



ARBEIDSRET TEN

DOM

Avsagt: 18. mai 2021

Saksnr.: 3/2020

Lnr.: AR-2021-13

Dommere: Jakob Wahl
Tron Løkken Sundet
Marianne Jenum Hotvedt
Tor-Arne Solbakken
Niels Selmer Schweigaard
Roger Hansen
Bent Ove Hanasand

Saken gjelder: Krav til forhandlinger i forbindelse med innføring av skiftordning

Landsorganisasjonen i Norge

Advokat Marit Håvemoen

mot

1. Næringslivets Hovedorganisasjon, med
NHO Mat og Drikke

Advokat Siri Aase Lorentzen

2. Tine SA

DOM

- (1) Saken gjelder forståelsen av Meierioverenskomsten § 2 nr. 5 om krav til forhandlinger om nødvendigheten av å innføre skiftordninger og om inndeling av arbeidstiden.
- (2) **Sakens tariffrettslige ramme**
- (3) Partene er bundet av overenskomst for Meieriindustrien mellom LO/Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN) og NHO/NHO Mat og Drikke (heretter Meierioverenskomsten). Tvisten knytter seg til tariffavtalen for perioden 2016–2018. Meierioverenskomsten § 2 har slike bestemmelser:

«§ 2 ARBEIDSTIDEN

1. Ukentlig arbeidstid

Den alminnelige ukentlige arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 time pr. uke.

Når det gjelder spørsmålet om fleksibilitet og adgangen til gjennomsnittsberegning, vises det til bilag 8 om Ferie - Innledning og pkt. A om fleksibilitet.

2. Daglig arbeidstid

Alminnelig daglig arbeidstid skal legges mellom kl. 06.00 og kl. 17.00.

På lørdager skal arbeidstiden legges mellom kl. 06.00 og kl. 14.00, på julaften, nyttårsaften, påske- og pinseaften, samt onsdag før skjærtorsdag mellom kl. 06.00 og kl. 12.00.

Arbeid på lørdager mellom kl 12.00 og kl 14.00 betales med 50 % tillegg.

3. Ekstraordinær arbeidstid

Når den ordinære arbeidstid legges delvis utenfor tidsrammen i § 2.2, betales timeverk utenfor rammen som bestemt for overtid.

4. Arbeid på skift

For ordinært 2 skiftarbeid anvendes 36,5 timer som ordinær ukentlig arbeidstid.

Ordinært 2 skift arbeid skal legges mellom kl 06.00 og kl 24.00.

Det vises for øvrig til bilag 2 om nedsettelse av arbeidstiden.

Om betaling for skiftarbeid, se § 4.

5. Endringer og varsel

Bedriften og de tillitsvalgte skal føre forhandlinger om nødvendigheten av å innføre skiftarbeid og om inndelingen av arbeidstiden for den enkelte arbeider eller for gruppe av arbeidere. Det vises for øvrig til HA kap. 9 og §2-3.

Den fastsatte arbeidstiden skal være oppslått på arbeidsplassen.

Ved endringer i arbeidernes alminnelige arbeidstid, jfr. foregående ledd, skal det gis minst en ukes varsel. Såfremt omlegging av arbeidstiden skjer med kortere varselfrist, skal det for den gjenværende del av fristen betales tillegg som for forskjøvet tid. Jfr. § 2 nr. 6.»

- (4) Tine SA var frem til 2012 tilsluttet Landbrukets Arbeidsgiverforening (LA). I overenskomsten mellom LO/NNN og LA for tariffperioden 1. juli 1984–30. juni 1986 var bestemmelser om arbeidstid inntatt i § 1. Bestemmelser om den alminnelige arbeidstiden og inndeling av den, var inntatt i § 1 nr. 2. Inndeling av arbeidstiden for den enkelte arbeider eller for grupper av arbeidere skulle fastsettes etter forhandlinger mellom

bedriften og dens arbeidere ved deres tillitsvalgte. Dersom partene ikke ble enige, skulle tvisten løses «etter overenskomstens § 10». Overenskomsten § 10 gjaldt uttrykkelig fremgangsmåten for å løse tvist om endringer av lønns- eller akkordsatser som følge av anskaffelse av nye maskiner eller innføring av nye metoder. Paragraf 10 lød:

«Hvis anskaffelse av nye maskiner og apparater eller innførelse av nye arbeidsmetoder gjør det ønskelig med en forandring i de tidligere fastsatte lønninger eller akkordsatser, blir saken å henvise til forhandling mellom hovedorganisasjonene eller eventuelt nemnd. Nemnda skal bestå av 3 medlemmer. Partene velger hver en representant. Blir disse ikke enige om oppmannen, oppnevnes denne av Riksmeglingsmannen.»

(5) Henvisningen i § 1 til § 10 innebar at uenighet om inndeling av arbeidstid skulle avgjøres av en nemnd.

(6) Bestemmelser om arbeid på skift var inntatt i § 1 nr. 4, som blant annet hadde slike regler:

«Når driftsmessige hensyn gjør det nødvendig å anvende skiftarbeid, skal det etter rådslagning med arbeidernes tillitsvalgte settes opp skiftplan.»

(7) I overenskomsten for tariffperioden 1994–1996 var bestemmelsene om arbeidstid flyttet til § 2. Bestemmelsen om arbeid på skift var inntatt i nr. 5, og ordet «rådslagning» ble endret til «drøfting». Paragraf 2 nr. 5 fikk slik ordlyd:

«Når driftsmessige hensyn gjør det nødvendig å anvende skiftarbeid, skal det etter drøfting med arbeidernes tillitsvalgte settes opp skiftplan.»

(8) I overenskomsten for tariffperioden 1996–1998 ble ordet «drøfting» endret til «forhandlinger», og § 2 nr. 5 hadde da slik ordlyd:

«Når driftsmessige hensyn gjør det nødvendig å anvende skiftarbeid, skal det etter forhandlinger med arbeidernes tillitsvalgte settes opp skiftplan.»

(9) Bestemmelsen ble omformulert i overenskomsten for tariffperioden 1998–2000. Partene tilføyde en regel om at de lokale partene ved uenighet om innføring av skiftarbeid, skulle sende protokoll fra forhandlingene til LA og NNN. Paragraf 2 nr. 5 fikk da slik ordlyd:

«Bedriften og de tillitsvalgte skal føre forhandlinger om nødvendigheten av å innføre skiftarbeid i bedriften. Dersom det blir uenighet om å innføre skiftarbeid, setter partene opp protokoll som sendes organisasjonene, LA/NNN.»

(10) I overenskomsten for perioden 2006–2008, ble henvisningen til reglene i § 10 om nemndsbehandling endret til reglene i § 11 om løsning av tvist om ansiennitetsbestemmelsen i avtalen. Paragraf 11 hadde slik ordlyd:

«Mulig tvist om ansiennitetsbestemmelsen skal bringes inn for en voldgiftsrett, hvortil hver av partene oppnevner en i meieriarbeidet erfaren mann og kretsmeglingsmannen er oppmann.»

- (11) LA ble avvirket i 2012. Tine meldte seg inn NHO Mat og Landbruk, som senere ble en del av NHO Mat og Drikke. Det ble ikke gjort endringer i overenskomsten i 2012. Under tariffrevisjonen i 2014 krevde NHO Mat og Drikke at henvisningen i § 2 til § 11 skulle tas ut av overenskomsten. NNN krevde at en ny bestemmelse måtte angi en modell for tvisteløsning i slike tilfeller. Bestemmelsen ble ikke endret i dette tariffoppgjøret.
- (12) Ved innledningen til tariffoppgjøret i 2016 fremmet NNN krav om at det ikke skulle skje noen forringelse av arbeidstidsordningen, og krav om endringer i § 2 nr. 2 fjerde avsnitt. Forbundet krevde at § 2 nr. 2 nest siste setning skulle få slik utforming:

«Oppnås ikke enighet kan saken bringes inn for organisasjonene etter Hovedavtalens § 2-3.»

- (13) I kravsoversikt 6. juni 2016 kl 1530 utarbeidet av NHO Mat og Drikke, er det notert at NNN krevde «enighet om evt. endring av nåværende arbeidstidsordning». I NHOs interne notat om kravet heter det:

«UMULIG! Hva med styringsretten?»

- (14) Kravet om ingen forringelse av arbeidstidsordningen ble senere avvist av NHO Mat og Drikke. Kravet om å fjerne henvisningen til tvisteløsning gjennom nemndsbehandling var kl 1600 notert som et krav som kunne vurderes. NHO Mat og Drikke fremla kl 1645 utkast til bestemmelse. Forslaget til ordlyd ble akseptert av NNN, og ny overenskomst ble inngått 7. juni 2016. I protokollen heter det:

«2. Daglig arbeidstid

Alminnelig daglig arbeidstid skal legges mellom kl. 0600 og kl. 1700.

På lørdager skal arbeidstiden legges mellom kl. 0600 og kl. 1400, på julaften, nyttårsaften, påske- og pinseaften, samt onsdag før skjærtorsdag mellom kl. 0600 og kl. 1200.

Arbeid på lørdager mellom kl. 12.00 og kl. 14.00 betales med 50 % tillegg. Tidligere avsnitt 4 og 5 er endret og flyttet til ny nr 5 - Endringer og varsel.

...

4. Arbeid på skift

Første avsnitt er endret og flyttet til ny nr 5 - Endringer og varsel.

For ordinært 2 skiftarbeid anvendes 36,5 timer som ordinær ukentlig arbeidstid.

Ordinært 2 skift arbeid skal legges mellom kl 06.00 og kl 24.00.

Det vises for øvrig til bilag 2 om nedsettelse av arbeidstiden.

Om betaling for skiftarbeid, se § 4.

5. Endringer og varsel

Bedriften og de tillitsvalgte skal føre forhandlinger om nødvendigheten av å innføre skiftarbeid og om inndelingen av arbeidstiden for den enkelte arbeider eller for grupper av arbeidere. Det vises for øvrig til HA kap. 9. og § 2-3. Den fastsatte arbeidstiden skal være opplått på arbeidsplassen.

Ved endringer i arbeidernes alminnelige arbeidstid, jfr. foregående ledd, skal det gis minst en ukes varsel. Såfremt omlegging av arbeidstiden skjer med kortere varselfrist, skal det for gjenværende del av fristen betales tillegg som for forskjøvet tid, jfr. § 2 nr 6.»

- (15) Advokat i NHO Mat og Drikke, Jørgen Wille, utarbeidet et internt notat med oppsummering av forhandlingene. I et avsnitt om endringene i § 2 heter det:

«Spørsmålet om endring av § 2 ble drøftet i engere utvalg mellom partene flere ganger, og NHO MD tok også opp spørsmålet med NHO sentralt. Det ble avholdt et møte mellom Nikolai Astrup Westlie og Jørgen Wille fra NHO MD og Oskar Rønbeck og Rolf Negård. Hovedhensikten med dette møte var å sikre at en eventuell endring i overenskomsten ikke medførte at bedriften fikk mindre styringsrett i forhold til endringer i arbeidstidsordninger. Det ble fra NHO sentralt anbefalt at det ble henvist til Hovedavtalen kap. 9. og § 2-3 for å vise at dersom det ikke ble enighet i forhandlingene gjaldt Hovedavtalens regler og at det ikke var noen resignasjonsplikt for bedriften.

Forslag til endringer ble lagt frem fra NHO MD til NNN, og NHO MD fulgte opp NNNs forslag om å droppe henvisningen til nemndsbehandling i overenskomstens § 12. Det ble i flere av møtene i engere utvalg fra NHO MD sin side påpekt at NHO MD var opptatt av at forhandlinger skulle være reelle, men at dette ikke medførte noe "veto" for tillitsvalgte dersom man ikke ble enige. Dette ble ikke motsagt, eller – så langt jeg kan huske – kommentert av NNN.

Begge parter var også opptatt av at en endring skulle gjøre § 2 lettere å forstå og praktisere.»

- (16) Bestemmelsene om forhandlinger og tvistebehandling var tema i tariffoppgjøret i 2020. NNN krevde blant annet at § 2 nr. 5 skulle presisere at innføring av skiftarbeid «fører ikke til arbeidsplikt på søn- og helgedager med mindre det er enighet mellom partene etter § 2-4 endring og varsel». Kravet førte ikke frem. NNN, Tine og Diplom-Is AS inngikk 16. januar 2021 en særavtale om «forhandlings- og tvistebehandlingsprosedyre» ved uenigheter knyttet til overenskomsten § 2 nr. 5. Avtalen har slike bestemmelser:

«Dersom det oppstår uenighet knyttet til forhandlingene om nødvendigheten av å innføre skiftarbeid eller inndelingen av arbeidstiden for den enkelte arbeider eller gruppe av arbeidere, utsettes endringen.

En forutsetning for utsettelsen er at én av partene snarest mulig og senest innen utløpet av neste virkedag, henviser saken til behandling hos NHO Mat og Drikke og/eller NNN, samt varsler skriftlig om oversendelsen til den andre parten lokalt.

NHO Mat og Drikke og NNN skal bistå lokale parter i å finne en løsning på uenigheten. Det påhviler lokale parter, NHO Mat og Drikke og NNN, å prioritere slike saker hvis de oppstår.

Saken skal ferdigbehandles mellom NHO Mat og Drikke og NNN innen åtte dager etter saken er oversendt, jf. Hovedavtalens § 2-3 nr. 5, med mindre NHO Mat og Drikke og NNN er enige om en lengre frist. Endringer kan ikke iverksettes før saken er ferdig behandlet. Det kreves ikke enighet.

Denne avtalen gjelder som en prøveordning fra 16.1 2021 til 30.04.-22 og kan sies opp i henhold til Hovedavtalen § 4-2 nr. 2.»

(17) **Oversikt over den underliggende tvisten om endring av arbeidstidsordning ved Tine Meierier avd. Verdal**

(18) Bakgrunnen for tolkningsspørsmålet i saken er innføring av 3-skiftordning ved Tine Meierier avdeling Verdal (heretter Tine Verdal), som er en del av samvirkeforetaket Tine SA. Tine Verdal er et av Tines største anlegg, med 131 ansatte. Meieriet har tre avdelinger som produserer hvitost (Jarlsberg, Norvegia, Gräddost og cheddar), smør (Tine smør og Bremykt) og pulver fra myse.

(19) Tine har blant annet oppgave som markedsregulator for produksjon av melk, og meieriet i Verdal er definert som et reguleringsanlegg. Det betyr at meieriet i Verdal skal motta overskuddsmelk fra andre meierier og avgi melk ved behov. Inntak av melk vil derfor variere. Driftsmønsteret er i hovedtrekk at inntaket øker inn mot helger og helligdager.

(20) I protokoll av 18. mai 2016 ble partene enige om regler for endringer av arbeidsplaner på fast basis. I protokollen heter det:

«• I god tid, og som hovedregel senest 2 mnd før iverksettelse av ny arbeidsplan, skal det avholdes ett avdelingsmøte på alle berørte avdelinger. Endring av driftstid/mengde diskuteres med alle ansatte på alle berørte avdelinger. Dette for at endringer i en avdeling kan påvirke arbeidsplaner i andre avdelinger. Det skal settes en frist for innlevering av forslag til nye arbeidsplaner. Avdelingsmøtet skal sette ned en arbeidsgruppe bestående av en leder og 2 representanter valgt av de ansatte.

• Arbeidsgruppen skal jobbe for å finne frem til best mulig arbeidsplan for avdelingen, og det forutsettes at gruppen involverer alle ansatte på avdelingen. Slik arbeid legges i arbeidstiden. Forslag på arbeidsplaner kan også utarbeides av både ledere og ansatte på den berørte avdelingen, og disse skal oversendes arbeidsgruppen. Arbeidsgruppen legger frem forslag til ny arbeidsplan på neste avdelingsmøte for gjennomgang og drøfting.

• Den nye arbeidsplanen oversendes så til ledelsen/tillitsvalgte som godkjenner eller kommer med synspunkter/endringer. Dette gjøres i et tillitsvalgtmøte mellom ledelsen og NNN.

• Fra ledelsen/tillitsvalgte har godkjent arbeidsplanen til oppstart, skal det gis minst 14 dagers varsel. Kortere frist kan bare gis dersom avdelingen har sagt seg villige til det.»

(21) Bedriften innkalte 23. september 2016 til forhandlingsmøte om innføring av skiftordning. Møtet ble gjennomført 4. oktober 2016. I et avsnitt om «Bedriftens saksfremstilling» redegjøres det for bedriftens begrunnelse for endringen. Her heter det blant annet:

«Arbeidstidsordningene ved TINE Meieriet Verdal har i lengre tid vært mangelfulle med tanke på forutsigbarhet for den enkelte arbeidstager og med utstrakt bruk av overtid. Det har pga økt råstofftilgang mot helg, og for å ta vare på kvaliteten på råmelk med bakgrunn i alder, er det nødvendig for TINE å legge produksjon på søn- og helligdager til Tine Meieriet Verdal.

Bedriften ba derfor om et møte med forhandlinger om nødvendigheten om å innføre skiftarbeid iht. overenskomsten § 2 pkt. 5, og for følgende avdelinger:

- Melkebehandling
- Ysteri
- Kjerner
- Tørke, prosessavdeling

- **Vedlikehold**

Det har ikke vært tilstrekkelig bemanning for å lage forutsigbare arbeidstidsordninger og redusere overtidsbruken for den enkelte arbeidstager i forhold til råstofftilgang og produksjonsmønster ved anlegget.»

(22) I et avsnitt med bedriftens kommentarer til saken, heter det:

«Dette er tatt opp av NNN ved flere anledninger, men muligheten for å ansette flere operatører har vært begrenset av generell ansettelsesstopp i TINE. Etter en lokal prosess hvor partene la frem en felles sak overfor konsernledelsen i TINE er det ansatt syv nye operatører ved melkebehandling og ysteri.

Råstofftilgang og produksjonsmønster er slik at det er nødvendig å kjøre produksjon på 6 dager i uken hvor søn- og helligdager er inkludert. I tillegg går mye av arbeidet på natt. Torsdag er avsatt til forebyggende vedlikehold, men kan om nødvendig brukes til produksjon. Det vil si at en må lage arbeidstidsordninger som med dagens bemanning tåler 7 dagers produksjon på melkebehandling.

Bedriften mener det er nødvendig å innføre arbeidstidsordninger basert på skift ved flere av meieriets avdelinger for å kunne gi forutsigbare arbeidstidsordninger, og redusere overtidsbruken for den enkelte arbeidstager.

Bedriften mener at saksgangen må foregå i følgende rekkefølge:

1. Enighet mellom partene ihht. Overenskomsten § 2, pkt. 5.
2. Utarbeide skiftplaner på aktuelle avdelinger.
3. Forhandling om avlønning ihht. overenskomst.
4. Eventuell forhandling om avlønning utover overenskomstens bestemmelser.»

(23) Tillitsvalgt for NNN, Lars Olav Iversen, var uenig i at det kunne gjøres endringer i arbeidstidsordningen etter § 2 nr. 5. I protokolltilførsel fra NNN vises det til at overenskomstens ordlyd tilsa at «det må fremlegges et behov for å innføre skiftarbeid i tillegg til arbeidstidsplaner for enkelte arbeidere eller grupper av arbeidere».

(24) Tvisten om endringen av arbeidstidsordningen for avdelingen i Verdal ble deretter brakt inn for NHO Mat og Drikke og NNN. I enighetsprotokoll fra forhandlingsmøte 29. november 2016 heter det:

«NNN og NHO Mat og Drikke er enige om at "Bedriften og de tillitsvalgte skal føre forhandlinger om nødvendigheten av å innføre skiftarbeid og om inndelingen av arbeidstiden for den enkelte eller grupper av arbeidere" i Overenskomsten for Meieriindustrien § 2.5, betyr et krav om at det skal forhandles om både nødvendigheten av innføring av skift og inndeling av arbeidstiden. Det vises til HA kap. 9.

Partene er på bakgrunn av dette enige om følgende anbefaling til lokale parter: Det skal føres forhandlinger om både nødvendigheten av å innføre skiftarbeid og inndelingen av arbeidstiden. Nødvendigheten av innføring av skiftarbeid skal dokumenteres.

Forhandlingene skal gjøres i henhold til protokoll mellom lokale parter av 18. mai 2016.

Anbefalinger fra NHO Mat og Drikke:

NHO Mat og Drikke anbefaler videre ledelsen å presisere og konkretisere en framdriftsplan for endring av arbeidstidsordningen med tanke på oppstart av ny ordning 1. februar 2017. En løsning på produksjon i henhold til produksjonsbudsjett for januar 2017 må også forhandles med de tillitsvalgte, det forutsettes at den valgte ordningen ikke medfører unødvendig bruk av planlagt overtid.»

- (25) Saken gikk derfor til fortsatt behandling mellom de lokale partene, men uten at man kom til enighet. Forhandlingsmøte mellom NNN og Tine Verdal ble gjennomført 22. februar 2017. I et innledende avsnitt i protokollen heter det at bakgrunnen for møtet er «forhandling om nødvendigheten av innføring av skift på TINE Meieriet Verdal jfr. uenighetsprotokoll av 4. oktober 2016 og protokoll fra forhandlingsmøte 29. november». I avsnittet om bedriftens saksfremstilling heter det:

«Bedriftens behov for en overgang til ny skiftordning ble første gang formelt tatt opp med de tillitsvalgte i møte 4. oktober 2016. Det er laget en prosessbeskrivelse i protokoll av 18. mai 2016, og det har vært prosesser i de enkelte avdelinger med tanke på å utarbeide gode arbeidsplaner for nytt driftsmønster ved TINE Meieriet Verdal. Definert som som 24/6+1. I protokoll av 4. oktober 2016 mener tillitsvalgte at det ikke er fremlagt behov for å innføre skiftarbeid. Dette spørsmålet ble behandlet i tvistemøte mellom NNN og NHOMD 29. november 2016. Her ble det presisert at det skal forhandles både om nødvendigheten av innføring skift og inndelingen av arbeidstiden. Det ble også fra NHOMD sin side anbefalt en prosess med tanke på oppstart av ny ordning 1. februar 2017. Etter dette etterspurte ledelsen hvilken informasjon som var ønsket. Dette ble gjort i uke 50, og svaret kom 4. januar, en dag før det berammede forhandlingsmøte. I dette møte 5. januar, "underkjente" de tillitsvalgte den fremlagte dokumentasjon. Krav om dokumentasjon og svar på dette fremkommer av eget notat som er bilag til denne protokollen.

Bedriften mener man har fulgt overenskomstens krav til forhandlinger, både om behovet for å innføre skiftarbeid, og om inndelingen av arbeidstiden. De tillitsvalgtes håndtering av saken synes å være preget av at man ikke ønsker en overgang til skiftarbeid, men beholde dagens ordning hvor det i realiteten jobbes like mange timer som det vil gjøre i en fremtidig skiftplan, men med betaling som ekstraordinær arbeidstid, dvs. som for overtid. Den foreslåtte arbeidsordning medfører en relativ liten økning i driftstid, men samtidig en overgang til skiftarbeid.»

- (26) Bedriften mente på denne bakgrunn at forhandlingene var gjennomført, og meddelte at skiftordningen ville bli iverksatt fra 27. mars 2017. NNN bestred at meieriet kunne iverksette den nye skiftordningen og anførte blant annet:

«Det er tidligere avholdt flere møter mellom partene angående nødvendigheten av å innføre skift på anlegget. Tillitsvalgte mener ledelsen ved TINE Meieriet Verdal (heretter kalt ledelsen TMV) i disse møtene har endret på sine argumenter for nødvendigheten av å innføre skiftarbeid. Argumentene har gått fra råmelkindeks og kvalitet på ferdigvare, påstand om mer forutsigbarhet på arbeidstid, ett faster driftsmønster m.m. Tillitsvalgte mener bedriften ensidig ser på økonomiske / praktiske hensyn, og ikke følger opp sin plikt som ledere til å sørge for at driften skjer innenfor rammen av lover og avtaler.

I samtlige møter i 2016, og i notat om nødvendigheten av innføring av skiftarbeid datert 06.01.17, har ledelsens syn vært at anlegget ikke skal øke produksjonen. Det har kun vært snakk om endring av driftsmønster. Det har i siste ukene fremkommet at ledelsen TMV vil øke produksjonen vesentlig utover dette. Det virker som ledelsen TMV plutselig måtte øke produksjonen ved anlegget på natt og søndag, kun for å prøve og forsvare at arbeidsplanene ved anlegget skal være skiftplaner. Den siste tiden har argumentene for innføring av skift dreid i retning av økonomisk argumentasjon.

For en tid tilbake ble flere medarbeidere ansatt på TMV, samtidig som andre ble omstilt. Økningen i bemanning skyldtes ekstremt høy arbeidsbelastning på ansatte over lang tid. Bemanningsøkningen var i forhold til produksjonsvolum fra 2015-2016. Tillitsvalgte har flere ganger de siste årene ment og påpekt at bedriften har brutt arbeidsmiljøloven på flere punkter, og ledelsen TMV har flere ganger svart med å forplikte seg til å overholde AML. På tross av dette mener tillitsvalgte at gjentatte brudd på AML forekommer. Arbeidsmiljølovens paragrafer om overtid, hviletid o.l., er i alle senere protokoller derfor tatt med i protokoller som omfatter overtid.

Under alle forhandlingsmøtene har det kun vært snakk nødvendighet for innføring av skift og arbeidsplaner for følgende avdelinger: Melkebehandling, casomatic og ysteri. Det er kun fremlagt en viss grad av nødvendighet og arbeidsplaner for de overnevnte avdelingene.

Resterende avdelinger, er kun nevnt i protokoll fra 4 oktober under bedriftens saksfremstilling, og det er ikke forhandlet om innføring av skift på disse avdelingene i noen av møtene.

Tillitsvalgte har ikke mottatt arbeidsplaner og nødvendighet for kjerner, vedlikehold og myseforedling. En evt endring av arbeidsplaner på disse avdelingene skal forholde seg til særavtale mellom partene datert 18/5-16. Tillitsvalgte ser på innføring av skift på kjerner og myseforedling som et direkte brudd på overenskomstens § 2-5...»

(27) NNN mente at bedriften skulle «avvente videre gjennomføring, til sentrale parter (NNN og NHO) eller eventuelt en arbeidsrett, har fremlagt en enighet eller dom». En gjennomføring før uenigheten var løst, var etter NNNs vurdering et brudd på forhandlingsretten og en provokasjon.

(28) Forhandlinger mellom NNN og NHO Mat og Drikke ble gjennomført 19. juni 2017. I protokollen heter det:

«Det vises til protokoll mellom de lokale parter på TINE Meieriet Værdal 22. februar 2017 om nødvendigheten av innføring av skift. På bakgrunn av dette gjennomførte NHO Mat og Drikke og NNN forhandlingsmøte etter HA § 2-3.

NNN sitt svn:

NNN mener at så lenge det ikke er oppnådd enighet om nødvendigheten av innføring av skift ved TINE Verdal, og tvisten er til behandling hos partene er det ikke anledning til å kreve resignasjonsplikt. En ensidig gjennomføring av bedriftens forslag vil føre til store konsekvenser for arbeidstagerne.

NNN er av den oppfatning at overenskomsten for Meieriindustrien NHO MD - NNN § 2-5, er helt tydelig på at det skal føres forhandlinger. Etter forbundets syn krever dette enighet mellom partene.

NHO MD sitt svn:

NHO Mat og Drikke mener at det har vært gjennomført forhandlinger mellom bedriften og de tillitsvalgte om nødvendigheten av å innføre skiftarbeid og om inndelingen av arbeidstiden jf. overenskomsten for Meieriindustrien NHO MD - NNN § 2-5.

Når slike forhandlinger er gjennomført kan bedriften innføre den nye arbeidsplanen selv om det ikke er oppnådd enighet med de tillitsvalgte om innføring av skift eller inndelingen av arbeidstiden.»

(29) Den nye skiftordningen ble gjennomført med virkning fra 4. september 2017. Endringen av arbeidstidsordningen fikk lønnsmessige konsekvenser fordi en del arbeidstid ikke lenger ville bli kompensert som ekstraordinær arbeidstid etter § 2 nr. 3. Bedriften meddelte 23. juni 2017 at det ville bli gitt et kompensasjonstillegg som ville gjelde for en overgangsperiode på 3 år.

(30) Twisteforhandlinger mellom LO og NHO ble gjennomført 22. juni 2018. I protokollen er partenes anførsler gjengitt slik:

«LO's merknad:

LO er av den oppfatning at overenskomst 2016 for Meieriindustrien (avtale 523) § 2 nr. 5 om at bedriften og de tillitsvalgte skal føre forhandlinger om nødvendigheten av å innføre skiftarbeid og om inndelingen av arbeidstiden, skal forstås slik at partene må bli enige. Det faller da ikke inn under arbeidsgivers styringsrett å treffe ensidige beslutninger og å gjennomføre disse. TINE Meieriet Verdal har således i strid med avtale 523 § 2 nr. 5 ikke ført forhandlinger i samsvar med bestemmelsen.

NHO's merknad:

NHO viser til NHO Mat og Drikkes syn i protokoll av 19. juni 2017. Ordet "forhandlinger" i overenskomstens § 2. 5. kan ikke forstås som et krav om at partene må oppnå enighet før skiftarbeid kan innføres.

NHO mener det er avholdt reelle forhandlinger i henhold til Hovedavtalen og overenskomst 523.»

- (31) LO/NNN tok ut stevning for Arbeidsretten 3. februar 2020. NHO innga tilsvaer 16. april 2020. Hovedforhandling var opprinnelig berammet til 23.–25. november 2020, men måtte utsettes på grunn av hindringer forårsaket av Korona-pandemien. Hovedforhandling ble deretter gjennomført 27.–29. april 2021 i samsvar med Folkehelseinstituttets retningslinjer for smittevern. Tre partsrepresentanter og syv vitner avga forklaring. Vitneforklaringene ble med ett unntak gjennomført som fjernavhør.
- (32) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (33) *Landsorganisasjonen i Norge*, med Norsk Nærings- og nytelsesmiddelarbeiderforbund, har i korte trekk anført:
- (34) Meierioverenskomsten angir materielle og prosessuelle grenser for bedriftens adgang til å innføre skiftarbeid i kraft av styringsretten. Overenskomsten § 2 nr. 5 er til hinder for at bedriften i kraft av styringsretten gjennomfører skiftordning og inndeling av arbeidstiden når det i lokale forhandlinger ikke er enighet om ordningen. Arbeidsgiver må følge tvistebehandlingen som er foreskrevet i overenskomsten og Hovedavtalen før en eventuell endring gjennomføres. Dette er ikke et urimelig inngrep i styringsretten. Det er tale om å sikre medbestemmelse i et spørsmål som er av stor betydning for de ansatte.
- (35) Overenskomsten regulerer lengden på ukentlig arbeidstid og plasseringen av den daglige arbeidstiden. Dette er bindende bestemmelser om både lengden på og plassering av arbeidstid. Overenskomsten hjemler ikke søndagsarbeid, kveldsarbeid eller nattarbeid. Bestemmelsen om endring av arbeidstid må leses i lys av dette. Hvis arbeidsgiver skal endre arbeidstiden utenfor rammen som trekkes opp i § 2, er det en forutsetning at partene blir enige om dette.

- (36) Paragraf 2 nr. 5 bestemmer at det skal forhandles om nødvendigheten av å innføre skiftarbeid og om inndeling av arbeidstiden. Ordlyden «forhandle» tilsier at det kreves enighet om å innføre skift eller endring i inndelingen av arbeidstiden. Henvisningen til Hovedavtalen kapittel IX og § 2-3 får betydning dersom partene lokalt ikke blir enige. I så fall gjelder det en plikt til å søke bistand fra de sentrale partene i forhandlingene for å løse uenigheten om endringen av arbeidstiden. Henvisningen til Hovedavtalen kom inn som erstatning for ordningen med at spørsmålet skulle avgjøres av en nemnd. Tariffpraksis er entydig på at endringer bare gjennomføres på grunnlag av enighet mellom partene, eventuelt etter at de lokale partene har forhandlet med bistand fra de sentrale partene.
- (37) Den nye skiftordningen har ført til en lønnsnedgang på nærmere 25 % for de ansatte. Arbeidsgiver er forpliktet til å foreta etterbetaling av differansen mellom den lønn de berørte ansatte hadde før endringen og lønnen de har mottatt etter innføring av skift. NHOs tolkning skaper risiko for tvister og konflikter om endring av arbeidstidsordninger. Poenget med bestemmelsen om tvisteløsning er at arbeidsgiver skal vente med iverksettelsen til uenigheten er behandlet etter reglene i Hovedavtalen. Iverksettelse krever derfor enighet eller at prosessen etter Hovedavtalens regler er fullført.
- (38) Det er nedlagt slik påstand:
- «1. Overenskomsten § 2 pkt. 5 er slik å forstå at arbeidsgiver ikke ensidig kan innføre skiftordning dersom partene ikke har fulgt forhandlingsforløpet i HA kap. 9 og § 2-3 eller har kommet til enighet.**
- 2. Det foretas etterbetaling i samsvar med påstandens punkt 1.»**
- (39) *Næringslivets Hovedorganisasjon og Tine SA* har i korte trekk anført:
- (40) Spørsmålet i saken er hvilke krav overenskomsten stiller til utøvelse av styringsrett ved endring av arbeidstidsordninger. Saken gjelder ikke spørsmål om overenskomsten er til hinder for å innføre 3-skiftordning.
- (41) Tine Verdal har oppfylt plikten etter overenskomsten § 2 nr. 5 til å føre reelle forhandlinger om nødvendigheten av den nye skiftordningen og om inndelingen av arbeidstiden. Meierioverenskomsten er da ikke til hinder for å innføre den nye skiftordningen ved meieriet i Verdal.
- (42) Overenskomsten oppstiller ingen materielle begrensninger i bedriftens adgang til å innføre skiftordning eller inndele arbeidstiden i kraft av styringsretten. Paragraf 2 nr. 5 er en saksbehandlingsregel. Når reelle forhandlinger er gjennomført, står bedriften fritt til å innføre skiftarbeid. Henvisningen til Hovedavtalen § 2-3 angir tvisteløpet ved eventuelle

brudd på forhandlingsplikten, og gjelder ikke uenighet om nødvendighet av å innføre skiftarbeid eller inndeling av arbeidstiden. LOs tolkning er et vidtgående inngrep i styringsretten som ikke kan forankres i ordlyden.

- (43) Overenskomsten § 2 nr. 5 bestemmer at bedriften og de tillitsvalgte skal forhandle om innføring av skift mv. Plikten retter seg mot bedriften og de tillitsvalgte, og ikke mot de sentrale parter. Forhandling er noe mer enn drøftelser, men er heller ikke et krav om enighet. Partene skal gjøre reelle forsøk på å finne frem til hensiktsmessige ordninger. Begge parter må få komme med synspunkter og være innstilt på å møte motforestillinger. Parts- og vitneforklaringer viser at LO og NHO har en felles forståelse om at kravet om forhandlinger ikke er et krav om enighet. Det er ingenting i tariffhistorikken som tilsier at forhandlingsbegrepet i § 2 nr. 5 har et annet innhold enn det som er vanlig i tariffpraksis. Ved revisjonen i 2016 ble et krav om enighet tatt ut av det som ble den gjeldende ordlyden.
- (44) NHOs tolkning støttes av formålet med bestemmelsen. Forhandlingskravet i § 2 nr. 5 skal sikre de ansatte en reell påvirkningsmulighet på arbeidstidsordninger, men kan ikke tolkes slik at de ansatte skal ha vetorett.
- (45) For det tilfellet at saksøker får medhold i påstanden punkt 1, bestrides ikke etterbetalingskravet.
- (46) Det er nedlagt slik påstand:
- «De saksøkte frifinnes.»
- (47) **Arbeidsrettens merknader**
- (48) *Arbeidsretten* har kommet til at de saksøkte må frifinnes og vil bemerke:
- (49) Saken gjelder forståelsen av Meierioverenskomsten § 2 nr. 5 og kravet til forhandlinger i forbindelse med innføring av skiftarbeid. Arbeidsretten bemerker at endring av arbeidstidsordninger reiser en rekke spørsmål. I tillegg til tolkningsspørsmålet i den foreliggende saken, har de tillitsvalgte tatt opp spørsmål om adgang til å bruke 3-skiftordning, overtidsarbeid og søndagsarbeid, og om utformingen av arbeidsplaner. Det er også spørsmål om forholdet til overenskomstens bestemmelser om lønn. Bedriften har som del av skiftbetalingen gjennomført et midlertidig kompensasjonstillegg som gjaldt frem til 31. august 2020. Partene er uenige om hva som er de reelle lønnsmessige konsekvensene av endringene, men dette er ikke en del av spørsmålet om tariffstrid som er brakt inn for retten. Den foreliggende saken gjelder kun spørsmålet om rekkevidden av arbeidsgivers forpliktelser etter forhandlingskravet i overenskomsten § 2 nr. 5. Saken er i tillegg først og

fremst lagt opp med sikte på å avklare den generelle forståelsen av forhandlingskravet for så vidt gjelder beslutningen om å innføre arbeid på skift.

- (50) Ordet forhandlinger kan forstås som et krav om enighet eller som et krav om drøftelser mellom partene med sikte på å oppnå enighet. Arbeidsretten tar som utgangspunkt at ordet forhandlinger slik det brukes i Meierioverenskomsten § 2 nr. 5 ikke skal forstås som et absolutt krav om enighet før bedriften innfører skiftordning. Retten viser i denne forbindelse til at partsrepresentanten for NNN, Ann Else Hildebrandt, har forklart at skiftordning kan gjennomføres dersom arbeidsgiver oppfyller kravet til forhandlinger. Denne forståelsen kommer også til uttrykk i LOs påstand, hvor forhandlingsløpet etter Hovedavtalen § 2-3 og kapittel IX er et alternativ til enighet for å kunne innføre skiftordning.
- (51) NHO har vist til at ordet forhandlinger betyr at det gjelder strenge krav til drøftelsene. Arbeidsretten er enig i at kravet til forhandlinger i § 2 nr. 5 må forstås slik at arbeidsgiver må gjennomføre reelle forhandlinger for å få avklart om det er grunnlag for enighet om skiftordningen. Tariffhistorikken viser dette. Den første regulering av arbeid på skift stilte krav om at det skulle settes opp skiftplan etter «rådslagning» med de tillitsvalgte. Dette ble senere endret til drøfting i 1994 og forhandlinger i 1998, jf. avsnitt 6–8. Krav til enighet gjaldt for inndeling av arbeidstiden. Hvis partene ikke ble enige om dette, skulle spørsmålet avgjøres av en nemnd. Bestemmelsen om arbeid på skift har aldri vist til ordningen der uenighet skulle avgjøres av særskilt nemnd.
- (52) I 2016 ble bestemmelsene om inndeling av arbeidstid og om innføring av skift samlet i § 2 nr. 5. NNNs krav til endringer i 2016 var at spørsmålet om innføring av skift måtte kunne bringes inn for organisasjonene dersom de lokale partene ikke ble enige. Det var da et uttrykkelig krav om enighet for å innføre skiftordningen. I den endelige avtaleteksten var kravet til enighet tatt ut. Henvisningen til at uenighet om inndeling av arbeidstiden kunne bringes inn for særskilt nemnd ble tatt ut av avtalen. Som svar på NNNs krav om regler om tvisteløsning, ble det inntatt en henvisning både til Hovedavtalens regler om informasjon, samarbeid og medbestemmelse, og til reglene i § 2-3 om tvisteløsning. Disse endringene tilsier at det for skiftordning må være enighet eller det må være gjennomført reelle forhandlinger før beslutningen iverksettes.
- (53) Bevisførselen viser også at de lokale partene gjennomgående inntil den foreliggende tvisten har blitt enige om innføring av skiftordninger. Dette har enten skjedd direkte på grunnlag lokale forhandlinger eller etter at de sentrale partene har bistått med å få

forhandlingsprosessen tilbake på sporet. Det er dokumentert at spørsmål om gjennomføring av skiftordning uten lokal enighet har blitt reist to ganger, inkludert den foreliggende saken. Dette viser imidlertid at partene over tid har hatt en god forhandlingsordning og god forhandlingspraksis. Direktør i NHO Mat og Drikke, Nicolai Astrup Westlie, har forklart at det i kravet til forhandlinger ligger at det skal gjennomføres en så grundig prosess som mulig, og at en mangelfull prosess vil være et tariffbrudd.

- (54) Forhandlingsbestemmelsen i § 2 nr. 5 betyr at det først og fremst er de lokale partene som må identifisere forhandlingstemaene og som gjennom reelle forhandlinger må finne konstruktive, felles løsninger, jf. AR-2019-4 avsnitt 50. I den foreliggende saken har det vært forhandlet lokalt, og de sentrale partene har vært involvert i denne prosessen, men uten at bedriften og klubben har kommet til enighet, jf. avsnitt 21–29. Hvorvidt arbeidsgiver er forpliktet til å følge forhandlingsløpet i Hovedavtalen § 2-3 før ordningen iverksettes, kan ikke avgjøres på generelt grunnlag, men vil bero på hvordan de lokale forhandlingene har blitt lagt opp, jf. AR-2019-4 avsnitt 50. I tillegg kan det etter de alminnelige regler om resignasjonsplikt gjelde plikt til å utsette iverksettelsen frem til tvistebehandlingen er fullført, jf. ARD-1998-37. Basert på det som er dokumentert om forhandlingsprosessen, er det ikke grunnlag for en slik begrensning i dette tilfellet.
- (55) Med den generelle forståelsen Arbeidsretten legger til grunn for forhandlingskravet i § 2 nr. 5, er det ikke grunnlag for krav om etterbetaling. De saksøkte må på denne bakgrunn frifinnes.
- (56) Dommen er enstemmig.

SLUTNING

De saksøkte frifinnes.

Jakob Wahl
(sign.)

Tron Løkken Sundet
(sign.)

Marianne Jenum Hotvedt
(sign.)

Tor-Arne Solbakken
(sign.)

Niels Selmer Schweigaard
(sign.)

Roger Hansen
(sign.)

Bent Ove Hanasand
(sign.)

Rett utskrift bekrefte: