



## ARBEIDSRETTE

*Lønn – overtidstillegg. Arbeidstidsbegrepet. Beredskapsvakt. Etterbetaling. Foreldelse*  
Saken gjaldt spørsmål om tariffrettslig krav på overtidstillegg mv. for ansatte med beredskapsvakt ved Grytåga Settefisk AS. Etter Havbruksoverenskomsten § 3-1 må faste beredskapsvakter utenfor arbeidsstedet fylle vilkårene i arbeidsmiljøloven § 10-4 tredje ledd, og minst 1/5 av vakttiden skal regnes med i den alminnelige arbeidstiden. Partene var enige om at de alminnelige bestemmelser om overtidstillegg mv. gjaldt hvis vilkårene for beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet ikke var oppfylt. Arbeidsretten kom til at perioder med beredskapsvakt i Grytåga var arbeidstid etter definisjonen i arbeidsmiljøloven § 10-1 første ledd sammenholdt med arbeidstidsdirektivet artikkel 2 nr. 1. I vurderingen ble det lagt vekt på at de ansatte for alle praktiske formål var bundet til en vaktbolig i vakttiden og underlagt et strengt krav til responstid. Antallet utrykninger varierte, men kom i tillegg til oppgaver med tilsynsrunder om kvelden og håndtering av eventuelle skipsanløp. De tariffrettslige reglene om etterbetaling ga ikke grunnlag for å avkorte etterbetalingskravet når sakens hovedtema var lovanvendelse. Etterbetalingskravet kunne derfor ikke begrenses utover det som fulgte av foreldelseslovens regler.

**Dom 30. april 2025 i  
sak nr. 24/22, AR-2025-6**

**Næringslivets Hovedorganisasjon, med Sjømat Norge og Grytåga Settefisk AS  
(advokat Eirik Hognestad og advokat Oda Indset)**

**mot**

**1. Landsorganisasjonen i Norge, 2. Fellesforbundet og 3. Klubben  
Grytåga Settefisk AS (advokat Eirik Pleym-Johansen og advokat Nina Kroken).**

*Dommere: Tron Løkken Sundet, Eli Mette Jarbo, Knut H. Kallerud, Tor-Arne Solbakken,  
Bent Ove Hanasand, Roger Hansen og Christine Grung.*

- (1) Saken gjelder spørsmål om beredskapsvakt ved Grytåga Settefisk AS (heretter Grytåga) gir tariffrettslig krav på overtidstillegg.
- (2) Grytåga har fra 1997 produsert yngel og settefisk til bruk i akvakultur og fiskeoppdrett og har nå 17 ansatte. Arbeidsstokken består av teknikere, driftsteknikere og to lærlinger.
- (3) Arbeidet er organisert med en rotasjonsordning 1:1, det vil si at de ansatte har arbeidsperioder på én uke, med én uke etterfølgende friperiode fra tirsdag til

tirsdag. Arbeidsperiodene fordeles på to arbeidslag. Arbeidsdagene går fra kl. 0730–1800.

- (4) De ansatte har i tillegg beredskapsvakt etter arbeidslagens slutt. Etter gjeldende regulering har to personer i arbeidslaget til enhver tid slik vakt, noe som gir vaktjeneste hver sjette arbeidsuke. Under beredskapsvakten har den ansatte plikt til å rykke ut ved alarmer på anlegget.
- (5) Produksjonsanlegget ligger i Grytåga i Vefsn på Helgeland. Det finnes ingen direkte atkomst til anlegget fra land. Ansatte fraktes til og fra Grytåga med skyssbåt som organiseres av bedriften. Transporten ut til anlegget tar om lag 30 minutter. Det er lagt til rette for at de ansatte kan oppholde seg i Grytåga i arbeidsuken. Om lag 600 meter fra oppdrettsanlegget er det to boliger med soverom som de ansatte disponerer. Boligene har i tillegg oppholdsrom, gjesterom og muligheter for å drive med ulike fritidsysler. I det ene huset er det installert et kontrollpanel til alarmsystemet som gjør at alarmer kan administreres og følges opp fra boligen.
- (6) **Tariffreguleringen av arbeidstids- og vaktordningen ved Grytåga**
- (7) Grytåga er tilsluttet NHO og bundet av Havbruksoverenskomsten mellom LO/Fellesforbundet og NHO/Sjømat Norge. Overenskomsten for tariffperioden 2024-2026 har i § 3-1 bestemmelser om beredskapsvaktordninger. Bestemmelsen lyder:

«§ 3-1. Faste disponible beredskapsvakter

1. Faste beredskapsvaktordninger utenfor arbeidsstedet må fylle kravene i AML 10-4 (3), men fastsettes forøvrig ved stedlige særavtaler. Særavtalen skal omfatte alle ansatte som har vaktjeneste, inkludert eventuelle bakvakter. Ansatte som skriftlig er pålagt av arbeidsgiver å oppholde seg på anlegget i vakttiden, regnes ikke som beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet.

2. Ved beredskapsvaktjeneste utenfor arbeidsstedet etter AML 10-4 (3), regnes som hovedregel minst 1/5 av hjemmevakten med i den alminnelige arbeidstid. Den samlede belastningen skal blant annet vurderes ut ifra følgende punkter:

- Lengden på responstiden (tiden fra alarm, til vekten er klar for innsats på anlegget)
- Antall alarmer pr. vakt
- Tidspunkt for alarmer
- Hvor omfattende arbeidet med alarmer er, både når det gjelder tidsbruk og behov for utrykning til anlegget

Ut fra dette skal beregningsfaktor fastsettes.

Der partene ikke kommer til enighet, kan arbeidstilsynet fastsette beregningsfaktor, jf. AML 10-4 (3).

Protokollmerknad: Sjømat Norge vil påpeke at omregningsfaktoren 1/5 kan fravikes ut fra en vurdering av belastningen ved ordningen, jfr. kulepunktene ovenfor.»

- (8) Reguleringen av beredskapsvakt har i det vesentlige vært identisk i tidligere tariffperioder.
- (9) Da tvisten oppstod var arbeidstids- og vaktordningen i Grytåga regulert i særavtale inngått mellom klubben og bedriften 8. november 2016. På dette tidspunktet hadde alle ansatte beredskapsvakt i arbeidsperioden.
- (10) Særavtalen punkt 3 «Arbeidstidsordning» hadde bestemmelser om arbeidstid, skiftordning og vaktordning. Særavtalen punkt 3.1–3.3 lyder:

#### «3.1 Skiftordning

Ansatte jobber skiftordning med en uke på anlegget i Grytåga og en uke fri. Partene er enige om at arbeidstidsordningen faller innenfor Havbruksoverenskomstens § 2 pkt. 2.b. der ordinære, effektive arbeidstiden ved skiftarbeid beskrives. Den effektive arbeidstiden er følgelig 35,5 timer i gjennomsnitt per uke, eller 71 timer i den uken ansatte har vakt. Arbeidsuken starter når ansatte går om bord i skyssbåten til Grytåga og avsluttes når ansatte forlater båten etter endt arbeidsuke. Normalt skjer vaktskiftet på tirsdag formiddag. Ved arbeidsperiodens avslutning har driftslederne ansvar for å planlegge tidspunkt for vaktskiftet for neste arbeidsperiode.

#### 3.2 Arbeidstid

Anlegget skal i utgangspunktet ha tilsyn og være bemannet fra kl. 0730 til kl. 1800 (Arbeidstid) alle dager. Dette inkluderer 30 minutter betalt matpause. Totalt innebærer dette at de ansatte har 10 timer effektiv arbeidsdag, eller 70 timer effektivt per uke. Arbeidstiden er følgelig redusert med 1 time sammenlignet med Havbruksoverenskomsten. Dette er en kompensasjon for reisetid til/fra anlegget. Ved arbeidsperiodens oppstart skal driftslederne planlegge bemanning for tilsynsperioden (se punkt 3.4.) sammen med de ansatte.

#### 3.3 Vaktordning

Utenom arbeidstiden (0730-1800) har alle fast ansatte ved anlegget beredskapsvakt. Når man har beredskapsvakt skal den ansatte ikke befinne seg lengere fra anlegget enn at han/hun kan være på anlegget senest 30 minutt etter å ha bli varslet for å kunne tre inn i en kritisk situasjon. Dersom man ikke er på anlegget har den ansatte selv plikt til å sørge for å være mulig å få tak i og ha gitt beskjed til overordnet, eller kollega.»

- (11) Punkt 3.3 må ses i sammenheng med senere endringer i reguleringen av vaktordningen.
- (12) **Nærmere om utviklingen i reguleringen av beredskapsvakt ved Grytåga**
- (13) Grytåga har fra etableringen hatt beredskapsvakter og har i lang tid hatt særavtaler om dette. Av tidligere regulering er det fremlagt særavtale fra 2. mai 2010 som hadde følgende bestemmelser om arbeidstidsordning, herunder vaktordning:

#### «3. ARBEIDSTIDSORDNING

### 3.1 Skiftordning

Ansatte jobber skiftordning med en uke på anlegget i Grytå og en uke fri. Partene er enige om at arbeidstidsordningen faller innenfor Havbruksoverenskomstens artikkel 2 b) definert under § 2 Den ordinære, effektive arbeidstiden. Den effektive arbeidstiden er følgelig 35,5 timer i gjennomsnitt per uke, eller 71 timer i den uken ansatte har vakt. Arbeidsuken starter når ansatte ankommer anlegget og avsluttes når ansatte forlater anlegget. Normalt skjer vaktskifte på tirsdag formiddag. Ved arbeidsperiodens avslutning har driftslederne ansvar for å planlegge tidspunkt for vaktskifte for neste arbeidsperiode.

### 3.2 Arbeidstid

Anlegget skal i utgangspunktet ha tilsyn og være bemannet fra kl 0700 til kl 2100 (tilsynsperioden) alle dager. Det innebærer at arbeidet bør organiseres gjennom 2 arbeidslag, der ett lag jobber 0700-1730 og det andre arbeidslaget jobber 1030-2100. Her er det antatt 30 minutters matpause. Totalt innebærer dette at de ansatte har 10 timer effektiv arbeidsdag, eller 70 timer effektivt per uke. Arbeidstiden er følgelig redusert med 1 time sammenlignet med Havbruksoverenskomsten. Dette er en kompensasjon for reisetid til/fra anlegget. Ved arbeidsperiodens oppstart skal driftslederne planlegge bemanning for tilsynsperioden (se punkt 3.4.b) sammen med de ansatte.

### 3.3 Vaktordning

Utenom tilsynsperioden (2100-0700) etableres det følgende vaktordning:

- 2 ansatte har vakt i spisepausen på dagtid.
- 2 ansatte har vakt i tidsrommet 2100-2400.
- Samtlige ansatte i arbeidsskiftet har vakt i perioden 2400-0700.

Ansatte har fri i tidsperiodene utenom vakt og arbeid. Ved arbeidsperiodens oppstart skal driftslederne planlegge bemanning av vakten sammen med de ansatte. I vaktperioden forutsettes det at ansatte befinner seg i nærheten av anlegget for raskt å kunne tre inn i en kritisk situasjon.»

- (14) Særavtalen punkt 4.5 hadde bestemmelser om vakttillegg. For pålagt vakt ble det gitt et særskilt vakttillegg på 9 500 kroner. Tillegget var beregnet på grunnlag av følgende faktorer:

«Vakttillegget er beregnet med basis i følgende:

1. 2 personer har vakt i matpausen (2 x 0,5 timer = 1 time)
2. 2 personer har vakt i perioden 2100-2400 (2 x 3 timer = 6 timer)
3. 4 personer har vakt i perioden 2400-0700 (4 x 7 timer= 28 timer)
4. Antall vakttimer per døgn utgjør 35 timer. Disse timene deles med en faktor 3 for å komme frem til antall timer per døgn som skal betales. Det utgjør 11,67 timer totalt per dag.
5. Antall vakttimer per arbeidsperiode er antall vakttimer per døgn multiplisert med 7 som utgjør 81,67 timer.
6. Antall vakttimer per arbeidsperiode multipliseres så med kr 210,- per time for å komme frem til vakttillegg per arbeidsperiode som utgjør kr 17.150,-.
7. Vakttillegget per arbeidsperiode multipliseres med antall vaktperioder per år (26,07) og divideres med 12 for å komme frem til vakttillegg per måned. Dette vakttillegget (kr 37 .260,-) divideres på 4 for å beregne vakttillegg per person per måned (kr 9.315,-).
8. Det fremforhandlede vakttillegget per person per måned er kr 9.500,-.»

- (15) I revidert særavtale inngått 8. november 2016, ble punkt 3.3 om beredskapsvakt endret, jf. avsnitt 10 foran. Størrelsen på og grunnlaget for beregningen av vakttillegget ble også endret. Særavtalen punkt 4.4 lød etter dette:

«Grunnlaget for beregning av vakttillegget er:

- Alle som er på jobb får vakttillegg mellom kl. 1800 og kl. 0730.
- Det gis samme vakttillegg for 0,5 timer matpause pr. dag.
- Hver 5 time av vakta er betalt med en snitt timepris på kr. 265,- Ved overtid, som f.eks. ved vaksinerings, blir ikke vakttillegget redusert som følge av utbetalt overtid.»

- (16) Som en prøveordning innførte partene i 2016 rett til avspasering siste natt før et vaktskifte. De ansatte skulle ha rett til å «forlate anlegget etter endt arbeidstid dagen før vaktskiftet dersom dette ikke går ut over sikkerheten ved anlegget». Etter prøveperioden var tilbakemeldingen fra de ansatte at ordningen ikke var vellykket, blant annet fordi ikke alle fikk anledning til å avspasere. I forhandlingsmøte 13. november 2017 ble partene enige om endringer av vaktordningen og vakttillegget. Det ble blant annet innført en ordning med avspasering i etterkant av vakten. I protokollen fra møtet heter det:

«Den nye ordningen går ut på at 2 av de 4 som er på vakt i hvert Team forlater anlegget etter kl. 18:00 mandag kveld, de 2 som er igjen går av vakt tirsdag kl. 18:00. 2 av det motsatte skift kommer på henholdsvis tirsdag kl. 11:00 (Oppmøte på Tjøtta kl. 10:30) og onsdag kl. 11:00.

Ordningen trer i kraft på første vakt etter årsskiftet 2018 og gjelder foreløpig frem til 1. juli 2018. Ordningen skal da evalueres og eventuelt justeres for å skape en sikker og god drift i Grytåga samtidig som de ansattes arbeidsmiljø og tilfredshet skal hensyntas.

Vakttillegget nedjusteres med en vakt på 13,5 timer (Fra kl. 18:00 til kl. 07:30 påfølgende dag) x 1/5 = 2,7 timer for hver vakt.»

- (17) Beregningen av tillegget fremgikk av en særskilt tabell og var beskrevet på følgende måte:

«Antall timer beredskapsvakt pr. dag fra 1800-0730 13,5 timer

Betalt matpause 0,5 timer

Totalt vakt pr. døgn på jobb 14 timer

Antall vaktdager 6 dager

Totalt antall timer beredskap pr. vakt 84 timer

Totalt antall timer pr. måned 168 timer

Antall timer som betales 1/5 33,6 timer

Pris pr. time 267 kr.

Justert for 1 lunsj 26,70 kr.

Vakttillegg pr. måned 8 998 kr.

Nytt vakttillegg fra 1.01.2018 avrundet 9 000 kr.»

- (18) Vaktordningen ble endret med virkning fra 1. oktober 2018 ved at kun to ansatte ble satt opp på vakt i den enkelte arbeidsuken. I protokoll 20. september 2018 heter det:

«Ny vaktordning settes i verk. Kun 2 som er på jobb foretar utrykning. De resterende skal kun rykke ut ved spesielt behov. Dette medfører ikke reduksjon i dagens vakttillegg.»

(19) Størrelsen på vakttillegget har blitt justert i etterfølgende lønnsoppgjør. Selv om det ble innført fordeling av vakter, har alle ansatte fått samme vakttillegg.

(20) Grytåga og klubben har 4. april 2024 inngått ny særavtale om vaktordning. Etter denne avtalen skal det settes opp vaktplaner med minst to personer på vakt. Vakten kan deles opp i hoved- og bakvakt hvis dette anses forsvarlig. Avtalens punkt 3 «Utrykking» har bestemmelser om betaling for de enkelte utrykningene og presiserer kravet til responstid. Bestemmelsen lyder:

«A) Utrykning betales med den enkeltes fastlønn som utgangspunkt. Det betales 50% fra 1800 - 2100 og 100% mellom 2100 og 0800 i hht Havbruksoverenskomsten §3-4.

B) Ved utrykning på beredskapsvakt betales minimum 2 timer for første utrykning per vakt. Ved påfølgende utrykninger på samme vakt, betales overtid for faktisk medgått tid på utrykningen.

C) Responstid er så raskt som mulig, men innen 25 min. Med responstid menes tid fra mottak av oppdrag til oppmøte arbeidssted.»

(21) Samtidig ble det inngått avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstid.

(22) **Bakgrunnen for tvistespørsmålet for Arbeidsretten**

(23) De tillitsvalgte i Grytåga krevde i juni 2022 overtidsbetaling for arbeid i vaktordningen. I møte mellom klubben og bedriften 23. juni 2022 viste klubben til at arbeidstidsordningen var «utenfor regelverket ihht AML § 10-4 og Havbruksoverenskomsten kapittel 3 pkt 1 og 2». Det ble anført at de ansatte hadde jobbet 2,8 timer for mye hver dag.

(24) Krav om etterbetaling ble også diskutert i de lokale lønnsforhandlingene i oktober 2022. I denne sammenhengen foreslo bedriften endringer i vaktordningen. I protokollen fra forhandlingene heter det:

«Arbeidstid og vaktordning.

Ledelsen foreslår følgende ordning:

Fra og med 3. oktober 2022 gjennomføres ny arbeidsordning som innebærer at 2 av de personene som er på jobb (Alle utenom lærling) har «hovedvakt». Disse får kompensert for hver 5 time de er på vakt med avspasering på påfølgende vakt. Det vil si at de kommer på jobb på torsdag formiddag og ikke på tirsdag påfølgende arbeidsuke som i dag. Hensikten er at alle skal holde seg innenfor et timeantall på 70 timer pr. arbeidsperiode, altså 35,5 time pr. uke som snittbetraktning. De som ikke har hatt vakt møter som normalt på tirsdag. Dagens vakttillegg opprettholdes som i dag for alle.»

- (25) Forslaget til endring av arbeidstids- og vaktordning ble forkastet av de tillitsvalgte.
- (26) Klubben fremmet deretter krav om etterbetaling for beredskapsvakt i perioden 1. november 2019 til 1. november 2022. I forhandlingsmøte 26. februar 2023 viste klubben til at 1/5 av tiden i vaktordning ikke hadde blitt tatt med i beregningen av alminnelig arbeidstid. Bedriften meddelte at den ville ta opp spørsmålet om registrering av vakttid med Sjømat Norge.
- (27) I nytt møte mellom klubben og bedriften 22. mai 2023 opplyste bedriften at den var blitt kjent med at tid i vaktordning skulle inkluderes i den alminnelige arbeidstiden, og ikke komme i tillegg til og utenom alminnelig arbeidstid. Registreringen av arbeidstiden hadde derfor vært uriktig. Bedriften mente imidlertid at vakttillegget skulle kompensere for arbeidet i vaktordningen, og at partene hadde vært enige om dette frem til det ble fremmet krav om etterbetaling i juni 2022. I møtet tilbød bedriften etterbetaling for perioden fra 1. juni 2022 og frem til ny vaktordning ble iverksatt 1. november 2022. De ansatte avslo tilbudet.
- (28) Syv ansatte ved Grytåga tok 22. mars 2024 ut søksmål for Helgeland tingrett med krav om dom for at arbeidstid som varte ut over grensene for alminnelig arbeidstid i arbeidsmiljøloven og Havbruksoverenskomsten, skulle klassifiseres som overtid. Det ble vist til at arbeidstidsordningen med tilhørende vaktordning, stred mot arbeidsmiljøloven §§ 10-4 og 10-5. Det ble krevd etterbetaling av lønn for overtidsarbeid. Betalingskravet var basert på at retten til overtidstillegg gjaldt etter 9 timers arbeidstid. For beredskapsvakten var overtidstillegget beregnet ved at 1/5 av tiden mellom kl. 1800 og 0800 var tatt med i arbeidstidsregnskapet.
- (29) Tvisteforhandlinger mellom Fellesforbundet og Sjømat Norge ble gjennomført 13. desember 2023. I protokollen heter det:

«Saken gjelder lokal uenighetsprotokoll datert 22.05.2023 vedrørende krav om etterbetaling av overtid for ansatte i Grytåga Settefisk i forbindelse med beredskapsvaksordning. ...

Sjømat Norges syn:

Etter Sjømat Norges oppfatning er dette en tariffvist, hvor den såkalte «bortfallslæren» vil komme til anvendelse. Dette innebærer at etterbetaling ikke vil kunne gjøres gjeldende fra tiden før tillitsvalgte gjorde bedriften oppmerksom på at den omregnede tiden for

beredskapsvakt skal regnes med i den alminnelige arbeidstid (markeringstidspunktet). Det ble fremhevet at før denne tiden så hadde partene en avtalt kompensasjon for beredskapsvakten som begge var enige om. Kompensasjonen var også gjenstand for årlige reguleringer etter forhandlinger mellom bedriften og tillitsvalgte.

Tilbakebetalingskravet må derfor begrenses tilbake i tid, til tiden etter 23.06.22 og frem til tidspunktet hvor ordningen ble endret den 01.11.22. Etter dette tidspunkt ble den omregnede tiden medregnet i den alminnelige arbeidstid. Selv om dette er en periode på litt over fire måneder, er bedriften villig til å avrunde dette til fem måneder, jf. også uenighetsprotokollen fra 22.05.23. Det ble videre opplyst at bedriften er villig til å øke kompensasjonen noe for denne periode, utover de 51.850 som ble tilbudt tidligere. Som følge av at det i møte ble signalisert en betydelig avstand i forhold til kravet fra arbeidstakerne, så ikke bedriften grunn til å tallfeste et forhøyet tilbud.

Fellesforbundets syn:

Etter Fellesforbundet oppfatning gjelder tvisten hvorvidt arbeidstidsordningen med tilhørende beredskapsordning slik den praktiseres i Grytåga er i tråd med gjeldende lov- og avtaleverk. Tvisten gjelder således forståelsen av arbeidsmiljøloven og Havbruksoverenskomsten med tilhørende individuelle lønnskrav. Etter Fellesforbundets oppfatning vil ikke bortfallslæren komme til anvendelse, og avgrensningen av krav må i tilfellet skje etter reglene i foreldelsesloven.

Fellesforbundet tok også opp spørsmål vedørende gjeldende vaktavtale, at det ikke foreligger signert avtale om gjennomsnittsberegning, at det ikke var gjort en forsvarlighetsvurdering og vurdering av vaktbelastning.

Sjømat Norge var enig med Fellesforbundet, i forhandlingsmøte, i at det ikke var foretatt en forsvarlighetsvurdering og vurdering av vaktbelastning, samt at det ikke var inngått en vaktavtale og en avtale om gjennomsnittsberegning og at dette måtte lages. Fellesforbundet oppfordret til at det arbeidet ble igangsatt så snart som mulig. Denne enigheten som var i forhandlingsmøtet, vil nå ikke Sjømat Norge ha med i tvisteprotokollen.

Legger ved avtale om gjennomsnittsberegning datert 04.04.2024 og Særavtale om vaktordning datert 04.04.2024.»

(30) Tvisteforhandlinger mellom LO og NHO ble gjennomført 24. mai 2024. I protokollen heter det:

«LO sitt syn:

Etter LOs syn gjelder tvisten tolkning av reglene i arbeidsmiljøloven kapittel 10 og arbeidstidsdirektivet. LO kan ikke se det foreligger noen uenighet eller tolkningstvist hva gjelder tariffavtaler og bortfalls-/markeringslæren kommer ikke til anvendelse.

LO etterspurte for øvrig både før, under og etter forhandlingsmøte hva NHO anfører er gjenstand for tolkningstvist. Dette har NHO ikke kunne klargjøre og LO kan derfor uansett ikke se at tolkningstvisten er tilstrekkelig klargjort, jf. arbeidstvistloven § 35 (3).

NHO sitt syn:

Etter NHO sin oppfatning er dette en tariffvist, der klubben/arbeidstakerne har fremmet krav som springer ut av tariffavtalen – i dette tilfellet Havbruksoverenskomsten og bedriftens særavtale med årlige protokoller.

Overenskomsten og særavtalen gir en helhetlig regulering av lønn og godtgjørelser på bedriften. Reglene i arbeidsmiljøloven kap 10 er fraveket etter aml. § 10-12 (4). Partene har i fellesskap vært enige om en praksis som senere har vist seg å være uriktig rettslig sett i forhold til arbeidstidsregnskapet. Dette utløser imidlertid ikke et etterbetalingskrav på overtidsgodtgjørelse basert på arbeidsmiljølovens bestemmelser. Lønn og arbeidstid er regulert hver for seg i både lov og overenskomst. Arbeidstakerne har fått den lønn og godtgjørelse (vakttillegget) som de har krav på etter tariffavtalen for det arbeidet som er nedlagt. De har derfor ikke økonomiske krav basert på arbeidsmiljølovens bestemmelser om overtid, verken for arbeid ut over 9 timer, eller for 1 /5 av timene mellom kl 18 og 7.30 når de har beredskapsvakt. NHO mener at tvisten er tilstrekkelig klargjort.



At kravet springer ut av tariffavtalen innebærer dernest at bortfallslæren/markeringsslæren uansett får anvendelse. Krav om etterbetaling vil uansett ikke kunne gjøres gjeldende fra tiden før tillitsvalgte markerte kravet tariffrettslig overfor bedriften, noe som skjedde den 23. juni 2022.

Kravet må videre begrenses til å gjelde frem til 1. november 2022, da den omregnede tiden ble medregnet i alminnelig arbeidstid i arbeidstidsregnskapet, og feilen dermed er rettet opp.

Konklusjon: Partene drøftet mulighetene for en minnelig løsning, men kom ikke til enighet. NHO vil ta ut stevning for Arbeidsretten i løpet av kort tid.»

- (31) NHO tok ut stevning for Arbeidsretten 28. august 2024. LO innga tilsvaer 20. september 2024. Hovedforhandling ble gjennomfoert 1.–3. april 2025. Tre partsrepresentanter og fire vitner avga forklaring. To vitner avga forklaring som fjernavhoer. Det ble under hovedforhandlingen avspilt video med en rekonstruksjon av alarm som utloeses og gjennomfoering av en utrykning fra vaktboligen til oppdrettsanlegget. Det ble for oevrig fremlagt slik dokumentasjon som fremgaar av rettsboken.
- (32) **Partenes paastandsgrunnlag og paastander**
- (33) *Næringslivets Hovedorganisasjon*, med Sjømat Norge og Grytåga Settefisk AS, har i korte trekk anfoert:
- (34) Vaktordningen i Grytåga er en beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet etter Havbruksoverenskomsten § 3-1. Tiden i vaktordningen er ikke arbeidstid, selv om 1/5 av tiden skal regnes med i den alminnelige arbeidstiden.
- (35) Vakten gjennomfoeres utenfor arbeidsstedet. De ansatte er ikke palagt a oppholde seg pa anlegget, men har innkvartering i en vaktbolig et stykke unna oppdrettsanlegget. Selv om de ansatte ma oppholde seg i naerheten, kreves det bare at de er kontaktbare og kan vaere pa arbeidsstedet innen 25 minutter.
- (36) Oppholdet naer vaktboligen og anlegget skyldes naturlige begrensninger ut fra anleggets beliggenhet. Det er ikke praktisk mulig a gjennomfoere vakttjeneste fra egen bopel. I tillegg kommer andre ytre forhold som pavirker dekningen til alarmtelefonen som gjør at man ma oppholde seg i naerheten av vaktboligen og anlegget. Dette er ikke begrensninger som følger av palegg fra arbeidsgiver. Responstiden er heller ikke en begrensning som i meget betydelig omfang pavirker muligheten til a disponere over egen tid. Kontrollpanelet som er installert i oppholdsrommet i vaktboligen innebærer

ikke at vaktboligen er et arbeidssted. Dette er ikke pålagt av arbeidsgiver eller et krav i henhold til offentlige forskrifter. Kontrollpanelet er installert etter ønske fra de ansatte og gjør det mulig for dem å forberede utrykningen når alarmen går.

- (37) Formålet med lovens regler om arbeidstid er blant annet å sikre tilstrekkelig hvile. Dette hensynet er ivaretatt ved at en andel av vakttiden regnes med i den alminnelige arbeidstiden, og at de ansatte får kompenserende hvile.
- (38) Vakttillegget er en uttømmende kompensasjon for beredskapsvakten. De ansatte har ikke krav på ytterligere betaling på grunnlag av lov eller tariffavtale.
- (39) Overenskomsten inkorporerer ikke arbeidsmiljølovens definisjon av overtid. Partene har uttrykkelig vist til enkelte lovbestemmelser om arbeidstid, men det er ikke vist til lovens regler om definisjon av overtid eller om betaling for overtid. Betalingsbestemmelsene i overenskomsten kapittel 4 bygger på at det bare skal betales for overtid ved «arbeid». Beredskapsvakt er ikke «arbeid» i overenskomstens forstand, og blir heller ikke «arbeid» bare fordi en andel av vakttiden regnes med i den alminnelige arbeidstiden. Betaling for beredskapsvakt reguleres derfor av overenskomsten kapittel 3 og eventuelle lokale avtaler. Den tidligere uriktige registreringen av vakttimer gir ikke krav på ytterligere betaling etter at vaktordningen ble endret med virkning fra 1. november 2022.
- (40) Hvis de ansatte har krav på betaling for vakttid, må etterbetalingskravet begrenses etter alminnelige tariffrettslige regler. Saken gjelder et betalingskrav på grunnlag av tariffbestemmelser. Det betyr at den såkalte markeringslæren gjelder og begrenser adgangen til å kreve etterbetaling.
- (41) Kravet om etterbetaling knyttet til den uriktige registreringen av vakttid ble først markert i drøftingsmøte 23. juni 2022. Kravet om etterbetaling som følge av at vakttid fullt ut skal regnes som arbeidstid og overtid, ble først klart markert i de saksøktes tilsvarende til Arbeidsretten 20. september 2024.
- (42) Det er nedlagt slik endret påstand:

«Prinsipalt:

1. Timer i vaktordning utenom ordinær arbeidstid gir ikke krav på overtidsbetaling etter Havbruksoverenskomsten § 4-6, jf. særavtalen av 2016 pkt. 4.6, ut over det som fremkommer av Havbruksoverenskomsten § 3-4.

2. Vakttillegget i Havbruksoverenskomsten § 3-3, jf. Særavtalen av 2016 pkt. 4.4, kan ikke suppleres med arbeidsmiljølovens bestemmelser i kapittel 10 om overtid.

Subsidiært:

3. Kravet er tapt for perioden før 23. juni 2022 og etter 1. november 2022.»

(43) *Landsorganisasjonen i Norge, Fellesforbundet og Klubben Grytåga Settefisk AS* har i korte trekk anført:

(44) Timer i vaktordning gir rett til overtidsbetaling fordi vaktene ved Grytåga må klassifiseres som arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-1 og arbeidstidsdirektivet artikkel 2. Arbeidstid i vakten skal da gi lønnsmessig uttelling etter de alminnelige bestemmelsene i tariffavtalen om overtidstillegg.

(45) Under beredskapsvakten er man undergitt strenge geografiske begrensninger, og man må kvittere ut alarmer innen 5 minutter via en stasjonær PC i vaktboligen. Denne begrensningen følger av pålegg fra arbeidsgiveren. Det følger av EU-domstolens praksis at tiden i slike tilfeller skal regnes som arbeidstid.

(46) Under enhver omstendighet er de ansatte som har beredskapsvakt undergitt slike begrensninger at vakten blir arbeidstid etter de momenter som er utviklet i rettspraksis. De ansatte som har beredskapsvakt, har plikt til å besvare enhver alarm innenfor en reelt sett kort responstid. Det er hyppige og uforutsigbare alarmer om natten, og med store variasjoner i arten og omfanget av oppgaver som skal løses. I tillegg er det andre arbeidsoppgaver som må utføres i vakttiden.

(47) Beredskapsvakt gir krav på overtidsbetaling selv om vakten klassifiseres som beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet. Tiden skal da regnes med ut fra faktoren 1:5. Overenskomsten § 2-12 viser til lovens regler om overtid. Avtalen har ingen definisjon av overtid og avgrenser heller ikke mot tid i beredskapsvakt. Overenskomsten presiserer bare hvilken sats som skal legges til grunn ved beregning av overtidstillegget. Fastleggingen av hva som er overtid følger av reglene i arbeidsmiljøloven § 10-6. Tid utover alminnelig arbeidstid, inkludert den andelen av vakttid som skal regnes som arbeidstid,

gir rett til overtidstillegg uavhengig av om det er tid fra beredskapsvakt som regnes med som følge av omregningsregelen i overenskomsten § 3-1 nr. 2.

- (48) Det er ingen holdepunkter i overenskomsten § 3-3 eller særavtalen punkt 4.4 for at overtidstillegget er inkludert i vakttillegget. Vakttillegget er et ulempetillegg som ikke utelukker overtidskompensasjon etter overenskomsten § 4-6 for timer fra vaktordningen som skal medregnes som arbeidstid.
- (49) Det er ikke grunnlag for å begrense etterbetalingskravet. Markeringsslæren gjelder ikke hvis kravet er en følge av uriktig lovanvendelse. Hvis markeringsslæren gjelder i dette tilfellet, må skjæringspunktet settes til 23. juni 2022. Det er ikke grunnlag for et senere skjæringspunkt.
- (50) Det er nedlagt slik påstand:

«1. De saksøkte frifinnes.

2. Grytåga Settefisk AS plikter å foreta etterbetaling av overtid og eventuelle andre tillegg etter Havbruksoverenskomsten til berørte medlemmer for arbeidstid i vaktordning utover ordinær stilling fra 22.03.2021 og frem til Arbeidsrettens dom foreligger.»

- (51) **Arbeidsrettens merknader**

- (52) *Rammen for saken for Arbeidsretten*

- (53) Spørsmålet i saken er om beredskapsvakt ved Grytåga gir tariffrettslig krav på overtidsbetaling. Det spørsmålet er i saksøkers påstand søkt dekket gjennom krav om dom for at timer i vaktordning ikke gir krav på overtidsbetaling etter overenskomsten § 4-6, jf. særavtalen punkt 4.6, utover det som følger av overenskomsten § 3-4, og at vakttillegget etter overenskomsten § 3-3, jf. særavtalen punkt 4.4, ikke kan suppleres med arbeidsmiljølovens bestemmelser om overtid.

- (54) Påstanden er tilsynelatende generell, og tilsier at Fellesforbundet og klubben har status som oppførte saksøkte. Ut fra påstandsgrunnlaget og bevisførselen slik det er presentert under hovedforhandlingen, må det legges til grunn at kravet om dom gjelder den tariffrettslige vurderingen av vaktordningen i Grytåga. Påstanden må derfor forstås slik at den skal avklare de tariffrettslige rettigheter og plikter som gjelder for Fellesforbundet, klubben og deres medlemmer, jf. arbeidstvistloven § 35 fjerde ledd. Fagforeningene, som møtte

med partsrepresentanter under hovedforhandlingen, må på denne bakgrunn oppføres som medsaksøkte.

- (55) Påstanden er delt inn i to punkter, men begge gjelder spørsmålet om vaktene ved Grytåga er beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet. Påstanden tar sikte på å avklare om overenskomstens og lovens bestemmelser om overtid kan supplere overenskomstens og særavtalens bestemmelser om vakttillegg og kompensasjon for utrykninger. Dersom beredskapsvakten ved Grytåga er beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet, er det spørsmål om forholdet mellom på den ene siden bestemmelsene om kompensasjon for beredskapsvakt og på den andre siden tariffavtalens og lovens bestemmelser om overtid. Dersom vaktene ikke er beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet, vil vekten være arbeidstid. NHO har under hovedforhandlingen presisert at dersom vakttiden er arbeidstid, gjelder overenskomstens alminnelige bestemmelser om overtidstillegg.
- (56) *Noen tariffrettslige utgangspunkter om arbeidstids- og vaktordningen i Grytåga*
- (57) Bestemmelser om arbeidstid og vaktordning er inntatt i Havbruksoverenskomsten og i særavtaler som gjelder for Grytåga. Overenskomsten kapittel 2 har bestemmelser om arbeidstid, mens kapittel 3 har bestemmelser om beredskapsvakt.
- (58) Etter overenskomsten § 2-12 kan overtidsarbeid anvendes «i den utstrekning som gjeldende lov hjemler (jf. aml § 10-6)». Bestemmelser om avlønning for overtidsarbeid er inntatt i overenskomsten § 4-6.
- (59) Etter overenskomsten § 3-1 «Faste disponible beredskapsvakter utenfor arbeidsstedet», må vaktordningen «fylle kravene i aml § 10-4 (3)», men fastsettes for øvrig ved stedlige særavtaler. For tid som går med til beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet, skal minst 1/5 av vakttiden regnes med i den alminnelige arbeidstiden, jf. § 3-1 nr. 2.
- (60) Overenskomsten § 3-3 har minstekrav til godtgjøring for vakttid. Arbeid utført under utrykninger i vakttiden betales med vanlig overtidsbetaling. Utrykninger skal betales med minst 2 timer for første utrykning per vakt. Særavtalen

mellom klubben og bedriften har supplerende bestemmelser om avlønning, og det vises til omtalen av disse i avsnitt 10 foran. Alle ansatte mottar vakttillegg, herunder for uker hvor de ikke har beredskapsvakt. Det er opplyst at de ansatte trekkes i lønn for 2,8 timer per arbeidsdag hvis de reiser fra Grytåga i arbeidsuker hvor de ikke har beredskapsvakt.

- (61) Det sentrale spørsmålet er om beredskapsvakten ved Grytåga faller inn under arbeidsmiljøloven § 10-4 tredje ledd. Reglene om beredskapsvakt er inntatt i lovens bestemmelser om alminnelig arbeidstid. Etter § 10-4 første ledd skal den alminnelige arbeidstiden ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av syv dager. Andre ledd åpner for å forlenge den alminnelige arbeidstiden hvis arbeidet er av passiv karakter. For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet heter det i § 10-4 tredje ledd:

«For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal som hovedregel minst 1/7 av vekten regnes med i den alminnelige arbeidstid, avhengig av hvor belastende vaktordningen er. Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan ved skriftlig avtale fravike bestemmelsen i første punktum. Arbeidstilsynet kan etter krav fra arbeidsgiver eller arbeidstakernes tillitsvalgte fastsette en annen beregningsmåte dersom beregningen av arbeidstiden etter første punktum vil virke urimelig.»

- (62) Mens arbeidstid skal registreres time for time, skal bare en andel av tiden i beredskapsvakter utenfor arbeidsstedet regnes med i arbeidstiden.
- (63) Beredskapsvakter etter overenskomsten § 3-1 skal «fylle kravene» i arbeidsmiljøloven § 10-4 tredje ledd. Slik overenskomsten er formulert, vil den tariffrettslige grensedragningen mellom arbeidstid og beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet følge lovens skille mellom arbeidstid og beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet. Det er med andre ord ikke holdepunkter for at skillet mellom arbeidstid og beredskapsvakt etter overenskomsten og etter særavtalen er et annet enn det som følger av lovens regler.
- (64) Det avgjørende blir etter dette om vakttiden er beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet eller arbeidstid i arbeidsmiljølovens forstand. Arbeidsretten vil først redegjøre for noen hovedpunkter i vaktordningen i Grytåga, før retten vurderer om det er beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet.
- (65) *Nærmere om vaktordningen i Grytåga*

- (66) Vaktordningen i Grytåga er lagt opp slik at to ansatte til enhver tid har vakt i tidsrommet kl. 1800-0800. I avtalen om beredskapsvakt av 4. april 2024 punkt B er responstiden oppgitt til «så raskt som mulig» med en ytre grense på 25 minutter. Responstid er tiden «fra mottak av oppdrag til oppmøte arbeidssted». Det er derfor ikke mulig å forlate Grytåga når man har beredskapsvakt. Det vises til rettens merknader nedenfor om innholdet i og betydningen av dette for forståelsen av kravet til responstid.
- (67) I vaktboligen er det installert PC med et kontrollpanel som viser alarmer og har opplysninger om hvilke driftsforstyrrelser det er tale om. Det er om lag 600 meter fra vaktboligen til anlegget, og Grytåga har stilt til en bil til disposisjon for bruk under utrykninger.
- (68) Alarmer og utrykninger varierer i antall og omfang, og de er uforutsigbare. Enkelte driftsforstyrrelser krever lite arbeid og oppfølging, mens andre kan være mer arbeidskrevende. Gjennomsnittlig antall utrykninger for arbeidsukene varierer blant de ansatte. Det er fremlagt eksempler som viser at utrykningene har variert fra 2,5 til 4,5 utrykninger i arbeidsukene i perioden 2022–2025. De fleste utrykningene har skjedd etter kl. 2400.
- (69) *Skillet mellom arbeidstid og beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet, jf. arbeidsmiljøloven § 10-1 og § 10-4 tredje ledd*
- (70) Arbeidsmiljøloven § 10-1 skiller mellom arbeidstid og arbeidsfri. Arbeidstid er «den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver», mens arbeidsfri er «den tiden arbeidstaker ikke står til disposisjon for arbeidsgiver».
- (71) Etter § 10-4 første ledd skal den alminnelige arbeidstiden ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og ikke overstige 40 timer i løpet av syv dager. Etter § 10-4 tredje ledd skal en andel av tiden som har medgått til beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet, regnes med i den alminnelige arbeidstiden. Tredje ledd bygger på at vakttiden ikke er arbeidstid. Dette har blant annet kommet til uttrykk i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 171 hvor departementet uttaler:

«Med hjemmevakt menes ikke bare vaktordninger hvor arbeidstaker er bundet til å være hjemme. Også andre former for «bakvakter», beredskapsvakter på fritiden hvor arbeidstaker er forpliktet til å være tilgjengelig med videre må omfattes av en slik bestemmelse. Departementet foreslår at dette presiseres i lovteksten. Det må imidlertid trekkes et skille

mellom slike vaktordninger og arbeid hvor arbeidstaker må sies å stå til arbeidsgivers disposisjon slik at det i realiteten vil være tale om arbeidstid. I en situasjon hvor arbeidstaker har en form for hjemnevakt, men hvor belastningen ved denne er stor i form av tilgjengelighet og påregnelighet av uttrykking med videre, kan det i realiteten være tale om arbeidstid.»

(72) Departementet fremhevet at partene skulle ha stor frihet til å vurdere belastningen ved slike vakter, og til å fastsette hvilken brøk som skulle anvendes for beregning av andelen av vakttid som skulle inngå i den alminnelige arbeidstiden. Dette gjaldt likevel ikke dersom arbeidstakeren under en slik vakt i realiteten stod til disposisjon for arbeidsgiver. I slike tilfeller ville vakttiden fullt ut regnes som arbeidstid. Spørsmålet om det var beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet eller arbeidstid måtte løses gjennom tolkning og anvendelse av arbeidstidsbegrepet i § 10-1 første ledd.

(73) Forarbeidene gir ingen særskilte retningslinjer for vurderingen av når vakttiden er arbeidstid. Departementet var imidlertid oppmerksom på forholdet til arbeidstidsdirektivet. I Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 315 vises det til EF-domstolens dom 9. september 2003 i sak C-151/02 *Jäger*. Departementet henviste til hva EF-domstolen hadde lagt til grunn i den saken, og uttalte at det må vurderes konkret om arbeidstakeren i forbindelse med vaktjeneste kunne sies å stå til disposisjon for arbeidsgiver:

«I de tilfeller arbeidstaker må oppholde seg på arbeidsstedet vil vedkommende normalt sies å stå til disposisjon selv om arbeidstaker har mulighet for å sove og i lange perioder er fritatt fra arbeidsplikt. I denne forbindelse vises det til dom av 9. september 2003 fra EF-domstolen (C-151/02) vedrørende tolkning av arbeidstid i arbeidstidsdirektivets forstand. Her slås det fast at vaktjeneste hvor arbeidstakeren oppholder seg på arbeidsstedet fullt ut skal anses som arbeidstid. Dette gjelder selv om arbeidstakeren har anledning til å hvile i de perioder hvor arbeidsytelser ikke er påkrevd. I de tilfeller arbeidstaker ikke må oppholde seg på arbeidsstedet, men likevel er tilgjengelig for arbeidsgiver vil det bli en konkret vurdering i hvilken grad arbeidstaker må sies å stå til arbeidsgivers disposisjon.»

(74) Departementet reservert seg ikke mot noen mulige konsekvenser av arbeidstidsdirektivet og EU-domstolens tolkning av dette.

(75) *Nærmere om arbeidstidsdirektivets betydning for tolkningen av arbeidsmiljøloven § 10-1, jf. § 10-4 tredje ledd*

(76) Arbeidsmiljøloven § 10-1 første ledd viderefører den tilsvarende definisjonen av arbeidstid i arbeidsmiljøloven av 1977 § 46 nr. 1. Rådskonferansen 93/104/EF om visse aspekter ved organisering av arbeidstiden ble gjennomført i norsk rett ved lov 30. april 1998 nr. 24 som følge av forpliktelsene etter EØS-avtalen.



Det ble ikke ansett nødvendig å endre definisjonen av arbeidstid i arbeidsmiljøloven § 46 nr. 1, jf. St.prp. nr. 23 (1996-97) punkt 4 og Innst. S. nr. 90 (1996-97) punkt 2. Denne rettstilstanden ble videreført i arbeidsmiljøloven av 2005. Det følger allerede av presumsjonsprinsippet at arbeidstidsbegrepet må tolkes på samme måte som begrepet arbeidstid i arbeidstidsdirektivet, jf. HR-2018-1036-A *Reisetid* avsnitt 65 og HR-2023-2068-A *Disponibeltid* avsnitt 47. Som nevnt i avsnitt 73 og 74 foran, følger dette også forutsetningsvis av forarbeidenes merknader om arbeidstidsdirektivet.

- (77) Fra 1. august 2005 er rådsdirektiv 93/104 avløst av rådsdirektiv 2003/88/EF (arbeidstidsdirektivet). Direktivets artikkel 2 skiller mellom arbeidstid og hviletid. Arbeidstid er «det tidsrum hvori arbeidstageren er på arbejde og står til arbeidsgiverens rådighed under udførelsen af sin beskæftigelse eller sine opgaver». Hviletid er «det tidsrum, der ikke er arbeidstid».
- (78) EU-domstolen og EFTA-domstolen har understreket at begrepene arbeidstid og hviletid gjensidig utelukker hverandre. Det vil si at tid enten er arbeidstid eller hviletid; det finnes ingen mellomkategori. Det er for denne vurderingen heller ikke av betydning at loven åpner for at en andel av vakttiden kan regnes med i den alminnelige arbeidstiden.
- (79) Arbeidstidsbegrepet i arbeidstidsdirektivet artikkel 2 har tre elementer: Arbeidstakeren må utføre arbeidsoppgaver eller plikter innfor rammen av arbeidsforholdet, arbeidstakeren må stå til disposisjon for arbeidsgiveren og arbeidstakeren må arbeide, jf. HR-2018-1036-A *Reisetid* avsnitt 57–60.
- (80) Ordlyden i definisjonen tilsier at vakttid kan være arbeidstid fordi den ansatte i perioden med vakt står til disposisjon for arbeidsgiver for å oppfylle en plikt vedkommende har etter arbeidsavtalen, og det å ha vakt er å utføre denne delen av arbeidsplikten.
- (81) EU-domstolen har i en rekke saker utviklet og presisert arbeidstidsbegrepet for tilkallings- og beredskapsvakter. Praksis viser at den enkelte vaktordningen må vurderes konkret. EU-domstolens dommer av 9. mars 2021 i sakene C-344/19 *Radiotelevizija Slovenija* og C-580/19 *Stadt Offenbach* er av særlig interesse for vurderingen av vaktordningen i Grytåga.

- (82) Radiotelevizija-saken gjaldt en tekniker som arbeidet på to sentre for overføring av radio- og TV-signaler i Slovenia. Teknikeren hadde som oftest skift fra kl. 1200 til 2400. På grunn av arbeidets karakter og avstand fra hjemmet, måtte han oppholde seg på sentrene også i tiden mellom skiftene. Arbeidsgiver hadde ordnet med innkvartering i sentrene hvor de ansatte kunne sove og ellers drive med fritidsaktiviteter etter arbeidsløst. Tiden mellom kl. 0000 og 0600 var som oftest hviletid. For seks av timene mellom arbeidsskiftene fikk teknikeren betalt 20 prosent av full lønn for å stå til disposisjon for arbeidsgiveren. Teknikeren hadde da «stand-by»-vakt fra kl. 0600 –1200. Teknikeren kunne i prinsippet fritt forlate oppholdsstedet, men måtte være tilbake på arbeidsplassen innen én time hvis han ble bedt om det. Ved tilkalling i vakttiden var det kun hasteoppgaver som skulle følges opp umiddelbart, mens andre oppgaver kunne utsettes til neste arbeidsdag. Arbeid i vakttiden ble avlønt som vanlig arbeid.
- (83) Stadt Offenbach-saken gjaldt en person som var gruppeleder for brannvesenet i Offenbach am Main i Tyskland. I tillegg til alminnelig tjeneste i brannvesenet, hadde vedkommende også vakt som såkalt «Beamter vom Einsatzleitdienst», det vil si «tjenestemann i innsatsledertjeneste» (BvE-tjeneste). Under BvE-tjeneste måtte vedkommende besvare de anrop som måtte komme, hvor han ville bli informert om situasjoner som inntraff og som han måtte treffe beslutninger om. Anrop kunne også innebære at han måtte rykke ut til innsatssted eller tjenestested. Den ansatte valgte selv hvor vedkommende ville oppholde seg under BvE-tjenesten, men ved tilkalling måtte vedkommende kunne nå bygrensen innen 20 minutter ved bruk av innsatskjøretøy og iført tjenestebekledning.
- (84) Momentene i Radiotelevizija-dommen trekker i retning av at den aktuelle vakttiden ikke er arbeidstid, mens de i Stadt Offenbach trekker i retning av at vakttiden er arbeidstid. Det er uansett tale om konkrete vurderinger som må gjøres av de nasjonale domstolene. Kravet til respons- eller utrykningstid er sentralt, i tillegg til de virkninger vekten konkret har for hviletiden. I begge dommene uttaler EU-domstolen i domsslutningene at det i vurderingen av om vakttiden er arbeidstid må legges vekt på «konsekvenserne af en sådan frist og i givet fald af den gennemsnitlige hyppighed af indgreb i denne periode, at

de begrænsninger, der er pålagt denne arbejdstager i den nævnte periode, er af en sådan art, at de objektivt set og i meget betydeligt omfang påvirker dennes mulighed for i den samme periode frit at disponere over den tid, hvor dennes faglige tjenester ikke er påkrævet, og at hellige sig sine egne interesser i denne tid».

- (85) I vurderingen av om vakttiden er arbeidstid er det et moment hvor arbeidstakeren må oppholde seg og om dette er pålagt av arbeidsgiver. Det er ikke avgjørende om arbeidets art gjør at den ansatte praktisk sett ikke har mulighet til å forlate arbeidsstedet og reise hjem i de arbeidsfrie periodene, men må oppholde seg i innkvartering som arbeidsgiver stiller til disposisjon, jf. *Radiotelevizija* avsnitt 44 og 50. Dette må ses opp mot hvilke begrensninger vekten ellers legger på arbeidstakerens frihet til å disponere fritiden på grunn av krav til responstid og det gjennomsnittlige antall utrykninger i vaktene, jf. HR-2023-2068-A *Disponibeltid* avsnitt 60–61. På den andre siden vil arten og omfanget av fritidsaktiviteter på stedet man må oppholde seg, ikke ha betydning for vurderingen, jf. *Radiotelevizija* avsnitt 42.
- (86) Kravet til responstid slik det følger av avtale eller praksis i arbeidsforholdet vil ha særlig betydning fordi det griper inn i den friheten arbeidstakeren skal ha til selv å bestemme over fritiden. Det er de begrensninger som følger av lov, tariffavtale eller arbeidsavtale som er relevante for vurderingen, jf. *Radiotelevizija* avsnitt 39–40.
- (87) Det at arbeidstakeren ikke utfører faktisk, aktivt arbeid for arbeidsgiver betyr med andre ord ikke uten videre at det er hviletid i direktivets forstand. I *Radiotelevizija* avsnitt 33–38 gis det slik oppsummering av EU-domstolens praksis og den helhetsvurderingen som er utviklet der:

«Domstolen har således for det første – med hensyn til perioder med vagttjeneste udført på arbejdssteder, der ikke var sammenfaldende med arbejdstagerens bopæl – udtalt, at den afgørende begrundelse for antagelsen om, at det, der karakteriserer begrebet »arbejdstid« som omhandlet i direktiv 2003/88, foreligger, er det forhold, at arbejdstageren er forpligtet til fysisk at opholde sig på det sted, som arbejdsgiveren har anvist, for dér at være til arbejdsgiverens rådighed med henblik på straks at kunne udføre de fornødne opgaver (jf. i denne retning dom af 3.10.2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, præmis 48, af 9.9.2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, præmis 63, og af 1.12.2005, Dellas m.fl., C-14/04, EU:C:2005:728, præmis 48).

Det skal i denne henseende præciseres, at arbejdsstedet skal forstås som ethvert sted, hvor arbejdstageren skal udøve en aktivitet efter arbejdsgiverens ordre, herunder, når dette sted ikke er det sted, hvor denne sædvanligvis udøver sin beskæftigelse.

Domstolen har udtalt, at en arbejdstager, der i løbet af en sådan periode med vagttjeneste er forpligtet til at blive på sit arbejdssted til arbejdsgiverens direkte rådighed, skal opholde sig langt fra sine sociale og familiemæssige omgivelser og har et meget lille råderum med hensyn til at disponere over den tid, hvor hans faglige tjenesteydelser ikke er påkrævet. Hele denne periode skal følgelig kvalificeres som »arbejdstid« som omhandlet i direktiv 2003/88, uanset omfanget af det arbejde, som arbejdstageren rent faktisk har udført i den nævnte periode (jf. i denne retning dom af 9.9.2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, præmis 65, af 5.10.2004, Pfeiffer m.fl., C-397/01 – C-403/01, EU:C:2004:584, præmis 93, og af 1.12.2005, Dellas m.fl., C-14/04, EU:C:2005:728, præmis 46 og 58).

For det andet har Domstolen udtalt, at en periode med vagttjeneste uden krav om ophold på arbejdsstedet, selv om den ikke kræver, at arbejdstageren forbliver på sit arbejdssted, også i sin helhed skal anses for at være »arbejdstid« som omhandlet i direktiv 2003/88, når denne periode – i betragtning af det objektive og betydelige omfang af begrænsninger, der er pålagt arbejdstageren for så vidt angår dennes muligheder for at hellige sig sine personlige og sociale interesser – adskiller sig fra en periode, hvorunder arbejdstageren alene skal stå til rådighed for sin arbejdsgiver med henblik på, at sidstnævnte kan komme i kontakt med denne (jf. i denne retning dom af 21.2.2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, præmis 63–66).

Det følger af både de elementer, der er anført i denne doms præmis 33–36, og af nødvendigheden af at fortolke artikel 2, nr. 1), i direktiv 2003/88 i lyset af artikel 31, stk. 2, i chartret om grundlæggende rettigheder, jf. denne doms præmis 27, at alle perioder med vagttjeneste, herunder dem uden krav om ophold på arbejdsstedet, hvorunder de begrænsninger, der er pålagt arbejdstageren, er af en sådan art, at de objektivt set og i meget betydeligt omfang påvirker dennes mulighed for i disse perioder frit at disponere over den tid, hvorunder dennes faglige tjenesteydelser ikke er påkrævet, og at hellige sig sine egne interesser i denne tid – er omfattet af begrebet »arbejdstid«.

Når de begrænsninger, der er pålagt arbejdstageren under en bestemt periode med vagttjeneste, ikke når en sådan grad af intensitet, og disse begrænsninger tillader arbejdstageren at disponere over sin tid og at hellige sig sine egne interesser uden store begrænsninger, er det omvendt kun den tid, der er knyttet til den arbejdsydelse, som – i givet fald – faktisk er udført under en sådan periode, der udgør »arbejdstid« med henblik på anvendelsen af direktiv 2003/88 (jf. i denne retning dom af 3.10.2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, præmis 50, og af 10.9.2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, præmis 37).»

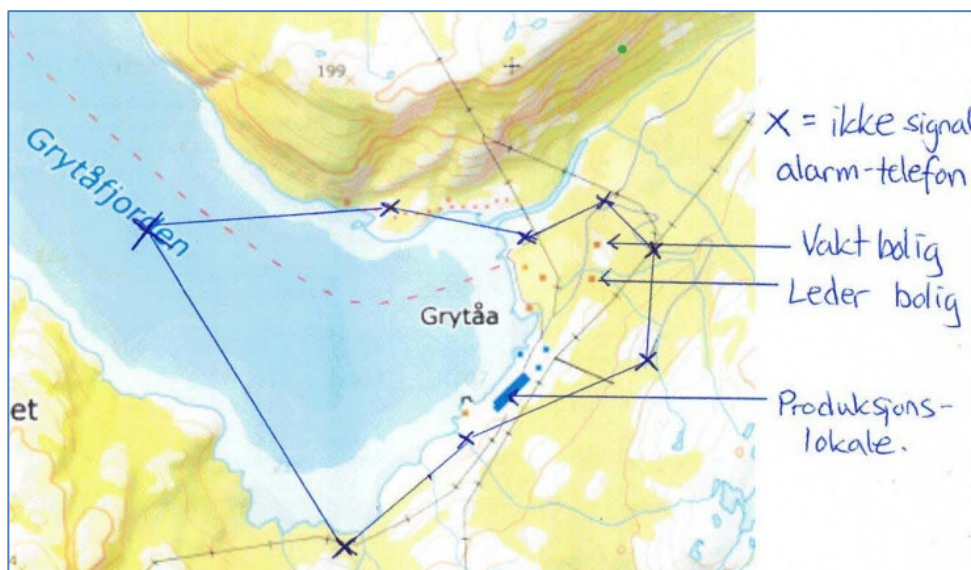
- (88) Spørgsmålet er derfor om de ansatte i Grytåga er pålagt å opholde seg et bestemt sted slik at de straks kan gjennomføre arbeidsoppgaver, eller om vaktordningen objektivt sett og i et meget betydelig omfang påvirker deres frihet til å disponere over friperioden.
- (89) *Spørgsmålet om perioden med beredskapsvakt i Grytåga er arbeidstid*
- (90) LO har anført at vakttiden er arbeidstid fordi arbeidsgiver har pålagt de ansatte å opholde seg i Grytåga under beredskapsvakten. I dette tilfellet er nødvendigheten av å være i Grytåga både i arbeidsperioden og under beredskapsvakten delvis en følge av hvor virksomheten er lokalisert. For beredskapsvakten er det i tillegg helt nødvendig å være i Grytåga for å kunne oppfylle kravet til responstid. Samtidig kan vakttjenesten gjennomføres i en

vaktbolig, og ikke i selve produksjonsanlegget, med mulighet for å drive med fritidssystemer. Oppholdet i vaktbolig i Grytåga er derfor i seg selv ikke tilstrekkelig til å gjøre vakttiden til arbeidstid, og kan ikke sies å være et tilfelle hvor arbeidsgiver pålegger den ansatte å oppholde seg på arbeidsstedet. Spørsmålet om vakttiden er arbeidstid må derfor bero på hvilke inngrep vakttjenesten gjør i friperioden.

- (91) Det avgjørende blir derfor om vakttjenesten objektivt sett og i et meget betydelig omfang påvirker og begrenser den ansattes mulighet til å disponere over fritiden og forfølge egne interesser.
- (92) Kravet til responstid er i særavtalen formulert slik at man «så raskt som mulig, men innen 25 min» fra man har mottatt oppdraget skal møte på arbeidsstedet. Med arbeidssted sikter særavtalen til oppdrettsanlegget. Særavtalen av 2010 hadde ingen tallfesting av responstid, men de ansatte skulle oppholde seg i nærheten av anlegget for «raskt» å kunne tre inn i en kritisk situasjon. I særavtalen av 2016 var kravet at man skulle kunne tre inn i en kritisk situasjon «senest 30 minutter etter å ha blitt varslet», før det i dagens vaktavtale er formulert som oppmøte «snarest mulig».
- (93) Vaktene skal følge opp meldinger om driftsforstyrrelser. Forstyrrelsene kan for eksempel være brudd i oksygentilførselen til anlegget, noe som innen ganske få minutter kan føre til skade på fisken. Dette betyr at hovedtyngden i kravet til responstid ligger på «snarest mulig», og ikke at det skal være innen 25 minutter. Daglig leder i Grytåga, Ronny Slåtterøy, har forklart at kravet til oppmøte innen 25 minutter tar høyde for at det kan være vanskelige kjøreforhold fra vaktboligen og ned til anlegget eller at alarmen går mens de ansatte sover eller må skifte til arbeidstøy. De ansatte i Grytåga er med andre ord undergitt vesentlig strengere krav til responstid enn det som var tilfellet i Radiotelevizja-saken og strengere enn det som var tilfellet Stadt Offenbach-saken.
- (94) Vaktordningen har blitt endret over tid. Frem til 2018 deltok alle ansatte i vaktordningen til enhver tid, mens den nå er lagt til to ansatte per natt. Disse har ansvaret for å følge opp alarmer. Alarmsystemet er programmert slik at

dersom varsel ikke følges opp fra datamaskinen i vaktboligen innen 5 minutter, utløses en lydalarm som vil vekke alle ansatte. Dette er en streng responstid.

- (95) NHO har vist til at ordningen med lydalarm og med PC med kontrollpanel tilknyttet driftssystemet ikke er et krav fra virksomheten, men er innført etter ønske fra de ansatte. Etter rettens vurdering er dette en tilrettelegging av vekten som ikke endrer betydningen av at vaktene snarest mulig og senest innen 25 minutter skal være på anlegget hvis alarmen går. Den tekniske løsningen gjør det mulig å få kunnskap om hva slags driftsavbrudd det er tale om og om det er nødvendig å tilkalle ekstrahjelp. Det sikrer med andre ord kortere responstid og mer effektive utrykninger. Dette er derfor ikke tilrettelegging som utelukkende ivaretar de ansattes interesser, men også bringer vaktarbeidet til stedet hvor de ansatte er innkvartert.
- (96) Ansatte med beredskapsvakt er for alle praktiske formål bundet til vaktboligen i vakttiden. Det er ingen mobilsignal i Grytåga, slik at ansatte ikke kan bevege seg fritt rundt og tilkalles på telefon. Det er stilt til disposisjon en vakttelefon, som i prinsippet gir noe mer bevegelsesfrihet, men denne har et begrenset dekningsområde. De ansatte har under saksforberedelsen gått rundt i området med vakttelefon for å anskueliggjøre dette, og det er fremlagt en kartskisse over dekningsområdet:



- (97) Dette gir et område for bruk av vakttelefonen på om lag 30–40 meter bak vaktboligen og ned til produksjonsanlegget, og om lag 800 meter ut i fjorden.

På grunn av et lynnedslag er alarmtelefonen for tiden ute av drift, slik at de ansatte er enda mer stedbundne i vakttiden.

- (98) Som nevnt foran varierer utrykningene i art og antall. Enkelte driftsforstyrrelser krever lite arbeid og oppfølging, mens andre er mer arbeidskrevende. Utrykningene kan gjelde feil som kan rettes i løpet av få minutter eller krever mer enn en times arbeid. I virksomhetens plan for krav til vannkvalitet heter det at alarmen varsler ved strøbrudd, lavt oksygennivå, lav vannstand eller annen systemsvikt. Dette er forhold som kan true fiskeyngelen. I punktet om reservesystem heter det at ved svikt vil fiskens fysiologiske behov sikres ved strøm fra nødaggregat og oksygen fra tank. Deretter presiseres det om tilsyn:

«Anlegget er bemannet døgnet/året rundt. Ved alarm kan personal møte på 5 minutt.»

- (99) Ved slike hendelser vil det etter kort tid oppstå fare for skade på eller tap av fisken. Selv om 5 minutter ikke er avtalesfestet som responstid, er det klart at vaktene plikter å følge opp alarmer snarest mulig.

- (100) Det gjennomsnittlige antall utrykninger for den enkelte varierer. Eksemplene i saken viser som nevnt variasjoner fra 2,5 til 4,5 utrykninger i arbeidsukene i perioden 2022–2025. De fleste utrykningene har skjedd etter kl. 2400. I tillegg til vekten kommer oppgaver knyttet til en alminnelig tilsynsrunde som gjennomføres om kvelden, og ekstraarbeid i forbindelse med skipsanløp og ved vaksinerings av fisk. Disse oppgavene sammen med beredskapsvakten griper derfor objektivt sett og i et meget betydelig omfang inn i vaktens mulighet til å råde over friperioden.

- (101) Arbeidsretten har på denne bakgrunn kommet til at perioden med beredskapsvakt i Grytåga er arbeidstid etter overenskomsten § 3-1, jf. arbeidsmiljøloven § 10-1 første ledd sammenholdt med § 10-4 tredje ledd.

- (102) *Etterbetalingskravet*

- (103) De saksøkte har nedlagt påstand om at Grytåga er tariffrettslig forpliktet til å etterbetale de ansatte i den utstrekning kravet ikke er foreldet etter foreldelseslovens regler. NHO har anført at etterbetalingskravet må begrenses etter alminnelige tariffrettslige regler.

- (104) Tariffrettslige krav på etterbetaling er gjenstand for foreldelse, jf. foreldelsesloven § 1 nr. 1. Krav foreldes som utgangspunkt etter tre år. I tillegg til foreldelsesloven er det i Arbeidsrettens praksis etablert særlige passivitetsregler. Disse går i korte trekk ut på 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-2023-25 *Medlever III* avsnitt 61. Dette er gjerne kort vist til som markeringslæren. 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, jf. AR-2023-25 *Medlever III* avsnitt 63. 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 tariffoppliktelse.
- (105) De tariffrettslige regler om etterbetalingskrav må i tillegg tolkes og anvendes i sammenheng med alminnelige regler om betalingskrav og foreldelse. Utfallet av saken bør ikke variere avhengig av hvilket prosesspor som er valgt, jf. HR-2019-1914-A *Avlaster III* avsnitt 30.
- (106) På samme måte som i HR-2019-1914-A *Avlaster III*, er lovanvendelse hovedtema i saken. Det sentrale spørsmålet har vært om vakttiden er arbeidstid etter reglene i arbeidsmiljøloven og arbeidstidsdirektivet. NHO har presisert at dersom vakttid i beredskapsvakt må klassifiseres som arbeidstid, skal denne lønnes som overtid etter overenskomstens betalingsbestemmelser for arbeidstid. Konklusjonen på spørsmålet om vakttiden er arbeidstid i lovens forstand, løser da samtidig det tariffrettslige spørsmålet. I en slik situasjon kan etterbetalingskravet ikke begrenses etter de alminnelige tariffrettslige reglene. Sammenhengen i regelverket tilsier i dette tilfellet at etterbetalingskravet ikke skal begrenses utover det som følger av foreldelseslovens regler.



(107) På denne bakgrunn må de saksøkte få medhold i påstanden. For den tariffrettslige plikten til etterbetaling, er kravet om fastsettelsesdom begrenset til perioden etter 22. mars 2021 som følge av at foreldelsesfristen først ble avbrutt for de individuelle kravene gjennom søksmål for Helgeland tingrett 22. mars 2024, jf. avsnitt 28 foran.

(108) Dommen er enstemmig.

### SLUTNING

- 1. De saksøkte frifinnes.*
- 2. Grytåga Settefisk AS plikter å foreta etterbetaling av overtid og eventuelle andre tillegg etter Havbruksoverenskomsten til berørte medlemmer for arbeidstid i vaktordning utover ordinær stilling fra 22. mars 2021.*