



ARBEIDSRETTE

Velferdspermisjon – lønn.

Bussbransjeavtalen Bilag 6 siste avsnitt bestemmer at det ved velferdspermisjoner skal betales «ordinær lønn». Spørsmålet i saken var om retten til ordinær lønn omfattet tillegg for delte skift, jf. Bussbransjeavtalen § 6.2, jf. Bilag 9 og 10. På bakgrunn av praksis og avtalens klare utgangspunkt om at deltskifttillegget var et ulempetillegg, kom Arbeidsretten til at tillegget generelt sett ikke kunne sies å være en del av bussjåførenes ordinære lønn.

**Dom 11. oktober 2023 i
sak nr. 23/43, AR-2023-27**

Yrkestrafikkforbundet (advokat Josefine Wærstad. Rettslig medhjelper: Advokat Siri Dannevig) mot Næringslivets Hovedorganisasjon (advokat Andreas Akerlie Arntzen).

Dommere: Tron Løkken Sundet, Hanne Inger Bjurstrøm, Georg Fr. Rieber-Mohn, Jarl Yngve Glent, Bent Ove Hanasand, Jorunn Berland og Christine Grung

- (1) Spørsmålet i saken er om rett til lønn under velferdspermisjon etter Bussbransjeavtalen bilag 6 omfatter deltskifttillegg.
- (2) Partene er bundet av Bussbransjeavtalen mellom YS/Yrkestrafikkforbundet (YTF) og NHO/NHO Transport. Tvisten gjelder avtalen for tariffperioden 2020–2022.
- (3) Avtalens kapittel 5 «Lønnsbestemmelser» har i § 5.5 lønnstabeller som angir månedslønnen for bussjåfører. Lønnen varierer på bakgrunn av ansiennitet og om den ansatte har fagbrev, og etter hvor i landet sjåføren arbeider. Bussbransjeavtalen kapittel 6 «Annen godtgjørelse» har bestemmelser om tillegg for ubekvem arbeidstid, tellepenger, overnatting og diett, og om deltskifttillegg.

- (4) Behovet for busstransport varierer i løpet av dagen, med størst behov om morgenen og ettermiddagen. Dette fører til at en del sjåfører har delte skift, det vil si skift hvor sjåføren har to arbeidsperioder i løpet av en arbeidsdag, med tjeneste om morgenen og ettermiddagen. Tiden mellom arbeidsperiodene er arbeidsfri.
- (5) For delte skift skal det etter § 6.2 betales et særskilt tillegg (deltskifttillegg). Utfyllende bestemmelser om delte skift er inntatt i avtalens bilag 9 og 10, som skiller mellom deltskifttillegg for sjåfører i og utenfor Oslo og Akershus. Bilagene har i tillegg rammer for adgangen til å bruke delte skift.
- (6) **Oversikt over bestemmelsene om velferdspermisjoner**
- (7) Bussbransjeavtalen bilag 6 har bestemmelser om korte velferdspermisjoner. Bestemmelsene er hentet fra de tilsvarende bestemmelsene i Industriovertenskomsten mellom LO og NHO, som igjen var en videreføring og utvikling av bestemmelser som ble inntatt i Verkstedoverenskomsten i 1974.
- (8) Bestemmelsene i Verkstedoverenskomsten ga opprinnelig rett til permisjon i tre tilfeller: Deltakelse ved begravelse i den nærmeste familie, ved behandling hos spesialist (lege, tannlege mv.) og ved akutte sykdomstilfeller i hjemmet. Bestemmelsen har deretter fått flere grunnlag for velferdspermisjon, slik som flyttedager, blodgivning, konferansetimer i grunnskolen m.m.
- (9) Om rett til betaling under permisjon, het det i avtalen fra 1974:

«Når permisjon etter ovenstående regler skal betales, fastsettes betalingens størrelse etter forhandlinger med utgangspunkt i den faktiske fortjeneste.»
- (10) Frem til 1992 var betalingens størrelse et forhandlingsspørsmål. Betaling under velferdspermisjon skulle fastsettes etter forhandlinger med utgangspunkt i «den faktiske fortjeneste».
- (11) Ved tariffrevisjonen i 1992 ble bestemmelsen endret slik at det heretter skulle betales «ordinær lønn». Dette fremgikk av en definisjon av korte velferdspermisjoner som var inntatt som et nytt siste avsnitt i bestemmelsen. Betalingsbestemmelsen har ikke blitt endret i senere revisjoner.

(12) Bussbransjeavtalens bilag om velferdspermisjon lyder etter dette:

«LO-NHO avtalen om korte velferdspermisjoner med tillegg avtalen mellom Norsk Industri og Fellesforbundet.

(Gjelder punktene 4,5 og 10)

I tilslutning til Riksmeglingsmannens forslag av 1972 vedrørende likestilling mellom arbeidere og funksjonærer når det gjelder korte velferdspermisjoner, skal det på alle bedrifter inngås avtale om slike permisjoner.

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

1. Permisjon ved dødsfall og for deltagelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie. Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstageren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn. Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.
2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.
3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skolen.
5. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.
6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet. Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstagerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstageren skal kunne få ordnet seg på annen måte.
7. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
9. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
10. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.
11. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.
12. Permisjon for oppmøte på sesjon.

Med samboer menes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år, og har vært registrert i Folkeregisteret på samme bopel som den ansatte i samme tidsrom.

Partene på den enkelte bedrift treffer nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering.

Med korte velferdspermisjoner etter ovenstående regler menes permisjoner for nødvendig tid, inntil 1 dags varighet, betalt med ordinær lønn.»

(13) **Tvisteforløpet**

- (14) En bussjåfør ved Nobina Nesodden fikk 4. mars 2021 innvilget en halv dags velferdspermisjon i forbindelse med et legebesøk. Sjåføren skulle denne dagen ha delt skift. Som følge av velferdspermisjonen, arbeidet vedkommende kun om morgenen. Sjåføren fikk lønn for arbeidsperioden om morgenen og for velferdspermisjonen på ettermiddagen, men ikke delskifttillegg.
- (15) Hovedtillitsvalgt i YTF ved Nobina Nesodden mente retten til lønn ved korte velferdspermisjoner omfattet rett til delskifttillegg. Selskapet bestred dette.
- (16) I tvisteforhandlinger mellom den tillitsvalgte og selskapet 18. mai 2021 fastholdt YTF at retten til lønn under velferdspermisjon omfattet delskifttillegget. Det ble vist til at dersom tillegget ikke ble betalt ved velferdspermisjon, ville vedkommende ikke få ordinær lønn. Selskapet viste til at tillegg for delt skift fulgte av bestemmelsene i overenskomsten kapittel 6 om annen godtgjørelse. Dette var derfor ikke del av den ordinære lønnen.
- (17) Tvisteforhandlinger mellom YTF og NHO Transport ble gjennomført 26. august 2021. YTF anførte at delskifttillegget var en del av sjåførens ordinære lønn. NHO Transport anførte at delskifttillegget var kompensasjon for ulempen ved å arbeide delte skift; den som hadde velferdspermisjon hadde ikke en slik ulempe.
- (18) Tvisteforhandlinger mellom YS og NHO ble gjennomført 18. februar 2022. Partene opprettholdt anførselene fra tvistemøtet 26. august 2021 mellom YTF og NHO Transport.
- (19) YTF, som har fått overført søksmålsrett fra YS, tok ut stevning for Arbeidsretten 31. mars 2023. NHO innga tilsvaer 11. mai 2023. Hovedforhandling ble gjennomført 10. oktober 2023. Én partsrepresentant og to vitner avga forklaring. Det ble fremlagt slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken.

(20) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**

- (21) *Yrkestrafikkforbundet* har i korte trekk anført:

- (22) Ordlyden «ordinær lønn» er ikke entydig, og må tolkes på bakgrunn av historikken. Ved endringene i 1992 la partene til grunn at formuleringene «faktisk fortjeneste» og «ordinær lønn» var identiske. Sjåførens faktiske fortjeneste hvis han hadde arbeidet i henhold til arbeidsplanen, ville inkludert deltskifttillegget. Retten til ordinær lønn ved velferdspermisjon må da omfatte deltskifttillegg.
- (23) Ordningen med velferdspermisjon skal fange opp situasjoner som ikke dekkes av retten til sykepenger. Retten til lønn etter bilag 6 må da ha samme innhold som etter reglene om sykepenger. Etter folketrygdloven § 8-29 skal lønnsinntekt og andre godtgjørelser som er vederlag for arbeid, inngå i sykepengegrunnlaget. Det samme fulgte av folketrygdloven av 1966 og er lagt til grunn i forarbeidene til folketrygdloven av 1997. Tillegg for ubekvem arbeidstid og ulempetillegg for spesielle arbeidsforhold inngår derfor i sykepengegrunnlaget. Det må da også inngå i den ordinære lønnen sjåføren har krav på ved velferdspermisjoner.
- (24) Praksis er ikke tilstrekkelig entydig til å si at deltskifttillegget faller utenfor ordinær lønn.
- (25) Deltskifttillegget er under enhver omstendighet ikke et rent ulempetillegg, men har et lønnselement. Ulempetillegg kjennetegnes ved at det kommer i tillegg til eller på toppen av timelønnen som en kompensasjon for ubekvent arbeid. Deltskifttillegget kommer ikke i tillegg til timelønn. Tillegget betales i stedet for timelønn og med en lavere sats enn timelønn i arbeidsperioden.
- (26) Deltskifttillegget er i praksis betaling for pausen mellom to arbeidsperioder. Det er derfor en del av den løpende ordinære lønnen etter bilag 6. Henvisning til at man ikke har ulempen ved deltskift hvis man har velferdspermisjon, er et rimelighetshensyn med liten vekt.
- (27) Det er nedlagt slik påstand:
- «Begrepet ordinær lønn i Bilag 6 til Bussbransjeavtalen 2020–2022 omfatter deltskifttillegg.»
- (28) *Næringslivets Hovedorganisasjon* har i korte trekk anført:

- (29) Bussbransjeavtalen skiller mellom lønn for arbeidsinnsats og andre godtgjørelser, slik som deltskifttillegget. Tillegget er en godtgjørelse for ulempen ved å ha to arbeidsperioder i løpet av en dag, og er ikke ordinær lønn. Presiseringen om «ordinær» lønn viser at partene mener lønn for arbeidsinnsats. Særlige godtgjørelser for eventuelle ulemper med arbeidet som utføres, er ikke ordinær lønn.
- (30) Formålet med tariffesting av velferdspermisjon var å sikre likebehandling av arbeidere og funksjonærer. Sykepengegrunnlaget etter folketrygdloven gir derfor ikke veiledning for tolkning og er heller ikke berørt i tariffhistorikken.
- (31) Lønnsvilkåret skulle og kunne vært formulert på en annen måte hvis tillegget skal medregnes i ordinær lønn. Andre bestemmelser i overenskomsten, slik som § 5.6.2.1 og bilag 15, tilsier at deltskifttillegget ikke inngår i «ordinær lønn».
- (32) Tariffhistorikken tilsier det samme. Endringene i 1992 sikret forutsigbarhet for ansattes rett til lønn og for arbeidsgivers kostnader ved velferdspermisjoner.
- (33) Kravene om endringer i Verkstedoverenskomsten i 2012 viser at retten til lønn knyttes til det som betales for arbeidstakerens løpende, personlige arbeidsinnsats.
- (34) Reelle hensyn taler for at ordinær lønn ikke omfatter deltskifttillegget. Det er ikke rimelig å beholde rett til kompensasjon for en ulempe man ikke påføres.
- (35) Det er nedlagt slik påstand:
- «Næringslivets Hovedorganisasjon frifinnes.»
- (36) **Arbeidsrettens merknader**
- (37) Spørsmålet i saken er om retten til «ordinær lønn» ved velferdspermisjon etter Bussbransjeavtalen bilag 6 inkluderer deltskifttillegg etter avtalens § 6.2, jf. bilag 9 og 10.
- (38) Partene er uenige om hvilke slutninger som kan trekkes av formuleringen «ordinær lønn», og om det er forskjeller fra det tidligere vilkåret om at betaling

skulle fastsettes etter forhandlinger med utgangspunkt i den «faktiske fortjeneste». Arbeidsretten bemerker innledningsvis at selv om «ordinær lønn» er en formulering som brukes i ulike overenskomster, og kan brukes i ulike bestemmelser i samme overenskomst, kan det ikke uten videre legges til grunn at begrepet har samme innhold, sml. ARD-1984-22, ARD-1995-281, ARD-1996-162, ARD-2003-116 og ARD-2010-137. Av den grunn er det begrenset veiledning å hente i at det finnes andre bestemmelser i Bussbransjeavtalen eller i andre avtaler som går mer i detalj om hva som skal inngå i beregningen av lønn.

- (39) Formuleringen om betaling av «ordinær lønn» ved velferdspermisjoner kom inn i Verkstedoverenskomsten ved tariffrevisjonen i 1992. De opprinnelige bestemmelsene om velferdspermisjon fra 1974, fastsatte at retten til betaling under velferdspermisjon skulle forhandles lokalt med utgangspunkt i «den faktiske fortjeneste»:

«Partene på den enkelte bedrift treffer nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering.

Når permisjon etter ovenstående regler skal betales, fastsettes betalingens størrelse etter forhandlinger med utgangspunkt i den faktiske fortjeneste.»

- (40) Ved tariffrevisjonen i 1992 ble forhandlingsbestemmelsen endret til en bestemmelse om at den ansatte hadde krav på «ordinær lønn» ved velferdspermisjoner. Endringen fra «den faktiske fortjeneste» til «ordinær lønn» trekker i retning av en innsnevring av retten til lønn etter overenskomstens bestemmelser sammenlignet med utgangspunktet for lokale forhandlinger. Endringen gir likevel ikke et klart svar på rekkevidden av formuleringen «ordinær lønn».
- (41) LO/Fellesforbundet fremmet i 2012 krav om rett til lønn ved omsorgspermisjon. Dette ble inntatt i Verkstedoverenskomsten, og er nå inntatt i Bussbransjeavtalen § 7 «Bestemmelser om fritid, ferie og permisjoner» § 7.4. Partene har trukket ulike slutninger fra dette kravet.
- (42) LO/Fellesforbundets krav var å tariffeste rett til lønn ved permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-3 i forbindelse med fødsel. I tariffkravet het det at den

ansatte ved slik permisjon skulle få «full lønn». Partene ble enige om rett til lønnet permisjon i slike tilfeller, og at retten gjaldt «ordinær lønn».

- (43) Etter rettens vurdering er det ikke nødvendig å gå inn på betydningen av ulikhetene i formuleringene. Det er på grunnlag av bevisførselen ikke holdepunkter for å hevde at Fellesforbundets formulering av retten til full lønn var ment som en utvidelse sammenlignet med rett til ordinær lønn, eller på annen måte var ment å ha reell betydning. I Fellesforbundets kravsdokument vises det blant annet til at presiseringer av retten til lønn skulle tas inn i den enkelte overenskomst «der det var nødvendig» for å avklare hva man mente med full lønn «i tråd med overenskomstens øvrige bestemmelser og tradisjoner».
- (44) Da bestemmelsen om lønn ved omsorgspermisjon ble tatt inn i Verkstedoverenskomsten, brukte man formuleringen «ordinær lønn». Dette ble også gjort da en tilsvarende bestemmelse ble tatt inn i Bussbransjeavtalen. Noen felles partsoppfatninger om hva man la i formuleringene full lønn eller ordinær lønn, eller hvorfor formuleringen ble endret, kan ikke utledes av forklaringene som er avgitt i retten eller dokumentene som er lagt frem i saken. Innføringen av retten til lønn ved omsorgspermisjon gir derfor ikke noen veiledning for tolkningen av bilag 6 om velferdspermisjon.
- (45) På bakgrunn av saksøkers anførsler bemerkes at folketrygdlovens regler om sykepengar heller ikke gir veiledning for tolkningen. Den innledende formuleringen i bilaget viser at formålet med bestemmelsene var å sikre likebehandling av arbeidere og funksjonærer, jf. også ARD-2013-384 avsnitt 6 flg. Retten går derfor ikke inn på reglene om beregning av sykepengar.
- (46) Historikken gir etter dette ikke klare holdepunkter for avgrensning av retten til lønn ved velferdspermisjon og hva som ligger i uttrykket «ordinær lønn». Tillegg til lønn vil være noe annet enn det som er ordinært eller vanlig – det avgrenser mot det spesielle, uvanlige eller ekstraordinære. Noe mer enn dette er det ikke mulig å formulere som et utgangspunkt for vurderingen. Hva som er ordinær lønn vil derfor måtte løses ved konkrete vurderinger av

lønnssystemet og systematikken i den enkelte overenskomsten, og av praktiseringen av bestemmelsen.

- (47) Bussbransjeavtalen § 6.2, jf. bilag 9 og 10, bestemmer at det skal betales et tillegg ved delte skift, det vil si tilfeller hvor sjåføren har to arbeidsperioder i løpet av én dag, med en mellomliggende arbeidsfri periode. I denne perioden står sjåføren ikke til arbeidsgivers disposisjon. Bestemmelsene om deltskifttillegg er inntatt i et kapittel om «annen godtgjørelse», som et tillegg til lønnsbestemmelsene i kapittel 5. Det trekkes i retning av at dette er noe annet enn ordinær lønn. De øvrige bestemmelsene i kapittel 6 trekkes i samme retning. Disse er knyttet til særlige trekk ved arbeidet, slik som ved ubekvem arbeidstid, hvor det er nødvendig med overnatting og tilfeller hvor sjåføren har telleoppgaver.
- (48) Selv om sjåføren har fri, er det ulemper forbundet med en slik oppdeling av arbeidsdagen, jf. AR-2017-3 avsnitt 79. Sjåførere som har delte skift får derfor en kompensasjon for at arbeidsfri plasseres mellom to arbeidsperioder. Vilårene for tillegget er i korte trekk at man har arbeidsfri minst én time eller minst tre timer, avhengig av om man omfattes av bilag 9 del B eller bilag 10. Tilleggets størrelse er det samme uansett varigheten av den arbeidsfrie perioden. Dette viser at tillegget er en kompensasjon for ulempene for den arbeidsfrie perioden. Uansett er det ikke lønn i betydningen vederlag for arbeid.
- (49) Partene har innhentet opplysninger om hvordan bestemmelsene om velferdspermisjon og omsorgspermisjon praktiseres i seks virksomheter. Praksis og virksomhetenes forklaring på den er i korte trekk slik:
- (50) Tre virksomheter, herunder Nobina, inkluderer aldri tillegget i betalingen. Nobinas begrunnelse for tariff forståelsen er omtalt foran i avsnitt 16.
- (51) Én virksomhet inkluderer deltskifttillegg i retten til lønn ved velferdspermisjoner uansett grunnlag og ved omsorgspermisjon. Virksomheten har ingen forklaring på hvorfor det praktiseres slik.

- (52) Én virksomhet inkluderer tillegget ved velferdspermisjon som følge av sykdom i løpet av arbeidsdagen og ved omsorgspermisjon. Én virksomhet inkluderer tillegget ved velferdspermisjon som følge av sykdom i løpet av arbeidsdagen. Virksomhetene har forklart at tillegget inkluderes fordi slike fravær registreres som sykefravær i personalsystemet.
- (53) Praksis taler derfor klart mot at deltskifttillegget er ordinær lønn.
- (54) Det er på bakgrunn av overenskomstens ordlyd, systematikk og praksis ikke grunnlag for å oppstille en generell regel om at deltskifttillegget er «ordinær lønn», slik saksøker krever dom for. Det følger av overenskomstens tradisjon og systematikk at deltskifttillegget er ment som et ulempetillegg.
- (55) Det som kunne tale for at tillegget er ordinær lønn, er utbredelsen av delte skift. Saksøkte har opplyst at en bussjåfør i gjennomsnitt har ett delt skift i løpet av en uke. Noen sjåførere har kun delte skift i turnusen, mens andre ikke har slike skift i det hele tatt, og det er variasjoner mellom hvor mange delte skift sjåførene har i løpet av en enkelt uke. Etter bilag 10 nr. 6 har alle sjåførere som kun har turnus med delte skift, rett til full lønn dersom den faktiske arbeidstiden overstiger 80 % av full stilling. Jo større omfang delte skift har, jo mer kan det være rimelig og naturlig å se på det som ordinær lønn, jf. ARD-1936-253. Når dette likevel ikke gir grunnlag for å si at tillegget generelt er en del av den ordinære lønnen i denne saken, er det først og fremst på bakgrunn av praksis og det klare utgangspunktet i Bussbransjeavtalen om at deltskifttillegget er et ulempetillegg. Det er i første rekke tariffpartenes ansvar å presisere eller endre bestemmelsene slik at de fanger opp slike særtrekk.
- (56) På denne bakgrunn kan saksøker ikke få medhold i påstanden om at retten til ordinær lønn etter Bussbransjeavtalen bilag 6 omfatter deltskifttillegg.
- (57) Dommen er enstemmig.

SLUTNING

Næringslivets Hovedorganisasjon frifinnes.