagt overtid skulle inngå i beregningsgrunnlaget. Arbeidsretten uttalte da om vilkåret «full ordinær lønn»:

«Bestemmelsen bruker formuleringen «ordinær» lønn. Dette trekker klart i retning av at det her siktes til den faste lønn arbeidstakeren mottar i sin ordinære stilling, og at inntekter fra tilfeldig pålagt overtid ikke skal medtas i beregningsgrunnlaget for sykepenger. Bestemmelsen lest i sin sammenheng støtter videre opp under en slik forståelse. Henvisningen til «faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan», som er de øvrige elementene som inngår i beregningsgrunnlaget etter bestemmelsen, understreker at det bare er tillegg som utgjør en del av den ordinære stillingen som her skal medtas.

Retten finner videre ingen holdepunkter i overenskomstens ordlyd for øvrig eller i dens forhistorie, som skulle tilsi at man fraviker det utgangspunkt ordlyden danner. Tvert imot indikerer forhistorien, slik den er fremstilt for retten, at det har vært de ulike tilleggene som til enhver tid har utgjort en del av den ordinære lønnen, som skulle medtas i

sykepengegrunnlaget. Retten bemerker at dette også er systemet etter folketrygdlovens § 8-29 tredje ledd, hvorefter bare lønn for «fast overtid» skal tas med i beregningsgrunnlaget for sykepenger. Det underbygger etter rettens syn at man med «ordinær» i denne sammenheng må forstå det som ligger fast til stillingen.»

- (41) Også beskrivelsen av sykelønnsgrunnlaget i KS' personalhåndbok, er inne på skillet mellom den ordinære, faste lønnen og variable elementer som kommer i tillegg til den ordinære lønnen. I håndboken punkt 6.1.2 heter det i avsnittet om sykepengegrunnlaget etter HTA:

«Sykelønnen etter HTA beregnes fremover i tid. Dette innebærer at arbeidstaker har rett til full lønn under sykdom som om vedkommende var i arbeid. Full ordinær lønn, faste årsbeløp som er vederlag for arbeidsytelse, samt variable tillegg som ulempetillegg, vaktgodtgjøring o.l. etter oppsatt turnusplan skal utbetales, jf. HTA kapittel 1 § 8 punkt 8.1.2. Også helge- og høytidstillegg omfattes.

Siden arbeidstaker etter HTA har krav på lønn som om vedkommende var i arbeid, gis også eventuelle lønnsendringer etter sykdomsinntreden. Eksempelvis lønnsendringer på grunn av ansiennitetsopprykk eller som følge av sentrale- og lokale lønnsforhandlinger.»

- (42) Utgangspunktet for retten til sykelønn er derfor den lønn som gjelder for stillingen, innenfor rammen av den ordinære arbeidstiden og arbeidsplikten. Mens folketrygdloven bygger på en beregning basert på tidligere lønnsutbetalinger over tid, bygger tariffavtalens regler om sykelønn på at man skal ha lønn som om man var i arbeid. Overtid er varierende og tilfeldige innslag som ikke skal få betydning for grunnlaget for sykelønn. Dersom slik overtidskompensasjon er et fast element i arbeidet, skal det likevel regnes med, på tilsvarende måte som ved beregning av sykepenger etter folketrygdloven § 8-29.
- (43) Tilføyselsen om variable tillegg etter «opsatt turnusplan», skal likevel forstås slik at enkelte tillegg inngår i sykelønnsgrunnlaget, selv om de ikke er et fast element i den ordinære lønnen. Oppsatte turnusplaner er en måte å organisere den alminnelige arbeidstiden på, men den vekslende plassering av arbeidstiden kan utløse tillegg som ikke er en del av den ordinære, løpende lønnen. Siden sykelønnen skal være lønn som om vedkommende hadde vært i arbeid, må derfor turnusplanen legges til grunn.
- (44) Spørsmålet er etter dette om arbeidsplanen som ble fastsatt i forbindelse med leirskolen er den som må legges til grunn for å finne hva som er «ordinær lønn ... og variable tillegg etter oppsatt turnusplan».

- (45) Arbeidet i forbindelse med leirskolen lar seg ikke gjennomføre innenfor de alminnelige rammer for arbeidstiden som følger av lov og avtale. SGS 1010 punkt 5.1.3 bestemmer at arbeidsgiver og tillitsvalgte skal avtale gjennomsnittsberegning av arbeidstiden i forbindelse med turen, og at det kan avtales vakter på inntil 10 timer. Vakter på inntil 16 timer kan avtales, forutsatt at timer utover 10 timer er av passiv karakter. Antall arbeidstimer i arbeidsplanen som overstiger arbeidstiden i den ansattes ordinære arbeidsplan, skal godtgjøres med ordinær timelønn. Pålagt arbeidstid utover arbeidsplanen for turen, følger reglene om kompensasjon for overtid.
- (46) KS har under hovedforhandlingen akseptert at tabellen som ble sendt til den ansatte i forkant av turen, er en arbeidsplan og en avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Dette må legges til grunn for vurderingen i saken.
- (47) Som KS har påpekt, er arbeidet med å ledsage eleven på reiser og under leirskole en del av arbeidsplikten; arbeidsgiver kan i henhold til styringsretten pålegge den ansatte å følge eleven på leirskole. Dersom ansatte skal delta på tur eller leirskole, fastsettes det en annen arbeidsplan og det gjelder andre bestemmelser om kompensasjon enn det som følger av den ordinære arbeidsplanen. Hva som er ordinær lønn, må da ta utgangspunkt i den turnusplanen som settes opp for turen.
- (48) KS har anført at døgngodtgjørelsen under enhver omstendighet ikke inngår i grunnlaget for sykelønn. Dette kan ikke føre frem. Døgngodtgjørelsen er et tillegg for ulempen ved å være borte fra hjemmet. Det er derfor et variabelt tillegg som følger av den oppsatte turnusplanen.
- (49) På denne bakgrunn må HTA § 8.2.2, jf. § 8.1.2 forstås slik at «ordinær lønn ... og variable tillegg etter oppsatt turnusplan» omfatter arbeidsplaner som fastsettes i henhold til SGS 1010 punkt 5.1.1. LO må derfor få medhold i påstanden punkt 1.
- (50) KS har anført at krav på etterbetaling har falt bort fordi det først ble markert som et krav overfor arbeidsgiver da FO krevde tvisteforhandlinger 2. oktober 2023, det vil si om lag ett år etter at turen skulle vært gjennomført.

- (51) Det er i flere avgjørelser fra Arbeidsretten lagt til grunn at plikten til etterbetaling på tariffmessig grunnlag først foreligger fra det tidspunkt arbeidstakerne gjennom sin fagforening har fremmet krav om etterbetaling eller reist et tvistespørsmål som gir grunnlag for et slikt krav, jf. AR-2025-6 *Grytåga Settefisk* avsnitt 104 med henvisninger til praksis. Hensynet til å kunne innrette seg på at lønnsutbetalinger er endelige og at tillitsvalgtapparatet kan bidra til å avdekke feil, er de sentrale hensyn bak markeringslæren. Dersom disse hensynene ikke slår til, er det ikke grunnlag for å fravike utgangspunktet om at krav på etterbetaling bare begrenses av regler om foreldelse eller om avkall på krav. Begrensning av et etterbetalingskrav kan derfor ikke utelukkende gjøres gjennom en henvisning til når det tariffrettslige spørsmålet første gang ble tatt opp med arbeidsgiver. Det må også ses hen til omstendighetene for øvrig, slik som tidsforløpet, tariffsituasjonen og det gjensidige kravet til aktsom og lojal oppfølging av tarifforpliktelser.
- (52) Den ansatte tok opp spørsmålet om beregningen av sykelønn kort tid etter lønnsutbetalingen. Allerede i henvendelsen 6. januar 2023 fra den ansatte, viser vedkommende til at FO mente det skulle betales for turen i henhold til den fastsatte arbeidsplanen, og det vises til at dette skulle være omtalt i KS' personalhåndbok. På dette tidspunktet måtte arbeidsgiver forstå at det ble reist et krav om etterbetaling i samsvar med bestemmelsene i HTA § 8. Det har fra januar 2023 dels vært dialog mellom den ansatte og arbeidsgiver, og dels internt mellom den ansatte og FO. Den formaliserte tvistebehandlingen begynte med FOs krav om tvisteforhandlinger den 2. oktober 2023, men dette kom i forlengelsen av den løpende diskusjonen mellom den ansatte og arbeidsgiveren. I en slik situasjon har ikke arbeidsgiver tilstrekkelig grunn til å innrette seg på at lønnsutbetalingen var endelig, jf. AR-2019-29 *NUI* avsnitt 66.
- (53) Arbeidsgiver er derfor tariffrettslig forpliktet til å foreta etterbetaling i samsvar med den arbeidsplanen som ble fastsatt i henhold til SGS 1010 del A punkt 5.1.1.
- (54) Arbeidsrettens mindretall, dommerne *Højdahl* og *Fossmark*, har kommet til at KS må frifinnes og vil bemerke:

- (55) Med «full lønn» menes ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg i oppsatt turnusplan, jf. HTA kap 1 § 8.1.2. I foreliggende sak er de variable tillegg gitt i medhold av SGS 1010 § 5. Døgngodtgjøring etter SGS 1010 er ikke ordinær lønn, fast beløp eller variabelt tillegg. Dette skal derfor ikke inngå i sykepengegrunnlaget. Ekstra arbeid utover ordinær lønn, enten det dreier seg om merarbeid eller overtid, faller heller ikke inn under dette begrepet.
- (56) Ifølge særavtalen i SGS 1010 punkt 2 omfatter avtalen «overnattingsturer og ferieturer for brukere i helse- og omsorgstjenesten, psykisk helsevern, barnevern, barnehage, kulturskole og skole m.m.». Det er kun når arbeidstaker faktisk deltar på turen at SGS 1010 kommer til anvendelse. Det er ikke holdepunkter i særavtalen for at det er en fast del av stillingen å reise på tur. Dersom arbeidstakeren av ulike grunner ikke har reist på tur, er det ikke hjemmel for å gjennomføre en arbeidstidsordning i medhold av SGS 1010.
- (57) Hensynet til likebehandling tilsier at arbeidstakere som ikke drar på tur på grunn av sykdom ikke skal stilles økonomisk bedre enn arbeidstakere som ikke drar av andre grunner enn egen sykdom. Avtalens formål er å sikre at arbeidstakeren kompenseres for arbeid i forbindelse med selve reisen. Når reisen ikke finner sted, er det ikke grunnlag for anvendelse av særavtalen.
- (58) Dommen er avsagt med slik dissens som fremgår foran.

SLUTNING

- 1. Arbeidstid fastsatt i arbeidsplan etter SGS 1010 Del I A punkt 5.1.1 skal, ved sykdom, inngå i retten til full lønn etter Hovedtariffavtalen mellom Landsorganisasjonen i Norge/Fellesorganisasjonen og KS – Kommunesektorens Organisasjon kapittel 1 § 8 punkt 8.1.2.*
- 2. Åfjord kommune foretar etterbetaling i samsvar med påstanden punkt 1.*