ARBEIDSRETTEN

Overtid for reisetid. Etterbetaling
Ifølge protokoll 8. juli 1992 gjelder det unntak fra de ordinære mønstrings- og reisetidsbestemmelsene i Landsoverenskomsten for elektrofagene (LOK) hvis det er påkrevd at arbeidstakerne er til stede hos kunden hele normalarbeidsdagen (7,5 timer) og kunden forlanger det. Reisetid utover 15 minutter skal i slike tilfeller komme i tillegg til arbeidstiden og skal avspaseres eller betales med overtidstillegg. Spørsmålet for Arbeidsretten var om protokollen skal forstås slik at «påkrevet og kunden forlanger» er to separate vilkår, eller om det er tilstrekkelig at kunden krever tilstedeværelse, og at det da må anses påkrevd. I 2024 inngikk partene en ny protokoll som dels løste en lokal tvist og dels hadde uttalelser om forståelsen av 1992-protokollen. Arbeidsretten kom til, i lys av 1992- og 2024-protokollene lest i sammenheng, at det i kravet om påkrevd ligger at partene skal drøfte relevante forhold for gjennomføringen av oppdrag som krever tilstedeværelse. Unntak etter 1992-protokollen krever dermed noe mer enn at oppdragsgiver forlanger tilstedeværelse. Arbeidsretten kom videre til at vilkårene for pålagt tilstedeværelse var oppfylt i den konkrete saken som lå til grunn for tvisten. I spørsmålet om etterbetaling kom retten til at det var den tariffrettslige markeringslæren som kom til anvendelse. Protokollen var ikke innarbeidet i overenskomsten, verken bedriften eller de tillitsvalgte kjente til den og den var vanskelig å skaffe seg kunnskap om. Markeringstidspunktet ble satt til tidspunktet da den tillitsvalgte i virksomheten første gang tok kontakt med arbeidsgiver med krav om overtidsbetaling for reisetid.

Dom 24. november 2026 i
sak nr. 26/8, AR-2026-40:
Landsorganisasjonen i Norge (advokat Nina Kroken)
mot
1. Næringslivets Hovedorganisasjon 2. Tratec Teknikken AS
(advokat Kristin Slørdahl Hjort).

Dommere: Hanne Inger Bjurstrøm, Eli Mette Jarbo, Johan Kr. Øydegard, Tor-Arne Solbakken, Rolf Andras Negård, Anne Bondevik, Knut-Marius Sture

(1) Saken gjelder to tvistespørsmål: Det er for det første spørsmål om hvilke vilkår som gjelder for å gjøre unntak fra hovedregelen om mønstring på bedriften eller på arbeidsstedet i Landsoverenskomsten for elektrofagene. For det andre er det spørsmål om det er den tariffrettslige markeringslæren eller de ordinære

foreldelsesreglene som skal anvendes for etterbetalingsplikten som arbeidsgiver har erkjent.

(2) **Sakens tariffrettslige ramme**

(3) Partene er bundet av Landsoverenskomsten for elektrofagene (LOK) mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og NHO Elektro og Landsorganisasjonen i Norge (LO) og EL og IT Forbundet.

(4) Tvisten gjelder LOK § 3H Mønstring/reisetidsbestemmelser:

«1. Mønstring skal skje direkte på bedriften, uansett avlønningsform, med mindre annet er bestemt.

2. Mønstring kan skje direkte på arbeidsstedet til fastsatt arbeidstid ved reiser inntil 15 minutter hver vei ved bruk av bil eller offentlig transportmiddel.

…

3. Ved arbeid i lønnssystemene i § 4 betales reisetid utover 15 minutter med fastlønn + fagarbeidertillegg (§ 3 A og § 3 C). Ved fastlønnsoppdrag lønnes tid utover 15 minutter med §§ 3 A + 3 C + 3 E.

4. Dokumenterte medgåtte reiseutgifter godtgjøres med maksimalt bedriften som utgangspunkt.

5. Bedriften kan beslutte å sette opp fellestransporter. I slike tilfeller er oppmøte bedriften. I den enkelte bedrift kan man inngå avtale om annet oppmøtested. Oppmøtetid er på bedriften tidligst 15 minutter før arbeidstidens begynnelse. Fellestransport skal drøftes med tillitsvalgte, og bedriften skal ta rimelig hensyn til arbeidstakernes bopel og arbeidsstedet.

6. Den avtalte arbeidstid i bedriften kan, innenfor normalarbeidsdagens lengde (0700-1700), tilpasses arbeidsstedets mønstringstidspunkter hvis oppdraget har varighet utover 5 dager.

7. Bedriftene skal tegne en forsikringsordning som gir den samme økonomiske dekning som yrkesskadeforsikringen ved annet oppmøtested enn bedriften.»

(5) Det følger av disse bestemmelsene at ansatte som hovedregel skal møte opp – mønstre – på bedriften. Mønstring kan også skje direkte på fastsatt arbeidssted hvis reisetiden er inntil 15 minutter med bil eller kollektivtransport. Arbeidsgiver kan sette opp fellestransport mellom bedriften og arbeidsstedet med oppmøte på bedriften 15 minutter før arbeidstidens begynnelse. Reisetid utover 15 minutter skal betales etter de ordinære lønnsbestemmelsene for henholdsvis fastlønn eller produktivitetslønn.

(6) Mønstrings- og reisetidsbestemmelsene kom inn i LOK i 1990 og gjaldt for både fastlønnede og produktivitetslønnede. Frem til da hadde det bare vært slike bestemmelser for produktivitetslønnede. I 1992 inngikk partene en generell sentral enighetsprotokoll der det ble avtalt at reisetiden, på nærmere bestemte vilkår, kan forlenges utover begrensningene i § 3i nr. 2 og nr. 5 (1992-protokollen). Det fremgår av protokollen at den ble opprettet som et resultat av innsendte tvister, og at sakene ble løst på generelt grunnlag. Protokollen har for øvrig følgende ordlyd:

«GENERELT VEDRØRENDE LANDSOVERENSKOMSTEN§ 3i

Paragraf 3i -2 slår fast at mønstringstidspunktet på arbeidsstedet er ved ordinær arbeidstids begynnelse/slutt, hvis avstand mellom egen bedrift og arbeidssted ikke overstiger 20 min./20 km. Reisetid utover dette går inn i normalarbeidstiden. 20 min/20 km-begrensingen bortfaller ved fellestransport § 3i-5. I slike tilfeller vil det være betalingsplikt for hele reisetiden.

Når det er påkrevet og kunden forlanger at arbeidstakerne er til stede på arbeidsstedet under hele normalarbeidsdagen (7,5 timer), legges reisetiden utover begrensningene i punktene 2 og 5 på utsiden av den normale arbeidstiden.

I slike tilfeller skal reisetiden avspaseres etter følgende retningslinjer:

Avspasering av reisetid skal foretas umiddelbart etter anlegges avslutning eller ved langvarige oppdrag hver 3. måned. Hvis avspasering ikke skjer i hht. dette, skal reisetid tillegges overtidsprosent i hht. bestemmelsen i LOK§ 8. Lønn for reisetid utbetales under avspaseringen.»

(7) Paragraf 3i tilsvarer gjeldende § 3H.

(8) Den 12. mars 2024 inngikk EL og IT Forbundet og Nelfo (nå NHO Elektro) en sentral enighetsprotokoll som hadde sin bakgrunn i en lokal uenighetsprotokoll i OneCo Elektro AS avd. Sørvest (2024-protokollen). Protokollen lød som følger:

Saksbeskrivelse:

Saken har sin bakgrunn i uenighetsprotokoll datert 02.02.2023, hvor partene på bedriften er uenige om forståelsen av generell protokoll om forståelsen av LOK § 3 H, inngått mellom tariffpartene i 1992 (vedlegg 1). Uenigheten går på forståelsen av protokollens ordlyd i første avsnitt som sier følgende: "Når det er påkrevet og kunden forlanger at arbeidstakerne er til stede på arbeidsstedet under hele normalarbeidsdagen (7,5 timer), legges reisetiden utover begrensningene i punktene 2 og 5 på utsiden av den normale arbeidstiden.»

Tariffpartene Nelfo og EL og IT Forbundet er enige om følgende:

Tariffpartene er enige om at det ikke er mulig å fastsette en entydig og generell fortolkning av overnevnte enighetsprotokoll. Denne konkrete saken må derfor avgjøres og fortolkes på selvstendig grunnlag, dette utfra de lokale og mottatte opplysningene.

Tariffpartene er av den oppfatning at vilkårene i protokollen fra 1992 må anses oppfylt når det foreligger en forpliktelse fra bedriftens kontraktspart, kunde, leverandør, byggherre e.l., som forplikter bedriften til å ha arbeidskraft til stede under hele normalarbeidsdagen.

Samtidig bør det tas hensyn til arbeidstakers reisetid til og fra anlegget, herunder den totale reisebelastning under prosjektets varighet.

Tariffpartene oppfordrer de lokale parter på bedriften til å drøfte de konkrete forhold som tilsier tilstedeværelse under hele normalarbeidsdagen, og at drøftingen finner sted så tidlig som mulig før prosjektets oppstart. Videre skal det avklares hvilken virkning og belastning reisetiden har for de involverte arbeidstakerne under prosjektets varighet, og hvordan avspasering av reisetiden skal avvikles.»

(9) **Tariffhistorikk**

(10) Som omtalt over fikk LOK nye mønstrings- og reisetidsbestemmelser i 1990. Frem til da gjaldt det bare slike bestemmelser for akkordlønnede. I 1990 lød bestemmelsen i daværende § 3i som følger:

i) Mønstring/reisetidsbestemmelser (gjeldende fra 24. august 1990)

1. Mønstring skal skje direkte på bedriften, uansett avlønningsform, med mindre annet er bestemt.

2. Mønstring kan skje direkte på arbeidsstedet til fastsatt arbeidstid ved reiser inntil 20 km hver vei ved bruk av bil, eller 20 minutter ved bruk av offentlig transportmiddel.

Merknad:

Der hvor ferjeforbindelser eller lignende varige trafikkforhold vesentlig endrer reisetiden for bruk av bil, kan avtale om endret mønstringstidspunkt inngås med bedriften.

3. Reisetid utover de 20 km eller 20 minutter betales med fastlønn etter Landsoverenskomstens § 3 e) pkt. 1.

4. Dokumenterte medgåtte reiseutgifter godtgjores med maksimalt bedriften som utgangspunkt.

5. Bedriften kan beslutte å sette opp fellestransporter. I slike tilfeller er oppmøte bedriften. I den enkelte bedrift kan man inngå avtale om annet oppmøtested. Oppmøtetidspunktet er arbeidstiden avtalt i bedriften.

6. Den avtalte arbeidstid i bedriften kan, innenfor normalarbeidsdagens lengde (0700--1700), tilpasses arbeidsstedets mønstringstidspunkter, hvis oppdraget har varighet utover 5 dager.

(11) Bestemmelsene har i store trekk vært likelydende frem til lønnsoppgjøret i 2022. Da ble grensen for reisetid på egen tid endret til 15 minutter, jf. gjeldende bestemmelse i LOK § 3H nr. 2.

(12) Mønstrings- og reisetidsbestemmelsene var sentrale i lønnsoppgjøret i 2022. Oppgjøret ble løst i mekling. Som en del av løsningen ble partene enige om å nedsette et partssammensatt utvalg for gjennomgang av mønstrings- og reisetidsbestemmelsene.

(13) Rapport fra dette utvalget ble lagt frem 18. september 2023. Av rapporten fremgikk det at EL og IT Forbundet i oppgjøret i 2022 hadde stilt krav om omfattende endringer i mønstrings- og reisetidsbestemmelsene. LOs forslag til endringer i bestemmelsen er inntatt i vedlegg til rapporten. Etter forslaget skulle 1992-protokollen innarbeides i et nytt punkt 6 Unntak i LOK § 3H. Det var i tillegg foreslått følgende merknad til bestemmelsen:

«Merknad: Påkrevd vil si når arbeidstaker skal være en del av oppdragsgiverens operative drift på en fabrikk, (f.eks. et brygger) eller et produksjonsanlegg (f.eks. innen prosessindustrien).»

(14) Det ble ikke gjort endringer i LOK § 3H som følge av utvalgsarbeidet. Avslutningsvis i rapporten punkt 5 Oppsummering ble det uttalt:

«Begge parter stilte seg åpne for å foreta en nærmere utredning av en eventuell ny mønstringsbestemmelse. Dette vil imidlertid være tidkrevende arbeid som bør initieres fra de respektive forhandlingsutvalg.»

(15) **Nærmere om den konkrete tvisten**

(16) Tratec Teknikken AS (TT) er leverandør av tekniske installasjoner og servicetjenester innen elektro, rørleggertjenester, kjøle- og klimateknikk, automasjon og tekniske anlegg. Virksomheten har ca. 240 ansatte og er lokalisert i Agder. TT har vært medlem i NHO/NHO Elektro og bundet av LOK siden selskapet ble opprettet i 2006. TT avdeling Lyngdal, som denne saken gjelder, har vært

bundet av LOK siden 2014, da TT kjøpte opp Sønnico i Lyngdal. I Lyngdal er det ca. 70-75 ansatte, hvorav ca. 40-45 er elektrikere. Avdeling Lyngdal har to avdelinger: Industri og reis som retter seg mot industri og næring, og Service, som retter seg mot privatmarkedet. Det er Industri og reis som har oppdrag på GE Healthcare AS.

(17) GE Healthcare AS (GE) driver virksomhet innen medisinsk teknologi, farmasøytisk diagnostikk og digitale løsninger. Avdelingen på Lindesnes produserer kontrastmidler og diagnostiske midler. GE Lindesnes har rundt 500 egne ansatte.

(18) TT inngikk en rammeavtale med GE i 2019/2020, og har siden utført arbeid på GEs anlegg på Lindesnes. TT har per i dag ca. 8 ansatte på anlegget til GE. Disse driver med nyinstallasjoner, inspeksjoner og reparasjoner. GE har i tillegg egne ansatte elektrikere og rammeavtaler med andre firmaer som Bravida og Elektro Sør.

(19) De ansatte i TT er pålagt oppmøte på GE og skal være til stede der i hele arbeidstiden fra kl. 07.00 til kl. 15.00. Reisetiden kommer i tillegg og overstiger gjennomgående 15 minutter hver vei, med inntil 30 minutter per vei per dag. Innarbeidet tid blir registrert i en timebank, med mulighet for avspasering, men avspasering er ikke pålagt. TT har betalt ordinær timelønn for reisetid over 15 minutter. Tvisten gjelder betaling av overtidstillegg.

(20) I oktober 2023 tok tillitsvalgt i TT kontakt med daglig leder med spørsmål om overtid for kjøring til og fra GE utenom egentiden på 15 minutter hver vei. Det ble avholdt et møte i bedriften 21. november 2023, hvor spørsmålet ble drøftet. Av referatet fremgår at TT ønsket at gjeldende modell ble videreført frem til vilkårene for kontrakten med GE skulle reforhandles i februar 2024. Det ble anført at det ikke ville være økonomisk forsvarlig for TT å dekke slike ekstrakostnader om man ikke fikk til en avtale om kjøregodtgjørelse med GE. De tillitsvalgte opprettholdt sitt krav om overtid, og lokalt tvistemøte ble avholdt 9. januar 2024. Av protokollen fremgår blant annet:

> «(TT) har praktisert ut fra forståelse av LOK 3H.3, 2 ledd fastlønnsoppdrag, betaling av reisetid ut over 15 minutter hver vei med ordinær timelønn §§ 3A+3C+3E. Utgangspunkt for beregning av reisetid er ut fra hver ansatt sin oppgitte møtested beskrevet i (TT) ans kontrakt. (Farsund, Lyngdal og Mandal) Der bosted er nærmere enn oppmøtelokasjon ihht arbeidskontrakt tas utgangspunkt i bosted.
>
> El& IT tillitsvalgt hevder at dette er feil tolkning av avlønning og krever overtids betaling for reisetid. ihht §8.A.1 overtidsarbeid.
>
> Bedriftens grunnlag:
>
> TT har ikke økonomi til å levere personell opp mot Ge Healtcare prosjekt ved godtgjørelse ut over allerede gjeldende ordning og kan ikke imøtekomme krav om overtidsbetaling i reisetid. TT er knyttet

opp mot innkjøpsavtale mot kunde som gjør at det ikke finnes økonomi til å dekke overtid.TT har påtatt seg dette prosjektet for å sikre arbeidsplasser for våre ansatte i et marked som er svært u-oversiktlig.

TT legger til grunn enighets protokoll datert 19.12.2019 mellom El&IT og Nelfo sentralt. Forskjellen på denne protokoll og dagens beskrivelse av LOK §3 H er at det var 20 Km/ 20 Min på egentid og ihht samme paragraf i dag er det 15 Min som gjelder.

§8.A.1 anvendes til overtidsarbeid og kommer ikke til anvendelse for reisetid, som ikke er å definere som arbeid ihht LOK.

Protokoll limt inn på neste side:

Tillitsvalgt sitt grunnlag:

Tillitsvalgt krever overtids godtgjørelse på grunnlag av at reise forekommer utenfor ordinær arbeidstid 07-15. Henviser til §8.A.1 Overtidsarbeid. Tillitsvalgt krever tilbakevirkende kraft fra oktober 23.

El&IT's synspunkter og begrunnelse for u-enighetsprotokoll:

Bedriftens henvisning til protokoll fra 19.12.2019, som igjen viser til en enighetsprotokoll fra 1992, som åpner for at arbeidstakerne skal være til stede på arbeidsstedet under hele normalarbeidsdagen, er ikke innfridd her.

Bedriften (TT) hevder at kunden krever at TT sine arbeidere er til stede fra 7-15. Dette er ikke nok.

I enighetsprotokollen fra 1992, står det «Når det er påkrevd og kunden forlanger...» Altså at kunden forlanger er ikke nok i seg selv. Det må også være *påkrevd.*

Ordet «påkrevd» sin definisjon i norske ordbøker er: «nødvendig», og «uunnværlig».

Altså ikke tilfelle i denne saken, da det ikke er slik at hvis arbeideren(e) ikke kommer kl. 07.00, eller er syk en dag, så vil ikke driften hos kunden på påvirket av dette.

Skal det være «påkrevd» så må arbeiderne f.eks. inngå direkte i produksjonslinja til kunden, noe de ikke er i dette tilfelle.

Ellers mener også klubben at økonomien i prosjektene er bedriftens ansvar, og ikke grunnlag for å bryte tariffavtalen, og gi arbeiderne dårligere arbeidsvilkår.»

(21) Spørsmålene ble tvistet mellom EL og IT Forbundet og NHO Elektro. Av protokoll datert 7. oktober 2024 følger blant annet:

«Saksbeskrivelse:

Saken har sin bakgrunn i uenighetsprotokoll datert 09.01.2024, hvor partene på bedriften er uenige om mønstring direkte på arbeidsstedet og betaling for reisetid utover 15 min, hver vei, i forbindelse med reise til prosjektet GE Healthcare Lindesnes. Reisetid utover 15 min, hver vei, er inntil 60 min pr. dag.

EL og IT Forbundet sitt syn:

Tariffpartene EL og IT Forbundet, og NHO Elektro har behandlet flere slike saker tidligere.

- I henhold til LOK § 3 H pkt. 2 kan mønstring skje direkte på arbeidsstedet til fastsatt arbeidstid ved reiser inntil 15 minutter hver vei ved bruk av bil eller transportmiddel.
- Dersom partene lokalt ikke er enige om reisetiden skal denne måles opp i felleskap med bedriften som utgangspunkt, dette gjelder begge veier.

08.09.1992 skrev tariffpartene en protokoll som omhandler et unntak fra LOK § 3 H hvor man i enkelte tilfeller kan legge reisetiden utenfor begrensningene i pkt. 2. og pkt. 5, og sier blant annet:

- «Når det er påkrevet og kunden forlanger at arbeidstakerne er til stede på arbeidsstedet under hele normalarbeidsdagen (7,5 timer), legges reisetiden utover begrensningene i punktene 2 og 5 på utsiden av den normale arbeidstiden.
- I slike tilfeller skal reisetiden avspaseres etter følgende retningslinjer: Avspasering av reisetid skal foretas umiddelbart etter anlegges avslutning eller ved langvarige oppdrag hver 3. måned. Hvis avspaseringen ikke skjer ihht. dette, skal reisetid tillegges overtidsprosent ihht. bestemmelsen i LOK § 8. Lønn for reisetid utbetales under avspaseringen»

I slike unntaksvise tilfeller må kunde sende skriftlig dokumentasjon til bedriften på hvorfor det er påkrevet at de ansatte må være på prosjektet hele normalarbeidsdagen når kunden krever tilstedeværelsen. Dette må skje i god tid før oppstart av prosjektet.

- Påkrevd vil si når arbeidstaker skal være en del av oppdragsgiverens operative drift på en fabrikk (f.eks. et bryggeri) eller et produksjonsanlegg (f.eks. innen prosessindustrien).

De konkrete forholdene som tilsier tilstedeværelse under hele normalarbeidsdagen og hvordan avspasering av reisetiden skal avvikles må avklares gjennom drøfting på bedriften så tidlig som mulig før prosjektets oppstart.

Overstående betyr at alle forhold som avviker fra normalbestemmelsen i LOK § 3 H skal avklares før arbeidet starter og en konsekvens av å ikke avklare disse forholdene vil være at reisetiden utbetales iht. LOK § 3 H pkt. 3 med §§ 3 A, 3 C og 3 E lønn, i tillegg skal det utbetales overtidstillegg iht. LOK § 8.

Iht. saksbeskrivelsen er lokal uenighetsprotokoll datert 09.01.2024.

I tvistemøte avholdt mellom tariffpartene 13.08.2024 fremla NHO Elektro dokumentasjon på at kunden krevde at de ansatte var til stede på prosjektet under hele normalarbeidsdagen og dokumentet var datert 10.11.2023. (…). Denne dokumentasjonen har aldri blitt forelagt de tillitsvalgte. I bekreftelsen åpnes det med:

"Vi bekrefter..." Det virker som om GE svarer på en henvendelse fra Tratec om tilstedeværelse på prosjektet og at det ikke er et krav fra GE.

EL og IT Forbundet mener at kunden, altså GE, ikke kan kreve at arbeidstakerne er på plass 07:00 - 15:00 så lenge de ikke er en del av produksjonen (noe de ikke var), dette er heller ikke nevnt i denne bekreftelsen.

Etter nærmere undersøkelse av dokumentet (ved å gå på dokumentegenskaper) så fremkommer det at dokumentet ble opprettet 06.09.2024, kl. 14:17:05.

Dette er å betrakte som et fabrikkert dokument og EL og IT forbundet ser meget alvorlig på dokumentforfalskning.

Dersom reisetiden ble tatt ved at man reiste med bedriften som utgangspunkt kl. 06:45 og var tilbake med bedriften som utgangspunkt kl. 15:15 skal dette utbetales iht. LOK § 3 H pkt. 3 med §§ 3 A, 3 C og 3 E lønn.

Dersom reisetiden ble gjennomført ved at arbeidstakerne var på anlegget mellom kl. 07:00 og 15:00 og følgelig reiste utenfor arbeidstiden, skal reisetiden utbetales iht. LOK § 3 H pkt. 3 med §§ 3 A, 3 C og 3 E lønn, i tillegg skal det utbetales overtidstillegg iht. LOK § 8.

Bedriften pålegges å betale reisetiden iht. overstående.

NHO Elektro sitt syn:

Det har vært muntlig drøfting om reisetid før de startet arbeidet opp på GE, men ikke en skriftlig protokoll på det. Alle arbeidstaker-grupper som arbeider for GE skal som hovedregel møte på anlegget fra 07-15. Dette er et krav fra GE som har vært tydelig kommunisert fra oppdragsgiver.

Dette har også tidligere informert til de tillitsvalgte. Bedriften har også tidligere bedt GE om skriftlig bekreftelse (10.11.23), med bedriften mottok ikke dette før den 06.09.24.

NHO Elektro er av den oppfatning at vilkårene i generell protokoll fra 1992 og etterfølgende protokoll fra OneCo Sørvest datert 12.03.24 er oppfylt:

"Tariffpartene er av den oppfatning at vilkårene i protokollen fra 1992 må anses oppfylt når det foreligger en forpliktelse i kontrakt eller tilsvarende (som dokumenteres- og utleveres) fra bedriftens kontraktspart, kunde, leverandør, byggherre e.l., som forutsetter bedriften å ha arbeidskraft til stede under hele normalarbeidsdagen".»

(22) Den 17. november 2025 ble saken tvistet mellom LO og NHO. Av protokollen fremkommer blant annet:

«NHO mener:

LOK § 3H innebærer at arbeidstaker kan pålegges å møte direkte hos oppdragsgiver, kunde eller lignende når det foreligger en forpliktelse fra bedriftens kontraktspart. Det foreligger en slik forpliktelse

fra Tratecs oppdragsgiver GE Healthcare i denne saken. Rammeavtalen i denne saken ble inngått mellom Tratec og GE Healthcare tilbake i 2019.

LO mener:

Anvendelse av unntaksregelen i LOK §3H krever både at tilstedeværelse på prosjektet under hele normalarbeidsdagen (7,5 timer) må være påkrevd, og at kunden må forlange det, jf. enighetsprotokoll av 08.09.1992. Ingen av vilkårene er oppfylt for det omtvistede oppdraget Tratec har på GE Healthcare Lindesnes. Det gjøres gjeldende at tilstedeværelse hele normalarbeidsdagen ikke er påkrevd. Videre bestrides det at kunden har forlangt det. Den antedaterte bekreftelsen som ble opprettet 06.09.2024 oppfyller ikke vilkårene for anvendelse av unntaksregelen i LOK § 3H.

Dersom de omtvistede vilkårene for anvendelse av unntaksregelen i LOK § 3H er oppfylt, skal reisetid avspaseres umiddelbart etter anleggets avslutning, eller ved langvarige oppdrag hver 3. måned, jf. enighetsprotokoll av 08.09.1992. Dersom slik avspasering ikke skjer, skal reisetid tillegges overtidsprosenten i henhold iht. LOK § 8. Lønn for reisetid skal utbetales under avspaseringen. Heller ikke slik avspasering har funnet sted i det omtvistede oppdraget Tratec har på GE Healthcare Lindesnes.

Det kreves etterbetaling av overtidstillegg iht. LOK § 8 til berørte medlemmer.

LO og NHO er enige på følgende punkter:

Partene er enige om at det skulle ha vært drøftet i tråd med hovedavtalen og vært skrevet protokoll før oppstart av det aktuelle prosjektet i 2019. NHO mener at det har vært drøftelser og dialog om dette flere ganger siden 2019. LO bestrider at det har funnet sted forhandlinger, drøftelser eller dialog med de tillitsvalgte utover tvisteforhandlingene.

Partene er også enige om at det, i tråd med 1992-protokollen, skal avspaseres senest hver tredje måned etter at reisetiden har funnet sted. Dersom avspasering ikke gjennomføres, skal reisetiden tillegges overtidsprosenten etter LOK § 8.

Partene er enige om at Tratec plikter å etterbetale overtidstillegget etter LOK § 8 til berørte medlemmer i tråd med den felles tarifforståelsen av 1992-protokollen.

Tratec vil foreta etterbetaling av overtidstillegg etter LOK § 8 til berørte medlemmer, jf. bekreftelse fra daglig leder i epost datert 16.12.25. Etterbetalingen vil bli foretatt med virkning fra 9.1.24 (NHOs anførte markeringstidspunkt). Partene er uenige om hvorvidt det er grunnlag for å avkorte etterbetalingsplikten til markeringstidspunktet i denne saken, samt når markering fant sted, slik det fremgår nedenfor.

Etterbetalingsplikten - tvist om avkortning av etterbetalingsplikten - markeringslæren:

LO bestrider at det er grunnlag for å avkorte etterbetalingsplikten til markeringstidspunktet i dette tilfellet, som gjelder ren feilpraktisering. Det anføres videre at etterbetalingsplikten ble erkjent i forhandlingsmøtet 17.11.25, jf. foreldelsesloven § 14. Subsidiært anføres at markeringstidspunktet var i oktober 2023, jf. epostkorrespondanse av 27.10.23. LO fastholder på dette grunnlag krav om ytterligere etterbetaling av overtidstillegg etter LOK § 8 til berørte medlemmer for perioden fra 17.11.23 til 9.1.24.

NHO mener at markeringstidspunktet skal legges til grunn for Tratecs etterbetaling i tråd med 1992-protokollen. NHO mener videre at markeringstidspunktet i denne saken er møtet mellom klubben i Tratec og arbeidsgiver 9.1.24.»

(23) I ettertid er det erkjent etterbetalingsplikt fra 4. desember 2023, som ifølge fremlagte eposter, er tidspunktet TT ble kjent med 1992-protokollen.

(24) Stevning kom inn til Arbeidsretten 25. februar 2026. Tilsvar ble inngitt 23. mars 2026. Hovedforhandling ble gjennomført 12. og 13. oktober 2026. Det ble avgitt to partsforklaringer og tolv vitneforklaringer. Fire forklaringer ble gitt som fjernavhør, jf. arbeidstvistloven § 51 første ledd siste setning og tvisteloven § 21-10. Det ble lagt frem dokumentasjon som fremgår av rettsboken.

(25) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**

(26) *Landsorganisasjonen i Norge* med EL og IT Forbundet har i korte trekk anført:

(27) Hovedregelen etter LOK § 3H er at mønstring skal skje på egen bedrift. Mønstring kan skje på arbeidsstedet innenfor en radius på 15 minutter. Reisetid utover 15 minutter går inn i normalarbeidstiden. Protokollen 8. juli 1992 gir et betinget unntak for en situasjon som ikke lar seg løse etter hovedregelen i LOK § 3H. Ordlyden i protokollen er klar: Unntak fra hovedregelen forutsetter at det er påkrevd at arbeidstakerne er til stede hos kunden hele arbeidsdagen og at kunden forlanger det. Reisetid utover 15 minutter skal avspaseres eller betales med overtid. Det skal drøftes med tillitsvalgte og skrives protokoll før oppstart.

(28) Frem til 1992 var det en rekke tvister om mønstrings- og reistidsbestemmelsene, som ble løst ved 1992-protokollen. Tariffpartene har senere forholdt seg til denne. Det er mange eksempler på lokale enighetsprotokoller gjennom mer enn 30 års praksis.

(29) I lønnsoppgjøret i 2022 var mønstrings- og reisetidsbestemmelsene et viktig tema, og reise på egen tid ble redusert til 15 minutter. Det ble i tillegg nedsatt et partssammensatt utvalg for å gjennomgå LOK § 3H. Partene var godt kjent med 1992-protokollen og hvordan den ble forstått. Utvalgsarbeidet resulterte ikke i endringer i bestemmelsene.

(30) Protokollen fra 2024 vedrørende OneCo Elektro AS avd. Sørvest må forstås ut ifra sin sammenheng. Protokollen gjelder en konkret sak og er ikke en generell protokoll. I forkant av denne protokollen hadde tariffpartene vært gjennom tariffoppgjøret i 2022 og det påfølgende partssammensatte utvalget, hvor EL og IT Forbundets forståelse av 1992-protokollen var klar. NHO Elektro kunne ikke ha noen berettiget forventning om at EL og IT Forbundet i behandlingen av en konkret sak ville forkaste en klart uttalt forståelse av 1992-protokollen.

(31) Formålet med 1992-protokollen støtter opp om protokollens ordlyd. Den gjør unntak fra hovedregelen for å dekke konkrete behov. Hvis en hvilken som helst forpliktelse arbeidsgiver påtar seg skulle være nok, ville arbeidsgiver ha full handlefrihet over de ansattes arbeids- og fritid.

(32) Ingen av vilkårene i 1992-protokollen er oppfylt for oppdraget TT har med GE. Ingen av kontraktsdokumentene mellom TT og GE inneholder krav om tilstedeværelse.

Antedatering av bekreftelsen fra GE svekker TTs troverdighet og underbygger at det ikke kan dokumenteres et reelt behov eller en reell forpliktelse for tilstedeværelse knyttet til GEs produksjon. TT er ikke involvert i produksjonen i GE og har ikke alarmberedskap. TT skal utføre arbeidet innenfor tidsrommet kl. 07–15, men har ingen plikt til å være til stede i hele tidsrommet. TT har også brutt tariffplikten ved å ikke gjennomføre forhåndsdrøftelser eller sette opp protokoll.

(33) Ekstra reisetid har gitt for mange timer i arbeidstidsregnskapet. De ansatte har krav på etterbetalt overtidsgodtgjørelse for den tiden som overstiger normalarbeidstiden, uavhengig av om vilkårene i 1992-protokollen er oppfylt.

(34) Hensynene bak markeringslæren slår ikke til i denne saken og etterbetaling skal skje i henhold til de ordinære foreldelsesreglene. Grunnlaget for etterbetalingskravet er ikke en tolkningstvist, men ren feilpraktisering fra TT. Hvis vilkårene i 1992-protokollen er oppfylt har de ansatte krav på overtidsgodtgjørelse etter LOK § 8. Hvis vilkårene i 1992-protokollen ikke er oppfylt har de uansett krav på overtidsgodtgjørelse etter § 8 for timer utover dag- og ukegrensene. Hensynet til riktig lønnsutbetaling må veie tungt.

(35) Bedriftens forhold tilsier at markeringslæren ikke gis anvendelse. TT sto nærmest til å avdekke feil praksis, og de har ikke vært i aktsom god tro. Innrettelseshensynet gjør seg ikke gjeldende ved rene feilutbetalinger.

(36) TT har redusert tillitsvalgtes mulighet til å oppdage feilen ved å ikke ha gjennomført drøfting og på grunn av manglende protokoll. Feilen ble oppdaget ved en tilfeldighet og ble straks etter tatt opp med TT.

(37) Utfallet av en sak bør ikke avhenge av hvilket prosesspor som er valgt, jf. AR-2025-6 *Grytåga* avsnitt 105 og HR-2019-1914-A *Avlaster III* avsnitt 30. I saken her kunne den enkelte ansatte ha fremmet krav om etterbetaling for de ordinære domstolene.

(38) Etterbetaling skal skje fra 17. november 2022, jf. foreldelsesloven § 14. Foreldelsesfristen ble avbrutt ved erkjennelsen av betalingsplikten og løfte om betaling i forhandlingsmøtet hos NHO 17. november 2025. Subsidiært skal etterbetaling skje fra 25. februar 2023 da stevning ble sendt til Arbeidsretten, jf. foreldelsesloven § 15.

(39) Hvis markeringslæren kommer til anvendelse, er kravet tilstrekkelig markert ved e-post fra tillitsvalgt i oktober 2023 med krav om overtidsbetaling for kjøring til og fra

GE. Etterbetalingskravet er ikke avhengig av 1992-protokollen. All overtid skal godtgjøres med overtidsbetaling etter LOK § 8. Subsidiært ble kravet tilstrekkelig markert i møtet mellom de lokale partene 21. november 2023.

(40) Det er nedlagt slik påstand:

> «1. Landsoverenskomsten for elektrofagene § 3 H, jf. enighetsprotokoll av 08.07.1992, er slik å forstå at unntak fra hovedreglene i LOK § 3 H pkt. 1 og 2 stiller krav både om at tilstedeværelse på prosjektet under hele normalarbeidsdagen (7,5 timer) er påkrevd, og at kunden forlanger det.
>
> 2. Vilkårene for anvendelse av unntaksregelen i Landsoverenskomsten for elektrofagene § 3H, jf. enighetsprotokoll av 08.09.1992, var (er) ikke oppfylt for det omtvistede oppdraget Tratec Teknikken AS hadde på GE Healthcare Lindesnes i den perioden tvisten gjelder.
>
> 3. Tratec Teknikken AS plikter å foreta etterbetaling av overtidstillegg i henhold til Landsoverenskomsten for elektrofagene § 8 til berørte medlemmer i perioden 17.11.2022 – 09.01.2024.»

(41) *Næringslivets Hovedorganisasjon* og *Tratec Teknikken AS* har i korte trekk anført:

(42) LOK § 3H sett i sammenheng med 1992-protokollen og 2024-protokollen må forstås slik at ved en forpliktelse fra en bedrifts kontraktspart kan arbeidstaker pålegges å møte direkte hos oppdragsgiver.

(43) Da § 3H kom inn i LOK i 1990 var det kun krav om at reisetiden ble kompensert med fastlønn. Ved tariffoppgjøret i 1992 var det ingen krav i retning av det som kom inn i 1992-protokollen. Protokollen innebar en endring ved at den ga rett til avspasering og overtidsbetaling. Protokollen var uklar med hensyn til hva som lå i påkrevd.

(44) Ingen av partene har senere krevd endringer i LOK som følge av protokollen. Utvalgsarbeidet i etterkant av lønnsoppgjøret i 2022 medførte ingen enighet mellom partene og ingen endring i LOK.

(45) Etter saksbeskrivelsen i 2024-protokollen var temaet uenighet om «forståelsen av generell protokoll om forståelsen av LOK § 3H». I protokollen ble vilkårene i 1992-protokollen for når arbeidsgiver kan kreve tilstedeværelse på arbeidsstedet i hele arbeidstiden avklart. Formålet var å rydde opp, skape forutsigbarhet og løse en konkret tvist. Den største endringen i forhold til 1992-protokollen var oppfordringen til drøfting.

(46) LOs forståelse skaper ikke mer forutsigbarhet og rydder ikke opp. Med NHOs forståelse vil anvendelsen av 1992-protokollen bero på en konkret vurdering, arbeidsgiver må ta hensyn til arbeidstakernes totalbelastning og kundens krav må

veies opp mot arbeidsgivers mulighet for å ta på seg oppdraget, herunder arbeidsgivers ansvar for et forsvarlig arbeidsmiljø. Drøfting skal og bør fortsatt skje.

(47) GE har løpende stilt krav om at TTs ansatte må stille på jobb fra kl. 07–15, hver dag. Vilkåret om tilstedeværelse er kommunisert muntlig, i forkant av inngåelsen av rammeavtalen, i senere skriftlig bekreftelse, i tillegg til at det ligger som en forutsetning i selve rammeavtalen. Per i dag fremgår det også som et krav i alle prosjektkontrakter. De tillitsvalgte har i alle år hatt alle muligheter for full innsikt i hvordan reglene ble praktisert. Det er ikke mer enn dette som kan kreves av arbeidsgiver.

(48) TT har vært aktsom, lojal og har handlet i god tro. TT har betalt overtid fra første stund det kan anses bevist at de kjente til 1992-protokollen. Det var ingen grunn til at TT skulle ha kjent til 1992-protokollen før det oppsto en tvist. Ifølge vitneforklaringer er det først ved konkrete spørsmål fra medlemmene om reise og mønstring at NHO Elektro gir informasjon om protokollen.

(49) De tillitsvalgte har ikke tidligere tatt initiativ til diskusjon om praktiseringen. Det er første gang i TTs historie at temaet kom opp ved tillitsvalgtes spørsmål om overtid i oktober 2023. De tillitsvalgte hadde minst like gode muligheter som TT til å oppdage at 1992-protokollen ikke ble etterlevd fullt ut.

(50) Innrettelseshensynet og hensynet til at tillitsvalgte kan bidra til å avdekke feil tilsier at markeringslæren kommer til anvendelse. Saken er i kjernen av de tilfellene markeringslæren tar sikte på å omfatte. Det er urimelig om TT skal måtte betale fra et tidspunkt da virksomheten ikke hadde mulighet for å gjøre seg kjent med reglene. Det vil i praksis innebære et objektivt ansvar for bedriftene.

(51) Markeringstidspunktet kan vanskelig settes til et tidspunkt før det er bevist at TT hadde positiv kunnskap om 1992-protokollen, og før det var en realitet i at det var fremmet et krav om etterbetaling eller reist et tvistespørsmål, sml. AR-2023-25 *Medlever III* avsnitt 61.

(52) Tidspunktet må settes til 4. desember 2023, da TT beviselig hadde fått kjennskap til 1992-protokollen. Tidligere enn dette er kravene til innhold og tydelighet ikke oppfylt. Det er forskjell på krav etter LOK § 8 og overtidskrav etter 1992-protokollen.

(53) Subsidiært, hvis foreldelsesreglene kommer til anvendelse, er det tidspunktet for stevning som skal legges til grunn. Det er ikke erkjent ansvar for perioden før markeringstidspunktet.

(54) Det er nedlagt slik påstand:

> «1. Landsoverenskomsten for elektrofagene § 3H er slik å forstå at unntak fra hovedreglene i LOK § 3H pkt. 1 og 2 kan gjøres når det foreligger en forpliktelse fra bedriftens kontraktspart som forplikter bedriften til å ha arbeidskraft til stede under hele normalarbeidsdagen.
>
> 2. Vilkårene for anvendelse av unntaksregelen i Landsoverenskomsten for elektrofagene § 3H er oppfylt for oppdraget Tratec Teknikken AS har hos GE Healthcare Lindesnes.
>
> 3. Tratek Teknikken AS frifinnes for krav om etterbetaling av overtidstillegg for perioden 17. november 2022 til 4. desember 2023.»

(55) **Arbeidsrettens merknader**

(56) Saken gjelder to tvistespørsmål: Det er for det første spørsmål om unntak fra hovedregelen i LOK om mønstring på bedriften eller på arbeidsstedet forutsetter at tilstedeværelse hos oppdragsgiver 7,5 timer per dag er både påkrevd og forlangt av oppdragsgiver, jf. LOK § 3H og 1992-protokollen. I den sammenheng er det også spørsmål om disse vilkårene er oppfylt for TTs oppdrag for GE. I tillegg er det spørsmål om den tariffrettslige markeringslæren begrenser den erkjente etterbetalingsplikten, eller om det er de ordinære foreldelsesreglene som kommer til anvendelse. I begge tilfeller er det også spørsmål om tidsmessig begrensning av etterbetalingsplikten.

(57) *Tarifforståelsen*

(58) LO/EL og IT Forbundet har anført at unntak fra hovedregelen forutsetter at det både er påkrevd at arbeidstakerne er til stede hos kunden hele arbeidsdagen, og at kunden forlanger det. At det skal være påkrevd betyr at de aktuelle arbeidstakerne skal inngå i oppdragsgivers operative drift. Disse kravene er ikke oppfylt for TTs oppdrag for GE. NHO/NHO Elektro og TT har anført at det er tilstrekkelig at oppdragsgiver forlanger det for at arbeidsgiver kan pålegge tilstedeværelse hos oppdragsgiver hele arbeidsdagen, og at dette vilkåret er oppfylt i saken her.

(59) Hovedregelen etter LOK § 3H nr. 1 er at de ansatte skal møte opp – mønstre – på bedriften. Etter § 3H nr. 2 kan mønstring skje på arbeidsstedet til fastsatt arbeidstid ved reiser på inntil 15 minutter hver vei med bil eller kollektivtransport. Reisetid utover 15 minutter lønnes som normallønn, jf. § 3H nr. 3. Vitner har forklart dette slik at reisetiden i disse tilfellene inngår i («kjøres inn i») arbeidstiden.

(60) I 1992-protokollen åpnes det for unntak fra dette utgangspunktet ved at de ansatte pålegges å være til stede på arbeidsstedet 7,5 timer per dag. Reisetid utover 15 minutter hver vei kommer i tillegg til den daglige arbeidstiden på 7,5 timer. Protokollen åpner dermed for en utvidelse av arbeidsdagen. Overskytende reisetid skal primært avspaseres eller betales som overtid.

(61) For at slik utvidelse av arbeidsdagen skal kunne pålegges gjelder det etter 1992-protokollen visse vilkår. Andre avsnitt lyder som følger:

> «Når det er påkrevet og kunden forlanger at arbeidstakerne er til stede på arbeidsstedet under hele normalarbeidsdagen (7,5 timer), legges reisetiden utover begrensningene i punktene 2 og 5 på utsiden av den normale arbeidstiden.»

(62) Det Arbeidsretten skal ta stilling til er om protokollen skal forstås slik at «påkrevet og kunden forlanger» er to separate vilkår, eller om det er tilstrekkelig at kunden krever tilstedeværelse, og at det da må anses påkrevd.

(63) Protokollen ble inngått for å løse flere tvister som hadde oppstått i kjølvannet av at mønstrings- og reisetidsbestemmelsene kom inn i LOK i 1990. Den er ikke senere blitt innarbeidet i overenskomsten. Det er ingen skriftlige kilder som kan kaste lys over tilblivelsen av protokollen.

(64) Etter ordlyden i 1992-protokollen oppstilles to separate krav for å kunne pålegge tilstedeværelse hele normalarbeidsdagen. At tilstedeværelse skal være forlangt av kunden, fremgår uttrykkelig, mens det nærmere innholdet i påkrevd ikke følger av ordlyden.

(65) Fagsjef i NHO Elektro, som var med ved opprettelsen av 1992-protokollen, sa i sin forklaring for Arbeidsretten at hans forståelse av ordlyden var at hvis kunden krever det og arbeidsgiver tar det opp med de ansatte, så skal det mønstres direkte på arbeidsstedet. Han hadde ingen nærmere forklaring på hvorfor ordlyden ble som den ble, og han var ikke kjent med at det har vært noen diskusjon om disse vilkårene tidligere. Det er ikke andre kilder som gir et nærmere svar på hva partene har ment med kravet til påkrevd.

(66) Mønstrings- og reisetidsbestemmelsene var tema i lønnsoppgjøret i 2022. Det ble nedsatt et partssammensatt utvalg som skulle gjennomgå bestemmelsene i LOK § 3H. Bakgrunnen var at EL og IT Forbundet hadde fremmet krav om relativt store endringer i § 3H, jf. avsnitt 13 foran. Utvalget ble ikke enige om endringer i bestemmelsene, men i vedlegg til utvalgsrapporten la EL og IT Forbundet frem sitt

forslag til endringer. Etter forslaget skulle 1992-protokollen innarbeides i LOK § 3H, med følgende merknad knyttet til «påkrevet og når kunden forlanger det»:

> «Merknad: Påkrevd vil si når arbeidstaker skal være en del av oppdragsgiverens operative drift på en fabrikk, (f.eks. et brygger) eller et produksjonsanlegg (f.eks. innen prosessindustrien).»

(67) Arbeidsretten finner ikke holdepunkter for å avgrense pålagt tilstedeværelse utelukkende til de tilfellene der tilstedeværelse er nødvendig av hensyn til oppdragsgivers «operative drift». Det betyr likevel ikke at ordlyden kan forstås slik at et krav fra kunden alltid vil være nok.

(68) Frem til lønnsoppgjøret i 2022 og det påfølgende utvalgsarbeidet er det ikke dokumentert at det har vært noen uenighet mellom partene med hensyn til hva «påkrevet og kunden forlanger» betyr. Det er lagt frem protokoller hvor EL og IT Forbundet og NHO Elektro har tatt stilling til lokale tvister om situasjoner som reguleres av 1992-protokollen. Frem til 2024 har ingen av disse lokale tvistene omhandlet vilkårene for å pålegge tilstedeværelse. I parts- og vitneforklaringene for Arbeidsretten ble det bekreftet at det ikke har vært kjente tvister om disse vilkårene tidligere.

(69) I 2024 ble det inngått en protokoll mellom EL og IT Forbundet og NHO Elektro på bakgrunn av en lokal uenighetsprotokoll fra 2023, se avsnitt 8 foran. I den lokale uenighetsprotokollen fremgår at partene var uenige om hva som ligger i «påkrevet» og «kunden forlanger». Dette er den eneste fremlagte lokale protokollen som kan kaste lys over forståelsen av tvistespørsmålet i saken.

(70) De sentrale avsnittene i 2024-protokollen lyder som følger:

> «Tariffpartene Nelfo og EL og IT Forbundet er enige om følgende:
>
> Tariffpartene er enige om at det ikke er mulig å fastsette en entydig og generell fortolkning av overnevnte enighetsprotokoll. Denne konkrete saken må derfor avgjøres og fortolkes på selvstendig grunnlag, dette utfra de lokale og mottatte opplysningene.
>
> Tariffpartene er av den oppfatning at vilkårene i protokollen fra 1992 må anses oppfylt når det foreligger en forpliktelse fra bedriftens kontraktspart, kunde, leverandør, byggherre e.l., som forplikter bedriften til å ha arbeidskraft til stede under hele normalarbeidsdagen.
>
> Samtidig bør det tas hensyn til arbeidstakers reisetid til og fra anlegget, herunder den totale reisebelastning under prosjektets varighet.
>
> Tariffpartene oppfordrer de lokale parter på bedriften til å drøfte de konkrete forhold som tilsier tilstedeværelse under hele normalarbeidsdagen, og at drøftingen finner sted så tidlig som mulig før prosjektets oppstart. Videre skal det avklares hvilken virkning og belastning reisetiden har for de involverte arbeidstakerne under prosjektets varighet, og hvordan avspasering av reisetiden skal avvikles.»

(71) Ordlyden i 2024-protokollen gjør det ikke klart om den tar sikte på å løse den lokale saken eller om den skal forstås som en generell tolkning av 1992-protokollen. Første avsnitt tyder på at partene har ment at tvistesaker må løses på grunnlag av lokale forhold, mens de øvrige avsnittene ikke synes å være avgrenset til den lokale tvisten.

(72) Retten legger ikke avgjørende vekt på om 2024-protokollen gir uttrykk for en generell forståelse av 1992-protokollen eller om den også eller bare skal løse den lokale tvisten. På bakgrunn av at 1992-protokollen ikke gir noen holdepunkter med hensyn til hva som nærmere ligger i vilkåret til påkrevd, får 2024-protokollen likevel betydning.

(73) Partene i 2024-protokollen var enige om at det ikke er mulig å fastsette en entydig og generell fortolkning av 1992-protokollen. Samtidig uttales det at det er nok for å oppfylle kravene i protokollen at det foreligger en forpliktelse fra kunden om tilstedeværelse hele normalarbeidsdagen. Protokollen fra 2024 er imidlertid ikke entydig med hensyn til om det kun er krav om tilstedeværelse som har relevans. Det følger også av protokollen at man blant annet må se på reisevei og totalbelastning for arbeidstakerne, og det oppfordres til å drøfte disse og flere andre forhold i god tid før oppstart av prosjekter.

(74) Dette støttes av partsforklaringen fra EL og IT Forbundet der det ble sagt om 2024-protokollen og grunnlaget for den at saken gjaldt en stor bedrift, og at man måtte stole på bedriften når de ønsket tilstedeværelse. Det ble også uttalt at det i kravet om påkrevd og forlangt ligger at kunden må forlange og de lokale må drøfte, og at det bare er de lokale partene som kan avklare behov for nærvær knyttet til konkrete oppdrag.

(75) Etter dette legger *Arbeidsretten* til grunn at 1992-protokollen må forstås slik at det gjelder et krav om at tilstedeværelse hele normalarbeidsdagen må være forlangt av oppdragsgiver, slik det fremgår av ordlyden. I kravet om at tilstedeværelse skal være påkrevd ligger, slik Arbeidsretten mener det er mest naturlig å forstå 1992- og 2024-protokollene lest i sammenheng, at partene skal drøfte relevante forhold for gjennomføringen av oppdrag der det stilles krav om tilstedeværelse. Unntak etter 1992-protokollen krever dermed noe mer enn at oppdragsgiver forlanger tilstedeværelse hele arbeidsdagen. Det nærmere innholdet skal, i samsvar med praksis, drøftes mellom de lokale partene. Retten viser til 2024-protokollen, der det

særlig pekes på at partene bør drøfte de konkrete forholdene som tilsier tilstedeværelse så tidlig som mulig og at belastningen for arbeidstakerne ved utvidet arbeidstid skal avklares, herunder hvordan avspasering skal gjennomføres. I denne sammenhengen viser Arbeidsretten også til tvisteprotokollen mellom LO og NHO i herværende sak, hvor partene er enige om at det gjelder drøftingsplikt og krav om protokoll i tråd med Hovedavtalen, før oppstart av prosjekter i henhold til 1992-protokollen.

(76) *Er vilkårene i 1992-protokollen oppfylt for oppdraget mellom TT og GE*

(77) Den første rammeavtalen mellom TT og GE ble inngått i 2019, og har senere blitt fornyet i flere omganger. I september 2022 ble den gjeldende kontrakten reforhandlet fordi GE ønsket å få tidligere spesifiserte oppmøtekostnader innbakt i timeprisen. Den seneste kontrakten som er fremlagt er fra mai 2023.

(78) Det stilles ikke konkrete krav om tilstedeværelse fra kl. 07–15 i noen av kontraktene. Det fremgår imidlertid av alle avtalene at det skal betales overtid for arbeid etter kl. 15. I forbindelse med forhandlingene i forkant av den første rammeavtalen ble det skrevet i e-post fra GE: «Dere reiser på deres tid og vi betaler normalt for 7,5 timer.» Samlet peker dette mot at det har vært nokså klart forutsatt fra GEs side at de aktuelle arbeidstakerne skulle være til stede på GEs anlegg 7,5 timer per dag innenfor kl. 07–15. Også den antedaterte bekreftelsen støtter opp om dette, selv om den er blitt til på oppfordring fra TT. Ifølge forklaringer fra innkjøpssjefen og den fagansvarlige i GE var det viktig at alle som skulle arbeide på GEs anlegg var der samtidig med egne ansatte og at det ville kreve særskilte «arbeidstillatelser» hvis noen skulle arbeide utenfor tidsrommet kl. 07–15.

(79) Det er uklart om og i tilfelle i hvilken grad TTs oppdrag hos GE har blitt drøftet eller tatt opp med de tillitsvalgte. Det foreligger ingen skriftlig dokumentasjon som kan belyse dette. Etter det opplyste har oppdraget blitt utført ved at de ansatte har blitt pålagt å være til stede hos GE fra kl. 07–15 hver arbeidsdag, jf. avsnitt 19 foran. Det settes opp fellestransport som de ansatte kan delta på, hvis de ønsker det. Det er erkjent at reisetiden overstiger 15 minutter per dag. Reisetiden kan registreres i en timebank og avspaseres. Avspasering blir ikke pålagt. TT har betalt ordinær timelønn for reisetid over 15 minutter. Da saken ble tatt opp fra de tillitsvalgtes side, gjaldt det krav om overtidsbetaling. Det ble ikke stilt spørsmål ved andre forhold

rundt oppdraget på GE. Dette fremkommer også av referatet fra møtet mellom de lokale partene 21. november 2023, hvor første avsnitt lyder:

> «Det stilles spørsmål til krav om overtidstillegg på kjøring til GE, da kjøring er utenom arbeidstid (7,5t). Dette fremstilles da LOK tydeliggjør at det skal betales overtids tillegg på alt utover 7,5t.»

(80) Slik saken ligger an, legger *Arbeidsretten* til grunn at vilkårene for anvendelse av unntaksregelen i 1992-protokollen må anses oppfylt for oppdraget TT har med GE. Tilstedeværelse kl. 07–15 synes nokså klart forutsatt fra GE, oppdraget har gått over en lang periode og de ansatte har innrettet seg på at de skal være til stede hos GE i hele arbeidstiden. Ifølge forklaring fra daglig leder i TT har det vært vanlig med oppdrag som innebærer reisevei. Hvorvidt saken har vært drøftet mellom TT og de tillitsvalgte er ikke klarlagt. Spørsmålet om oppdrag i henhold til 1992-protokollen skulle vært drøftet var uansett ikke avklart på tidspunktet for den første rammeavtalen mellom TT og GE.

(81) *Etterbetalingskravet*

(82) TT har erkjent plikt til å etterbetale overtidstillegget etter LOK § 8 til berørte medlemmer i tråd med 1992-protokollen. Uenigheten gjelder omfanget av etterbetalingsplikten.

(83) LO/EL og IT Forbundet har krevd dom for at TT er forpliktet til å etterbetale arbeidstakere for overtid så langt kravet ikke er foreldet etter reglene i foreldelsesloven. NHO/NHO Elektro og TT krever dom for at etterbetalingskravet må begrenses etter de alminnelige tariffrettslige reglene.

(84) Tariffrettslige krav på etterbetaling er gjenstand for foreldelse, jf. foreldelsesloven § 1 nr. 1. Krav foreldes som utgangspunkt etter tre år. I tillegg er det i Arbeidsrettens praksis etablert særlige passivitetsregler. Disse går i korthet ut på at plikten til etterbetaling på tariffmessig grunnlag først foreligger fra det tidspunktet arbeidstakerne gjennom sin fagforening har fremmet krav om etterbetaling eller reist et tvistespørsmål som gir grunnlag for et slikt krav. Dette er gjerne vist til som markeringslæren, jf. AR-2025-6 *Grytåga* avsnitt 104 flg. med videre henvisning til Arbeidsrettens praksis. Begrunnelsen for at krav må markeres, enten overfor den tariffbundne virksomheten eller overfor tariffparten, er at arbeidsgiver i alminnelighet først kan innrette seg etter mulige krav om etterbetaling når tolkningsspørsmålet eller betalingskravet er markert. Hensynet til å kunne innrette seg på at lønnsutbetalinger er endelige og at tillitsvalgtapparatet kan bidra til å avdekke feil, er

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. De tariffrettslige reglene 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.

(85) LO/EL og IT Forbundet har anført at markeringslæren ikke kommer til anvendelse når grunnlaget for etterbetalingsplikten er ren feilpraktisering av overenskomsten. NHO/NHO Elektro og TT anfører at innrettelseshensynet og hensynet til at tillitsvalgte kan bidra til å avdekke feil tilsier at det er markeringslæren som kommer til anvendelse for etterbetalingsplikten. Det var først da TT fikk kunnskap om 1992-protokollen at de kunne innrette seg på at de ansatte hadde krav på overtidsbetaling.

(86) I AR-2025-6 *Grytåga* var lovanvendelse hovedtema i saken. Tariffspørsmålet ble løst som en følge av konklusjonen på lovforståelsen. I saken her er problemstillingen manglende kjennskap til og kunnskap om mønstrings- og reisetidsbestemmelsene i LOK. Da TT fikk kunnskap om 1992-protokollen erkjente de etterbetalingsplikten. Tolkningsspørsmålene som er reist i saken har ikke direkte betydning for etterbetalingskravet.

(87) Etter det opplyste har TT hatt mange oppdrag med reisevei hvor TT har betalt ordinær lønn for reisevei over 15 minutter, som de også har gjort for oppdraget hos GE. Denne praksisen skal klubben i TT ha vært kjent med.

(88) Verken ledelsen i TT eller de lokale tillitsvalgte har hatt kjennskap til 1992-protokollen. Det har heller ikke vært noen oppmerksomhet når det gjelder problemstillingen knyttet til overtidsbetaling for reisevei etter LOK § 3H nr. 2, jf. § 8.

(89) Den første rammeavtalen med GE ble inngått i 2019/2020. Kravet om tilstedeværelse har vært det samme hele tiden. Spørsmålet om rett til overtidsbetaling ble først tatt opp av tillitsvalgt i TT i oktober 2023, etter at han ble gjort kjent med at ansatte som jobbet på GE hadde lang reisevei og dermed lange dager som de bare fikk vanlig lønn for. I en e-post til ledelsen i TT stilte tillitsvalgte spørsmål om rett til overtid for lang reisevei til GE og henviste til LOK § 8B om overtidstillegg.

(90) TT har vært bundet av LOK siden 2006. TT Lyngdal har vært bundet siden 2014, da avdelingen i Lyngdal ble etablert. I utgangspunktet bør det dermed forutsettes at de har god kjennskap til overenskomsten, herunder til mønstrings- og reisetidsbestemmelsene, som er sentrale bestemmelser i LOK og for virksomheten i TT.

(91) Protokollen fra 1992 har ikke blitt innarbeidet i LOK. I vitneforklaringene har det blitt gitt noe ulike opplysninger om hvor tilgjengelig protokollen har vært. Det skal i en periode ha vært en database med en samling av protokoller mm., men det er uklart i hvilken grad arbeidsgiversiden har hatt tilgang til denne. Begge parter skal også ha hatt kommentarutgaver til LOK som bygger på tidligere tvisteavgjørelser, men det er ikke fremlagt slike for Arbeidsretten. Fagsjef i NHO Elektro opplyste at de gir informasjon om protokollen når de får spørsmål om mønstrings- og reisetidsbestemmelsene. Etter hans syn kunne det imidlertid ikke forventes at TT tok kontakt om noe som ikke fremkommer av LOK.

(92) LO har anført at de ville ha rett til overtidsbetaling etter LOK § 8 uansett, når reisetiden utover 15 minutter gjør at arbeidsdagen blir lenger enn normalarbeidsdagen. Etter ordlyden i LOK § 3H nr. 2, jf. nr. 3 skal arbeidstid som overstiger 15 minutter betales med fastlønn. Når TT har betalt ordinær lønn for reisetid utover 15 minutter, har det basert seg på en oppfatning om at reisetid ikke skulle betales med overtid, slik oppfatningen av LOK § 3H var.

(93) *Arbeidsretten* har kommet til at det er tillitsvalgtes markering av overtidskravet som må legges til grunn for etterbetalingsplikten. At TT i forbindelse med tvisten her har erkjent etterbetalingsplikt kan ikke tas til inntekt for at avtaleforståelsen har vært klar. Protokollen fra 1992 har vært ukjent for både TT og de tillitsvalgte og vanskelig å skaffe seg kunnskap om. Spørsmålet om de ansatte i TT som mønstret hos GE ville ha rett på overtid etter LOK § 3H nr. 2, jf. § 8 ble ikke reist før tillitsvalgt i TT tok det opp. Forklaringene i saken her tyder på at det har vært en utbredt oppfatning om at reisetid etter § 3H nr. 2 ikke skulle betales med overtid, men med fastlønn. Samlet sett tilsier dette at TT først kunne innrette seg på at et krav om etterbetaling ville kunne føre frem etter at den tillitsvalgte tok opp spørsmålet om overtid for reisetid.

(94) Når det gjelder spørsmålet om fra hvilket tidspunkt kravet om overtidsbetaling var tilstrekkelig markert har *Arbeidsretten* kommet til at LO/EL og IT Forbundet må gis

medhold i sin subsidiære anførsel. Kravet var tilstrekkelig markert 27. oktober 2023 ved tillitsvalgtes e-postutveksling med prosjektleder i TT hvor spørsmålet om overtidsbetalt for reisetiden ble tatt opp. På dette tidspunktet må arbeidsgiver ha blitt klar over og kunnet innrette seg på at det forelå et reelt betalingskrav. At det på dette tidspunktet var usikkerhet om det riktige rettslige grunnlaget for etterbetalingskravet kan ikke få betydning.

(95) Med det resultatet Arbeidsretten har kommet til, jf. foran i avsnitt 75, kan ingen av partene gis medhold i sin påstand nr. 1. Saksøkte gis medhold i sin påstand nr. 2. Saksøker gis medhold i sin påstand nr. 3, men slik at etterbetalingskravet begrenses i tråd med saksøkers subsidiære anførsel til perioden 27. oktober 2023 til 4. desember 2023. For perioden etter dette har TT erkjent plikten til etterbetaling av overtid. Domsslutningen utformes i tråd med dette og rettens merknader foran.

(96) Dommen er enstemmig.

Slutning

1. Landsoverenskomsten for elektrofagene § 3H, jf. enighetsprotokoll av 8. juli 1992, er slik å forstå at unntak fra hovedreglene i § 3H pkt. 1 og 2 stiller krav om at kunden forlanger tilstedeværelse på arbeidsstedet hele normalarbeidsdagen (7,5 timer). Vilkåret om at tilstedeværelse skal være påkrevd må forstås som et krav om at partene skal drøfte relevante forhold for gjennomføringen av prosjekter med krav om tilstedeværelse, før oppstart av prosjektene.

2. Vilkårene for anvendelse av unntaksregelen i Landsoverenskomsten for elektrofagene § 3H er oppfylt for oppdraget Tratec Teknikken AS har hos GE Healthcare Lindesnes.

3. Tratec Teknikken AS plikter å foreta etterbetaling av overtidstillegg i henhold til Landsoverenskomsten for elektrofagene § 8 til berørte medlemmer i perioden 27.10.2023 – 04.12.2023.