



ARBEIDSRETTE

Omdisponering av ansatte – kompensasjon

Redningsmannsavtalen mellom NHO/NHO Luftfart og Norsk Luftambulans AS (NLA) på den ene siden og YS, Parat og NLA Redningsmannsforening (NLARF) på den andre siden har bestemmelser om trening og utvikling på Camp Torpomoen en uke pr. år for redningsmenn. Høsten 2021 ble en del redningsmenn som befant seg på campen omdisponert til aktiv vaktjeneste. Tvisten gjaldt om NLA hadde adgang til å foreta omdisponeringen. Det var videre spørsmål om redningsmenn har krav på kompensasjon hvis campen avvikles i helg eller i redningsmennenes fredningsperiode, eller hvis en treningsdag med lovpålagt trening varer mer enn 10 timer. Arbeidsretten kom til at den aktuelle omdisponeringen av redningsmennene til vaktjeneste ikke var tariffstridig. Høsten 2021 hadde NLA uvanlig høyt sykefravær på grunn av koronaepidemien. NLA lyktes ikke med å rekruttere frivillige til vaktjeneste. På bakgrunn av tariffhistorien og de faktiske forholdene som begrunnet omdisponeringen, kom Arbeidsretten til at omdisponeringen ikke var tariffstridig. Arbeidsretten kom videre til at ordlyden, avtalens system og tariffhistorien, tilsa at bestemmelsene om kompensasjon for avvikling av trening i helg og i fredningsperioden ikke gjaldt for trening på Camp Torpomoen. Med samme begrunnelse kom Arbeidsretten til at bestemmelsen om at et treningsdøgn utgjør 10 timer bare gjaldt for trening på Camp Torpomoen, og ikke for lovpålagt trening.
[sammendrag]

**Dom 17. oktober 2023 i
sak nr. 40 og 41/2022, AR-2023-28**

**Parat (advokatfullmektig Thany Thilepan) mot Næringslivets Hovedorganisasjon og
Norsk Luftambulans AS (advokat Karoline Findalen Myhre)**

Dommere: Sundet, Bjurstrøm, Gjølstad, Berland, Hanasand, Olander, Aukner

- (1) Saken gjelder spørsmål om det er i strid med Overenskomst nr. 573 punkt 7.2.1 å omdisponere redningsmenn fra trening til vaktjeneste, og kompensasjon for slik omdisponering. Det er videre spørsmål om redningsmenn har krav på kompensasjon hvis treningen avvikles i helg eller i redningsmennenes fredningsperiode, eller hvis en treningsdag varer mer enn 10 timer.
- (2) **Sakens tariffrettslige ramme**

- (3) Partene er bundet av Overenskomst nr. 573 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)/NHO Luftfart og Norsk Luftambulans AS (NLA) på den ene siden og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund/Parat/NLA Redningsmannsforening (NLARF) på den andre siden for perioden 2020–2022 (Overenskomsten). Overenskomsten har i punkt 7 bestemmelser om «Arbeidssystem». I punkt 7.1.2 heter det:

«Arbeidsplanen skal vise uker, dager og tider den enkelte HCM skal arbeide i sin stilling. Arbeidsplanen skal angi tjenestested/vaktperioder, bakvakt, trening, kurs, redningsteknisk og medisinske treningsdager, samt samlinger, jf. punkt 7.2.1.

Denne skal utgis for 12 måneder av gangen fra januar ut desember.

Arbeidsplanen for kommende 12 måneders (jan-des) periode skal gis ut senest 1. november.»

- (4) Punkt 7.2 har bestemmelser om «Turnus system» og lyder:

« 7.2.1 Turnus er 1 uke på og 3 uker av. Det legges egen turnus for julen. Se for øvrig pkt. 7.1.2.

Treningsdager per kalenderår:

2x3 simulator, 1 dunker/legebil, 1 CRM, 2 dager sammenhengende operativ samling, 1 legesjekk.

For HCM som har utsjekk av AW139 er simulator 2x4 dager. Antall vakt døgn for HCM med AW139 utsjekk reduseres med 2 døgn.

For HCM som må gjennomføre dunker og legebil samme år reduseres antall vakt døgn med 1 døgn. Vakante døgn publiseres på vaktplan 1. november.

- HCM kan disponeres inntil 7 sammenhengende døgn til trening og utvikling. Dersom varighet av slik trening er kortere enn 7 døgn, fridiskoneres disse døgnene for den enkelte HCM til egentrening, samlinger, kurs eller annet faglig påfyll av redningsteknisk kompetanse. Utgiftene i denne forbindelse dekkes av arbeidsgiver og skal være avtalt på forhånd.
- Et treningsdøgn er 10 timer.
- Dersom det planlegges å jobbe mer enn 10 timer per døgn, skal tiden ut over 10 timer enten være omdisponert arbeidstid eller betales i henhold til overenskomstens punkt 13.3. Dette skal avklares med NLARF før vaktplanen publiseres. Med omdisponert arbeidstid forstås at tiden telles med i arbeidstiden for en annen treningsdag i samme arbeidsperiode.
- For og etterarbeid, samt reise til og fra, skal telles med i timeregnskapet.
- Dersom varighet medfører restdager til egentrening skal totalsummen av trenings-/utviklingsdager ikke overstige 6 døgn, inkludert for- og etterarbeid, reise og omdisponert arbeidstid. Restdøgn skal ikke avvikles i helg (fre, lør, søn).
- Medisinsk trening: Inntil 5 dager av 8 timer hvert år. Dette forutsetter at HCM kan starte og avslutte reise fra hjemmet daglig innenfor normal arbeidstid, dersom HCM selv ikke ønsker noe annet. Ved trening som krever overnatting utenfor hjemmet komprimeres treningen til maksimalt 3 sammenhengende dager og det er ingen dager til rest.
- Bakvakt: 14 dager som kan pålegges inntil to vaktperioder.

...

7.2.3 Treningsdager kan ikke legges til bevegelige helligdager, romjul, eller i perioden 15.06 – 24.08. Når HCM arbeider jul/nyttår kan ikke treningsdager planlegges de 7 siste dagene av friperioden før jul eller de 7 første dagene av første friperiode etter nyttår.

Dersom treningsdager legges til ovennevnte perioder, utløser dette kompensasjon etter pkt. 13.»

- (5) Punkt 12 har bestemmelser om faste og variable tillegg. I punkt 12.2 «Trening i helg» heter det:

«Selskapet skal søke å unngå at trening, kurs og samlinger legges til bevegelige helligdager, og helgedager på arbeidstakerens friperioder. Hvis dette ikke er til å unngå skal bevegelige helligdager og hver helgedag kompenseres med fridagssalg jf. § 13.3. Helgedager regnes her som lørdag og søndag.»

- (6) Punkt 12.6 har bestemmelser om treningstillegg og lyder:

«Trening avlønnes som ordinær vakt i den grad disse faller inn under de som disponeres av arbeidsgiver, og kompenseres med kr. 40 084,- per år. Treningstillegget utbetales elleve måneder per år. Treningstillegget for juni erstattes av feriepengene. Trening utover dette lønnes etter pkt. 13.3. Tillegget utbetales først etter godkjent utsjekk/dobbeltuke. Tillegget er pensjonsgivende.»

- (7) I punkt 13 er det gitt bestemmelser om «Arbeid ut over turnus» og punkt 13.3 lyder:

«Kompensasjon for arbeid ut over turnus er kr. 9.021, - pr døgn. Ved salg av fridag på fredag fra kl. 16:00 tom. søndag, samt i perioden 15. juni – 24. august og bevegelige helligdager, jf. § 12.4.1 er kompensasjonen 10.613, -.

Nytt overtidsdøgn starter ved normalt tidspunkt for vaktskifte ved basen det skal jobbes overtid ved.»

- (8) **Nærmere om tariffhistorien**

- (9) Frem til 2018 hadde NLARF og NLA en lokal avtale. Avtalen for perioden 1. juli 2011–31. juni 2013 hadde i punkt 3 bestemmelser om arbeidstid. Punkt 3.1 «Turnus» bokstav a) lød:

«Normal vaktordning er 7 dager vakt:14 dager av, 7 dager vakt:14 dager av og 7 dager vakt:21 dager av. Dette utgjør ca. 16 vaktuger per år. I tillegg disponerer arbeidsgiver 11 dager til kurs, samlinger, CRM, simulator- og dunkertrening som avvikles utenfor vaktperioden.»

- (10) I 2011 ble Camp Torpomoen etablert i regi av Stiftelsen Norsk Luftambulanses (SNLA), som eier NLA. Camp Torpomoen har som formål å styrke luftambulansetjenesten gjennom trening og utvikling ut over den treningsaktiviteten som er lovpålagt, jf. Overenskomsten punkt 7.2.1 annet avsnitt. Målsetningen for SNLA er at Camp Torpomoen skal arrangeres hvert år, men dette besluttes fra år til år. På treningsleiren deltar piloter og redningsmenn. Deltakerne trener på akutte skadesituasjoner. Treningen kan foregå over en uke eller kan deles opp i to perioder.

(11) Det følger av avtalen mellom SNLA og NLA at NLA skal sørge for at piloter og redningsmenn deltar på campen. SNLA betaler NLA for redningsmennenes deltakelse, og dersom disse ikke deltar får NLA en avkortning i betalingen. NLA har tilsatt fire ekstra piloter og fire ekstra redningsmenn for at uken på Camp Torpomoen skal kunne gjennomføres uten konsekvenser for beredskapen. I tillegg er det ansatt en ekstra pilot og en ekstra redningsmann for å håndtere eventuelt sykefravær.

(12) I forbindelse med etableringen av Camp Torpomoen inngikk NLA og NLARF 31. oktober 2011 en protokoll som regulerte «Ny arbeidstidsordning – prøveordning» hvor det blant annet heter:

«1) Ny arbeidstidsordning – prøveordning

Pkt. 3.1 a) og b) skal lyde:

a) Normal vaktordning er 7 dager vakt: 14 dager av, 7 dager vakt: 21 dager av og 7 dager vakt: 21 dager av. Dette utgjør i gjennomsnitt 14,2 vaktuger per år. Arbeidsgiver disponerer også 11 dager til kurs, samlinger, CRM, simulator- og dunkertrening og pliktig legesjekk, 7 dager til trening og utvikling på utviklingsbasen, som avvikles utenfor vaktperiodene.»

(13) 23. februar 2016 inngikk de samme partene protokoll nr. 2/2016 som omhandlet «Revisjon av overenskomst mellom NLARF og Norsk Luftambulans AS» som lyder:

«Punkt 3 Arbeidstid

a) Normalvaktordningen er 7 dager vakt: 21 dager av. I tillegg er det 7 dager vakt som avvikles utenfor vaktperioden. Denne uken kan deles opp i to av arbeidsgiver. Dette utgjør 14 vaktuger per år.

Arbeidsgiver disponerer også 14 dager til kurs, samlinger, CRM, vedlikeholdstrening legebil, simulator- og dunkertrening. I tillegg disponeres 7 dager til trening og utvikling (f.eks. camp Torpo) som avvikles utenfor vaktperiodene. Disse 7 dagene kan unntaksvis disponeres til vakt, hvis slikt behov oppstår i løpet av disse 7 trenings/utviklingsdagene.

Dette er en prøveordning i 2016 og skal evalueres sammen med tillitsvalgte ultimo 2016. Prøveordningen prolongeres etter 31.12.16 dersom annet ikke avtales.

b) *Dette punktet utgår.»*

(14) I sammenheng med anbudskonkurransen om ny legehelikopterkontrakt, inngikk NLA, NLARF, Norsk Luftambulans Teknikerforening og Norsk Luftambulans Flygerforening 3. mai 2016 en protokoll hvor det blant annet het:

«Lønnsjustering

-Det er enighet om at lønnsjustering for årene 2016, 2017 og 2018 skal være 0,0%»

(15) NLA og Norsk Luftambulanse Flygerforening inngikk 10. april 2018 protokoll hvor det het:

«Protokollen omhandler

- Omdisponering fra vakt til leveranse til Stiftelsen Norsk Luftambulanse (SNLA)

-Vilkår for arbeidet for SNLA

1. Omdisponering fra vakt til leveranse til SNLA

...

3 Dersom tiden ønskes benyttet til treningsdager:

a. En treningsuke er 7 dager.

b. En treningsdag er 10. timer.»

(16) Da avtalen mellom NLA og NLARF utløp 31. mai 2018 krevde Parat, hvor samtlige redningsmenn var medlemmer, at det ble opprettet en overenskomst etter hovedavtalen § 3-7. NHO Luftfart besvarte kravet ved e-post 25. juni 2018. NLA ønsket ikke en helt ny avtale, men en avtale som var forankret i den tidligere lokale avtalen.

(17) 30. august sendte NHO Luftfart e-post til Parat:

«Her er vårt krav, med endringer i forhold til gjeldende lokal avtale for redningsmennene i NLA. Rød skrift er endringer i dagens tekst og blå skrift er forslag til ny tekst.

Vi ønsker å gå ut fra denne når vi starter forhandlingene, da deres krav til ny avtale er en ekstrem omlegging av dagens situasjon, samt ikke minst veldig mange «skjulte» økonomiske konsekvenser. Vi vil minne om at det er lønnsfrys i selskapet, og at rammen for forhandlingene setter begrensninger for hva vi kan bli enige om.»

(18) Parat besvarte denne e-posten 31. august 2018:

«Som tidligere nevnt er kravet til overenskomst basert på samme oppbygging, prinsipper og formuleringer som NHO og Parat har i alle øvrige overenskomster for flygende personell, innbefattet overenskomst for arbeidstakerkategorien HCM/redningsmenn. Parat kan ikke se at NLA trenger særbehandling sammenlignet med de øvrige medlemsbedriftene i NHO der vi har inngått overenskomst for flygende personell.

Vedrørende din henvisning til protokoll mellom de lokale parter og påstanden om at denne legger begrensninger for hva Parat og NHO Luftfart kan bli enige om, så får vi komme tilbake til dette. Foreløpig nøyer jeg meg med å minne om at overenskomsten som de lokale partene var omfattet av, utløp 31. mai 2018. Mellom NHO og YS/Parat er det et tariffomt rom for denne arbeidstakerkategorien. Protokollen jeg antar at du henviser til, er langt unna definisjonen av å være en tariffavtale, jf. lov om arbeidstvister.»

(19) 3. oktober 2018 sendte NLA utkast til protokoll til Anders Kroken, daværende tillitsvalgt i NLARF, hvor det blant annet het:

«Protokollen omhandler:

-Omdisponering fra vakt til leveranser til Stiftelsen Norsk Luftambulanse (SNLA)

-Vilkår for arbeidet for SNLA

1. Omdisponering fra vakt til leveranse til SNLA.
 - a. Hvert år kan hver redningsmann omdisponeres 1 vaktuke fra turnus for leveranse til SNLA.
2. Vilkår for arbeidet for SNLA.
 - a. Arbeidstiden skal benyttes til utvikling; prosjektarbeid, treningsdager eller vakt.
 - b. Avlønning for dette arbeidet er en del av redningsmannens lønn i henhold til overenskomsten.
 - c. Arbeidstiden begrenses til maks 7 døgn. Dette inkluderer for- og etterarbeid, samt reise til og fra.
- ...
3. Dersom tiden ønskes benyttet til treningsdager:
 - a. En treningsuke er 7 dager.
 - b. En treningsdag er 10 timer.
- ...
4. Dersom tiden *kun* benyttes til vakt:
 - a. Vakten kan enten være oppdrag for SNLA eller fristilling av personell som skal levere til SNLA. Personell som fristilles kan levere til SNLA enten i samme eller i en annen periode. Vakten kan ikke brukes til andre formål.»

(20) Øyvind Dalen, leder i NLARF, kommenterer dette utkastet i e-post til Anders Kroken senere samme dag:

«Jeg har en del betenkeligheter her.

For det først; utgangspunktet for frikjøp av SNLA er som vi alle vet, deltakelse på Camp Torpo. Gjeldende overenskomst sier «7 dager til trening og utvikling på utviklingsbasen.» André har dermed ikke belegg for å skrive: «2 dager etter 1/6 iht til denne protokoll. Leveransen til SNLA er uavhengig av ny kontrakt og gjelder derfor for hele 2018.10.03».

Det står ikke i vår avtale at vi skal levere vakt døgn, vi skal drive trening og utvikling! Om «noen» har skrevet under andre avtaler med SNLA så er ikke vi rådført i denne prosessen, og har gjeldende overenskomst å forholde oss til.

At André også hevder det vil komme meg til gode å skylde vakt døgn med 2 måneders varsling fremfor at det står på arbeidsplanen året før er absurd. (Pilotene har for øvrig 3 måneder).

...

Mitt forslag til tekst:

«HCM kan i 1 av sine friperioder disponeres inntil 7 sammenhengende dager til trening og utvikling på Camp Torpomoen. Dersom varighet av slik trening er kortere enn 7 dager, fridiskoneres disse dagene for den enkelte HCM til egentrening, samlinger, kurs eller annet faglig påfyll av redningsteknisk kompetanse han/hun mener er nødvendig. Utgifter i denne forbindelse dekkes av arbeidsgiver og skal være avtalt på forhånd.»

I tillegg settes inn dette:

-En treningsuke er 7 dager.

- En treningsdag er 10 timer

- Dersom det planlegges å jobbe mer enn 10 timer en dag, skal tiden ut over 10 timer enten være omdisponert arbeidstid eller betales i henhold til overenskomstens punkt 4.8. Dette skal avtales med NLARF før vaktplanen publiseres. Med omdisponert arbeidstid forstås at tiden telles med i arbeidstiden for en annen treningsdag i samme arbeidsperiode.

For - og etterarbeid, samt reise til og fra, skal telles med i timeregnskapet.

-Dersom varighet på Camp Torpomoen medfører restdager til egentrening skal totalsum av Camp og treningsdager ikke overstige 6 dager, inkludert for- og etterarbeid, reise og omdisponert arbeidstid.»»

(21) I e-post 4. oktober 2018 fra Anders Kroken til André Thoresen hos NLA heter det:

«Vi har sett på utkast til protokoll. Og har noen inputs:

Med hensyn til leveranse til SNLA er det klokkeklart i vår overenskomst at dette er dager som KUN skal brukes til «trening og utvikling på utviklingsbasen.» (3.1.a)

En avtale som binder oss til leveranse av vakt i stedet for slik trening og utvikling har NLARF ikke tatt del i.

Derfor kan vi ikke se at vi på noen måte skylder resterende dager for leveranse til SNLA, ettersom leveransen av vakt i stedet for CT er ikke et alternativ ihht gjeldende overenskomst.»

(22) I utkast fra Anders Kroken 25. oktober 2018 er deler av punkt 7.2 «Turnus system» skrevet i kursiv. Utkastet lyder:

«7.2.1 HCM på døgnbemannet ambulanshelikopter jobber 1 uke på og 3 uker fri (91 døgn/år). I tillegg kommer

- Treningsdager: 8 (2x2) simulator, 1 dunker/legebil, 1 crm, 2 dager sammenhengende operativ samling.
- SNLA dager: 7 sammenhengende dager utvikling/trening

HCM kan i 1 av sine friperioder disponeres inntil 7 sammenhengende dager til trening og utvikling på «Camp Torpomoen». Dersom varighet av slik trening er kortere enn 7 dager, fridiskoneres disse dagene for den enkelte HCM til egentrening, samlinger, kurs eller annet faglig påfyll av redningsteknisk kompetanse han/hun mener er nødvendig. Utgifter i denne forbindelse dekkes av arbeidsgiver og skal være avtalt på forhånd.

- *En treningsuke er 7 dager.*
- *En treningsdag er 10 timer*
- *Dersom det planlegges å jobbe mer enn 10 timer en dag, skal tiden ut over 10 timer enten være omdisponert arbeidstid eller betales i henhold til overenskomstens punkt 4.8. Dette skal avtales med NLARF før vaktplanen publiseres. Med omdisponert arbeidstid forstås at tiden telles med i arbeidstiden for en annen treningsdag i samme arbeidsperiode.*
- *For- og etterarbeid, samt reise til og fra, skal telles med i timeregnskapet.*
- *Dersom varighet på Camp Torpomoen medfører restdager til egentrening skal totalsum av Camp og treningsdager ikke overstige 6 dager, inkludert for- og etterarbeid, reise og omdisponert arbeidstid. Restdager skal ikke avvikles i helg (fre,lør,søn).»*

(23) Eva Borhaug oversendte 1. november «siste versjon» av avtalen til Parat. Forslaget er i all hovedsak likt punkt 7.2 i det siste kravet fra Parat, men «SNL dager» i overskriften til kulepunkt to er tatt bort. Punktet er fortsatt skrevet i kursiv og lyder:

«7 sammenhengende døgn til utviklingstrening.

HCM kan disponeres inntil 7 sammenhengende døgn til trening og utvikling. Dersom varighet av slik trening er kortere enn 7 døgn, fridiskoneres disse døgnene for den enkelte HCM til egentrening, samlinger, kurs eller annet faglig påfyll av

redningsteknisk kompetanse. Utgifter i den forbindelse dekkes av arbeidsgiver og skal være avtalt på forhånd.»

- (24) 20. februar 2019 oversendte Stig Aleksander Olsen «avtalen slik den ble stemt over» til Eva Borhaug. Overskriften «7 sammenhengende døgn til utviklingstrening» er her fjernet, og punktet er ikke lenger skrevet i kursiv.
- (25) 7. februar 2019 sendte Stig Aleksander Olsen en oppsummering av forhandlingene til medlemmene i NLARF. Det heter her blant annet:

«Forhandlinger 2018

...

Dette har vi fått til:

- En helt ny avtaleplattform som gjør avtalen klarere og tydeligere. Det er mer tekst, men det måtte til for å unngå feiltolkning. Avtalen er implementert i «Paratsystemet», noe som gjør at vi vil få tolkningskompetanse og fagkompetanse på vår side, ikke bare hos NLA (som det har vært tidligere år).
 - Alle reguleringer om tilleggsfunksjoner er implementert i overenskomsten. Dette for å ivareta åpenhet om forhold tilhørende tilleggsfunksjoner, samt unngå individuelle urettferdige avtaler.
 - Drift av legebil opprettholdes med tilsvarende betaling som tidligere.
- ...
- Treningsdager er spesifisert mot hva det gjelder. Fordel; kan ikke brukes på andre formål som f.eks omplassering vakt.
 - Definert bruk av medisinske treningsdager.
 - Beholdt 7 døgn til trening og utvikling. Sørget for at disse dagene ikke skal brukes til vakt, og at evt resterende dager etter for eksempel Camp Torp fridiskoneres av den enkelte redningsmann til egentrening, kurs, faglig påfyll etc.»

(26) **Bakgrunnen for tvistene**

- (27) Saken gjelder tvister som oppstod i forbindelse med gjennomføring av Camp Torpomoen høsten 2021 og i tilknytning til obligatorisk trening våren 2021.
- (28) Høsten 2021 ble det avholdt treningsleir på Camp Torpomoen fra 20. august til og med 23. september, fordelt over fem grupper. I denne perioden var det svært høyt sykefravær i NLA, og totalt 103 vakt-døgn var vakante. I tillegg var det 12 redningsmenn som på grunn av sykdom ikke deltok på Camp Torpomoen eller som bare deltok på deler av denne. Av hensyn til beredskapen overførte arbeidsgiver 17 redningsmenn fra Camp Torpomoen til vakt-tjeneste. Omdisponeringen skjedde ved at ni redningsmenn som hadde utsjekk rett før sommeren ble tatt ut og satt på vakt fra fredag til mandag. Disse hadde nylig trent på det som sto på timeplanen for treningscampen. På mandagen returnerte disse til Camp Torpomoen, mens åtte redningsmenn med lang ansiennitet gikk over på vakt.

(29) 14. september 2021 ble det avholdt tvistemøte mellom NLARF og NLA om forståelsen av Overenskomsten punkt 7. Av protokollen fra møtet fremgår det:

«NLARF anførte:

1. Overenskomstens bestemmelser om turnus og trening i punkt 7.2.1

Gjeldende overenskomst pkt. 7.2.1 har følgende ordlyd i første ledd:

...

Ordlyden er klar på at disse dagene er øremerket trening og utvikling. Disse kan derfor ikke omdisponeres til operativ tjeneste av arbeidsgiver ensidig.

2. Bakgrunnen for ordlyden i punkt 7.2.1

Opphavet til disse dagene er kort sagt at partene fra og med 2011 har endret antallet vaktuger fra 14 uker til maksimalt 13 uker, mot at HCM den ene uken benyttes til trening og utvikling. Hvordan dette benyttes er detaljert beskrevet i tariffavtalens punkt 7.2.1.

3. NLARFs syn på hva tvisten dreier seg om

Mange av våre medlemmer har i år blitt omdisponert fra trening på N3/CT til vakt høsten 2021. Treningsdagene er med andre ord av arbeidsgiver ensidig gjort om til vakt dager og operativ tjeneste. Det er etter NLARFs syn brudd på Redningsmannsavtalen punkt 7.2.1 som tydelig setter grense for hva denne uken kan brukes til og hvordan/hvilke dager som kan omdisponeres.

Arbeidsgivers oppfatning om at de kan omgjøre en treningsuke til en ordinær vaktuke som de vil, strider mot tariffavtalens klare ordlyd og mangler hjemmel.

Vår forståelse er for det første og prinsipielt, at en treningsuke/trening som er lagt inn i arbeidsplanen etter punkt 7.1 jf. 7.1.2 og 7.2.1 som beskrevet der, ikke kan omdefineres til en vaktuke med operativt arbeid. Arbeidsgiver har etter den klare ordlyden i tariffavtalen mistet den styringsretten til omdisponering som de ser ut til å påberope seg.

Dernest, subsidiært for det tilfellet at avtalen kan forstås slik at omdisponering kan skje, mener NLARF for det andre at det skal kompenseres for eventuell omgjøring til operativ vaktuke som sådan etter bestemmelsene i overenskomsten, jf. resten av punkt 7.2.1, punkt 7.2.3, 12.2 og 13.3.

...

Arbeidsgivers tariffstridige praksis har vært bestridt av NLARF over tid. Omfanget av bruddet har tiltatt nå i 2021, og NLARF ser at dette også går ut over arbeidsmiljøet for medlemmene. NLARF har derfor nå også tatt opp spørsmålet om forståelsen av avtalen og arbeidsgivers praksis med Parat. På dette grunnlag tydeliggjør NLARF sitt syn på avtalen og den tariffstridige måte arbeidsgiver opptrer på.

4. Krav om kompensasjon for tariffbrudd

For dem som allerede har fått sin treningsuke endret i strid med tariffavtalen kreves kompensasjon og etterbetaling. Dette gjelder:

- Personell som er pålagt trening i fredningsperioden
- Personell som er pålagt trening i helg
- Personell som er omdisponert fra trening til operativ vakt.

NLA anførte:

1. Overenskomstens bestemmelser om turnus og trening i punkt 7.2.1

Ordlyden i første ledd i punkt 7.2.1 som beskriver turnus 1 uke på og 3 uker av, innebærer 14 vaktuger pr. år. Normalt gir dette mellom 12 og 14 vaktuger pr. år, alt ettersom når man starter ut på første vaktuke i januar.

Videre beskriver overenskomsten et eget kulepunkt hvor det fremgår at HCM kan disponeres inntil 7 sammenhengende døgn til trening og utvikling. Dette punktet i overenskomsten gir arbeidsgiver anledning til å omdisponere redningsmann fra 1 vaktuke til trening og utvikling pr. år. Dersom arbeidsgiver ikke omdisponerer redningsmann til terning/utvikling, går man tilbake til utgangspunktet, nemlig at man må gjennomføre de 7 døgnene som vaktuke som opprinnelig tenkt.

Det presiseres at det står «kan disponeres» og med det menes at arbeidsgiver kan velge.

Når man da skal omdisponeres til trening i stedet for vakt iht punkt 7.2.1, fremgår det av bestemmelsen at dette kan gjøres sammenhengende i 7 døgn (tilsvarende en vakt-uke). Dette skal da ikke utløse ekstra kompensasjon på noen som helst måte. Tilsvarende vil det være dersom man går ordinær vakt i stedet for at dagen blir brukt til trening.

2. Bakgrunnen for ordlyden i punkt 7.2.1

NLAs standpunkt over i punkt 1 understøttes ved protokoll nr. 2 fra 2016 som følger vedlagt. Denne protokoll er prolongert etter 31.12.16. Protokollen beskriver en prøveordning med ny arbeidstidsordning som er den ordningen som gjelder i dag. Her fremgår det at dagens ordning tilsvarer 14 vaktuger pr. år. I tillegg står det følgende: *I tillegg disponeres 7 dager til trening og utvikling (f.eks. Camp Torpo) som avvikles utenfor vaktperiodene. Disse 7 dagene kan unntaksvis disponeres til vakt, hvis slikt behov oppstår i løpet av disse 7 trenings-/utviklingsdagene.*

Her er det tydelig avtalt med NLARF at de 7 døgnene kan disponeres til vakt dersom man har slikt behov. I 2021 oppsto et slikt behov, nemlig å dekke opp vakter for instruktører som skulle delta på Camp Torpo og for å dekke et ekstraordinært stort sykdomsrafall.

Dette harmonerer også med ordningen som gjelder for pilotene. Pilotforeningen har skrevet en egen protokoll hvor det fremgår at *hvert år kan flyger omdisponeres 1 vaktuke fra turnus til leveranse til SNLA.*

Det har i tillegg vært tydelig kommunisert i tidligere forhandlinger om ny overenskomst at omdisponeringen fra vakt til trening/utvikling er en mulighet arbeidsgiver har for å kunne gi redningsmenn anledning til å delta på Camp Torpomoen dersom den arrangeres. SNLA avgjør hver høst om Camp Torpomoen skal arrangeres påfølgende år. Dersom campen ikke skal arrangeres, har arbeidsgiver anledning til å la være å omdisponere redningsmannen fra vakt til trening/utvikling. Dette har alltid vært en gjensidig forståelse mellom partene.

3 Krav om kompensasjon for trening i verneperioden

I punkt 7.2.1 må man skille mellom ordinære treningsdager (11 dager) og omdisponerte dager (7 døgn) fra vakt. Det kommer ikke så tydelig frem i teksten, men rett til kompensasjon etter punkt 7.2.3 gjelder for ordinære treningsdager som blir lagt i verneperioden. Dette gjelder altså ikke for trening og utvikling som kommer i stedet for vakt. Den trening som her er gjennomført før 24. august er omdisponerte dager, og skal ikke kompenseres ytterligere.

4 Krav om kompensasjon for trening på helgedager

Trening på helgedager, utløser i dette tilfellet ikke ekstra kompensasjon. For det første byttes vaktuke ut mot tilsvarende dager til trening og utvikling. Hvis dette gjøres, inkluderer det også helgedager som om det var en vaktuke. For det andre gjelder punkt 12.2 ekstraordinær trening som legges til helgedager/bevegelige helgedager i arbeidstakers friperiode. Da skal det kompenseres med fridagssalg. I dette tilfellet, er det ikke disponering *på fridag* (se punkt 12.2 hvor det står at selskapet skal unngå å legge trening til bevegelige helligdager og helgedager på arbeidstakers friperioder).

Det er derfor NLAs oppfatning at det ligger klart innenfor overenskomsten at HCM som ikke blir omdisponert til trening, må gjennomføre disse dagene på vakt. De som blir omdisponert til trening/utvikling i stedet for vakt, har ikke rett på ytterligere kompensasjon. Det er ikke tvilsomt at overenskomsten er slik å forstå.

Partene kom ikke til enighet.»

(30) I protokoll 18. november 2021 mellom NHO Luftfart og Parat heter det:

«Parat henviste til den lokale tvisteprotokollen og fastholdt denne.

Etter Parats syn fremgikk det i møtet at NLA og arbeidsgiversidens syn i den lokale tvisteprotokoll bygger på en protokoll og forståelse som nå er tariffhistorikk. NLA har ikke tatt konsekvensen av de tariffrettslige endringer som fant sted i 2018. Arbeidsgiversidens syn stemmer ikke med verken ordlyd eller sammenheng i gjellende tariffavtale etter endringen.

Det fremgikk under tvistemøtet at NLA frem til 2021 hadde praktisert avtalen i samsvar med NLARFs syn. Fra opphavet til denne tvisten som var høyt sykefravær i 2021 som skapte et behov hos arbeidsgiver for omdisponering, har arbeidsgiver gjeninnført praksis i strid med någjeldende tariffavtale. Dette representerer tariffbrudd og må opphøre.

NHO Luftfart fastholder arbeidsgivers syn fra uenighetsprotokoll mellom NLARF og NLA datert 14. september 2021.»

- (31) I protokoll 8. juni 2022 mellom de sentrale partene i overenskomsten opprettholdes standpunktene fra protokollene ovenfor.
- (32) Våren 2021 gjennomførte en ansatt redningsmann i NLA trening på legebil. Treningen var en del av de obligatoriske treningsdagene etter Overenskomsten punkt 7.2.1 andre avsnitt. Det medgikk til sammen 17 timer til denne treningen, inkludert reise til og fra Trondheim. Redningsmannen fremsatte deretter krav om kompensasjon for medgått tid utover 10 timer. Kravet ble avvist av NLA.

I protokoll 15. desember 2021 mellom NLA og NLARF heter det:

«Bakgrunnen for tvisten:

Redningsmannen Morten Kastet gjennomførte pålagt treningsdag «Legebilkjøring» våren 2021. Fra reise hjemmefra til ankomst hjemmet ble dagen totalt 17 timer. Ved føring av lønn ble kravet om kompensasjon ut over 10 timer avslått 28.04.21 uten nærmere forklaring.

NLARF anfører at kulepunkt 2 til og med 4 i tariffavtalens punkt 7.2 regulerer spørsmålet. Der slås fast at et treningsdøgn teller 10 timer. Ut over dette skal det kompenseres etter punkt 13.3 siden muligheten for «omdisponert arbeidstid» ikke ble forhåndsavtalt med NLARF. Det slås dessuten fast at reise til og fra trening skal telles med i timeregnskapet.

Arbeidsgivers unnløstelse av å betale kompensasjon stemmer ikke med verken ordlyd eller sammenheng i gjeldende tariffavtale. Dette representerer tariffbrudd og må rettes opp.

NLA anfører at begrensningen på 10t ble lagt inn for at de 7 sammenhengende døgnene, som primært blir brukt til CT, ikke skulle bli så lange over flere dager som de hadde hatt en tendens til å bli før bestemmelsen kom på plass. Dette har aldri vært tanken skulle gjelde treningsdagene. Det er tydelig at akkurat denne delen av overenskomsten må avklares nøye på hovedforhandlingene i år.»

- (33) I protokoll 8. juni 2022 mellom NHO/NHO Luftfart og YS/Parat fremgår det at partene opprettholdt sine standpunkter fra den lokale protokollen.
- (34) Parat tok ut to stevninger for Arbeidsretten 28. november 2022 i sak nr. 40/2022 og sak nr. 41/2022. Tvisten i sak nr. 40/2022 gjaldt tariffmessigheten av omdisponering av redningsmenn fra trening på Camp Torpomoen til vaktteneste høsten 2021, rett til kompensasjon for omdisponeringen og om kompensasjon når Camp Torpomoen avvikles i helg eller i redningsmennenes fredningsperiode.

- (35) Tvisten i sak nr. 41/2022 gjaldt rett til kompensasjon hvis en treningsøkt varte mer enn 10 timer.
- (36) Sakene ble forent til felles behandling for Arbeidsretten, jf. arbeidstvistloven § 47. Hovedforhandling ble avholdt 11.–13. september 2023. To partsrepresentanter og seks vitner avga forklaring.
- (37) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (38) *Parat* har i korte trekk anført:
- (39) Overenskomsten er til hinder for å overføre redningsmenn fra trening til vaktjeneste. Etter punkt 7.2.1 «kan» arbeidsgivere disponere inntil syv sammenhengene døgn til «trening og utvikling». Arbeidsgiver kan velge om Camp Torpomoen skal gjennomføres, men bestemmelsen gir ikke arbeidsgiver rett til å omdisponere denne uken til vaktuke.
- (40) Tariffhistorien viser at arbeidsgiver har gitt avkall på styringsretten. Arbeidsgiver fikk ikke medhold i kravet om å videreføre den tidligere bedriftsinterne avtalen. Partene endte opp med et nytt tariffregime med nye tariffparter, i tråd med kravet fra Parat.
- (41) Av protokollen fra 2016 fulgte det at dagene til Camp Torpomoen «unntaksvis» kunne disponeres til vakt. Protokollen hadde vært unødvendig dersom arbeidsgiver i utgangspunktet sto fritt til å omdisponere. Partene i protokollen var ikke de samme som partene i dagens Overenskomst. Det foreligger ingen holdepunkter for at protokollen ble videreført i 2018.
- (42) Under forhandlingene i 2018 forsøkte NLA å få inn i avtalen en bestemmelse om at arbeidsgiver skulle ha en sammenhengende vaktuke pr. år til «fri disponering». Dette ble avvist av Parat. Avtalen NLA har inngått med pilotforeningen er uten betydning for avtalen mellom NLA og NLARF.
- (43) Sammenhengen med 10-timersregelen i punkt 7.2.1 andre kulepunkt tilsier også at omdisponering er utelukket. Omdisponering fra camp til vaktuke innebærer en betydelig økning av arbeidstiden. Arbeidsgiver kan ikke omdisponere redningsmenn til en vaktuke som gir økt arbeidstid.
- (44) Praksis etter den tidligere bedriftsinterne avtalen er uten relevans for forståelsen av Overenskomsten. Av uenighetsprotokoll 18. november 2021 fremgår det at NLA frem til 2021 praktiserte Overenskomsten i tråd med NLARFs syn. Camp

Torpomoen ble ikke gjennomført i 2020 på grunn av korona-pandemien. De syv dagene ble likevel ikke omdisponert til vaktjeneste.

- (45) NLAs kontraktsforpliktelser overfor tredjemann kan ikke tillegges vekt ved tolkningen av punkt 7.2.1. NLARF er enig i at beredskap går foran avvikling av treningsleiren, men situasjonen som oppsto høsten 2021 skulle vært løst gjennom et samarbeid med NLARF. Arbeidsgiver gjorde ingen forsøk på å finne en løsning sammen med foreningen.
- (46) Redningsmenn som omdisponeres fra trening til vakt har krav på kompensasjon uavhengig av om overenskomsten tillater omdisponering. Det følger av punkt 7.2.1 andre kulepunkt at et treningsdøgn er 10 timer. Dersom det planlegges arbeid ut over dette skal det kompenseres etter punkt 13.3. Bestemmelsen bruker ordet «jobbes». Dette viser at den omfatter både trening og vaktjeneste. Det kan derfor kreves kompensasjon for vaktjeneste over 10 timer.
- (47) Etter punkt 12.2 skal arbeidsgiver unngå å legge trening til helgedager og i fredningsperioden. Dersom trening legges til helg skal dette kompenseres etter Overenskomsten punkt 13.3. Camp Torpomoen høsten 2021 gikk over en helg, og redningsmennene som deltok på denne har derfor rett til kompensasjon. Presiseringen om at redningsmennene kan disponeres i inntil syv dager til camp endrer ikke dette, da bestemmelsen ikke regulerer betalingen for denne treningen. 2021 var første gang Camp Torpomoen ble arrangert over syv døgn, og praksis fra tidligere år er uten relevans.
- (48) Det følger av Overenskomsten punkt 7.2.3 at treningsdager ikke skal legges i fredningsperioden. Hensikten er å begrense aktivitet utenom turnus i skoleferien. Bestemmelsen gjelder også for trening på Camp Torpomoen. I 2021 ble denne lagt i fredningsperioden, 20.–24. august. Redningsmennene som deltok på campen har derfor krav på kompensasjon etter Overenskomsten punkt 13.3.
- (49) Trening som redningsmenn utfører i henhold til punkt 7.2 annet avsnitt omfattes av 10-timersregelen i punkt 7.2.1. Ordlyden skiller ikke mellom Camp Torpomoen og annen trening. Hensynet til helhet og sammenheng i reguleringen taler også for at disse treningsformene behandles likt. Det er avsatt langt kortere tid til treningen på Camp Torpomoen enn til annen trening i Overenskomsten. Det ville være ulogisk om arbeidsgiver disponerte redningsmennene ubegrenset for den typen trening det skal gjennomføres mest av. Redningsmann som har treningsdager etter punkt 7.2

annet avsnitt som går ut over 10 timer, har derfor rett til kompensasjon etter punkt 13.3.

(50) Etterbetalingskravene er ikke falt bort på grunn av passivitet. Typeforutsetningene for å anvende markeringslæren foreligger ikke i disse sakene. Etter sikker rett kan læren fravikes dersom det foreligger særlige grunner for det. Dette er tilfellet i sakene her.

(51) Det er nedlagt slik påstand:

«Sak nr. 40/2022:

1. Det representerer brudd på Redningsmannsavtalen for Norsk Luftambulanse AS 2020–2022 punkt 7.2.1 når selskapet fra høsten 2021 har omdisponert treningsdager etter punkt 7.2.1 første kulepunkt til operativ tjeneste.
2. Norsk Luftambulanse AS plikter å etterbetale kompensasjon etter punkt 7.2.1 og 13.3 for de redningsmenn som har blitt omdisponert til aktiv vaktjeneste i strid med punkt 7.2.1.
3. Norsk Luftambulanse AS plikter å etterbetale kompensasjon etter punkt 13.3 jf. punkt 12.2.2 og 7.2.3 for trening avviklet i helg og i fredningsperioden i august 2021.

Sak nr. 41/2022

1. Redningsmannsavtalen i Norsk Luftambulanse AS for 2020–2022 punkt 7.2.1 andre kulepunkt gjelder for all treningsaktivitet som reguleres og gjennomføres etter punkt 7.2.1.
2. Norsk Luftambulanse AS plikter å etterbetale kompensasjon etter Redningsmannsavtalen punkt 13.3 fra 15. desember 2021.»

(52) *Næringslivets Hovedorganisasjon og Norsk Luftambulanse AS* har i korte trekk anført:

(53) Det følger av arbeidsgivers styringsrett at arbeidssted og innhold kan endres når det oppstår ekstraordinære omstendigheter så som særlig høyt sykefravær. Hva partene har avtalt om redningsmennenes ordinære arbeidsplikt er derfor ikke avgjørende. Saksøkers forståelse innebærer et vidtgående inngrep i styringsretten som ikke har holdepunkter i overenskomstens ordlyd. Overenskomstens formulering «kan disponere» betyr bare at å delta på camp ikke er en rettighet. Det gir ingen holdepunkter for at partene har ment å begrense styringsretten.

(54) Tariffhistorien støtter ikke saksøkers syn. Overenskomsten fra 2018 bygget i all hovedsak på den tidligere avtalen når det gjaldt turnus, treningsdager og reguleringen av Camp Torpomoen. Den eneste endringen på dette området var at «disponerer» ble endret til «kan disponeres». Ingen av avtaleutkastene som ble utvekslet mellom partene sier noe om tvistetemaet.

- (55) Innføringen av Camp Torpomoen i 2011 medførte at redningsmennene fikk redusert vaktbelastning. En vaktuke ble erstattet med camp uten at lønnen ble endret. Det har formodningen mot seg at NLA samtidig aksepterte en begrensning i styringsretten slik Parat hevder.
- (56) Bedriften kunne vanskelig ha handlet annerledes høsten 2021 uten at beredskapen hadde blitt vesentlig svekket. NLA har etablert systemer med ekstravakter for å kunne gjennomføre Camp Torpomoen, men situasjonen var så spesiell høsten 2021 at dette ikke var tilstrekkelig.
- (57) Omdisponeringen fra trening til vakttjeneste høsten 2021 gir ikke rett til kompensasjon etter overenskomstens punkt 13.3. Endringen fører ikke til at det arbeides «ut over turnus». Omdisponeringen innebærer bare at man jobber et annet sted noen dager.
- (58) Overenskomsten punkt 7.2.3 gir ikke rett til kompensasjon fordi Camp Torpomoen høsten 2021 ble lagt i «fredningsperioden». Bestemmelsen peker tilbake på «treningsdager» regulert i punkt 7.2.1 og omfatter derfor ikke trening på Camp Torpomoen. I 2014 ble campen lagt i denne perioden uten at det ble krevd kompensasjon.
- (59) Redningsmennene har ikke krav på kompensasjon etter punkt 12.2.2. Bestemmelsen regulerer trening etter punkt 7.2.1 annet ledd, og ikke Camp Torpomoen. Dette følger også av at punkt 7.2.1 første kulepunkt snakker om sammenhengende trening i syv døgn. Det er derfor lagt opp til at denne typen trening også omfatter helger. Normalt varer campen fem dager, med to dager til forberedelser og reise. Det har ikke vært krevd kompensasjon for dette tidligere.
- (60) Overenskomsten punkt 7.2.1 andre kulepunkt gjelder ikke trening angitt i punkt 7.2.1 andre avsnitt. Både ordlyden og bestemmelsens plassering tilsier at 10-timersregelen bare gjelder for trening på Camp Torpomoen. Bestemmelsen bruker betegnelsen «treningsdøgn» tilsvarende ordlyden i punkt 7.2.1 første kulepunkt, i motsetning til «treningsdager» i 7.2.1 annet avsnitt.
- (61) Tariffhistorien støtter også en slik forståelse. 10-timersregelen er plassert sammen med den øvrige reguleringen av Camp Torpomoen. Denne reguleringen sto i kursiv i utkastene til ny overenskomst. Partene har hatt en felles forståelse om at 10-timersregelen er knyttet opp mot Camp Torpomoen. Av forklaringene fremgår det at presiseringen kom inn i overenskomsten fordi dagene på camp ble lange, og det var

ønskelig med noe tid til samlinger etc. etter endt treningsdag. Det foreligger lang praksis for at treningsdager etter punkt 7.2.1 annet avsnitt er lengre enn 10 timer, uten at noen tidligere har krevd kompensasjon for dette.

(62) Eventuelle etterbetalingskrav har under enhver omstendighet falt bort. Plikt til etterbetaling foreligger først fra markeringstidspunktet. Kravet knyttet til campen høsten 2021 ble markert 13. september 2021. Markeringstidspunktet for kravet knyttet til 10-timersregelen er 15. september 2021. Alle forhold det kreves kompensasjon for fant sted før markeringstidspunktene. Det foreligger ikke omstendigheter i saken som tilsier at denne læren ikke gjelder for vår sak.

(63) Det er nedlagt slik påstand i begge sakene:

«De saksøkte frifinnes.»

(64) **Arbeidsrettens merknader**

(65) Arbeidsretten skal ta stilling til om den omdisponeringen NLA foretok høsten 2021 av redningsmenn som var på Camp Torpomoen til aktiv vaktjeneste er i strid med Overenskomsten punkt 7.2.1. Saken er ikke lagt opp med sikte på en avklaring av om NLA generelt har adgang til å foreta omdisponering fra camp til vaktjeneste.

(66) Arbeidsretten har kommet til at omdisponeringen høsten 2021 ikke var tariffstridig, og vil bemerke:

(67) Partene er enige om at situasjonen under utviklingen av Camp Torpomoen høsten 2021 var ekstraordinær. Sykefraværet var svært høyt, og det var 103 vakante vakt døgn på grunn av sykdom. Dette gikk ut over beredskapen, og arbeidsgiver besluttet å omdisponere totalt 17 redningsmenn fra campen til vaktjeneste. Arbeidsgiver forsøkte først å løse utfordringen gjennom frivillighet ved å invitere andre redningsmenn til å ta ekstravakter, men lyktes ikke i tilstrekkelig grad med dette. Omdisponeringen ble gjort slik at minst mulig trening skulle gå tapt. Redningsmenn som nylig hadde gjennomført trening ble overført til vakt.

(68) Overenskomsten punkt 7.2.1 første kulepunkt har slike bestemmelser om disponering av redningsmenn:

«HCM kan disponeres inntil 7 sammenhengende døgn til trening og utvikling. Dersom varigheten av slik trening er kortere enn 7 døgn, fridisponeres disse døgnene for den enkelte HCM til egentrening, samlinger, kurs eller annet faglig påfyll av redningsteknisk kompetanse. Utgifter i denne forbindelse dekkes av arbeidsgiver og skal være avtalt på forhånd.»

- (69) Etter bestemmelsens ordlyd kan arbeidsgiver benytte «HCM», som er betegnelsen på redningsmann i Overenskomsten, til trening og utvikling i syv døgn. Bestemmelsen sier hverken at arbeidsgiver har rett til å omdisponere denne tiden til aktiv vakttjeneste, eller at dette ikke kan gjøres. Ordlyden gir derfor liten veiledning for løsningen av den aktuelle tvisten. Tariffhistorien og de konkrete omstendighetene som forelå da omdisponeringen fant sted gir imidlertid veiledning om tariff forståelsen.
- (70) Partene er enige om at Overenskomsten punkt 7.2.1 første kulepunkt har bakgrunn i avtalen mellom NLA og SNLA om trening og utvikling på Camp Torpomoen. Camp Torpomoen ble nedfelt i protokoll mellom partene 31. oktober 2011. Det fremgår av denne at arbeidsgiver disponerer redningsmennene i syv dager til trening og utvikling på utviklingsbasen, og at disse dagene skal legges utenfor redningsmennenes vaktperiode. Samtidig ble gjennomsnittlig antall vaktuger for redningsmenn redusert fra ca. 16 vaktuger pr. år til 14,2 vaktuger pr. år.
- (71) I protokoll 23. februar 2016 gjorde partene endringer i bestemmelsene om arbeidstid, herunder reguleringen av dagene knyttet til Camp Torpomoen. Det heter her:
- «Disse 7 dagene kan unntaksvis disponeres til vakt, hvis slikt behov oppstår i løpet av disse 7 trenings-/utviklingsdagene.»
- (72) Partene er uenige om bakgrunnen for denne endringen. Mens Parat mener at protokollen etablerte en begrenset adgang for arbeidsgiver til å omdisponere fra camp til vakt, mener de saksøkte at arbeidsgiver her gikk med på å begrense sin omdisponeringsadgang etter styringsretten. Bakgrunnen for protokollen er ikke nærmere belyst for retten. For Arbeidsretten er det imidlertid tilstrekkelig å slå fast at partene var enige om at arbeidsgiver hadde en viss adgang til å omdisponere redningsmenn på Camp Torpomoen til vakttjeneste.
- (73) Under tariff forhandlingene i 2018 fikk Parat gjennomslag for at partene skulle gå fra en bedriftsintern avtale til en sentral avtale. Partene foretok imidlertid bare mindre endringer i de bestemmelsene som regulerte arbeidstid og turnus. Formuleringen fra 2016-protokollen om at arbeidsgiver unntaksvis kan foreta omdisponering fra camp til vakt, ble ikke videreført. Etter Arbeidsrettens syn foreligger det heller ikke holdepunkter for at 2016-protokollen som sådan ble videreført etter at ny sentral avtale kom på plass. Spørsmålet er derfor om den adgangen arbeidsgiver hadde til

unntaksvis å omdisponere trening på Camp Torpomoen til vakt, falt bort med den nye avtalen. Etter rettens syn foreligger det ikke tilstrekkelige holdepunkter for en slik konklusjon.

- (74) Selv om oppholdet på Camp Torpomoen ikke er en del av redningsmennenes vaktplan, inngår campen i deres arbeidsplan, jf. Overenskomsten punkt 7.1.2. Det er videre på det rene at redningsmennene «disponeres» av arbeidsgiver mens de er på campen. Etableringen av Camp Torpomoen medførte også at antallet vaktuger ble redusert for den enkelte redningsmann. På denne bakgrunn må det foreligge klare holdepunkter for å legge til grunn at adgangen til å omdisponere redningsmenn i den situasjonen man var i høsten 2021, hadde falt bort.
- (75) Omdisponeringsadgangen etter 2016-protokollen er ikke berørt i utvekslingen av krav og tilbud mellom partene, eller på annen måte under forhandlingene i 2018. Ett tema partene brukte tid på under forhandlingene var om redningsmennene kunne bli omdisponert fra vakt til andre leveranser til SNLA. NLA ønsket dette, mens NLARF var sterkt imot. Spørsmålet om omdisponering fra trening på Camp Torpomoen til vakt var i liten grad tema mellom partene. Dette ble også bekreftet av forklaringene for retten.
- (76) Retten kan heller ikke se at informasjonen om forhandlingsresultatet som NLARF sendte sine medlemmer 7. februar 2019 er særlig relevant for saken. Riktignok sies det her at man gjennom forhandlingene har oppnådd at «treningsdager ikke skal brukes til vakt». Dette er likevel ikke ensbetydende med at arbeidsgiver er avskåret fra å foreta omdisponering i enhver situasjon.
- (77) Arbeidsretten har etter dette kommet til at Overenskomsten punkt 7.2.1 første kulepunkt arbeidsgiver var avskåret fra å omdisponere arbeidskraften i den situasjonen man var i høsten 2021.
- (78) Arbeidsretten har etter dette kommet til at Overenskomsten punkt 7.2.1 første kulepunkt ikke var hinder for at NLA omdisponerte redningsmenn fra Camp Torpomoen til vakt i den situasjonen som oppstod høsten 2021.
- (79) NLARF har krevd etterbetaling etter Overenskomsten punkt 13.3 til de redningsmennene som ble omdisponert fra Camp Torpomoen til vaktjeneste, selv om retten skulle komme til at omdisponeringen ikke var tariffstridig. Kravet er for det første begrunnet i Overenskomsten punkt 7.2.1 andre kulepunkt som sier at «et treningsdøgn er 10 timer», mens vaktjeneste er døgnkontinuerlig. Siden

vakttjenesten er døgnkontinuerlig mener saksøker at omdisponerte redningsmenn har rett til kompensasjon for vakttjeneste utover 10 timer pr. døgn. For det andre er kravet begrunnet med at omdisponeringen førte til arbeid ut over turnus.

- (80) Punkt 13.3 har sin bakgrunn i avtale mellom NLA og Norsk Luftambulans Flygerforening fra 10. april 2018. Den 3. oktober 2018 oversendte NLA et forslag til NLARF med tilsvarende regulering. Bestemmelsen var plassert i et eget strekpunkt i forslag til tekst som i sin helhet omhandlet arbeid for SNL, herunder trening på Camp Torpomoen. Det fremgår av forhandlingene at NLARF ikke hadde innvendinger mot bestemmelsen.
- (81) I den etterfølgende utvekslingen av krav og tilbud mellom partene fortsatte bestemmelsen å stå som ett underpunkt i forslaget som omhandlet SNL og Camp Torpomoen. Forslaget var skrevet i kursiv, i motsetning til teksten som omfattet den såkalte lovbestemte eller obligatoriske treningen. I den endelige versjonen av Overenskomsten er kursiv erstattet med vanlige skrifttyper. Parts- og vitneforklaringene har ikke kastet lys over når og hvorfor den grafiske utformingen ble endret. Etter rettens syn underbygger bruken av kursiv i forslaget til tilføyelse inntrykket av at partene mente å regulere Camp Torpomoen særskilt. Den senere redigeringen av teksten hvor tilføyelsen ikke lenger står i kursiv, gir ikke grunnlag for å si at bestemmelsen har fått en annen rekkevidde.
- (82) Både bestemmelsens plassering og tariffhistorien taler etter rettens syn derfor klart for at 10-timersregelen i punkt 7.2.1 annet strekpunkt bare gjelder for trening og utvikling på Camp Torpomoen. Dette underbygges også av forklaringene i retten. Bestemmelsen kom inn fordi partene hadde erfart at treningsdagene på campen ble lange, og at det derfor ble liten tid til annen type samhandling mellom deltakerne.
- (83) Etter sin ordlyd regulerer bestemmelsen «trening». Overenskomsten punkt 7 «Arbeidssystem» skiller gjennomgående mellom trening og vakttjeneste. Vakttjeneste går over flere døgn, jf. punkt 7.2.1 første avsnitt. Når redningsmannen omdisponeres fra Camp Torpomoen til ordinær vakt, er det slik retten ser det ikke holdepunkter for noe annet enn at arbeidstiden reguleres av Overenskomstens bestemmelser om vakttjeneste.
- (84) Omdisponeringen høsten 2021 utløser etter rettens syn heller ikke kompensasjon etter Overenskomsten punkt 13.3. Bestemmelsen regulerer «arbeid ut over turnus», og er kompensasjon for overtidsarbeid, jf. annet ledd. Camp Torpomoen inngår ikke

i redningsmennenes vaktplaner, men er en del av deres arbeidsplan, jf.

Overenskomsten punkt 7.1.2. Med omdisponeringen fikk redningsmennene endret arbeidssted og oppgaver. Det førte imidlertid ikke til at de fikk lengre arbeidstid enn de ellers ville hatt.

- (85) Etter påstandens punkt 3 kreves det kompensasjon for redningsmenn som avvirket Camp Torpomoen i henholdsvis helg og fredningsperioden, jf. Overenskomsten punkt 7.2.3 og 12.2.2.
- (86) Etter Overenskomsten punkt 12.2 utløser trening i helger kompensasjon etter punkt 13.3. Spørsmålet er om bestemmelsen bare gjelder for den lovpålagte treningen etter punkt 7.2.1 annet avsnitt eller om den også gjelder for trening på Camp Torpomoen.
- (87) Bestemmelsen regulerer etter sin ordlyd «treningsdager». Denne begrepsbruken må forstås som en henvisning til «treningsdager» i punkt 7.2.1 annet avsnitt. Dette er en avgrensning mot «treningsdøgn» i kulepunktene i punkt 7.2.1. At bestemmelsen i utgangspunktet gjaldt for trening etter punkt 7.2.1 annet avsnitt underbygges av at avtalen før Camp Torpomoen ble etablert hadde en nærmest likelydende bestemmelse om kompensasjon for treningsdager.
- (88) Ordlyden, tariffhistorien og sammenhengen i bestemmelsen tilsier etter rettens syn at partenes intensjon har vært å regulere arbeidstid på Camp Torpomoen uttømmende i kulepunktene i punkt 7.2.1. Det at lengden av et treningsdøgn og kompensasjon for trening ut over dette er regulert i annet og tredje kulepunkt, underbygger en slik forståelse. Bestemmelsen legger etter sin ordlyd også opp til at campen kan gjennomføres i helg ved at arbeidsgiver disponerer redningsmennene i syv dager til dette. Denne forståelsen er etter hva retten har fått opplyst også i tråd med partenes praksis frem til denne tvisten.
- (89) Retten har på denne bakgrunn kommet frem til at saksøker ikke kan gis medhold i kravet om kompensasjon for avvikling av Camp Torpomoen i helg.
- (90) Med samme begrunnelse kan kravet etter punkt 7.2.3 etter rettens syn heller ikke føre frem. Etter det retten har fått opplyst er det bare unntaksvis aktuelt å gjennomføre Camp Torpomoen i fredningsperioden, noe som illustreres av at dette sist skjedde i 2014.

- (91) NLRAF har videre krevd dom for at bestemmelsen i punkt 7.2.1 annet kulepunkt om at et treningsdøgn er 10 timer, også gjelder for trening regulert i punkt 7.2.1 annet avsnitt. Dette kan ikke føre frem.
- (92) Retten har i avsnittene 82 og 88 foran kommet til at partenes intensjon har vært å regulere Camp Torpomoen særskilt og uttømmende i punkt 7.2.1 andre kulepunkt. Det følger av dette at 10-timersregelen bare gjelder for trening på Camp Torpomoen. Partene har praktisert bestemmelsen i tråd med dette. Det har ikke tidligere vært krevd kompensasjon for trening regulert i punkt 7.2.1 annet avsnitt over 10 timer. Det fremgår av forklaringene at det ikke er uvanlig at slike treningsdager blir lengre enn 10 timer, blant annet fordi det kan være lang reisevei til treningsstedet. Bestemmelsen i punkt 12.6 om treningstillegg er ment å kompensere for dette.
- (93) Retten viser ellers til protokollen mellom partene 3. mai 2016 om å «fryse» lønningene i perioden 2016–2018. Med den som bakteppe har det formodningen mot seg at NLA ville godtatt en bestemmelse som kunne medføre fremtidige økte og uforutsigbare kostnader.
- (94) Når Parat ikke kan få medhold i kravet om dom for at grensen på 10 timer for treningsdøgn gjelder for den lovpålagte treningen etter punkt 7.2.1, er det ikke nødvendig å ta stilling til kravet om etterbetaling.
- (95) På denne bakgrunn må de saksøkte frifinnes. Dommen er enstemmig.

SLUTNING

I sak nr. 40/2022:

Næringslivets Hovedorganisasjon og Norsk Luftambulans AS frifinnes.

I sak nr. 41/2022:

Næringslivets Hovedorganisasjon og Norsk Luftambulans AS frifinnes.

Tron Løkken Sundet
(sign.)

Hanne Inger Bjurstrøm
(sign.)

Liv Gjølstad
(sign.)

Jorunn Berland
(sign.)

Bent Ove Hanasand
(sign.)

Gunn Olander
(sign.)

Anne-Lise Aukner
(sign.)