



ARBEIDSRETTE

Arbeidstid – helgearbeid.

Overenskomsten del B mellom LO/LO Stat og Spekter/Avinor AS § 6.2 bestemmer at arbeidstakere skal ha best mulig oversikt over sin arbeidstid og fritid i gjennomsnittsberegningsperioden, og at «arbeids- og fritidshelg skal være kjent for minimum 13 uker». Etter overenskomsten § 6.3 skal arbeidsplaner fastsettes for minimum 4 uker og maksimalt 13 uker, og planen skal være ferdig drøftet med arbeidstakernes tillitsvalgte senest 3 uker før den iverksettes. Spørsmålet i saken var om dette også gjaldt når arbeidshelg ble endret til fritidshelg, og hvor det planlagte arbeidet ble lagt til et annet tidspunkt i perioden for gjennomsnittsberegning, eller om det gjaldt en frist på 13 uker for slike endringer. Arbeidsrettens flertall kom til at bestemmelsen var til hinder for at arbeidsgiver endret arbeidshelg til fritidshelg med kortere frist enn 13 uker. Bestemmelsens utforming og forhistorie talte klart for en slik forståelse. Etterfølgende forhold og praktisering av avtalen ga ikke samme entydige bidrag til tolkningen. Dissens 4–3.

**Dom 14. februar 2023 i
sak nr. 25/2022, AR-2023-3**

**Landsorganisasjonen i Norge (advokat Edvard Bakke) mot Arbeidsgiverforeningen
Spekter (advokat Tarjei Thorkildsen).**

*Dommere: Tron Løkken Sundet, Eli Mette Jarbo, Georg Fr. Rieber-Mohn,
Tor-Arne Solbakken, Kim Nordlie, Unni Rasmussen og Nicolay Skarning.*

- (1) Saken gjelder spørsmål om arbeidsgiver kan endre arbeidshelger til fritidshelger med mindre enn 13 ukers varsel.
- (2) **Sakens tariffrettslige ramme**
- (3) Partene er bundet av overenskomst for tariffperioden 2022–2024 mellom Spekter/Avinor AS og LO/LO Stat/Norsk tjenestemannslag (NTL). Overenskomsten del B § 6 har bestemmelser om arbeidstid. Etter § 6.1 skal

den ordinære ukentlige arbeidstiden være 37,5 timer, inkludert spisepause. Arbeidstiden skal som hovedregel legges i tidsrommet mellom kl. 07.00 og 17.00, og fordeles på 5 dager i uken mandag til fredag.

- (4) Bestemmelser om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden er inntatt i § 6.2 som lyder:

«6.2 Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

Arbeidsgiver kan etter drøftinger med lokale tillitsvalgte gjennomføre gjennomsnittsberegning av den ukentlige arbeidstiden innenfor følgende prinsipper:

Den ukentlige arbeidstid kan maksimalt settes opp med 48 klokketimer for enkeltuker.

Det skal som hovedregel ikke være mer enn 5 dagsverk (arbeidsdager) i gjennomsnitt pr. uke, men ikke mer enn 6 dagsverk (arbeidsdager) i en enkelt uke.

Perioden for gjennomsnittsberegning kan maksimalt være inntil 52 uker, nedre grense er 26 uker. Dersom partene lokalt blir enige om det kan det avtales en kortere periode, men ikke kortere enn 13 uker.

Arbeidstakeren skal ha best mulig oversikt over sin arbeidstid og fritid i gjennomsnittsberegningsperioden. Arbeids- og fritidshelg skal være kjent for minimum 13 uker.

Arbeidstiden i hovedferieperioden skal gjennomsnittlig ikke overstige 37 klokketimer pr. uke.»

- (5) Overenskomsten § 6.3 har regler om utarbeidelse av arbeidsplaner. Arbeidsplanens lengde skal være minst 4 uker og maksimalt 13 uker. Arbeidsplanen skal være ferdig drøftet med arbeidstakernes tillitsvalgte senest 3 uker før planen iverksettes.

(6) **Bakgrunnen for overenskomsten del B**

- (7) Overenskomster i Spekter gjelder normalt for den enkelte virksomhet, og består av en A- og B-del. Forhandlingene om overenskomstene skjer i henhold til reglene i Hovedavtalen for Spekter som sentrale og virksomhetsvise forhandlinger, jf. AR-2019-21 avsnitt 5–7. De virksomhetsvise forhandlingene gjelder overenskomsten del B. Dersom partene i virksomhetene blir enige, skal resultatet godkjennes av de sentrale partene (Spekter og vedkommende arbeidstakerorganisasjon). Oppnås det ikke enighet mellom de lokale partene, vil de sentrale partene bistå i forhandlingene. Dersom bistandsforhandlingene heller ikke fører til enighet, løftes den gjenstående uenigheten til de avsluttende sentrale forhandlingene.

(8) Avinor AS ble opprettet ved at Luftfartsverket med virkning fra 1. januar 2003 ble omdannet til et statlig eid aksjeselskap. Dette skjedde midt i tariffperioden for Spekter-overenskomstene. Frem til dette tidspunktet var ansatte i Luftfartsverket omfattet av Hovedtariffavtalen i staten.

(9) I protokoll 25. november 2002 mellom NAVO (nå Spekter), Luftfartsverket, LO Stat, NTL og EL & IT-forbundet ble partene enige om en overgangsordning frem til opprettelse av nye tariffavtaler. Hovedavtalen for Spekter ble gjort gjeldende fullt ut fra 1. januar 2003. For overenskomsten ble det gjort noen unntak. I protokollen heter det:

«1. Overenskomsten del A slik den fremgår av protokoll fra forhandlinger 9., 10. og 11. april 2002 for overenskomstområde 1–9 gjøres gjeldende med unntak av punktene I 1 og I 4. Luftfartsverket plasseres ikke inn i et overenskomstområde i inneværende periode.

2.Hovedtariffavtalen i staten pr. 31.12.02 gjøres gjeldende som overenskomstens B-del. Mellomoppgjøret 2003 skal skje i.h.t. punkt II 3 i overenskomstens del A.»

(10) Hovedtariffavtalen i staten ble videreført som overenskomst del B frem til opprettelse av ny overenskomst for Avinor AS ved tariffoppgjøret i 2004.

(11) **Forhandlingene i 2004 om opprettelse av overenskomst del B**

(12) Forhandlinger om opprettelse av overenskomst del B begynte 19. april 2004. I Avinors første tilbud datert 20. april 2004, var det i forslaget til bestemmelse om gjennomsnittsberegning av arbeidstid ingen regulering av arbeids- og fritidshelger. Paragraf 6.2 fjerde avsnitt presiserte imidlertid at perioden for gjennomsnittsberegning kunne være minimum 13 uker og maksimalt 52 uker. Utkastet hadde ingen bestemmelser om arbeidsplaner.

(13) LO/NTLs krav 22. april 2004 hadde mer utførlige regler om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. I forslaget til § 6.7 het det:

«Gjennomsnittsberegning skal, dersom partene ikke blir enige om noe annet, avtales for en periode på 1 år, d.v.s. 52 uker av gangen.

Ved behov for økt fleksibilitet ved utarbeidelse av arbeidsplaner kan perioden reduseres til 26 uker. Det kan ikke avtales kortere gjennomsnittsberegningsperiode enn 26 uker.

Dersom partene lokalt er enige om det kan perioden med gjennomsnittsberegning endres, dersom vilkårene for endringer av arbeidsplanen er til stede, jf. pkt. 6.3.e.»

- (14) Utkastet til § 6.3 om arbeidsplaner bestemte at arbeidsplanens lengde «skal være lik gjennomsnittsberegningsperioden, jf. § 6.7». Arbeidsplaner skulle foreligge godkjent minst 6 uker før planen ble iverksatt. Endringer av arbeidsplaner var regulert av § 6.3 bokstav e) som lød:

«Endringer av arbeidsplan kan gjennomføres etter slik forutgående behandling, og med de frister som er fastsatt for utarbeiding av arbeidsplaner, jf. punkt a)-c):

- ved endring av enhetens åpningstid
- ved endring i bemanning som forventes å vare utover 3 måneder (med mindre arbeidsplanperioden er kortere)
- ved militærøvelse som krever store omlegginger og som varer utover 1 uke.»

- (15) Avinor avviste kravet. I Avinors tilbud datert 23. april 2004 var forslaget til bestemmelse om gjennomsnittsberegning endret slik at nedre grense for beregningsperioden skulle være 26 uker. De lokale partene kunne avtale en kortere periode, men ikke kortere enn 13 uker. I dette utkastet var det også presisert at arbeidsplaner skulle drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte senest 3 uker før de ble iverksatt. LO/NTL avviste tilbudet, og fastholdt kravet fra 22. april 2004.

- (16) Avinors tilbud 26. april 2004 videreførte forslag til bestemmelser om gjennomsnittsberegning, men det var i tillegg regler om begrensning av arbeidstid i hovedferieperioden. Det var også presisert at arbeidsplanens lengde skulle være minst 4 uker og maksimalt 13 uker. LO/NTL avviste tilbudet og fastholdt kravet fra 22. april.

- (17) Forhandlingene ble brutt, og det ble gjennomført bistandsforhandlinger 29. og 30. april 2004. Avinors tilbud og NTLs krav fremgår av et samledokument datert 30. april. I toppteksten i dokumentet er NTLs krav omtalt som «ultimatum». I § 6.2 om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden var ultimatumet markert med kursiv og fet skrift (markert med understrekning i sitatet nedenfor). Bestemmelsen med NTLs krav hadde slik ordlyd på de sentrale punktene:

«Det kan etter drøfting med de lokale tillitsvalgte gjennomføres gjennomsnittsberegning av den ukentlige arbeidstiden innenfor følgende prinsipper:

...

Perioden for gjennomsnittsberegning kan maksimalt være inntil 52 uker, nedre grense er 26 uker. Dersom partene lokalt blir enige om det kan det avtales en kortere periode, men ikke kortere enn 13 uker.

...

Arbeid og fritid på helg skal være kjent for hele gjennomsnittsperioden.»

- (18) Bistandsforhandlingene førte ikke frem. Forhandlingene ble brutt 3. mai 2004, og oppgjøret gikk til mekling. I Avinors orientering til styret 7. mai om status i forhandlingene, heter det:

«De fleste av LOs krav om endringer i overenskomstteksten kunne aksepteres, med unntak av følgende:

...

- Arbeidshelger og frihelger skulle fastsettes for hele gjennomsnittsberegningsperioden (§ 6.2).»

- (19) Mekling ble gjennomført i perioden 18. mai til 24. juni. I NTLs notater fra møte i en arbeidsgruppe 22. juni kl. 11.00 fremgår det at det var enighet om § 6.2, med unntak for regulering av arbeid og fritid på helg. I notater fra arbeidsgruppens møte 23. juni kl. 10.00 er kravet om gjennomsnittsberegning for arbeid og fritid på helg i minimum 13 uker omtalt som «tunge krav».

- (20) Forslag til bestemmelse om gjennomsnittsberegning, og om arbeid og fritid på helg, ble utarbeidet av LO og overlevert til Spekter 23. juni kl. 13.30. LO foreslo slik bestemmelse i § 6.2 femte avsnitt:

«Arbeidstakeren skal ha best mulig oversikt over sin arbeidstid og fritid i gjennomsnittsberegningsperioden, og arbeid og fritid på helg skal være kjent for minimum 13 uker.»

- (21) I utkast til overenskomst 23. juni kl. 20.30 var forslaget fra NTL inntatt i § 6.2 femte avsnitt. Dette ble inntatt i meklingsmannens skisse, men omredigert til to setninger:

«Arbeidstakeren skal ha best mulig oversikt over sin arbeidstid og fritid i gjennomsnittsberegningsperioden. Arbeids- og fritidshelg skal være kjent for minimum 13 uker.»

- (22) Partene kom til enighet og meklingen ble avsluttet 24. juni 2004. I NTLs orientering til medlemmene om resultatet fra meklingen heter det:

«Resultatet er en helt ny overenskomst mellom NTL og Avinor, en overenskomst som etter vår oppfatning vil gi medlemmene gode lønns- og arbeidsvilkår.

Av de viktigste sakene vi fikk gjennomslag for vil vi trekke frem følgende:

...

- Kompensasjon på kr. 17.000, - for medlemmer som går på gjennomsnittsberegning og kr. 23.000, - til medlemmer som i tillegg får økt arbeidstid.

...

- Bedre forutsigbarhet for arbeidstid og fritid på helg.»

(23) **Senere tariffrevisjoner**

(24) Avinor har i tariffoppgjørene i 2016, 2018 og 2020 krevd at § 6.2 femte avsnitt endres eller tas ut av overenskomsten. Kravene har ikke ført frem. I 2016 krevde Avinor at femte avsnitt andre setning ble strøket, og at fristen for å drøfte arbeidsplaner ble redusert til senest to uker før iverksettelse. Kravet ble avvist av NTL. I 2018 krevde Avinor i tilbud nr. 1 at hele § 6.2 femte avsnitt ble strøket. I Avinors tilbud nr. 2 var kravet endret til at helgene skulle være kjent minst 10 uker frem i tid, og med adgang for de lokale partene til å avtale kortere frist. Kravet lød:

«Arbeids- og fritidshelger skal være kjent for minimum 10 uker, med mindre partene lokalt avtaler en kortere frist.»

(25) Kravet ble avvist av NTL.

(26) Avinor krevde i 2020 igjen at § 6.2 femte avsnitt skulle strykes. Kravet ble også denne gangen avvist av NTL.

(27) **Partenes oppfølging av bestemmelsen**

(28) Partene drøftet i 2007 enkelte spørsmål knyttet til § 6.2 femte avsnitt. Detaljene i bakgrunnen for at spørsmålet ble tatt opp er ikke kjent, utover at det skal ha knyttet seg til gjennomsnittsberegning blant annet for arbeid ved Bodø lufthavn. Partene inngikk 8. november 2007 en protokoll om «konsekvens med ikke å etterleve overenskomstens § 6.2 avsnitt 5 (13 uker forutsigbarhet på helg)». I protokollen heter det:

«Det er fra de tillitsvalgte stilt krav om kompensasjon for den arbeidstiden som avviker i forhold til forutsigbarhet på helg i henhold til § 6.2 avsnitt 5.

Der helgerytmen endres på ordinært arbeid slik at 13 ukers forutsigbarhet på helg ikke overholdes, gis det kompensasjon for arbeid utført i den tiden som ifølge opprinnelig helgerytme var oppsatt med helgefri.

Med helgefri forstås den perioden som er avmerket i arbeidsplan som ukefri på helg.

Ansatte kompenseres med timelønn tillagt 100 % i tillegg til variable tillegg for det antall timer den ansatte arbeider.

Det kan lokalt inngås skriftlig avtale om å fravike retten til 13 ukers forutsigbarhet på helg. De ansatte fraskriver seg samtidig retten til kompensasjon ved endring av helgerytme.»

- (29) YS-forbundet STAFO tok i brev 13. november 2012 opp enkelte spørsmål om endring av planer for helgearbeid og av arbeidsplaner. Problemstillingene er i brevet beskrevet slik:

«1. Endringer på oppsatt plan for helgearbeid – ref Overenskomstens § 6.2

Vi opplever at oppsatt helgeplan endres etter at 13 ukers fristen er utgått. Dette blir i hovedsak gjort på den måten at det gis fri og flytter arbeidstiden til andre tidspunkt i arbeidsplan. Er det akseptabelt? Hvis så hva skal kompensasjon være?

Vi har tidligere gjort avklaringer på hvordan en skal håndteres hvis en blir pålagt arbeid på en frihelg, men vi har ikke sagt noe om hvordan det skal håndteres andre veien.

2. Endring i godkjent arbeidsplan.

Vi har oppfattet at Avinor har endret praksis i om en drøftet og godkjent arbeidsplan ensidig kan endres av arbeidsgiver. Stafo Luftfart mener at når arbeidsplanen er godkjent kan den ikke endres uten at partene er enige om det. Dette begrunnes i at det er inngått en avtale mellom toparter og denne kan da ikke endres uten enighet.»

- (30) Spørsmålene ble behandlet i møte mellom Avinor, NTL og STAFO 22. januar 2013. Det er ikke utarbeidet protokoll fra møtet, men det er lagt frem referat utarbeidet av Avinors representant. I referatet heter det:

«Sak 1 – Endring av oppsatt arbeidsplan på helg.

Det ble av fagforeningene stilt spørsmål ved lovligheten av å endre arbeidsrytmen til en ansatt i en turnus med bakgrunn i overenskomstens § 6.2 avsnitt 5 (13 ukers forutsigbarhet på helg).

Det ble av Avinor vist til protokoll datert 08.11.07 «Konsekvens med ikke å etterleve overenskomstens § 6.2 avsnitt 5 (13 uker forutsigbarhet på helg). I denne protokollen er det avtalt kompensasjon for den arbeidstiden som avviker i forhold til forutsigbarhet på helg i henhold til § 6.2 avsnitt 5 i overenskomsten. Ut ifra dette kan ikke Avinor se at det strider mot protokollen at ansatte gis fri en oppsatt vakt på helg. Det forutsettes at arbeidstiden ikke legges inn i en allerede iverksatt turnus men at arbeidstiden inngår i gjennomsnittsberegningen og kan benyttes på et senere tidspunkt.

Sak 2 – Endring av iverksatt turnus.

Fagforeningen mener at det ikke er adgang til å endre en iverksatt turnus før den iverksatte turnusen er avsluttet (alle ukene er gått). Fagforeningene mener at når turnusen er drøftet er dette å betrakte som en avtale mellom to parter og kan ikke endres uten enighet mellom partene.

Avinor er av den oppfatning at en turnus kan endres når det gjennomføres drøftinger med de frister som er avtalt i overenskomsten.»

- (31) Partene er uenige om hvordan § 6.2 femte avsnitt har blitt praktisert frem til den foreliggende tvisten.

- (32) **Bakgrunnen for tvisten**

(33) Tvisten gjelder endring av arbeids- og fritidshelger ved lufthavnene i Bergen, Kristiansand og Hammerfest. Det er i saken lagt frem dokumentasjon som viser diskusjonen av dette spørsmålet ved Bergen Lufthavn Flesland.

(34) I e-post 2. september 2020 fra B.R.N. i Avinor til tillitsvalgt K.I.V.F., redegjør B.R.N. for bakgrunnen for endringene:

«Som du er kjent med må vi noen ganger fravike § 6.2.5. og sette ansatte inn på arbeidshelg uten at vi rekker å varsle dette 13 uker på forhånd. Da kompenseres dette med kronetillegg for denne ulempen.

Kompensasjon for ulempen gis kun for helgedøgnet lørdag kl. 12.00 til søndag kl. 24.00 og legges i GAT etter at den ansatte «faktisk» har arbeidet i dette tidsrommet, den aktuelle helgen.

Det å ta personell ut av arbeidshelg og flytte til ukedager er en ny problemstilling, men det vil være helt nødvendig å gjøre i fremtiden.»

(35) B.R.N. opplyste at han ville forelegge spørsmålet om endringsadgang for HR-avdelingen i Avinor. I tilbakemelding fra forhandlingsleder i Avinor, N.R., til B.R.N. uttales det:

«Det er ikke brudd på forutsigbarheten i § 6.2 å gi fri. Bestemmelsen fastsetter at den ansatte skal ha forutsigbarhet på hvorvidt man har arbeidshelg eller ikke innen en periode på 13 uker.

- Det er ikke til hinder for at oppsatte vakter innen en arbeidshelg kan endres (forutsatt at andre frister og krav er oppfylt).

- Det er ikke til hinder for at man kan settes på fri i disse helgene, jf. kravet om at det skal søkes å gi fri i søndagsdøgnet.»

(36) På grunnlag av tilbakemeldingen fra N.R., oppsummerte B.R.N. i e-post 2. september 2020 til K.I.V.F. arbeidsgiverens syn på endringsadgangen:

«- Når det ikke er behov for fullt vaktlag på 5 på dag og nattevakter på helg, flytte femtemann til f.eks. dagvakter i samme uke.

- Vi vil fortsette praksis ved å flytte personell fra helg til ukedager ved behov for å gjennomføre kurs.

- Vi vil gi personell på 5-skiftordning i plasstjenesten fri på helg og sette inn personell på 4-skiftordning for å fordele ulempene ved å jobbe ubekvent.

Vi gjør selvsagt ikke disse endringene unødvendig.

Dette begrenses til hva som er fornuftig i forhold til forsvarlig drift. Vi vil selvsagt også fordele både fordeler og ulemper jevnest mulig på de ansatte.

Alle endringer utover «normal» turnus vil selvsagt blir opplyst om, drøftet og referatført i turnusdrøftingsmøter med tillitsvalgte.»

(37) Tvisteforhandlinger mellom NTL og Avinor ble gjennomført 29. januar 2021. I protokollen redegjør partene utførlig for standpunktene. Det uttales her:

«NTL anfører:

Overenskomsten del B § 6.2 Avsnitt 5 legger til grunn følgende: Arbeidstakeren skal ha best mulig oversikt over sin arbeidstid og fritid i gjennomsnittsberegningsperioden. Arbeids- og fritidshelg skal være kjent for minimum 13 uker.

I Bergen og Hammerfest er det gjennomført en praksis der man flytter arbeidstid fra helg og inn i ukedager (mandag-fredag), med en varslingsfrist på 3 uker ref. Overenskomstens del B § 6.3.

NTL er av den klare oppfatning at fritidshelg skal være kjent for 13 uker. Da må arbeidsgiver legge inn i sine planer en realistisk turnus mtp. bemanning og planlagte aktiviteter som vil kunne påvirke dette. (For eksempel ved gjennomføring av kurs). Dersom arbeidsgiver har behov for å flytte en ansatt fra helgearbeid så skal dette gjøres med 13 uker forutsigbarhet. Både arbeidshelg og fritidshelg. Så lenge man berører vakter eller fritid i helg så er det § 6.2 avsnitt 5 som gjelder i den utførelsen.

Det vises også til protokoll av 08.11.2007, Konsekvens med å ikke etterleve overenskomstens § 6.2 avsnitt 5 (13 uker forutsigbarhet på helg).

Denne protokollen tar opp krav om kompensasjon for den arbeidstiden som avviker i forhold til forutsigbarhet på helg i henhold til § 6.2 avsnitt 5.

Problemstillingen som ligger i teksten handler om helgearbeid som flyttes til en opprinnelig frihelg. Denne saken er en ny problemstilling der man flytter arbeidshelgen inn i ukedagene og man oppretter en ny frihelg. Det skjer med en varsling på 3 uker ref. Overenskomstens § 6.3.

Arbeidsgiver anfører:

[§ 6.2 femte avsnitt] gir ansatte forutsigbarhet knyttet til når man har arbeidshelg. Når man er kjent med sine arbeidshelger, vet ansatte også når man har fri.

Arbeidsgiver kan endre en iverksatt arbeidsplan etter behov, forutsatt at frister og bestemmelser om drøfting er overholdt, jf. overenskomsten § 6.3. Dette gjelder også ved vakter som flyttes fra helg til ukedag. Bestemmelsen i § 6.2 femte ledd er ikke til hinder for dette.

Etter krav fra tillitsvalgte om kompensasjon for arbeidstid som avviker i forhold til forutsigbarhet på helg, ble partene enige om at det skal gis kompensasjon for arbeid utført den tiden som opprinnelig var oppsatt med helgefri, jf. protokoll datert 8. november 2007. Kompensasjonen er timelønn tillagt 100 % i tillegg til variable tillegg time for time.

Protokollen gir dermed grunnlag for ekstra kompensasjon for arbeid i perioden som er avmerket med ukefri på helg, når dette planlegges med kortere varsel enn 13 uker. Det er ikke grunnlag for kompensasjon for fritid som oppstår på grunn av vakter som flyttes bort fra planlagt arbeidshelg til ukedag når dette skjer innenfor drøftings- og varslingsfristen på 3 uker.

Overenskomsten § 6.2 femte avsnitt er ikke å forstå slik at ansatte ikke kan gis fri i helg med mindre dette er varslet 13 uker i forkant. Dette er heller ikke dagens praksis, med særlig henvisning til at det skal søkes å gi fri på helg- og høytidsdager, jf. overenskomsten § 6.6.»

- (38) Tvisteforhandlinger mellom Spekter og LO ble gjennomført 12. januar 2022. Spekter anførte at arbeidsgiver uten hinder av § 6.2 femte avsnitt kunne endre arbeidsplanen forutsatt at det skjedde innenfor fristene i § 6.3. LO anførte at § 6.2 femte avsnitt krevde at endringer ble varslet med minst 13 ukers frist, både ved flytting av helgevakter til ukedager, og for arbeid på frihelg.
- (39) LO tok ut stevning for Arbeidsretten 14. juni 2022. Spekter innga tilsvaer 8. juli. Hovedforhandling ble gjennomført 17.–18. januar 2023. Åtte vitner avga forklaring, hvorav ett vitne avga forklaring som fjernavhør (telefonavhør), jf.

arbeidstvistloven § 51 første avsnitt siste setning og tvisteloven § 21-10. Det ble for øvrig fremlagt slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken.

(40) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**

(41) *Landsorganisasjonen i Norge*, med LO Stat og Norsk Tjenestemannslag, har i korte trekk anført:

(42) Partene hadde i 2004 en felles forståelse av § 6.2 femte avsnitt. Endring fra arbeidshelg til fritidshelg skulle være kjent i minst 13 uker, og helgen kunne ikke endres med kortere frist enn dette. Partene forhandlet med kunnskap om hverandres forutsetninger, hvor arbeidstakersiden ønsket forutsigbarhet og arbeidsgiversiden ønsket fleksibilitet.

(43) Den endelige avtaleteksten var grundig behandlet og gjennomtenkt fra arbeidstakersiden. Bestemmelsen skulle ivareta forutberegnelighet i et nytt tariffregime. LO stilte et ultimatum og brøt forhandlingene da dette ikke ble innfridd. Under meklingen hadde man to utkast til overenskomst. Meklingsmannens forslag hadde samme innhold som arbeidstakersidens ultimatum. Arbeidsgiversiden anbefalte forslaget uten forbehold.

(44) Bestemmelsen gir klart uttrykk for arbeidstakersidens forståelse, og har en veloverveid utforming. Ifølge første setning skal arbeidstakeren ha «best mulig oversikt over sin arbeidstid og fritid» i perioden for gjennomsnittsberegning. Dette uttrykker en intensjon for perioden med gjennomsnittsberegning på 13, 26 eller 52 uker som i praksis ikke lar seg håndheve presist. Andre setning etablerer en presis forpliktelse innenfor en periode på 13 uker. Arbeids- og fritidshelg «skal være kjent» for minimum 13 uker; dersom en arbeidshelg avlyses i denne perioden, er den ikke kjent minimum 13 uker før. Spekter argumenterer for en innskrenkning av ordlyden som det ikke er grunnlag for.

(45) Praksis støtter LOs tolkning. Spekter har ikke fremlagt andre bevis for praksis enn STAFOs brev og arbeidsgivers referat fra møtet med STAFO og NTL Luftfart. I e-post fra Avinor Flesland lufthavn 2. september 2020 omtales spørsmålet som en «ny problemstilling». NTL Luftfart har krevd forhandlinger og fulgt opp saken straks de ble kjent med praksis overfor egne medlemmer.

- (46) Protokollen fra 2007 gjelder rett til kompensasjon dersom fritidshelg endres til arbeidshelg. Det er ikke problemstillingen i den foreliggende saken. Protokollen er ikke uttømmende med hensyn til virkningen av brudd på fristen på 13 uker.
- (47) NTL Luftfart ble i 2012–2013 kjent med at STAFØ Luftfart hadde medlemmer som mente bestemmelsen ble praktisert uriktig. I møte mellom Avinor, NTL og STAFØ ble partene kjent med hverandres standpunkter. Dette er ikke et bevis for praksis. NTL Luftfart var ikke kjent med at deres medlemmer var berørt av dette. Foreningen hadde derfor ingen foranledning til å kreve tvisteforhandlinger. Spekters tariffkrav i 2016, 2018 og 2020 viser på den andre siden at Spekter mente § 6.2 femte avsnitt begrenset adgangen til å endre arbeids- og fritidshelger.
- (48) Hensynet til forutberegnelighet støtter LOs tolkning. Henvisninger til at det eneste arbeidstakerne risikerer er å få fri en helg de skal jobbe, er ikke dekkende for realiteten. Endring fra arbeidshelg til frihelg mot at arbeidstiden flyttes til andre dager, vil ha en overslagseffekt til andre deler av arbeidsplanen.
- (49) Det er nedlagt slik påstand:
- «1. Overenskomsten § 6.2 femte avsnitt er slik å forstå at endring fra arbeidshelg til fritidshelg, skal være kjent for minimum 13 uker.
2. Endring fra oppsatt arbeidshelg til fritidshelg, der arbeidstiden flyttes med kortere frist enn 13 uker, er tariffstridig.»
- (50) *Arbeidsgiverforeningen Spekter* har i korte trekk anført:
- (51) Overenskomsten § 6.2 femte avsnitt bestemmer at de ansatte skal ha «best mulig» oversikt over arbeidstid og fritid, og at arbeids- og fritidshelg «skal være kjent». Den regulerer ett fenomen – arbeids- og fritidshelger – og angir gjennom arbeidshelger hvilke helger som er frihelger. Bestemmelsen sikrer forutsigbarhet på helg, og skal ikke ivareta forutsigbarhet på hverdager. Forutsigbarhet på helg svekkes ikke når man fritas for arbeidshelg med minst 3 ukers varsel.

- (52) Ordlyden gir ikke et entydig holdepunkt for LOs tolkning. Partene var enige om at man ikke kunne settes opp på arbeidshelg med mindre enn 13 ukers forutsigbarhet. Bestemmelsen begrenser ikke adgangen til å avlyse en arbeidshelg. En slik begrensning er så vidt uvanlig at det må ha klare holdepunkter. Bestemmelsen kunne på en enkel og klar måte gitt uttrykk for dette dersom det var partenes mening.
- (53) Overenskomsten bygger på at det skal jobbes det antall timer og dager som utgjør et årsverk. Rett til fri med lønn følger av positive unntak. Saksøkers tolkning betyr at arbeidsgiver ikke kan omdisponere fra helg til hverdag etter fristene for endring av arbeidsplan, og at plikt til å betale lønn og helgetillegg vil bestå for arbeidshelgen som gjøres til frihelg. En slik forståelse av avtalen må ha klare holdepunkter. Den reelle uenigheten gjelder om man plikter å jobbe i henhold til arbeidsplan, men på et annet tidspunkt. Et ønske om økonomisk forutsigbarhet for tillegg for arbeid på helg er ikke vernet av bestemmelsen.
- (54) NTLs omtale av resultatet fra meklingen viser at forbundet ikke hadde i tankene at man hadde fått gjennomslag for den tolkningen som hevdes nå. Ordlyden dekker tvert imot det partene var enige om og hadde bevissthet om da overenskomsten ble opprettet.
- (55) Protokollen fra 2007 bygger på en tanke om at § 6.2 femte avsnitt beskytter mot å bli satt opp på arbeidshelg med mindre enn 13 ukers varsel. Den generelle formuleringen om at protokollen regulerer konsekvensen av å ikke etterleve fristen på 13 uker, er ikke naturlig hvis LO mente bestemmelsen var til hinder for å gi fri på helg.
- (56) Dokumentasjonen viser at Avinor iallfall fra 2012 har praktisert bestemmelsen slik at oppsatt helgearbeid kan omdisponeres fra helg til ukedag ved utarbeidelse av arbeidsplanen. Det finnes på den andre siden ikke praksis som bygger på saksøkers tolkning. Erfaringsmessig er det behov for endringer jo lengre periode det planlegges for. Poenget med bestemmelsen er å gi mest mulig realistisk forutsigbarhet. Den likelydende bestemmelsen i

overenskomsten for Avinor Flysikring AS har blitt praktisert slik at den ikke er til hinder for å avlyse arbeidshelg.

- (57) Avinors krav om endringer i bestemmelsen har ingen sammenheng med tolkningsspørsmålet. Kravene bygger på et ønske om å få bestemmelsen fjernet, eller at det skal gjelde kortere frist for endringer.
- (58) Overenskomstens system og sammenheng taler for Spekters tolkning. Når arbeidsplaner som er iverksatt kan endres innen gitte frister, tilsier det at meddelelse om arbeidshelger ikke er mer bindende. Det følger av § 6.1 at man skal unngå arbeid på helg, med mindre tjenstlige behov tilsier det. Det taler for at § 6.2 femte avsnitt ikke kan begrense adgangen til å endre arbeidshelg til frihelg. Andre bestemmelser angir uttrykkelig den rettsvirkningen LO hevder følger av § 6.2 femte avsnitt. Det tilsier at en tilsvarende rettsvirkning burde fremgått av avtaleteksten.
- (59) Det er nedlagt slik påstand:

«Arbeidsgiverforeningen Spekter frifinnes.»

(60) **Arbeidsrettens merknader**

- (61) *Arbeidsretten* har i spørsmålet om overenskomsten er til hinder for å endre arbeidshelg til frihelg med mindre enn 13 ukers varsel, delt seg i et flertall og et mindretall.
- (62) Arbeidsrettens flertall, dommerne *Sundet, Jarbo, Solbakken* og *Rasmussen*, har kommet til at LO må få medhold i påstanden og vil bemerke:
- (63) Overenskomsten § 6.3 bestemmer at arbeidsplaner skal fastsettes for minimum 4 uker og maksimalt 13 uker. Planen skal være ferdig drøftet med arbeidstakernes tillitsvalgte senest 3 uker før planen iverksettes. Spørsmålet er om dette også gjelder ved endring fra arbeidshelg til fritidshelg, og hvor det planlagte arbeidet legges til et annet tidspunkt i perioden for gjennomsnittsberegning, eller om slike endringer må skje med 13 ukers varsel.

- (64) Etter overenskomsten del B § 6.2 femte avsnitt første setning skal arbeidstakeren ha «best mulig» oversikt over arbeidstid og fritid i perioden for gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Første setning fremstår som en retningslinje for arbeidstidsplanlegging uten klare og konkrete krav til planene.
- (65) Paragraf 6.2 femte avsnitt andre setning presiserer at arbeids- og fritidshelger i perioden «skal være kjent for minimum 13 uker». Formuleringen «skal være kjent» tilsier at plasseringen av arbeids- og fritidshelger er bindende for arbeidsgiveren 13 uker frem i tid. Dette er et strengere krav enn det som gjelder for iverksettelse av arbeidsplaner og endring av disse. Ordlyden gjelder angivelsen av både arbeidshelg og fritidshelg. Det vil si at den ikke er begrenset til forutsigbarhet for helger det skal arbeides. Selv om endring fra arbeidshelg til fritidshelg ofte vil være til gunst for den ansatte, kan ulempevurderingen ikke utelukkende knyttes til dette. Endringer vil kunne slå ulikt ut for arbeidstakerne fordi det får virkninger for arbeidsplanen for hverdagene. I tillegg vil en slik endring få økonomiske konsekvenser. Selv om ikke alle disse virkningene er i kjernen av det § 6.2 femte avsnitt skal verne mot, taler det likevel for at bestemmelsen også er ment som en skranke for arbeidsgivers adgang til å endre arbeidshelger til fritidshelger og legge arbeidstiden til andre tidspunkt.
- (66) Bestemmelsen fremstår på bakgrunn av tilblivelseshistorien som et kompromiss mellom partenes grunnleggende krav i 2004. Arbeidsgiversiden ønsket mest mulig fleksibilitet ved utarbeidelse av arbeidsplaner, mens arbeidstakersiden ønsket mest mulig forutberegnelighet og klare rammer. Parts- og vitneforklaringene har i liten grad kastet lys over diskusjonen om bestemmelsen under forhandlingene. Dette er naturlig når det ses i sammenheng med tiden som har gått fra avtaleforhandlingene, og de mange og store temaene som ble behandlet i forhandlingene og meklingen. Hva partsrepresentanter og vitner nå måtte mene om ordlyden, og hva som kan utledes av den, har liten interesse for tolkningen når det ikke kaster lys over hvilke vurderinger man gjorde i 2004.
- (67) Partenes forutsetninger fremgår tydelig av utformingen av krav og tilbud i 2004. Avinors første tilbud hadde få bestemmelser om arbeidsplaner og

gjennomsnittsberegning. LOs første krav gikk ut på at arbeidsplaner skulle fastsettes for gjennomsnittsberegningsperioden på 52 uker. Ved behov for fleksibilitet kunne perioden for arbeidsplaner reduseres til 26 uker. På denne måten kunne arbeidsgivers endringsadgang utvides, og ville begrenset arbeidstakernes forutberegnelighet i forhold til reguleringen og praksis etter Hovedtariffavtalen, som da var videreført som overenskomstens B-del frem til 2004.

- (68) Da forhandlingene ble brutt 3. mai 2004, hadde LO stilt ultimatum om at perioden for gjennomsnittsberegning skulle være minimum 26 uker og maksimalt 52 uker, med adgang til å redusere perioden til 13 uker. Det var samtidig presisert at arbeid og fritid på helg «skulle være kjent for hele gjennomsnittsperioden», det vil si for 13, 26 eller 52 uker. I Avinors orientering til styret er det pekt på at man ikke kunne akseptere at arbeids- og fritidshelger skulle fastsettes for hele perioden for gjennomsnittsberegning.
- (69) Under meklingen fastholdt LO kravet om at arbeids- og fritidshelger skulle være kjent i hele perioden for gjennomsnittsberegning. Mot slutten av meklingen foreslo LO bestemmelsen som med en mindre redaksjonell endring ble tatt inn i overenskomsten. Den generelle regelen ble inntatt i første setning som en retningslinje om at den ansatte skulle ha best mulig oversikt over arbeidstiden. Andre setning fikk et mer konkret krav om 13 ukers forutberegnelighet for arbeids- og fritidshelger. LO fikk dermed gjennomslag for at arbeids- og fritidshelger skulle fastsettes for deler av perioden for gjennomsnittsberegning. Samtidig ga overenskomsten fleksibilitet ved de alminnelige bestemmelser om 3 ukers frist for iverksettelse av arbeidsplaner. Kompromisset mellom fleksibilitet og forutberegnelighet understrekes også av at man i 2004 ga en særskilt kompensasjon til ansatte som hadde gjennomsnittsberegning og til ansatte som fikk økt arbeidstid.
- (70) Bestemmelsens utforming og forhistorie tilsier at § 6.2 femte avsnitt andre setning begrenser arbeidsgivers adgang til å avlyse arbeidshelg og legge denne arbeidstiden til andre tidspunkter.

- (71) Etterfølgende forhold gir ikke samme entydige holdepunkter for tolkningen. Partene drøftet i 2007 «konsekvens med å ikke etterleve ... 13 uker forutsigbarhet på helg...». Ansatte som fikk endret helgerytmen for ordinært arbeid ved at arbeid ble lagt til frihelg, skulle kompenseres med 100 % tillegg samt variable tillegg for antall arbeidede timer. Protokollen avklarte at arbeidsgiver kunne endre frihelg til arbeidshelg, men mot kompensasjon. Avklaringen er uttrykkelig begrenset til slike endringer. Spørsmålet om endring fra arbeids- til fritidshelg er ikke tatt opp i protokollen, og det kan ikke av denne utledes at arbeidsgiver har slik endringsadgang.
- (72) Spekter har særlig vist til at bestemmelsen er praktisert slik at arbeidshelg kan endres til fritidshelg. Hvilken betydning praksis har for tolkningen må ses i sammenheng med den entydige slutningen fra ordlyden og forhistorien til bestemmelsen. Også det at partene i 2007 har regulert spørsmål om kompensasjon ved endring av fritidshelg, og at krav om endringer av bestemmelsen har blitt avvist, må tillegges vekt i denne sammenheng. Spekters krav om endringer i bestemmelsen i form av sletting eller kortere frist for endringer tilsier at bestemmelsen har vært oppfattet som en skranke for arbeidsgivers beslutning om å endre arbeidshelg til fritidshelg.
- (73) Etter flertallets vurdering gir praksis ikke tilstrekkelig grunnlag for å fravike den forståelsen som følger av ordlyden og bakgrunnen for bestemmelsen. Det er ikke sannsynliggjort en fast, entydig og utbredt praksis for at arbeidsgiver kan endre arbeidshelg til fritidshelg. Protokollen fra 2007 gir ingen holdepunkter for hva som var praksis med endring av arbeidshelg til fritidshelg. Det har ikke vært mulig å belyse hva som var årsaken til at partene den gang måtte presisere retten til kompensasjon når fritidshelg ble gjort til arbeidshelg. Det er ingen dokumentasjon som gjelder spørsmålet i saken her før drøftelsene i begynnelsen av 2013, og det finnes ingen oversikt over hvor ofte det kan ha vært spørsmål om å endre arbeidshelg til fritidshelg i strid med fristen på 13 uker. Vitneforklaringene viser at initiativet til endringer i de tilfellene det har skjedd, kan komme fra både arbeidsgiver og fra arbeidstaker, slik at endringer i flere tilfeller kan bygge på enighet mellom partene. En eventuell praksis gir ikke klart uttrykk for en ensidig endringsadgang for arbeidsgiver innenfor fristene for endring av arbeidsplan etter § 6.3. I dialogen mellom partene om

endringene på Flesland, er spørsmålet også omtalt som en «ny problemstilling», og tilsier at det ikke er en klar oppfatning om de tariffmessige skrankene.

- (74) På denne bakgrunn må § 6.2 femte avsnitt forstås i samsvar med ordlyden, og LO må få medhold i påstanden.
- (75) Arbeidsrettens mindretall, dommerne *Rieber-Mohn*, *Nordlie* og *Skarning*, er kommet til at Spekter må frifinnes og vil bemerke:
- (76) Den aktuelle bestemmelsen i § 6.2 femte avsnitt er, som flertallet påpeker, blitt til som et kompromiss mellom arbeidsgivers behov for fleksibilitet i disponering av arbeidsstokken og arbeidstakers behov for forutsigbarhet når det gjelder disponering av helger. Etter ordlyden er forutsigbarhet med hensyn til arbeidshelg og fritidshelg likestilt. Men det kan ikke være tvil om at hensynet til forutsigbarhet veier vesentlig tyngre når det er spørsmål om å gjøre en fritidshelg om til en arbeidshelg enn når en sådan erstattes av en frihelg. Det er et generelt ønske i arbeidslivet å unngå helgearbeid, både hos arbeidsgivere og arbeidstakere. Det har derfor formodningen mot seg at partene i det hele har forestilt seg at bestemmelsen i § 6.2 femte avsnitt som man i sin tid ble enig om, også skulle beskytte arbeidstakerne mot å få en uventet frihelg. Det kan reises spørsmål om hva arbeidstakerne taper på en slik endring i arbeidsplanen. Selvsagt taper de retten til helgetillegg som innebærer en økt godtgjørelse, men det kan vanskelig være en beskyttelsesverdig interesse. Det er da heller ikke anført fra arbeidstakersiden. Utover dette vil ulempene ved at de frigjorte arbeidsdager fordeles senere i perioden for gjennomsnittsberegning være høyst overkommelige. Mindretallet kan på denne bakgrunn ikke se at § 6.2 femte avsnitt utgjør en skranke for arbeidsgivers rett til å omgjøre en arbeidshelg til frihelg etter reglene i § 6.3.
- (77) Dette må gjelde så meget mer som § 6.2 femte avsnitt av partene ikke har vært praktisert som et bindende hinder for å omgjøre en frihelg til en arbeidshelg. Protokollen av 2007 viser dette. Den avklarer hvilken kompensasjon som skal betales ved endring fra fritidshelg til arbeidshelg.

Protokollen tyder på at partene ikke har forestilt seg at det var grunnlag for særskilt kompensasjon dersom arbeidshelg ble gjort til frihelg.

(78) Dommen er avsagt med slik dissens som fremgår foran.

SLUTNING

- 1. Overenskomsten § 6.2 femte avsnitt er slik å forstå at endring fra arbeidshelg til fritidshelg, skal være kjent for minimum 13 uker.*
- 2. Endring fra oppsatt arbeidshelg til fritidshelg, der arbeidstiden flyttes med kortere frist enn 13 uker, er tariffstridig.*