



ARBEIDSRETTEN

DOM

Avsagt: 5. desember 2022

Saksnr.: 06/2022

Lnr.: AR-2022-37

Dommere: Tron Løkken Sundet
Hanne Inger Bjurstrøm
Georg Fredrik Rieber-Mohn
Gerd Torkildson
Niels Selmer Schweigaard
Mimi Bjerkestrand
Bent Ove Hanasand

Saken gjelder: Spørsmål om arbeidsgiver i kraft av styringsretten kan fastsette arbeidstid ut over kl. 07.00 og 17.00 for bibliotekarer.

Bibliotekarforbundet

Advokat Christopher Hansteen
Rettslig medhjelper:
Advokat Jonas Thorsdalen Wik

mot

Oslo kommune

Advokat Helene Wegner

DOM

- (1) Spørsmålet i saken er om arbeidsgiver etter overenskomsten mellom Oslo kommune og Bibliotekarforbundet § 8.1.1, femte ledd ensidig kan fastsette arbeidstid ut over kl. 07.00 og 17.00, eller om dette må avtales med de tillitsvalgte.
- (2) **Sakens tariffrettslige ramme**
- (3) Bibliotekarforbundet er tilsluttet hovedorganisasjonen Unio. Partene er bundet av Dokument 25, Oslo kommunes overenskomster med arbeidstakerorganisasjonene i Oslo kommune vedrørende lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere i kommunen (Overenskomsten) for tariffperioden 1. mai 2020–30. april 2022. Partene har inngått ny overenskomst i 2022. Den inneholder ikke endringer av betydning for tvisten. Del A har «Fellesbestemmelser», del B «Generelle særbestemmelser» og del C «Etatsvise/enkelte grupperes særbestemmelser og særbestemmelser med enkelte organisasjoner». Her finnes «Særbestemmelser med Bibliotekarforbundet». Disse omfatter kun bibliotekarer i Utdanningsetaten og er uten relevans for denne saken.
- (4) Fellesbestemmelsene kapittel 8 regulerer arbeidstid. Paragraf 8.1.1 har bestemmelser om ordinær arbeidstid:

**«Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige 37 timer 30 minutter pr. uke.
Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig legges i tidsrommet mellom kl. 07.00 og 17.00 og fordeles på 5 dager pr. uke.
Ordinær arbeidstid på dager før helgedager, samt på dager mellom jul og nyttår er 6 timer.
Arbeidstiden på jul- og nyttårsaften slutter kl. 12.00 Spisepausen er ikke inkludert i arbeidstiden på jul- og nyttårsaften.
Dersom det av hensyn til publikum fastsettes åpningstid og/eller ekspedisjonstid utover kl. 07.00 og 17.00, skal administrasjonen etter drøftinger med vedkommende organisasjoners tillitsvalgte fastsette arbeidstidsordningen innenfor rammen av overenskomsten og arbeidsmiljøloven kapitel 10. I tillegg inngås eventuelle avtaler i samsvar med arbeidsmiljøloven.»**
- (5) Paragraf 8.2 har bestemmelser om «Ordinær arbeidstid for turnuspersonell. I § 8.4 er det gitt bestemmelser om alternative arbeidstidsordninger:

«Administrasjonen kan etter avtale med vedkommende organisasjoners tillitsvalgte, innenfor rammen av kap. 8 fastsette andre arbeids- og fridagsordninger, jfr. for øvrig arbeidsmiljølovens kap. 10.»
- (6) Dokument 24 inneholder «Hovedavtalen og andre tariffavtaler inngått mellom Oslo kommune og arbeidstakerorganisasjonene». Hovedavtalen utgjør første del av Overenskomsten og inneholder «Avtale om forhandlingsordningen i Oslo kommune». Det

følger av denne at det er forhandlingssammenslutningene som representerer de forskjellige medlemsorganisasjonene i de sentrale forhandlingene om opprettelse og fornyelse av en tariffavtale. Unio forhandler på vegne av Bibliotekarforbundet.

Forhandlingssammenslutningen skal ved avslutningen av forhandlingene eller meklingen anbefale eller forkaste et tilbud. Det anbefalte forhandlingsforslaget går så til den enkelte medlemsorganisasjon for behandling der. Bibliotekarforbundet har et selvstendig partsforhold med Oslo kommune.

(7) **Nærmere om tariffhistorien**

- (8) Overenskomsten fra 1976 hadde ulike arbeidstidsbestemmelser for arbeidstakere i og utenfor kontoradministrasjonen. Paragraf 8 I regulerte arbeidstid for arbeidstakere utenfor kontoradministrasjonen og lød:

«Den ordinære arbeidstid skal ikke oversige gjennomsnittlig 40 timer pr. uke og legges innen følgende ramme hvis ikke annerledes er bestemt i særavtalene:

De 5 første virkedagene i uken 8 ½ time (fra kl. 07.00-kl. 16.30), lørdager 5 ½ time (fra kl. 07.00-kl. 13.00), hviletid som er 1 time de 5 første virkedager og ½ time lørdag er ikke medregnet. På dager før helgedager er arbeidstiden som på lørdager. På jul, nyttårs- og pinseaften slutter arbeidstiden kl. 12.00.»

- (9) Arbeidstiden for arbeidstakere i kontoradministrasjonen var regulert i § 8 II. Bestemmelsen åpnet ikke for at annen arbeidstid kunne fastsettes gjennom særavtale.
- (10) Paragraf 8 III hadde bestemmelser som gjaldt for alle arbeidstakere og lød:

«Hvis særlige forhold ved enkelte administrasjoner gjør det nødvendig å fastsette en annen arbeidstidsinndeling for arbeidstakere enn bestemt foran, har formannskapet adgang til dette etter at det er konferert mellom vedkommende administrasjon og tillitsmannsutvalget.»

- (11) Overenskomstens bestemmelser om arbeidstid for arbeidstakere utenfor kontoradministrasjonen var innholdsmessig likelydende frem til 2002.

(12) **Tariffrevisjonen i 2002**

- (13) Ved tariffrevisjonen i 2000 ble det nedsatt et partssammensatt utvalg for å gjennomgå Overenskomstens fellesbestemmelser som da var flyttet til § 9. Arbeidstakersiden var representert ved KAH, YS-K og Akademikerne-K. Oslo kommunes representanter i utvalget foreslo en rekke endringer i arbeidstidsbestemmelsene. Partene kom ikke frem til noen felles anbefaling.

- (14) Ved tariffrevisjonen i 2002 lød Oslo kommunes annet krav/tilbud 29. april 2002:

«§ 9.1.1 Ordinær arbeidstid

...

Arbeidstidens inndeling fastsettes i den enkelte virksomhet etter drøftinger med vedkommende organisasjoners tillitsvalgte.»

- (15) Kravet fra kommunen ble avvist av organisasjonene. Kommunen fastholdt kravet i sitt neste tilbud, og dette ble fortsatt avvist. På grunnlag av meklerens skisse 25. mai 2002 ble bestemmelsen lydende:

«§ 9.1.1 Ordinær arbeidstid

Dersom det av hensyn til publikum fastsettes åpningstid og/eller ekspedisjonstid utover kl. 07.00 og 17.00, skal arbeidstidsordningen fastsettes av administrasjonen etter avtale med vedkommende organisasjoners tillitsvalgte.»

- (16) **Tariffrevisjonen i 2013**

- (17) Frem til 2013 inneholdt Overenskomsten i del C «Særbestemmelse med Bibliotekarforbundet». I punkt 1 var det gitt særbestemmelser for bibliotekarer ved grunnskole og videregående skole. Punkt 2 hadde særbestemmelser for «Bibliotekarer ved Deichmanske bibliotek» og lød:

«Den ordinære arbeidstiden er 39 timer pr. uke. Arbeidstakere med skiftende arbeidstid kan gis fri en halv time av ettermiddagsskiftet. I sommertiden 1. juni-31. august er arbeidstiden 32 timer pr. uke. Med ettermiddagsskift forstås arbeid etter kl. 17.00 etter oppsatt vaktplan. For øvrig fastsettes arbeidstidens inndeling av administrasjonen etter drøftinger med utvalget for tillitsvalgte.

Den skiftende tjeneste er delvis kompensert ved kortere arbeidstid enn i kontoradministrasjonen for øvrig. I tillegg hertil gis kr 6,00 pr. time for ordinær tjeneste mellom kl. 17.00 og 06.00.»

- (18) Denne særavtalen bortfalt ved tariffoppgjøret i 2012. I meklerens forslag 30. mai 2012 i oppgjøret mellom KAH og Akademikerne-K og Oslo kommune heter det:

«Kostnader ved endret arbeidstidsordning ved Deichmanske bibliotek

Særbestemmelsene mellom Oslo kommune og Fagforbundet om Deichmanske bibliotek er i tariffrevisjonen 2012 opphevet med virkning fra 01.01.2013. De lokale parter må som følge av dette utarbeide nye arbeidsplaner i god tid før 31.12.2012. De lokale parter forutsettes samtidig å kartlegge eventuelle økte lønnskostnader som følge av disse. Disse kostnadene vil inngå i tariffoppgjøret for 2013.»

- (19) I meklerens forslag i oppgjøret mellom Unio, YS-K Oslo og Fellesorganisasjonen mfl. og Oslo kommune heter det:

«Partene viser til meklerens forslag av 30.05.2012 vedrørende tariffrevisjonen 2012, som ble anbefalt av KAH, Akademikerne og Oslo kommune.

Unio, YS-K Oslo, FO, MFL og SL slutter seg til meklerens forslag med følgende tillegg:

...

2. «Til meklingsprotokollen» pkt 2

Særbestemmelsene mellom Oslo kommune og Bibliotekarforbundet er endret tilsvarende, og samme forutsetninger gjelder i forhold til endringer i Bibliotekarforbundets særbestemmelser.»

(20) **Situasjonen frem til tariffrevisjonen i 2020**

- (21) I henvendelse 4. mars 2013 fra Bibliotekarforbundet til Oslo kommune tok forbundet opp spørsmål om utarbeidelse av arbeidsplaner:

«Bibliotekarforbundet har mottatt henvendelse fra Bibliotekarforbundets lokale forening i Kulturetaten vedrørende prosessen rundt utarbeidelse av arbeidsplan.

Partene lokalt har ikke kommet frem til enighet om ny arbeidsplan, og arbeidsgiver har ensidig iverksatt en arbeidsplan gjeldende fra 1. januar 2013. Dette til tross for at de tillitsvalgte ønsket å fortsette arbeidet med å finne frem til en omforent løsning. Bibliotekarforbundet mener dette ikke er i samsvar med Arbeidsmiljølovens § 10-3, Dok 25, § 8.1.1. og forutsetningene lagt i Riksmeklerens møtebok.

...

Bibliotekarforbundet har fått forståelsen av at utarbeidelse av arbeidsplan i etaten kom sent i gang, og det har hele veien vært uenighet i forståelsen av lov- og avtaleverk.

Dette medfører at forutsetningene som ble lagt i tariffoppgjøret mellom de sentrale partene ikke er oppfylt, og Bibliotekarforbundet ber derfor om et møte med Oslo kommune for å avklare hvordan de sentrale partene skal følge opp dette. Vi er kjent med at Fagforbundet har rettet en liknende henvendelse til Byrådsavdelingen for finans – Seksjon for personalledelse. Bibliotekarforbundet ser det som hensiktsmessig at spørsmålene saken reiser tas opp i et felles møte mellom Byrådsavdelingen og fagforeningene.»

- (22) Det ble avholdt møte mellom partene 5. juni 2013. Det fremgår av referatet at det ble innført en midlertidig arbeidsordning i Kulturetaten siden drøftelsene om ny arbeidstidsordning ikke førte frem. Partene var enige om at utarbeidelse av arbeidsplaner ved Deichmanske bibliotek skulle være en lokal prosess og at forhandlingene skulle gjenopptas så snart som mulig.
- (23) 28. oktober 2013 ble det avholdt møte mellom partene om forståelsen av Dok 25 § 8.1.1 Ordinær arbeidstid. I protokollen fra møtet heter det:

«Arbeidsgivers forståelse: 5 dagers uke skal innføres i samsvar med 2. avsnitt dersom det er mulig. Mulighetsrommet er bl. a begrenset av budsjettvedtak og politiske føringer om åpningstider og tjeneste- og servicenivået.

Arbeidstakersidens forståelse: Fagforbundet Kultur Oslo og Bibliotekarforbundet, Kulturetaten er uenig i arbeidsgivers tolkning av paragraf § 8.1.1 2 ledd. Organisasjonene mener § 8.1.1, 2 ledd sier at arbeidstiden skal fordeles på 5 dager i uken. Fagforbundet Kultur Oslo og Bibliotekarforbundet, Kulturetaten mener videre at § 8.1.1, 2 ledd sier at arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig, legges i tidsrommet mellom kl. 07.00 og 17. Dersom det ikke går må administrasjonen ha en avtale med vedkommende organisasjons tillitsvalgte jf. § 8.1.1 5. ledd.

Partene kom ikke til enighet.»

- (24) I brev 9. desember 2013 ba Bibliotekarforbundet om et nytt møte med Oslo kommune. Bakgrunnen var lokal uenighet om ny arbeidsplan. Det var et ønske å få avklart hvordan denne prosessen kunne komme videre. Henvendelsen ble etterfulgt av flere purringer til kommunen med krav om møte. 13. oktober 2014 svarte kommunen at «den interne

oppfølgingen av saken har dessverre tatt lenger tid enn forventet, og er ikke avsluttet. Vi beklager dette».

- (25) Det ble avholdt forhandlinger mellom Oslo kommune, Bibliotekarforbundet og Fagforbundet 12. november 2014. I protokollen heter det:

«Oslo kommune er av den oppfatning at dok. 25, fellesbestemmelsene § 8.1.1, 2 ledd, innebærer at arbeidstiden i Oslo kommune skal legges i tidsrommet mellom 07.00 og 17.00 og fordeles på 5 dager pr. uke, i den utstrekning dette er mulig. I vurderingen av om dette er mulig må det blant annet tas hensyn til politiske beslutninger, målsettinger og prioriteringer.

Det fremgår av fellesbestemmelsene § 8.1.1, 5 ledd at arbeidstidsordningen fastsettes av arbeidsgiver. Avtale er i dette tilfellet ikke påkrevd.

Fagforbundet og Bibliotekarforbundet mener:

Fellesbestemmelsenes § 8.1.1, 2 ledd fastslår at arbeidstiden skal fordeles på 5 dager i uken i den utstrekning det er mulig. I tillegg til arbeidsmiljølovens bestemmelser, fastslår paragrafens 5. ledd at arbeidstidsordningen skal avtales med vedkommende organisasjons tillitsvalgte.»

- (26) I brev til Oslo kommune 5. november 2015 varslet Fagforbundet, under henvisning til protokollen av 12. november 2014, at de ville ta ut stevning for Arbeidsretten. Bibliotekarforbundet varslet det samme 16. november 2015.
- (27) 30. mars 2017 ble «prinsipper for utarbeidelse av arbeidsplaner ved Deichmanske bibliotek» undertegnet av Bibliotekarforbundet KUL, Fagforbundet – kulturklubben og Oslo kommune. Prinsippene gjaldt for alle ansatte som arbeidet etter arbeidsplan i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-3. Det er i saken fremlagt avtaler mellom partene om arbeidsplaner basert på disse prinsippene i perioden mellom 2017 og 2020. Disse arbeidsplanene er basert på drøftelser etter arbeidsmiljøloven og nedfelt i avtaler mellom partene.
- (28) I forbindelse med den forestående åpningen av nytt hovedbibliotek i Bjørvika var det et uttalt ønske fra politikerne i Oslo at åpningstidene skulle utvides. I referat fra drøftingsmøte 28. januar og 11. februar 2020 om «prinsipper for arbeidstidsordning for ansatte i vaktplan i publikumsavdelinger og i seksjoner for Samling og Formidling ved Deichman bibliotek, gjeldende fra 14.2 – 31.12.20» heter det:

«Det har blitt gjennomført møter mellom partene siden den 26. juni 2019 der arbeidsgiver har lagt fram de overordnede tankene om åpningstider og bemanningsplaner som følge av innflytting og etter hvert åpningen av det nye hovedbiblioteket i Bjørvika. Det har siden beslutningen i Oslo kommune om å bygge et nytt hovedbibliotek ligget i premissdokumentene for vedtaket i Bystyret at tilgjengeligheten, og dermed åpningstiden skal økes.

...

Arbeidsgiver la da frem i møte 6.12.19 forslag til prinsipper for arbeidstidsordning for ansatte i vaktplan med virkning fra 1.4.20, etter at Deichman Bjørvika åpner for publikum.

...

Arbeidsgivers forståelse av tariffavtalen (Dok 25) § 8.1.1. 5 ledd, er at arbeidstidsordningen skal fastsettes av arbeidsgiver. Riktignok står det etter avtale med de tillitsvalgte, men Oslo kommune tolker at dette er etter drøfting. Tilbake i 2012/2013 ble det signert en uenighetsprotokoll mellom de sentrale partene akkurat om dette punkt.

Når drøftingene av arbeidstid ble tatt opp igjen lokalt, oppfatter vi at det ble akseptert at dette er en drøftingssak, og at arbeidsgiver har styringsrett.

...

Bibliotekarforbundet har en annen oppfatning av Dok 25 § 8.1.1. 5 ledd og henviser til følgende formulering: «Dersom det av hensyn til publikum fastsettes åpningstid og/eller ekspedisjonstid utover kl 07:00 og 17:00, skal arbeidstidsordningen fastsettes av administrasjonen *etter avtale* (BFs utheving) med vedkommende organisasjoners tillitsvalgte.»

...

Det finnes ingen steder hvor det står at arbeidsgiver ensidig kan gjennomføre endringer som er til ugunst for arbeidstakerne uten en avtale med vedkommende organisasjoners tillitsvalgte.»

- (29) I protokoll 13. februar 2020 fra møte mellom partene samme dag gjentas den ulike forståelsen av den omtvistede bestemmelsen. Arbeidsgiver viste til den lokale avtalen fra 2017 om prinsipper for utarbeidelse av arbeidsplaner ved Deichman bibliotek. Bibliotekarforbundet anførte at de arbeidstidsordningene som kommunen foreslo krever ny avtale i medhold av Dok 25 § 8.1.1, femte ledd.
- (30) 13. juli 2020 henvendte Bibliotekarforbundet seg til Oslo kommune med krav om forhandlinger etter Dok. 25 del A § 17.1. I brevet ble det vist til de lokale drøftelsene om ny arbeidstidsordning på Deichman og til behovet for ny avtale. Oslo kommune besvarte denne henvendelsen 17. august 2020:

«Vi viser til Deres henvendelse datert 13.07.2020. Henvendelsen er på grunn av ferieavvikling ikke besvart tidligere. Vi undersøker nå saken og kommer tilbake snarest mulig.»

(31) **Tariffrevisjonen i 2020**

- (32) I Oslo kommunes krav/tilbud nr. 2 fremsatt 10. september 2020 er fellesbestemmelsenes § 8.1.1 endret til:

«Dersom det av hensyn til publikum fastsettes åpningstid og/eller ekspedisjonstid utover kl 07.00 og 17.00, skal administrasjonen etter drøftinger med vedkommende organisasjoners tillitsvalgte fastsette arbeidstidsordningen innenfor rammen av overenskomsten og arbeidsmiljøloven kapittel 10. I tillegg inngås eventuelle avtaler i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Kommentar: Kommunen legger til grunn at endringen ikke er av materiell karakter. Kravet fremmes for å gjøre bestemmelsen klarere og lettere å forstå.»

- (33) KAH – Oslo godtok kommunens forslag til endring av § 8.1.1, femte ledd samme dag. Unio Oslo kommune avviste denne endringen 14. september 2020.

- (34) Oppgjøret mellom Oslo kommune og Unio gikk til mekling. Under meklingen 14. oktober 2020 kl. 21.35 sendte Aina Skjefstad Andersen, som representerte Unio i forhandlingene, følgende melding til representanten fra Oslo kommune, Per Steinar Aasebø:

«Unio viser til samtalen vedrørende kap. 8, pkt. 8.1.1.-Ordinær arbeidstid, kl. 20.15.

Bibliotekarforbundet har ettersendt ytterligere dokumentasjon (vedlagt), som tydeliggjør at Oslo kommune har en uavklart tvist med Bibliotekarforbundet.

Slik det fremkommer av vedlegg 1, har Oslo kommune 17.08.2020 skrevet at de vil komme tilbake til saken snarest mulig, noe som ikke er gjort pt. Vi gjentar derfor at UNIO finner det beklagelig at Oslo kommune fremmer krav i en pågående prosess, og ber om at det gjøres en ny vurdering på bakgrunn av vedlagte dokumentasjon.»

- (35) I riksmeklers møtebok i sak 2020-037 mellom Unio og Oslo kommune heter det:

«23. september., og 12., 13. og 14. oktober 2020 ble det avholdt meklingsmøte på hotell Continental under ledelse av mekler Geir Engebretsen og medmekler Inger-Marie Landfald.

Til stede for partene:

Unio:

Aina Skjefstad Andersen, Bård Eirik Ruud, Ellinor Gilberg, Bjørn Sævareid, Kjell Magne Mørk og Rolf Stangeland.

Oslo Kommune:

Per Steinar Aasebø, Harald Nævdal, Kjell Hugo Jensen, Ivar Liabø og Knut Kvamsdahl.

...

Mekleren framla forslag i samsvar med vedlegg til møteboka. Begge parter meddelte at de anbefalte forslaget.

Meklingen ble avsluttet kl. 02.30.

...

Det vises til fullstendig forslag nedenfor.

...

4. Endringer i tariffavtalene

Tekniske/redaksjonelle endringer av overenskomsten

Partene er enige om tekniske/redaksjonelle endringer av overenskomsten.

Endringene fremkommer av vedlegg 3.

Partene legger til grunn at endringene er av teknisk/redaksjonell karakter, og ikke medfører materielle endringer.

Fellesbestemmelsene-overenskomstens del A

Det foretas endringer i fellesbestemmelsene slik det fremgår av vedlegg 4.»

- (36) Endringen i Dok 25 § 8 1.1, femte ledd var inntatt i vedlegg 4, og ikke i vedlegg 3 «tekniske/redaksjonelle endringer av overenskomsten». I protokolltilførsel fra Unio het det:

«Unio beklager at Oslo kommune har fremmet krav i overenskomsten § 8.1.1 samtidig som de er i en pågående tvist med Bibliotekarforbundet.»

- (37) Den 30. november 2020 henvendte Bibliotekarforbundet seg til Oslo kommune og etterlyste svar på henvendelsen om krav om forhandlinger 13. juli 2020. Det heter her:

«Vi er orientert om at det er igangsatt lokale drøftinger om arbeidstid på Deichman. Dette finner vi svært problematisk når spørsmål om arbeidstid er løftet til sentralt hold, og fortsatt er uavklart. Lokale drøftinger på dette tidspunkt setter våre lokale tillitsvalgte i en meget vanskelig situasjon.»

(38) Som svar på henvendelsen fra Bibliotekarforbundet, innkalte Oslo kommune 4. desember til et møte 14. desember 2020.

(39) Bibliotekarforbundet sendte 10. desember 2020 e-post til Oslo kommune hvor forbundet aksepterte meklingsresultatet med følgende protokolltilførsel:

«Bibliotekarforbundet finner det sterkt kritikkverdig at Oslo kommune har fremmet krav i overenskomsten § 8.1.1 samtidig som de er i en pågående tvist med forbundet om bestemmelsen.»

(40) I tvisteprotokoll 8. april 2021 mellom Oslo kommune og Bibliotekarforbundet heter det blant annet:

«Den 14.12.2020 og 14.01.2021 ble det avholdt forhandlinger mellom Oslo kommune på den ene side og Bibliotekarforbundet på den annen side vedrørende uenighet mellom de lokale parter ved Deichman bibliotek om forståelsen av fellesbestemmelsene § 8.1.1.

Partene viser til signert uenighetsprotokoll av 13.02.2020 mellom de lokale parter ved Deichman bibliotek. Uenigheten dreier seg om forståelsen av fellesbestemmelsen § 8.1.1. Tema i protokollen er beskrevet slik:

...

Partene viser til at ordlyden i § 8.1.1 femte ledd ble endret i tariffrevisjonen 2020, med virkning fra 01.05.2020.

Oslo kommune anførte at endringen av ordlyden i § 8.1.1. femte ledd i forbindelse med tariffrevisjonen 2020 ikke var av materiell karakter, slik at den nye ordlyden også gir uttrykk for korrekt forståelse av bestemmelsen pr. 13.02.2020.

Bibliotekarforbundet anførte at endringene av ordlyden i § 8.1.1 femte ledd i forbindelse med tariffrevisjonen 2020, endrer ikke det faktum at dagens arbeidstidsordning går utover rammene i 8.1.1. Det er Bibliotekarforbundets forståelse at forhold som ikke reguleres i 8.1.1, må reguleres i egen særavtale.

...

Merknader til protokollen fra Bibliotekarforbundet

Bibliotekarforbundet finner det kritikkverdig at Oslo kommune har brukt lang tid på å svare ut krav om forhandlinger sentralt, og at medbestemmelsesprosessen lokalt ikke ivaretas på en god nok måte. Arbeidstid for personalet på Deichman er en uenighet som er tydelig dokumentert og som har pågått over lang tid, noe som preger både de ansatte og samarbeidet og forholdet mellom ledelse og tillitsvalgte lokalt.

Krav om forhandlinger ble sendt Oslo kommune 13. juli 2020. Etter den tid er det kommet ytterligere en ny arbeidstidsordning, samt at tariffavtalens 8.1.1. har blitt endret.

...

Bibliotekarforbundet vil gjøre oppmerksom på at tvistepunkter som var en del av det opprinnelige tvistegrunnlaget fortsatt anses som gjeldende. Vi finner det svært beklagelig at Oslo kommune i de sentrale forhandlingene har vist liten vilje til å ta for seg de reelle uenighetene.

Merknad til protokollen fra Oslo kommune

Grunnlaget for forhandlingene mellom de sentrale parter er uenighetsprotokollen av 13.02.2020. Den dreier seg om ett spørsmål om avtaleforståelsen, forståelsen av fellesbestemmelsenes § 8.1.1. femte ledd. Kommunen har gitt uttrykk for sin forståelse av

tolkningsspørsmålet, både i møtet og i denne protokollen. Når det gjelder tidsbruken etter kravet om forhandlinger i juli 2020, vil kommunen først og fremst vise til at tariffrevisjonen 2020 var blitt flyttet til høsten.»

- (41) Bibliotekarforbundet tok ut stevning for Arbeidsretten 4. mars 2022. Hovedforhandling ble avholdt 3.–4. november 2022. To partsrepresentanter og fem vitner avga forklaring. Det ble for øvrig fremlagt slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken.
- (42) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (43) *Bibliotekarforbundet* har i korte trekk anført:
- (44) Ordlyden i overenskomsten § 8.1.1, femte ledd taler isolert sett for saksøktes forståelse. Det følger imidlertid både av juridisk teori og praksis at ordlyden ikke er avgjørende dersom partenes felles forståelse tilsier et annet resultat, jf. ARD-2009-189. Partenes felles forutsetning ved tariffrevisjonen i 2020 var at endringen av § 8.1.1, femte ledd ikke var av materiell karakter. Det går klart frem av kommunens begrunnelse for kravet. Både Unio og Bibliotekarforbundet la dette til grunn da de godtok endringen. Protokolltilførselene fra både Unio og Bibliotekarforbundet viser til den pågående tvisten mellom partene. Denne forutsetningen støttes også av forklaringene i retten.
- (45) At forslaget til endring av § 8.1.1, femte ledd ikke var plassert under punktet «tekniske/redaksjonelle endringer» i riksmeklers møtebok, kan ikke tillegges vekt. Plasseringen her er uten betydning så lenge partene hadde en felles forutsetning om noe annet.
- (46) Partenes etterfølgende opptreden underbygger en slik forståelse. Bibliotekarforbundet henvendte seg til Oslo kommune 30. november 2020 og etterlyste møte i den pågående tvisten. Kommunen svarte 4. desember og innkalte til møte 14. desember 2020. Det fremstår som ulogisk av kommunen å innkalle til dette møtet hvis man mente at tvisten allerede var løst. Møteinnkallingen fra Oslo kommune kom før Bibliotekarforbundet aksepterte den nye overenskomsten 10. desember 2020.
- (47) Tvisten må derfor løses på grunnlag av bestemmelsen slik den lød før endringen i 2020. Overenskomsten fra 2018 forutsetter etter sin ordlyd at arbeidstidsordninger ut over normalarbeidsdagen må avtales med vedkommende organisasjoners tillitsvalgte. Ordlyden er hverken uklar eller tilsier en mellomløsning slik kommunen anfører. En slik forståelse harmonerer med bestemmelsen i § 8.4. Bestemmelsen regulerer alternative arbeidstidsordninger og forutsetter avtale med de tillitsvalgte.

- (48) Denne forståelse har støtte i tariffhistorien. Fellesbestemmelsene om arbeidstid for denne gruppen ansatte kunne frem til 2002 bare fravikes gjennom særavtale, eller ved beslutning av formannskapet. Ved tariffrevisjonen i 2002 ønsket kommunen vesentlig oppmyking av arbeidstidsbestemmelsene. Dette fikk kommunen ikke gjennomslag for.
- (49) Det har vært inngått særavtaler om arbeidstid på dette området i hvert fall tilbake til 1950. Også etter 2013 er det inngått særavtaler om arbeidstid ved Deichman, i tillegg til avtaler etter arbeidsmiljøloven.
- (50) Arbeidsretten skal ta stilling til overenskomsten mellom Oslo kommune og Bibliotekarforbundet. At Fagforbundet har akseptert at bestemmelsen ikke lenger forutsetter avtale med de ansatte, kan ikke få betydning for tvisten. Likelydende bestemmelser i to av kommunens overenskomster kan på bakgrunn av tariffhistorien tillegges forskjellig innhold. Avgjørelsen i denne saken har ikke betydning for forståelsen av andre tariffavtaler.
- (51) Det er nedlagt slik påstand:
- «Den gjeldende overenskomstens fellesbestemmelser § 8.1.1, femte ledd er slik å forstå at arbeidsgiver ikke ensidig kan fastsette en arbeidstidsordning som innebærer at ordinær arbeidstid går utover kl. 07.00 og kl. 17.00.»**
- (52) *Oslo kommune* har i korte trekk anført:
- (53) Overenskomsten § 8.1.1, femte ledd uttrykker klart at det er arbeidsgiver som fastsetter arbeidstiden. Det følger av ordet «drøftinger», og er i tråd med utgangspunktet i norsk rett om at det hører til arbeidsgivers styringsrett å fastsette arbeidstiden. Bibliotekarforbundet aksepterte denne ordlyden ved tariffrevisjonen i 2020. Det må foreligge sterke holdepunkter for å fravike en klar ordlyd, jf. ARD-2010-211. Det gjør det ikke i dette tilfellet.
- (54) Det var ingen felles partsforståelse ved tariffrevisjonen i 2020 om at endringen av bestemmelsen ikke skulle tas på alvor. Av Oslo kommunes kommentar fremgikk det at kommunen ikke hadde endret sin tidligere forståelse av bestemmelsen. Det sies også klart at endringene av ordlyden skal klargjøre denne forståelsen. Partene har vært uenige om forståelsen siden tariffrevisjonen i 2002 og kjente godt hverandres synspunkter. Etter først å ha blitt avvist ble forslaget akseptert, men med en protokolltilførsel om at kommunens fremgangsmåte var svært beklagelig. Det kom ikke til uttrykk at Unio mente at endringen var uten betydning for den pågående tvisten. Tilsvarende gjaldt for protokolltilførselen fra Bibliotekarforbundet.

- (55) Bibliotekarforbundet ville fortsette forhandlingene om forståelsen av bestemmelsen etter at tariffrevisjonen var avsluttet. Det at kommunen besvarte Bibliotekarforbundets henvendelse med å innkalle til et møte betyr ikke at kommunen gikk tilbake på sin forståelse av resultatet fra 2020.
- (56) Fagforbundet aksepterte Oslo kommunes forslag til endring av bestemmelsen og kommunens forståelse av denne. Heller ikke andre forbund har bestridt Oslo kommunes syn. I dag deltar Bibliotekarforbundet sammen med de andre organisasjonene i drøftelsene om arbeidsplaner ved Deichman. Bibliotekarforbundet er den eneste organisasjonen som ikke undertegner protokollen fra disse møtene.
- (57) Kommunen har hele tiden ment at styringsretten gjelder. Ved tariffrevisjonen i 2002 ønsket Oslo kommune en endring av bestemmelsen for å gjøre dette klart. Etter flere krav/tilbud fikk bestemmelsen den ordlyden den hadde frem til tariffrevisjonen i 2020. Endringen i 2002 innebar en mellomløsning. Det fulgte likevel klart av bestemmelsen at det var administrasjonen som fastsatte arbeidstiden. Da særbestemmelsene ble opphevet i 2013, og det skulle lages nye arbeidsplaner kom uenigheten frem. Partene har imidlertid i perioden etter dette drøftet arbeidstidsordningene og inngått avtaler etter arbeidsmiljølovens bestemmelser i kap.10.
- (58) Overenskomsten § 8.4 er ikke relevant for den aktuelle tvisten. Bestemmelsen regulerer andre arbeidstidsordninger enn dem som følger av overenskomsten.
- (59) Åpningstidene ved Deichman bibliotek har sitt grunnlag i politiske beslutninger i kommunen. Realiseringen av disse utgjør et viktig bakteppe for drøftelsene om arbeidstiden med de ansattes representanter. Det er forståelig at Bibliotekarforbundet ønsker å begrense bruken av ubekvem arbeidstid. Samarbeidet mellom ledelsen og ansatte ved Deichman er godt, og gjennom drøftelser bør man kunne komme frem til gode løsninger for begge parter.
- (60) Det er nedlagt slik påstand:
- «Oslo kommune frifinnes.»**
- (61) **Arbeidsrettens merknader**
- (62) Spørsmålet i saken er om Oslo kommune i medhold av Dok 25 § 8.1.1, femte ledd ensidig kan fastsette arbeidstidsordninger, eller om dette må avtales med Bibliotekarforbundet. Arbeidsretten har kommet til at Bibliotekarforbundet må gis medhold og vil bemerke:

- (63) Det fremgår av ordlyden i § 8.1.1, femte ledd, slik den lyder etter tariffrevisjonen i 2020, at arbeidstidsordningene fastsettes av arbeidsgiver etter drøftinger med de tillitsvalgte organisasjoner. På grunnlag av ordlyden alene kan det være naturlig å forstå bestemmelsen slik at arbeidsgiver bare har en drøftingsplikt. Når bestemmelsen skal tolkes er det imidlertid etter rettens syn nødvendig se hen til de særlige omstendighetene som forelå ved tariffrevisjonen i 2020, og partenes opptreden forut for og etter tariffoppjøret.
- (64) Uenigheten mellom partene om forståelsen av bestemmelsen går langt tilbake i tid. Ved tariffrevisjonen i 2002 fremla Oslo kommune krav om at arbeidstiden i den enkelte virksomhet skulle fastsettes etter «drøftinger» med de ansattes organisasjoner. Kravet ble avvist av arbeidstakersiden.
- (65) Frem til 1. januar 2013 hadde man i Overenskomsten bokstav C særavtale med Bibliotekarforbundet, som også omfattet bibliotekarer ansatt på Deichmann bibliotek. Da denne bortfalt, var det forutsatt at partene lokalt skulle utarbeide nye arbeidsplaner. Det ble ikke oppnådd enighet lokalt, og arbeidsgiver fastsatte ensidig nye arbeidsplaner i medhold av Overenskomsten § 8.1.1, femte ledd.
- (66) I periodene mellom 2013 og 2017 var den omtvistede bestemmelsen gjentatte ganger tema i møter mellom partene, og partenes ulike syn ble nedfelt i flere protokoller. I 2015 varslet både Fagforbundet og Bibliotekarforbundet kommunen om at tvisten ville bli bragt inn for Arbeidsretten.
- (67) Tvisten gikk ikke videre. I 2017 ble partene enige om «prinsipper for utarbeidelse av arbeidsplaner ved Deichmanske bibliotek». Prinsippene gjaldt for alle ansatte som arbeidet etter arbeidsplan i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-3. Det er i saken fremlagt avtaler om arbeidsplaner mellom partene basert på disse prinsippene i perioden mellom 2017 og 2020.
- (68) I forbindelse med åpningen av Deichman i Bjørvika gjorde kommunen igjen gjeldende at det ikke gjaldt krav til avtale. Det foreligger uenighetsprotokoll mellom partene om forståelsen av bestemmelsen fra 13. februar 2020. Da Bibliotekarforbundet 13. juli 2020 henvendte seg til kommunen med krav om tvisteforhandlinger, fikk de 17. august 2020 til svar at man skulle komme tilbake til saken «snarest mulig».
- (69) Tariffhistorien viser at partene var godt kjent med hverandres syn på Overenskomsten § 8.1.1, femte ledd da tarifforhandlingene startet i 2020. Det fremgår både av protokollen fra 13. februar 2020 og Bibliotekarforbundets henvendelse til Oslo kommune 13. juli 2020 at det var en uløst tvist mellom partene om hvordan bestemmelsen var å forstå.

(70) I Oslo kommunes krav/tilbud 10. september 2020 lå det et krav om å erstatte «avtale» med «drøftelse» i bestemmelsen. Kravet var ledsaget av følgende kommentar:

«Kommunen legger til grunn at endringen ikke er av materiell karakter. Kravet fremmes for å gjøre bestemmelsen klarere og lettere å forstå».

(71) Saksøkte har forklart denne kommentaren med at man ville gjøre det klart at kommunen ikke hadde endret sitt syn på forståelsen av bestemmelsen. Unios forhandler har i retten forklart at denne siden forsto kommentaren slik at endringen ikke var ment å få betydning for, eller å løse den pågående tvisten.

(72) Etter Arbeidsrettens syn er det forståelig at saksøker oppfattet endringsforslaget på en slik måte. Ved å understreke at endringen ikke var ment å ha materiell betydning, ble det signalisert at bestemmelsen skulle forstås på samme måte som tidligere. For kommunen innebar det en styringsrett for arbeidsgiver slik kommunen har hevdet siden 2002. Kommune var imidlertid kjent med at Bibliotekarforbundet like lenge hadde vært uenig i denne forståelsen. Gjennom å tilføye denne kommentaren bidro derfor kommunen til en vesentlig uklarhet om hvordan endringsforslaget skulle forstås, og etter rettens syn må kommunen ta konsekvensene av dette.

(73) At det i annen setning i kommentaren heter at «kravet fremmes for å gjøre bestemmelsen klarere og lettere å forstå» kan etter rettens syn ikke tillegges vesentlig vekt når det i forutgående setning presiseres at forslaget ikke innebærer en materiell endring.

(74) Unio Oslo avviste først kravet fra kommunen. Meklingsmøter ble avholdt 23. september 2020 og 12. 13. og 14. oktober. Det fremgår av riksmeklers møtebok at meklingen ble avsluttet klokken 02.30 natt til 15. oktober med et anbefalt forslag. Unios forhandlingsleder sendte 14. oktober klokken 21.35 en e-post til kommunens forhandler hvor det vises til «samtaler vedrørende kap. 8, pkt. 8 1.1. – Ordinær arbeidstid kl. 20.15.» Det heter videre i e-posten:

«Bibliotekarforbundet har ettersendt ytterligere dokumentasjon (vedlagt), som tydeliggjør at Oslo kommune har en uavklart tvist med Bibliotekarforbundet.

Slik det fremkommer av vedlegg 1, har Oslo kommune 17.08.2020 skrevet at de vil komme tilbake til saken snarest mulig, noe som ikke er gjort pt. Vi gjentar derfor at UNIO finner det beklagelig at Oslo kommune fremmer krav i en pågående prosess, og ber om at det gjøres en ny vurdering på bakgrunn av vedlagte dokumentasjon.»

(75) Innholdet i denne e-posten viser at partene var uenige om forståelsen av § 8.1.1, femte ledd under meklingen. Den viser også at kommunen under meklingen ble gjort oppmerksom på at Unio og Bibliotekarforbundet mente at det pågikk en prosess for å løse tvisten. Med

disse opplysningene, og Unios protokolltilførsel til det anbefalte meklingsforslaget, forelå det etter rettens syn en klar oppfordring for kommunen til å klargjøre sine forutsetninger overfor Bibliotekarforbundet.

- (76) I samme retning trekker partenes opptreden etter at meklingsresultatet forelå. Før Bibliotekarforbundet aksepterte dette 10. desember 2020, hadde forbundet 30. november sendt en purring til kommunen om svar på tidligere krav om forhandlinger i den pågående tvisten. Kommunen besvarte denne henvendelsen 4. desember med kun å innkalle Bibliotekarforbundet til et møte 14. desember 2020. Etter rettens syn måtte det kunne forventes at kommunen i svaret på henvendelsen hadde gitt uttrykk for at tvisten etter deres mening nå var løst.
- (77) Arbeidsretten har etter dette kommet til at tariffrevisjonen i 2020 ikke medførte noen innholdsmessig endring av den omtvistede bestemmelsen for Bibliotekarforbundet. Tvisten må derfor løses etter bestemmelsen slik den lød før 2020:

«Dersom det av hensyn til publikum fastsettes åpningstid og/eller ekspedisjonstid utover kl. 07.00 og 17.00, skal arbeidstidsordningen fastsettes av administrasjonen etter avtale med vedkommende organisasjoners tillitsvalgte».

- (78) Det følger av ordlyden at arbeidstidsordningen skal avtales med organisasjonene. At bestemmelsen i tillegg sier at arbeidstidsordningen «fastsettes» av administrasjonen, endrer ikke dette. Ut ifra sammenhengen i bestemmelsen må dette forstås slik at administrasjonen formelt beslutter arbeidstidsordningen etter at nødvendig avtale er inngått med organisasjonene. En annen forståelse av bestemmelsen vil gi liten mening.
- (79) Denne forståelsen har også støtte i tariffhistorien. Overenskomstens fellesbestemmelser har i hvert fall tilbake til 1976 og frem til 2002 forutsatt at annen arbeidstid enn den som fulgte av Overenskomsten, måtte fastsettes ved særavtale. Frem til 2013 hadde man særbestemmelser for bibliotekarene i Overenskomsten del C. Under tariffrevisjonen i 2002 fikk kommunen ikke gjennomslag for et forslag om at arbeidstidsordningen skulle «drøftes» med de tillitsvalgte. Ordlyden ble ikke endret før i 2020.
- (80) Partene har både vist til eksempler hvor arbeidstidsordningene har vært nedfelt i avtale, og til eksempler hvor disse har vært basert på drøftelser med de tillitsvalgte. Retten har særlig merket seg avtalen som ble inngått mellom partene i 2017 om prinsipper for utarbeidelse av arbeidsplaner ved Deichman. Denne avtalen fremstår som helt sentral for de arbeidstidsordningene som ble etablert i perioden 2017 til 2020. Etter Arbeidsrettens syn

tilsier både tariffhistorien og partenes praksis at saksøker må gis medhold i sin påstand. I slutningen er partsforholdet i Overenskomsten presisert.

(81) Dommen er enstemmig.

SLUTNING

Dokument 25, overenskomst mellom Oslo kommune og Bibliotekarforbundet, fellesbestemmelsene § 8. 1.1, femte ledd, er slik å forstå at arbeidsgiver ikke ensidig kan fastsette en arbeidstidsordning som innebærer at ordinær arbeidstid går utover klokken 07.00 og klokken 17.00.

Trond Løkken Sundet
(sign.)

Hanne Inger Bjurstrøm
(sign.)

Georg Fredrik Rieber-Mohn
(sign.)

Gerd Torkildson
(sign.)

Niels Selmer Schweigaard
(sign.)

Mimi Bjerkestand
(sign.)

Bent Ove Hanasand
(sign.)

Rett utskrift bekrefte: