



ARBEIDSRETTE

Lønn – ubekvemtillegg. Medleverordning

Spørsmålet i saken var om særavtaler hvor kompensasjon for arbeid på kveld, natt og helg (ubekvemtillegg) var lavere enn satsene i Overenskomst 453 var tariffstridige og ulovlige. Arbeidsretten kom enstemmig til at slike særavtaler ikke var i strid med overenskomsten. Under henvisning til AR-2022-7 *Medlever I* og AR-2023-25 *Medlever III* ble det lagt til grunn at overenskomstens bestemmelser om kompensasjon for arbeid på kveld, natt og helg måtte tolkes og anvendes i lys av særtrekkene med medleverordningen og omsorgsvirksomhetene. Ved tolkningen ble det lagt vekt på at særavtalepraksis viste entydig at det etter lokale forhandlinger ble fastsatt et medlevertillegg som var en rund sum som kompenserte for arbeid kveld, natt og helg. Fagforbundet hadde vært involvert i lokale forhandlinger om medlevertillegg. Det var ingen eksempler på at medlevertillegget minst hadde tilsvart det som ville fulgt av satsene i overenskomsten; oversikt over det gjennomsnittlige medlevertillegget viste at dette lå under det som ville fulgt ved en anvendelse av overenskomstens satser. Det var heller ingen eksempler på at det hadde blitt fremmet krav om at tillegget skulle tilsvare det som fulgte av overenskomsten eller på at medlevertillegget hadde blitt justert som følge av endringer i satsene i overenskomsten.

Dom 7. september 2026 i

sak nr. 25/22, AR-2026-25

Landsorganisasjonen i Norge (advokat Silje Hassellund Solberg og advokat Morten Mønnich) mot Næringslivets Hovedorganisasjon (advokat Eirik Hognestad. Rettslig medhjelper: Advokat Ane Rødstøl).

Dommere: Tron Løkken Sundet, Hanne Inger Bjurstrøm, Arne Ringnes, Tor-Arne

Solbakken, Bent Ove Hanasand, Roger Hansen og Knut-Marius Sture.

- (1) Spørsmålet i saken er om særavtaler hvor kompensasjon for kvelds-, natt- og helgearbeid er lavere enn det som følger av Overenskomst 453 § 8 nr. 3 bokstav a–c, er tariffstridige, jf. Hovedavtalen § 4-1.
- (2) Partene er bundet av Overenskomst 453 mellom LO/Fagforbundet på den ene siden og NHO på den andre siden. Hovedavtalen mellom LO og NHO utgjør første del av overenskomsten. Tolkningstvisten for Arbeidsretten gjelder overenskomsten for tariffperioden 1. mai 2024–30. april 2026.

- (3) Overenskomsten er blant annet gjort gjeldende for en rekke omsorgsvirksomheter innenfor rus, psykiatri og barnevern. Om bakgrunnen for Overenskomst 453 og prosessen med gjennomføring av overenskomsten for omsorgsvirksomheter, vises det til AR-2022-7 *Medlever 1* avsnitt 4 og avsnittene 63–65.
- (4) Overenskomsten § 8 «Godtgjøring for særskilt arbeidstid» har bestemmelser om kompensasjon for forskjøvet arbeidstid, hjemmevakttjeneste og turnus-/skiftarbeid. Tvisten gjelder forståelsen av ubekvemstilleggene som følger av § 8 nr. 3 som har slik ordlyd:

«3. Turnus og Skiftarbeid

Denne bestemmelse gjelder ikke for kinobetjeningen.

A. Ettermiddag/kveldsarbeid For arbeid mellom kl. 17.00 og 21.00 betales et tillegg på minst kr. 50,00 per time

B. Nattarbeid For arbeid mellom kl. 21.00 og 06.00 betales et tillegg på minst kr. 52,00 per time

C. Helgearbeid For arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og 24.00 søndag betales et tillegg på minst kr. 42,00 per time.

D. Høytidsdager mv. For arbeid mellom kl. 00.00 og kl. 24.00 på helge- og høytidsdager, påskeaften, samt for arbeid mellom kl. 12.00 og 24.00 pinse-, jul-, og nyttårsaften, betales et tillegg på minst 100 %.

Merknad 1: For omregning av arbeidstid fra ordinær arbeidstid til skift/turnusarbeid, viser partene til bilaget om Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987.

Merknad 2: For kinobetjening gjelder følgende: Partene kan drøfte og eventuelt inngå lokal avtale om godtgjørelse for særskilt arbeidstid.»

- (5) Det er i tillegg inngått særavtaler med bestemmelser om arbeidstid, krav til hvile for den som arbeider i medlevertturnus, lønnstabeller og medlevert tillegg. Medlevert tillegg er en særskilt kompensasjon for medlevertturnusen, som blant annet medfører arbeid kveld, natt og helg.
- (6) Medlevertturnus er en særskilt arbeidstidsordning som anvendes i omsorgs- og behandlingsinstitusjoner hvor brukerne bor eller oppholder seg over lengre perioder. Ved forskrift 24. juni 2005 nr. 686 (medleverforskriften) er det gjort unntak fra arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid for institusjoner hvor det er nødvendig at arbeidstaker oppholder seg i lengre sammenhengende perioder, for å ivareta institusjonens særlige omsorgs- eller behandlingsoppgaver. Forskriften åpner for at den samlede ukentlige arbeidstiden kan være inntil 48 timer i løpet av en periode på syv dager. Grensen på 48 timer kan gjennomsnittsberegnes over en periode på seks uker. Den enkelte

arbeidstaker kan skriftlig samtykke til en samlet ukentlig arbeidstid utover 48 timer, men ikke utover 60 timer i uken.

- (7) Etter forskriften § 3 skal arbeidstakeren i løpet av en periode på 24 timer ha minst to sammenhengende hvileperioder, der arbeidstaker bortsett fra tilfeldige eller kortvarige avbrytelser, er fritatt fra arbeid. Hvileperiodene skal være på henholdsvis to og åtte timer hvorav den lengste skal plasseres mellom kl. 2200–0800.
- (8) Forskriften regulerer ikke hvordan arbeidstiden for øvrig skal ordnes i virksomhetene. Dette er overlatt til partene lokalt. Det er i privat sektor vanlig med turnuser hvor den ansatte arbeider tre dager, har fri syv dager, og deretter arbeider fire dager, med ny friperiode på syv dager, såkalt 3–7–4–7-turnus, jf. AR-2022-7 Medlever I avsnitt 18 og rettens merknader i avsnitt 35 nedenfor.
- (9) **Bakgrunnen for tvisten**
- (10) Fagforbundet tok vinteren 2024 opp spørsmålet om medlevertillegg var tariffstridige hvis de ikke fullt ut dekket ubekvemstilleggene som fulgte av overenskomsten § 8 nr. 3. I e-post 26. februar 2024 fra Fagforbundet til NHO Geneo uttales det:

«Medlevertilleggene erstatter ubekvemstillegg minus helligdagstillegg i de fleste særavtaler. Vår tariff forståelse er at medlevertillegget må dekke minimum ubekvemstilleggene time for time der disse tilleggene ikke utbetales. De nevnte ubekvemstillegg økte i overenskomsten, i tariffoppgjøret 2022, gjeldende fra vedtakelsesdato 22.02.2023 og igjen 01.04.2023.

Det viser seg at medlevertilleggene i flere virksomheter nå ligger med for lav sats til å dekke ubekvemstilleggene og Fagforbundet hevder da at dette er tariffstridig. Fagforbundet ber om at virksomheter som har medlevertillegg som ikke dekker minimum ubekvemstillegg, endrer sats til minimum overenskomstens satser, time for time, med tilbakevirkende kraft fra 22.02.2023.»

- (11) Twisteforhandlinger mellom Fagforbundet og NHO Geneo ble gjennomført 14. mars 2024. I protokollen er partenes anførsler gjengitt slik:

«Fagforbundet anfører:

Tariff forståelsen er at medlevertillegg må dekke minimum ubekvemstilleggene i overenskomst 453 § 8 pkt. 3 og protokoll i forbindelse med tariffoppgjøret 2022, time for time der disse tilleggene ikke utbetales.

NHO Geneo anfører:

Overenskomst 453 er ikke til hinder for bruk av medlevertillegg som kompensasjon for ubekvem arbeidstid i medleverordninger i stedet for ubekvemstilleggene i overenskomstens § 8 pkt. 3.»

- (12) Tvisteforhandlinger mellom LO og NHO ble gjennomført 29. januar 2025. Det er ikke utarbeidet protokoll fra disse forhandlingene. I LOs utkast til protokoll som ble oversendt til NHO, heter det:

«Partene forhandlet på bakgrunn av tvisteprotokoll 14. mars 2024 LOs syn: LO/Fagforbundets tariff forståelse er at ubekvemstilleggene nedfelt i overenskomst 453 § 8 pkt. 3, og tilhørende protokoller, gjelder for all arbeidstid. Bruk av medlevertturnus, iht. særavtale og forskrift om arbeidstid i institusjoner som har medleverordninger, endrer ikke på dette. Medlevertillegg må derfor minimum dekke ubekvemstilleggene, time for time, der disse tilleggene ikke utbetales på annen måte.»

- (13) LO tok ut stevning for Arbeidsretten 25. juni 2025. NHO innga tilsvaer 10. oktober 2025.
- (14) Hovedforhandling var opprinnelig berammet til 16.–18. mars 2026, men måtte omberammes på grunn av sykdom. Hovedforhandling ble deretter gjennomført 17.–19. august 2026. Én partsrepresentant og syv vitner avga forklaring. Ett vitne avga forklaring som fjernavhør, jf. arbeidstvistloven § 51 første ledd siste setning og tvisteloven § 21-10. Det ble fremlagt slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken.
- (15) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (16) *Landsorganisasjonen i Norge*, med Fagforbundet, har i korte trekk anført:
- (17) Medlevertturnus omfattes av overenskomsten § 8 nr. 3. Bestemmelsen gjør uttrykkelig unntak for kinobetjening. Andre ansatte som går i skift- og turnusordninger må da være omfattet. Det foreligger ingen felles partsforståelse mellom LO/Fagforbundet og NHO om at medlevertillegg kan være lavere enn ulempetilleggene som følger av § 8 nr. 3.
- (18) Begrepet arbeidstid i overenskomsten må forstås på samme måte som arbeidsmiljølovens arbeidstidsbegrep. Hele den tiden arbeidstaker er pålagt å oppholde seg på institusjonen, er derfor arbeidstid, uavhengig av om det utføres aktivt arbeid eller den ansatte har hvileperiode i henhold til medleverforskriften § 3. Overenskomsten har ingen særregulering av eller unntak for passiv arbeidstid.

- (19) Det skal derfor betales et minste tillegg per time for kvelds-, natt- og helgearbeid i en medleverturnus. Særavtaler kan ikke gi lavere kompensasjon for dette arbeidet, jf. overenskomsten § 3 og Hovedavtalen LO–NHO § 4-1.
- (20) AR-2022-7 *Medlever I* og AR-2023-25 *Medlever III* kan ikke forstås slik at de lokale partene i særavtaler kan fravike § 8 nr. 3. Avgjørelsene gjelder forholdet mellom overenskomstens og særavtalenes bestemmelser om arbeidstid, og forholdet til medleverforskriften. Ulempetillegg er ikke en del av denne reguleringen.
- (21) Det har vært en langvarig og prinsipiell uenighet mellom LO og NHO om medleverordningen som arbeidstidsordning var i strid med overenskomsten § 4. Spørsmålet om medlevertilleggets størrelse ble ikke satt på spissen før det forelå nødvendige avklaringer av tariffmessigheten av medleverordningen. De avvikende særavtalene som var tema i dommene om arbeidstid viste klart hvilken tariff forståelse motparten bygde på. Særavtalene presiserer ofte at medlevertillegget inkluderer tilleggene i § 8 nr. 3. I motsetning til reguleringen av arbeidstid, viser særavtalene ikke en avvikende tariff forståelse.
- (22) LO/Fagforbundet har ikke akseptert at avlønningen for kvelds-, natt- og helgearbeid i en medleverturnus kan være lavere enn det som følger av overenskomsten § 8 nr. 3. LO/Fagforbundet har hatt en forventning om at medlevertillegget skulle dekke mer enn bare ubekvemstilleggene etter overenskomsten § 8 nr. 3, og har aldri ment at tillegget kunne være lavere enn det som følger av overenskomsten.
- (23) Fagforbundet har ikke hatt anledning til å gjennomgå særavtalepraksis. NHO kan derfor ikke forvente at LO/Fagforbundet skulle kjenne til den tariffstridige avlønningen.
- (24) Kunnskap om den tariffstridige avlønningen forutsatte inngående kunnskap om de forskjellige virksomhetenes praktisering av medlevertillegg, utbetalingsform og løpende oppdatert kunnskap om tilleggernes størrelse og utvikling. Frem til 2023 var det bare en begrenset økning av tilleggene etter overenskomsten og en mindre forskjell mellom dem og medlevertilleggene. LO og Fagforbundet hadde derfor mindre grunn til å reagere på forskjellen.

(25) Det er nedlagt slik påstand:

«Overenskomst 453, mellom NHO på den ene side og LO/Fagforbundet på den annen side, for perioden 1.5.2024 til 30.4.2026, § 8 nr 3, sammenholdt med protokoll inntatt i bilag 12 til overenskomsten, er slik å forstå at godtgjøring for særskilt arbeidstid, med de angivelser av tidspunkt som følger av bestemmelsene, skal utbetales også for arbeid som utføres i arbeidstidsordninger regulert av særavtale og forskrift om arbeidstid i institusjoner som har medleverordninger, men uten at dette er til hinder for at slik godtgjøring kan utbetales helt eller delvis i form av et avtalt medlevertillegg.»

(26) *Næringslivets Hovedorganisasjon* har i korte trekk anført:

(27) Overenskomsten § 8 nr. 3 er ikke til hinder for særavtaler om medlevertillegg som ikke fullt ut dekker ubekvemstilleggene i overenskomsten.

(28) Overenskomsten må tolkes i lys av forutsetningen i § 3 om at den er en rammeavtale som må utfylles med særavtaler. De lokale partene kan derfor inngå særavtaler som fraviker overenskomsten for å tilpasse den til omsorgsvirksomheter.

(29) Overenskomsten tar ikke høyde for særtrekkene ved medleverordningene, som blant annet har innslag av passiv arbeidstid. Denne må derfor forstås slik at særavtalene kan fravike overenskomstens bestemmelser om arbeidstid og ulempetillegg. Medleverturnusen og medlevertillegget springer ut av den samme rettslige reguleringen, hvor arbeidstid og avlønning utgjør en helhet.

(30) Det er ikke funnet eksempler i avtalepraksis på at medlevertillegget tilsvarer ulempetillegget etter overenskomsten § 8 nr. 3 bokstav a–c. Særavtalenes kompensasjon for ubekvem arbeidstid er gjennomgående lavere enn det som følger av overenskomsten.

(31) Under enhver omstendighet må LO/Fagforbundet ha vært kjent med at medlevertilleggene ikke fullt ut dekket ulempetillegg etter § 8 nr. 3. Omsorgsbedriftene praktiserte medleverordninger med et særskilt medlevertillegg i mange år før overenskomsten ble gjort gjeldende for dem. Overenskomsten førte ikke til endringer i praksis. Fagforbundet sentralt har vært involvert i lokale forhandlinger om særavtaler og medlevertillegg. Medlevertillegget ble også diskutert i engere utvalg under tariffrevisjonen i 2016. I andre tariffoppgjør har medlevertillegg ikke blitt diskutert, til tross for at man var kjent med praksis. LO/Fagforbundets uttalelser til Bufetat og interne

notater fra Fagforbundet til LO, omtaler praksis med medlevertillegg, uten at man gjør gjeldende at dette strider mot overenskomsten. Dette er en indirekte godkjenning av at medlevertilleggene kan være lavere enn det som følger av overenskomsten § 8 nr. 3 bokstav a–c.

(32) Det er nedlagt slik påstand:

«Saksøkte frifinnes.»

(33) **Arbeidsrettens merknader**

(34) Spørsmålet i saken er om særavtaler hvor kompensasjonen for arbeid på kveld, natt og helg er lavere enn det som følger av Overenskomst 453 § 8 nr. 3 bokstav a–c, er tariffstridige, jf. Hovedavtalen § 4-1.

(35) Ved Arbeidsrettens dom i AR-2022-7 *Medlever I* ble det avklart at særavtaler om såkalt medleverturnus ikke strider mot arbeidstidsbestemmelsene i overenskomsten. I særavtalene om medleverturnuser som har blitt avtalt innenfor rammen av Overenskomst 453, er arbeidstiden i all hovedsak organisert slik at den ansatte arbeider tre dager, har fri syv dager, og deretter arbeider fire dager, med ny friperiode på syv dager, såkalt 3–7–4–7-turnus. Den gjennomsnittlige ukentlige arbeidstiden ligger i underkant av 60 timer. Turnusen medfører i korte trekk arbeid om kvelden og natten, og hver tredje helg. Dette er en belastende turnusordning. Samtidig har turnusordningen innslag av passiv arbeidstid, blant annet gjennom kravene til hvileperioder som følger av medleverforskriften.

(36) Etter overenskomsten § 8 nr. 3 bokstav a–c skal det for arbeid om kvelden, dagen og i helger betales et tillegg som minst skal være henholdsvis 50, 52 og 42 kroner per time.

(37) Etter særavtalene som er lagt frem i saken, utbetales det et medlevertillegg beregnet som en rund sum som kompensasjon for arbeid om kvelden, natten og i helgene. Særavtalebestemmelsene om dette er forholdsvis likelydende. Det sies gjerne at tillegget er «kompensasjon for ubekvem arbeidstid», og at det «inkluderer ubekvemstillegg lørdag/søndag og kveld/natt». Avtalene presiserer også at helligdagstillegg kommer i tillegg. Noen særavtaler viser

uttrykkelig til helligdagstillegget i Overenskomst 453. Et eksempel er særavtalen mellom Inom Løft AS og LO/Fagforbundet av 30. oktober 2014 hvor det heter:

«Medlever tillegget utgjør for 100 % stilling i dag kr 70.000. - per år og utbetales som ett tillegg til ordinær lønn hver måned utenom den måned feriepengene utbetales.

Medlever tillegget inkluderer lørdag og søndagstillegg samt kvelds og nattillegg.

Arbeidstidsordningen jfr. punkt 1. kompenseres økonomisk gjennom medlever tillegget.

Bevegelige helligdager utbetales i henhold til overenskomst 453 og er ikke inkludert i medlever tillegget.»

- (38) En ansatt som arbeider medleverturnus med om lag 121 arbeidsdager i løpet av ett år, vil til sammen ha arbeidet mer enn 2400 timer kveld, natt og helg. Dette ville i løpet av ett år gitt 145 564 kroner etter timesatsene i § 8 nr. 3 bokstav a–c for tariffperioden 2024–2026.
- (39) Det gjennomsnittlige medlevertillegget etter særavtalene var 92 154,40 kroner i 2024 og 97 480,40 kroner i 2025. Partene er ikke kjent med særavtaler hvor medlevertillegget minst tilsvarer det som ville blitt betalt etter satsene i overenskomsten § 8 nr. 3 bokstav a–c.
- (40) Overenskomst 453 er en minstelønnsoverenskomst. Etter ordlyden er det ikke adgang til å avlønne under satsene i § 8 nr. 3 bokstav a–c. Samtidig er det særtrekk ved overenskomsten og medleverordningene som har betydning ved tolkningen av bestemmelsene.
- (41) Overenskomsten er en rammeavtale. På bakgrunn av dette bestemmer § 3 uttrykkelig at partene lokalt kan inngå avtaler som «utfyller» overenskomsten. I AR-2022-7 *Medlever I* og AR-2023-25 *Medlever III* legges det til grunn at § 3 må tolkes og anvendes i lys av særtrekkene med medleverordningen og omsorgsvirksomhetene. I *Medlever III* avsnitt 53–54 uttales det:

«Et vilkår om særavtale for å ha andre rammer for arbeidstiden enn det som følger av overenskomsten, har klar støtte i overenskomstens ordlyd og systematikk. Overenskomsten § 3 sier uttrykkelig at partene lokalt kan inngå avtaler som utfyller overenskomsten:

«Partene er enige om at denne overenskomsten er en rammeavtale og at partene på den enkelte virksomhet inngår særavtaler om lønns- og arbeidsvilkår som utfyller overenskomsten.»

Denne forutsetningen ble også kommentert av tvistenemndas leder i nemndas kjennelse 21. januar 2013 da overenskomsten ble gjort gjeldende for Aleris Ungplan og BOI AS, jf. AR-2022-7 (medlever I) avsnitt 64–65:

«Da Den faste tvistenemnda i 2013 skulle ta stilling til hvorvidt Overenskomsten skulle gjøres gjeldende for Aleris Ungplan og BOI AS, var LOs påstand at Overenskomsten ikke var anvendbar. LO viste til at miljøpersonalet stort sett jobbet «døgnekstremt, ofte i en rullende turnus hvor det jobbes flere døgn i strekk med lengre friperioder». Det ble anført at for den typen virksomhet Aleris drev, var det «nødvendig å etablere en mer omfattende bransjeavtale som ivaretar bransjens særegenheter». Fra NHOs side ble det vist til at overenskomsten forutsatte «at det for hver bedrift utarbeides en lokal særavtale hvor de individuelle forholdene knyttet til den enkelte bedrift er regulert». Tvistenemnda kom under dissens til at Overenskomsten var anvendbar. Behovet for utfyllende særavtaler ble gjentatt i premissene fra tvistenemndas leder, som uttalte:

«Det må videre fremholdes at det forutsettes utfyllende særavtale.»

I tvistenemndas avgjørelse fremgår det at det var mange liknende virksomheter som ville melde seg inn i NHO, i påvente av nemndas avgjørelse. Mange hadde praktisert medlevertturnus siden 2005, eller lenger tilbake. Dette gjaldt blant annet Aleris Ungplan AS. Begge parter var kjent med at omsorgsvirksomhetene som kom inn under Overenskomsten i 2013, hadde særlige arbeidstidsordninger som forutsatte nærmere regulering i særavtaler. Virksomhetene skilte seg vesentlig fra de øvrige virksomhetene som var regulert av Overenskomsten, og med arbeidstidsordninger som avvok klart fra de generelle reglene i arbeidstidsbilaget. Hverken partene eller tvistenemndas leder problematiserte forholdet til Overenskomstens arbeidstidsbestemmelser, ut over å vise til behovet for egne særavtaler.»

For medleverordninger må adgangen til å inngå avtaler som «utfyller» overenskomsten tolkes på bakgrunn av dette, og dermed forstås som at partene kan gjøre unntak fra bestemmelsene. Når Arbeidsretten i medlever I avsnitt 74 viser til at praksis med lokale avtaler var en indirekte erkjennelse av at overenskomsten ikke regulerte medleverordninger, må det ses i sammenheng med utgangspunktet om at overenskomsten ellers ville begrense den lokale avtalefriheten:

«Arbeidsretten tolker partenes praksis som en indirekte erkjennelse av at Overenskomsten ikke regulerer den helt spesielle arbeidstidsordningen som medleverforskriften åpner for. Når partene har inngått særavtaler med et tilsvarende innhold, forstår Arbeidsretten det slik at man har akseptert at de generelle arbeidstidsbestemmelsene i Overenskomsten ikke begrenser adgangen til å innta regulering av medleverordning i særavtaler.»

- (42) Dette utgangspunktet og betydningen av praksis må også legges til grunn for forståelsen av § 8 nr. 3 bokstav a–c.
- (43) Overenskomst 453 ble første gang gjort gjeldende for omsorgsvirksomheter etter at Den faste tvistenemnda i kjennelse 21. januar 2013 kom til at avtalen skulle gjøres gjeldende for Aleris Ungplan og BOI AS. Overenskomsten ble deretter gjort gjeldende for en rekke andre omsorgsvirksomheter som hadde meldt seg inn i NHO, jf. *Medlever I* avsnitt 9 og avsnittene 64–65. Et fellestrekk ved virksomhetene var at de hadde særavtaler med medleverordninger og medlevertillegg, og mange hadde praktisert dette iallfall fra 2005. Overenskomsten førte ikke til endringer i særavtalepraksis, verken når det gjaldt regulering av arbeidstiden eller medlevertillegget.

- (44) Praksis er entydig med fastsettelse av en rund sum som kompenserer for ulempene med medleverturnusen. De sentrale partene har eller må ha kjent til at særavtalene fastsatte et eget tillegg for ulempene med en medleverturnus. Det må i den forbindelse særlig tillegges vekt at Fagforbundet var involvert i de lokale prosessene med regulering av arbeidstid og lønn gjennom bistand og rådgivning til lokale tillitsvalgte. Arbeidsretten viser i denne sammenhengen også til et internt notat datert 1. november 2013 fra Fagforbundet til LO, jf. *Medlever 1* avsnitt 66–67, i forbindelse med at overenskomsten ble gjort gjeldende. Notatet omtaler utfordringene med å få på plass lokale særavtaler innenfor privat barnevern som nå var omfattet av overenskomsten. I et eget punkt om lønn fremgår det at «virksomhetene bygger på medleverforskriften og de ansatte arbeider i gjennomsnitt 60 timer pr uke». Det foreslås at medlevertillegg skal beregnes med utgangspunkt i overenskomstens lønnsbestemmelser. Oppsummeringsvis heter det at man måtte få på plass en lokal særavtale om lønn, inkludert medlevertillegg. Om beregningen av tillegget heter det:

«I tillegg kan ubekvemstillegg for arbeid på kveld/natt og lørdag/søndag i henhold til avtale 453 tas med i medlevertillegget. Tar vi utgangspunkt at de ansatte arbeider 7 døgn i løpet av 21 dager og 1,5 helg i måneden, utgjør ubekvemstilleggene ca. kr. 62 000 pr. år.»

- (45) Behovet for regulering ble også omtalt i et brev samme dag fra Unni Rasmussen i Fagforbundet til LO:

«Lønn

Avtale 453 har timelønn, ingen ansiennitet, ingen bestemmelser om lavere lønn ved passiv tid, overtid utbetales for arbeid utover 35,5 timers uke.

En lokal særavtale på lønn må ta utgangspunkt i 453 avtalen og ingen må ha lavere timesats enn denne avtalen.

...

Arbeidsplanene i virksomhetene bygger på medleverforskriften og de ansatte arbeider i gjennomsnitt 60 timer pr uke. Noe av denne tiden er passiv og det kan det tas hensyn til ved forhandling om lønn og medlevertillegg.

Forslag til løsning:

Månedslønnen blir timesatsen i avtale 453 for 35,5 timers uke. Medlevertillegget må minst tilsvare timelønn for 24,5 timer pr uke (differansen mellom 60 timer og 35,5 timers uke). Da har vi sett bort i fra at de skal ha overtidssats utover 35,5 timer pr uke da og tar hensyn til at noe av tiden er passiv tid. I tillegg kan ubekvemstillegg for arbeid på kveld/natt og lørdag/søndag i henhold til avtale 453 tas med i medlevertillegget. Tar vi utgangspunkt at de ansatte arbeider 7 døgn i løpet av 21 dager og 1,5 helg i måneden, utgjør ubekvemstilleggene ca. kr. 62 000 pr. år.

Oppnås det ikke enighet om ovennevnte forslag gjelder avtale 453 og da skal det utbetales overtid for arbeidet tid etter 35,5 timers uke.»

- (46) Gjennomsnittlig medlevertillegg i henhold til særavtaler i 2013 var på 65 000 kroner, mens tillegg etter overenskomstens satser på dette tidspunktet ville utgjort 70 237 kroner. Fagforbundets utgangspunkt både i brevet og notatet om et tillegg på om lag 62 000 kroner, og dermed under det som ville fulgt av overenskomsten, skyldtes at man i beregningen bygget på 24 timer helgearbeid i stedet for 48 timer. Notatet bekrefter imidlertid slutningen fra avtalepraksis om at medlevertillegget fastsettes gjennom lokale forhandlinger. Merknadene viser også at man ikke bygget på overenskomsten som fullt ut bestemmende for størrelsen på medlevertillegget; man falt tilbake på bestemmelsene i overenskomsten dersom man ikke hadde avtale om medlevertillegg.
- (47) En oversikt over de gjennomsnittlige ulempetillegg og medlevertillegg i perioden 2004–2025 viser ingen sammenheng mellom ulempetilleggene og medlevertillegg. Ulempetilleggene har blitt justert noen år uten at medlevertilleggene har blitt endret, og at medlevertillegg har blitt justert uten at ulempetillegget har blitt endret. Endringer i ulempetilleggene i overenskomsten og i medlevertilleggene har derfor skjedd uavhengig av hverandre. Det er ingen dokumentasjon for at det har blitt fremmet krav om endringer i medlevertillegget som følge av at ulempetillegget har blitt justert.
- (48) Det er på denne bakgrunn ingen holdepunkter for at partene har sett for seg at ulempetilleggene i overenskomsten er ufravikelige ved fastsettelse av medlevertillegget eller at justeringer av ulempetilleggene i overenskomsten skulle ha virkning for medlevertillegget. Det var med andre ord overlatt til de lokale partene å forhandle om medleverordningen og om medlevertilleggets størrelse. Selv om man i slike forhandlinger kan ha sett hen til kompensasjonen etter overenskomsten, er det ingen holdepunkter for at man har ansett det som et minstekrav til medlevertilleggets størrelse. Særavtaler hvor kompensasjonen for arbeid på kveld, natt og helg er lavere enn det som følger av Overenskomst 453 § 8 nr. 3 bokstav a–c, er derfor ikke tariffstridige.
- (49) På denne bakgrunn må saksøkte frifinnes.
- (50) Dommen er enstemmig.

Slutning

Saksøkte frifinnes.