

ARBEIDSRETTENS AVGJØRELSER 2023

UTGITT AV ARBEIDSRETTE
VED

TRON LØKKEN SUNDET
ARBEIDSRETTENS LEDER

HANNE INGER BJURSTRØM
NESTLEDER

ELI METTE JARBO
DOMMER

Innhold

Arbeidsretten.....	III
Partsregister.....	VII
Saksregister	IX
Sammendrag	X
Arbeidsrettens avgjørelser	1

Arbeidsretten

Arbeidsrettens leder var Tron Løkken Sundet. Hanne Inger Bjurstrøm var nestleder. Dommer var Eli Mette Jarbo.

For oversikt over Arbeidsrettens sammensetning frem til 31. august 2023 viser vi til domssamlingen fra 2020.

Ved kongelig resolusjon 20. juni 2023 ble disse oppnevnt som dommere og varadommere i Arbeidsretten for perioden 1. september 2023 til 31. august 2026:

Dommere ved behandling av saker etter arbeidstvistloven:

1. Tor-Arne Solbakken, Rygge (LO)
2. Roger Hansen (LO)
3. Bent Ove Hanasand, Rennesøy (NHO)
4. Christine Grung, Askøy (NHO) (ny)

Dommere ved behandling av saker etter tjenestetvistloven:

1. Tone Rønoldtangen, Nes (LO Stat)
2. Geir Bjørkli, Trøgstad, (LO Stat)
3. Inger Harstveit, Oslo (KMD)
4. Jan Helge Pettersen, Oslo (KMD)

Varadommere for leder Tron Løkken Sundet, nestleder Hanne Inger Bjurstrøm og dommer Eli Mette Jarbo:

1. Lagdommer Eirik Akerlie, Oslo
2. Lagdommer Marit Bjørånesset Frogner, Oslo (ny)
3. Lagdommer Ida Skirstad Pollen, Bærum (ny)
4. Pensjonert høyesterettsdommer Knut Herbrand Kallerud, Oslo (ny)
5. Professor Marianne Jenum Hotvedt, Asker
6. Førsteamanuensis Alexander Sønderland Skjønberg, Oslo (ny)
7. Pensjonert høyesterettsdommer Liv Gjølstad, Oslo (fram til 01.09.2025)
8. Pensjonert høyesterettsdommer Georg-Fredrik Rieber-Mohn,

Ringerike (fram til 01.09.2025)

9. Pensjonert høyesterettsdommer Steinar Tjomsland, Oslo (fram til 01.09.2025)

Varadommere for Tor-Arne Solbakken og Roger Hansen:

1. Sissel Weholdt, Oslo (LO) (ny)
2. Jan Olav Andersen, Oslo (LO) (ny)
3. Anne Bondevik, Drammen (LO) (ny)
4. Lasse Kolstad, Bærum (Unio) (ny)
5. Anne Merete Bull, Oslo (Unio)
6. Evy Ann Eriksen, Porsgrunn (Unio)
7. Oddgeir Lunde, Sunnfjord (Unio) (ny)
8. Arne Laudal Refsum, Bærum (Akademikerne)
9. Per Egeness, Asker (Akademikerne)
10. Kaare Marius Engebretsen, Oslo (Akademikerne)
11. Lars Marius Heggberget, Melhus (Akademikerne) (ny)
12. Sindre Kvammen, Arendal (Akademikerne)
13. Kristin Kornelia Utne, Oslo (Akademikerne) (ny)
14. Knut Arild Knutsen, Kristiansand (Akademikerne) (ny)
15. Kjersti Borgen, Oslo (Akademikerne)
16. Gunhild Stenersen, Oslo (Akademikerne) (ny)
17. Roar Johnsen, Stjørdal (Akademikerne) (ny)
18. Christopher Navelsaker, Oslo (YS) (ny)
19. Jarl Yngve Glent, Oslo (YS) (ny)
20. Jorunn Berland, Bergen (YS)
21. Stein Johansen, Bærum (YS)
22. Gunn Olander, Voss (YS)
23. Torhild Johannessen, Moss (YS) (ny)
24. Lise Dragset, Trondheim (NITO)
25. Jan Olav Brekke, Stavanger (Lederne)
26. Ottar Torflåt-Vannberg, Bergen (Lederne)

Varadommere for Bent Ove Hanasand og Christine Grung:

1. Karl Johan Kolltveit, Bærum (NHO) (ny)
2. Anne-Lise Aukner, Oslo (NHO)
3. Margrethe Husebø, Oslo (NHO) (ny)
4. Bjørn Johan Hope, Stavanger (NHO) (ny)
5. Per Kristian Sundnes, Lørenskog (KS)

6. Inger Marie Høj Dahl, Oslo (KS)
7. Tom Fossmark, Stavanger (KS)
8. Sigrid Fritzvold, Trondheim (KS)
9. Roar Reiten, Ålesund (KS)
10. Julie Emilsen Bäckström (KS)
11. Cathrine Lødrup, Bærum (Virke) (ny)
12. Marte Solberg, Oslo (Virke) (Ny)
13. Frode Christensen, Sandvika (Virke)
14. Kjersti Solheim Johansen, Bærum (Virke) (ny)
15. Marianne Vernan, Oslo (Virke)
16. Christina Styrvold Wiggen, Bærum (Virke)
17. Stine Kvalen Andersen, Oslo (Virke)
18. Randi Johanne Løvland, Oslo (Spekter)
19. Cathrine Hennig, Asker (Spekter)
20. Kim Nordlie, Oslo (Spekter)
21. Lars Haukaas, Oslo (Spekter)
22. Nicolay Skarning, Oslo (Spekter)
23. Jan Inge Pettersen, Rælingen (Spekter) (ny)
24. Thor Johansen, Oslo (Spekter)
25. Hilde Christiansen, Stavanger (Spekter)
26. Margunn Sørskår, Stavanger (Norges Rederiforbund)
27. Tore Ulleberg, Oslo (Norges Rederiforbund)
28. Bent Ove Hanasand, Stavanger (Norges Rederiforbund) – også oppnevnt av NHO
29. Siri Holand Andersen, Lillestrøm (MEF)
30. Geir Arne Lodgaard, Trondheim (MEF) (ny)
31. Hanne Rennemo, Asker (PBL)
32. Arild Magne Olsen, Bodø (PBL)
33. Anne Berit Lyng Malmö, Verdal (PBL)
34. Tommy Larsen, Halden (PBL)
35. Britt Børke, Kongsberg (PBL)
36. Thor Gordon Eikeland, Sola (PBL)
37. Inger Lise Wølner, Notodden (PBL) (ny)
38. Christian Fredrik Solberg, Østre Toten (PBL) (ny)

Varadommere for Tone Rønoldtangen og Geir Bjørkli:

1. Randi Stensaker, Bærum (LO Stat) (ny)
2. Eivind Gran, Lillestrøm (LO Stat) (ny)

3. Per Egeness, Asker (Akademikerne)
4. Arne Laudal Refsum, Bærum (Akademikerne)
5. Kristin Kornelia Utne, Oslo (Akademikerne) (ny)
6. Sindre Kvammen, Arendal (Akademikerne)
7. Kaare Marius Engebretsen, Oslo (Akademikerne)
8. Lars Marius Heggberget, Melhus (Akademikerne) (ny)
9. Kjersti Borgen, Oslo (Akademikerne)
10. Morten Skaarer, Oslo (Akademikerne) (ny)
11. Ann Turid Opstad, Oslo (Unio) (Ny)
12. Victor-Bjørn Nielsen, Bergen (Unio) (ny)
13. Kjetil Mørk, Larvik (Unio) (ny)
14. Mimi Bjerkestrand, Bergen (Unio)
15. Victoria Elisabeth Krefting Rynning, Oslo (YS) (ny)
16. Rune Rudberg, Lillestrøm (YS) (ny)

Varadommere for Inger Harstveit og Jan Helge Pettersen:

1. Kjerstin Bretteville-Jensen, Oslo
2. Geir Haugstveit, Oslo
3. Trond Bigseth, Oslo
4. Kirsten Agerup, Færder (ny)

Av til sammen 36 avgjørelser i 2023 ble det avsagt 17 dommer og 19 kjennelser. En dom omfattet to saker som ble forent til felles behandling. Sytten kjennelser gjaldt saker som ble begjært hevet som forlikt, og en begrunnet kjennelse gjaldt begjæring om gjenåpning av sak. En kjennelse hevet en sak fordi en dommer var inhabil. Saken ble deretter løst ved *voldgift*. Voldgiftsavgjørelsen er inntatt i domssamlingen.

For nærmere omtale av Arbeidsrettens virksomhet i 2023, se [Virksomhetsrapport-2023.pdf \(arbeidsretten.no\)](#)

Det ble ikke avholdt hovedforhandling utenfor Oslo i 2023.

Partsregister

Air Liquide Norway AS	Nr. 1
Akershus Universitetssykehus	Nr. 11
Arbeidsgiverforeningen Spekter	Nr. 3, 11, 14, 18, 23
Archer AS	Nr. 21
Bristow AS	Nr. 9
Deepsea Management AS	Nr. 2
Den norske legeforening	Nr. 11, 18
Det norske maskinistforbund	Nr. 22, 33
Ecura Bo og Habliting AS	Nr. 25
Fellesorganisasjonen	Nr. 16
Fjeldseth AS	Nr. 7
Fjord 1 AS	Nr. 8
Gausdal Landhandleri Transport AS	Nr. 17
Hordafor AS	Nr. 33
Hovedorganisasjonen Virke	Nr. 17, 24
Hålogaland Teater AS	Nr. 23
Industri Energi	Nr. 20
KS	Nr. 22
Kystrederiene	Nr. 33
Landsorganisasjonen i Norge	Nr. 1, 3, 4, 6, 7, 8, 12, 14, 15, 17, 21, 24, 25, 26, 29, 30, 31, 32, 34
Linga Service AS	Nr. 6
Noble Drilling Norway AS	Nr. 20
Norges Rederiforbund	Nr. 2, 21, 29, 31
Norsk Flyteknikerorganisasjon	Nr. 19
Norsk Luftambulanse AS	Nr. 28
Norsk Skuespillerforbund	Nr. 23
Norsk Sykepleierforbund	Nr. 5, 36
Norwegian Pilot Services Norway	Nr. 10
Næringslivets Hovedorganisasjon	Nr. 1, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 15, 19, 25, 26, 27, 28, 34, 35, 36
Oslo kommune	Nr. 5, 16
Parat	Nr. 9, 10, 28, 35
Politiets Fellesforbund	Nr. 13
Saipem Drilling Norway AS	Nr. 29

Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren	Nr. 2
Scandinavian Airlines Systems Denmark-Norway-Sweden . .	Nr. 26
Securitas AS	Nr. 12
Stanges Gårdsprodukter AS	Nr. 15
Staten	Nr. 13
Staten v/Forsvarsdepartementet	Nr. 30, 32
Staten v/Kommunal- og distriktsdepartementet.	Nr. 4
Sunnaas sykehus HF	Nr. 18
Unicare Bo & Omsorg	Nr. 14
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund.	Nr. 35
Yrkestrafikkforbundet.	Nr. 27

Saksregister

Annet arbeid	Nr. 26
Arbeidsgivers styringsrett	Nr. 11
Arbeidsplikt - arbeidssted	Nr. 11
Arbeidstid.	Nr. 2, 3, 25
Dreiende månedslønn	Nr. 33
Etterbetaling	Nr. 21, 25
Fredsplikt – annen arbeidskamp	Nr. 35
Funksjonstillegg	Nr. 12
Helgearbeid	Nr. 3
Hjelpemaskineritillegg	Nr. 33
Hovedavtale.	Nr. 8
Lønn	Nr. 2, 4, 12, 15, 16, 26, 27, 33
Lønn – ettervirkning.	Nr. 36
Lønnsinnplassering	Nr. 4
Lønnstillegg	Nr. 8
Medleverordning	Nr. 25
Omdisponering av ansatte – kompensasjon	Nr. 28
Overtidstillegg	Nr. 15
Pensjon – gavepensjon	Nr. 21
Permittering – ansiennitet	Nr. 7
Prosess – avvisning.	Nr. 8
Prosess – begjæring om gjenåpning	Nr. 29
Prosess – forhandlingskrav, sakskostnader	Nr. 35
Prosess – passiv søksmålskompetanse	Nr. 36
Prosess – sakskostnader	Nr. 20
Svingskift	Nr. 2
Sykelønn	Nr. 16
Særaldersgrenser	Nr. 22
Særavtale	Nr. 8
Tariffavtalens omfang - dykking	Nr. 34
Tariffavtaleskifte	Nr. 36
Tillitsvalgt – krav på kostnadsdekning	Nr. 20
Tilslutningsavtale	Nr. 20
Ufravikelighetsvirkninger	Nr. 36
Velferdspolis	Nr. 27
Ytringsfrihet	Nr. 35

Sammendrag

- Nr. 2 Flyteriggavtalen mellom Norges Rederiforbund og SAFE har i punkt 3.5.1 bestemmelser om rett til kompensasjon for svingskift. Spørsmålet i saken var om arbeid som et crew med nattskift hadde utført fire timer på dagtid i forbindelse med mottak av helikopter, var svingskift. Arbeidet var nødvendig for å få til videreføring av en tidligere skiftordning på innretningen, og crewet hadde generelt fulgt nattskift i oppholdsperioden. Arbeidsrettens flertall kom til at den særlige bakgrunnen for arbeidet og ordningens preg tilsa at det ikke var et svingskift. En slik ekstraordinær tilpasning av arbeidet hadde mer preg av at crewet ble kalt ut i friperioden enn at arbeidsgiver endret arbeidstidsordningen. Det var da ikke tariffstridig å kompensere arbeidet med utgangspunkt i avtalens bestemmelser om overtidarbeid. Dissens 6–1.
- Nr. 3 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.
- Nr. 4 Spørsmålet gjaldt om arbeidsgiver ved ansettelse eller endring av lønn etter Hovedtariffavtalen i staten (HTA) for LO Stat og YS Stat § 3 og punkt 2.5.5 nr.3 måtte benytte lønnstrinn eller om lønn også kan gis som en kombinasjon av lønnstrinn og kronetillegg. En arbeidstaker fikk ved ansettelse i staten innplassering med årslønn angitt som et kronebeløp, uten at lønnstrinn var angitt. Etter lønnsjustering på grunnlag av HTA punkt 2.5.5 nr. 3 fikk den ansatte et tillegg på kr. 20 000,-, som tilsvarte lønnstrinn 69 pluss kr. 8200,-. Hovedlønnstabellen har vært grunnstammen i statens lønnsystem siden 1946, frem til HTA ble vesentlig endret i 2016. Etter HTA for Akademikerne og Unio fastsettes lønn nå individuelt. Etter HTA

for LO Stat og YS Stat skal lønn fortsatt fastsettes på grunnlag av hovedlønnstabellen. Arbeidsrettens flertall kom til at det for HTA for LO Stat og YS Stat fortsatt må benyttes lønnstrinn ved lønnsinnplassering ved ansettelse og ved justering av lønn etter HTA punkt 2.5.5 nr.3. Ordlyden i de aktuelle bestemmelsene er ikke endret i HTA for LO Stat og YS Stat, mens de er endret i HTA for Akademikerne og Unio. LO Stat kan sies å ha fastholdt den prinsipielle tilnærmingen til lønnsfastsettelsen. Staten anførte at når HTA er blitt en minstelønnsavtale, har det medført en grunnleggende endring i systemets logikk. Flertallet la til grunn at endringene i lønssystemet i staten ikke er et uttrykk for et endelig brudd med forutsetningene i lønssystemet i HTA for LO Stat og YS Stat. Dersom staten mente at de endringene som er gjennomført i HTA for LO Stat og YS Stat skulle medføre så vesentlige konsekvenser som ville bli resultatet av statens syn, måtte det gått frem av avtalen og i hvert fall vært uttalt på en tydeligere måte fra statens side. Dissens 6-1.

- Nr. 7 Saken gjaldt permittering av arbeidstaker med mer enn 23 års ansiennitet i virksomheten. Hovedavtalen LO-NHO § 7-1 nr. 3 bestemmer at ved permittering kan ansienniteten fravikes dersom det foreligger saklig grunn. Arbeidsrettens flertall kom under tvil til at permitteringen ikke var tariffstridig. I protokoll fra forhandlinger mellom de lokale partene om gjennomføringen av permitteringen, var det enighet om at permitteringen skulle være rullerende, og at utvelgelsen så langt det var mulig skulle legge til grunn ansiennitet, hensynet til gjennomføring av prosjekter og sosiale forhold. Arbeidstakeren som ble permittert var knyttet til prosjektavdelingen i virksomheten, og ble permittert i stedet for ansatte på både prosjekt- og serviceavdelingen med kortere ansiennitet. Det var ingen uttrykkelig regulering av utvelgelseskretsen. Ut fra det som var bevist om drøftelsene mellom partene, var det saklig grunn til å fokusere på prosjektavdelingen ved iverksettelsen av permitteringen. Etter en konkret vurdering av parts- og vitneforklaringer og dokumentasjonen i saken, kom flertallet til at arbeidsgiver hadde gjort en forsvarlig avveining mellom den ansattes tjenestetid og hensynet til kunder og gjennomføring av prosjekter. Dissens 5-2.
- Nr. 8 Saken gjaldt avvikling av administrasjonstillegg som var blitt utbetalt til administrerende skipsførere som hadde hatt ansvar og oppgaver som ikke var knyttet til det enkelte skift på skiftgående ferger. Tillegget ble avvirket da rollen som administrerende skipsfører ble avvirket. Tillegget fulgte av en lokal særavtale, Fastlønnsavtalen, som har hjemmel i Overenskomst for skipsførere og styrmenn på passasjerskip i lokalfart. Basert på ordlyd og tariffhistorien kom Arbeidsretten til at kjernen i rollen som administrerende skipsfører var det koordinerende ansvaret som ble lagt til de skipsførerne som ble utpekt til rollen. Selv om enkelte av oppgavene som var

blitt utført av administrerende skipsfører kunne gjenfinnes etter omorganisering i fergeselskapet, ga det ikke grunnlag for å videreføre administrasjonstillegget når rollen som sådan var avvirket. Det var også spørsmål om prosessen mot avvikling av rollen som administrerende skipsfører var gjennomført i strid med Hovedavtalen LO-NHO kapittel IX. Selv om de formelle kravene i Hovedavtalen ikke var fulgt, kom retten til at prosessen på en tilstrekkelig måte hadde ivarettatt de tillitsvalgtes adgang til reell medinnflytelse. Det var ikke grunnlag for å avvise påstandspunktet om brudd på Hovedavtalen kapittel IX § 9-2 sjette ledd på grunn av manglende oppfyllelse av forhandlingskravet i arbeidstvistloven § 35 tredje ledd. Tvistepunktet var tilstrekkelig opplyst og det var lite trolig at mer eksplisitte forhandlinger ville løst tvisten før forhandlingene i retten. Retten ga saksøker medhold i at det var brudd på § 9-2 sjette ledd når arbeidsgiver opprettet en arbeidsgruppe som skulle vurdere rollen som administrerende skipsfører uten medvirkning fra de tillitsvalgte i virksomheten.

- Nr. 11 Overenskomsten mellom Spekter og Akademikerne/Den norske legeforening (DNLf) del A2 har i § 2 bestemmelser om tjenesteplikt. Overenskomsten § 2.2 bestemmer at tjeneste utenfor avtalt tjenestested er ambulerende tjeneste som den enkelte legen må samtykke til. Spørsmålet i saken var hvilke krav overenskomsten stilte til angivelsen av tjenestested i arbeidsavtalen. DNLf gjorde gjeldende at § 2.2 krevde at det ved inngåelse av arbeidsavtaler ble avtalt ett eller flere konkrete tjenestesteder, og at den beskrivelsen som var gitt i arbeidsavtalen, begrenset arbeidsgivers adgang til å bestemme at arbeidsplikten skulle gjelde flere tjenestesteder. Etter Arbeidsrettens vurdering var overenskomsten ikke til hinder for at angivelse av flere tjenestesteder eller angivelse av helseforetaket var utgangspunktet når man i arbeidsavtaletolkningen skulle ta stilling til hva som var avtalt tjenestested. Hva som var avtalt tjenestested, måtte avgjøres konkret ut fra arbeidsavtalebestemmelsen og praksis i arbeidsforholdet. Overenskomstens skille mellom avtalt tjenestested og ambulerende tjeneste var momenter som var relevante når arbeidsavtalen skulle tolkes. Det samme gjaldt hensynet til frivillighet, forutberegnelighet og forsvarlighet som lå til grunn for overenskomsten § 2.2. Disse hensynene måtte inngå i tolkningen sammen med andre momenter, slik som praksis i det enkelte arbeidsforhold og i virksomheten. Overenskomsten § 2.2 oppstilte derfor ingen bestemte skranke for tolkningen av den enkelte arbeidsavtalen. DNLf gjorde videre gjeldende at en merknad til protokollen fra B-delsforhandlingene for Ahus i 2018 begrenset arbeidsgivers adgang til å legge til andre tjenestesteder enn Ahus Nordbyhagen i legenes arbeidsavtale. Arbeidsrettens flertall bemerket at formålet med protokolltilførselen måtte være å begrense styringsretten som grunnlag for å endre eller utvide tje-

nesteplikten til å gjelde andre tjenestesteder gjennom en ordinær tolkning av arbeidsavtalen, med mindre arbeidsavtalen ble endret. Dersom nye tjenestesteder kom til etter at den skriftlige arbeidsavtalen var opprettet, måtte tolkningen ta utgangspunkt i protokolltilførselen om Nordbyhagen som utgangspunkt for tjenesteplikten. Selv om det kunne reises spørsmål om hvor langt DNLFs påstand rakk, hadde DNLF presisert at partene hadde avtalefrihet og kunne avtale flere tjenestesteder. Formuleringen i protokolltilførselen og i påstanden om hva som var «angitt» arbeidssted tok forbehold om at avtalt tjenestested i den enkelte arbeidsavtalen kunne være mer enn Nordbyhagen. På den bakgrunn ble DNLFs påstand tatt til følge. Dissens 4–3 om tolkningen av protokollen fra B-delsforhandlingene 2018.

- Nr. 12 Vekteroverenskomsten mellom LO–NHO § 5 nr. 3 har bestemmelser om tillegg for utrykningstjeneste. Spørsmålet i saken var om oppdrag for Universitetet i Bergen som hadde elementer av stasjonærtjeneste, mobiltjeneste og utrykningstjeneste ga rett til utrykningstillegg. Flertallet bemerket at det i en situasjon hvor verken ordlyd eller historikk ga klare holdepunkter for hva som var tariffpartenes felles forståelse av virkeområdet, var større rom for å vektlegge bedriftens egen praksis ved den konkrete vurderingen. Bakgrunnen for ordningen med utrykning som del av vekteroppdraget var en endringsavtale mellom selskapet og universitetet i 1998. I perioden 1998 til 2013 ble det betalt utrykningstillegg. Et annet selskap hadde vekteroppdraget i perioden 2013–2018. Dette avbruddet i praksis kunne ikke få avgjørende betydning når praksis i Securitas hadde vært fulgt i lang tid. Dissens 4–3.
- Nr. 15 Egg og fjærfeoverenskomsten mellom NHO/NHO Mat og Drikke og LO/NNN § 4 nr. 1 har bestemmelser om overtidsarbeid. Bestemmelsen regulerer overtidstillegg for pålagt overtidsarbeid fra mandag til fredag og på søn- og helligdager. Den inneholder ingen regulering av rett til overtidstillegg på lørdager. Partene var enige om at det skal betales 50% overtidstillegg frem til klokken 12.00 på lørdager, jf. Arbeidstidsbilaget del C nr. 6. Spørsmålet i saken var om pålagt overtid etter dette og frem til klokken 07.00 neste dag gir rett til 100% overtid. Frem til 2002 fremgikk retten til dette klart av ordlyden i § 4. Partenes praksis mellom 1976 og 2002 var entydig, det ble betalt 100% overtidstillegg etter klokken 12.00 på lørdager. Partene var uenige om endringen av bestemmelsen i 2002 var ment å være en realitetsendring. Retten bemerket at bestemmelsen etter sin ordlyd gir dobbelt så stort overtidstillegg på hverdager etter klokken 21.00 som for arbeid på lørdager etter klokken 12.00. Dette kan ikke ha vært partenes mening og tvisten kan derfor ikke løses på bakgrunn av ordlyden alene. På grunnlag av tariffhistorien, vitneforklaring om forhandlingene i 2022 og par-

Sammendrag

tenes nokså entydige praksis kom retten til at bestemmelsen gir rett til 100% overtidstillegg for pålagt overtid etter klokken 12.00 på lørdager.

Nr. 16 Dokument 25 Overenskomster i Oslo kommune har bestemmelser om rett til lønn under sykdom i § 4.1.1. Spørsmålet i saken var om rett til sykelønn etter overenskomsten forutsatte at arbeidstaker fylte vilkårene om fire ukers opptjeningstid for rett til sykepenger etter folketrygdloven § 8-2 første ledd. Tvistespørsmålet gjaldt betydningen av tilføyelsen i § 4.1.1: «dog ikke utover det tidspunkt folketrygden refunderer sykepenger», som kom inn i bestemmelsen i 1982. Flertallet bemerket at spørsmålet om en lovhenviing i en tariffavtale innebærer en inkorporasjon av de til enhver tid gjeldende lovbestemmelser må løses med utgangspunkt i den enkelte tariffbestemmelse. Tolkningsspørsmålet i saken ble ikke løst av AR-2013-28. Ordlyden i § 4.1.1, særlig sammenholdt med tariffhistorien, pekte mot at tilføyelsen ikke er et inngangsvilkår, men regulerer opphørstidspunktet. Det var ikke holdepunkter i saken for at partene hadde ment at folketrygdlovens krav til opptjeningstid skulle komme til anvendelse. Dissens 5-2.

Nr. 20 Flyteriggavtalen mellom LO/Industri Energi og Norges Rederiforbund (NR) har bestemmelser om tillitsvalgtapparat. Det er i tillegg utformet en Felleserklæring om tillitsvalgtapparat med retningslinjer om frikjøp av tid til tillitsvalgtarbeid. I protokoll fra hovedavtale-revisjonen i 2006 presiserte partene at det kunne kreves forhandlinger om kostnadsdekning i tilfeller hvor forbundet sentralt måtte ivareta oppgaver som ellers skulle vært utført av lokale tillitsvalgte. Slike kostnader skulle være oppad begrenset til kostnadene ved et tillitsmannsapparat i bedrifter med tilsvarende antall medlemmer. Tvisten gjaldt krav på dekning av kostnader for tidsrommet før en bedrift ble bundet av Flyteriggavtalen gjennom medlemskap i NR. En protokoll mellom bedriften og Industri Energi ble tolket slik at den også omfattet Hovedavtalen og protokollen fra 2006. Arbeidsretten kom til at protokolltilførselen og Felleserklæringen i seg selv ikke ga krav på dekning av kostnader. Kostnadsdekning var et forhandlingsspørsmål, men slik at Industri Energi hadde krav på forhandlinger om dette hvis forbundet organiserte mer enn 10 % av de ansatte. Verken ordlyd, forhistorie eller praksis sa noe om hva resultatet av forhandlingene skulle bli. Det lå imidlertid en forutsetning i protokolltilførselen om at Industri Energi ikke alene skulle bære kostnadene ved å ivareta lokale tillitsvalgtfunksjoner. Protokolltilførselen betød at tariffpartene på begge sider hadde en tariffmessig plikt til å medvirke til å finne løsninger som innebar at vilkåret om kostnadsdekning og fungerende tillitsvalgtapparat kunne oppfylles. Etter omstendighetene var det ikke grunnlag for

frifinnelsesdom. Sakskostnader ble ikke tilkjent. Merknader om tolkning av tilslutningsavtaler.

- Nr. 21 Flyteriggavtalen mellom LO/Industri Energi og Norges Rederiforbund har bestemmelser om såkalt gavepensjon. Ordningen går ut på at totalpensjonen skal tilsvare pensjon med en tilleggsytelse på 1G. Ordningen gjaldt ansatte som var omfattet av to ulike pensjonsordninger. Ansatte på flyttbare innretning var omfattet av pensjonstrygden for sjøfolk for ansatte og, mens ansatt på plattformen var omfattet av AFP. Tvisten gjaldt om tariffestede vilkår om tjenestetid gjaldt for ansatte omfattet av AFP-ordningen, eller om dette vilkåret bare gjaldt ansatte omfattet av pensjonstrygden. Arbeidsretten kom på grunnlag av ordlyd og historikk til at vilkåret om tjenestetid gjaldt begge grupper. Vilket om minst 5 års tjeneste måtte tolkes slik at det var krav om sammenhengende tjeneste. Merknader om forholdet mellom tariffrettslige regler om etterbetalingskrav og regler om bortfall av pengekrav som følge av foreldelse eller passivitet.
- Nr. 22 Sentral særavtale om pensjonsordninger i KS-området (SGS) gir rett til særaldersgrense 60 år for nærmere angitte stillinger. Spørsmålet i saken var om det følger av SGS § 6-1 at særaldersgrensene i staten har direkte virkning for særaldersgrensene i KS-området, hvis det kan påvises at en stilling innenfor KS-området er tilsvarende en stilling i staten med særaldersgrense, eller om endring krever enighet mellom tariffpartene. Bakgrunnen for saken var at operatører ved 110-sentralen i Tromsø kommune ikke hadde særaldersgrense, mens operatører ved politiets 112-sentraler har særaldersgrense 60 år. På grunnlag av ordlyd, historikk og praksis kom Arbeidsretten til at SGS § 6-1 er slik å forstå at særaldersgrensene er uttømmende regulert i henhold til bestemmelsens andre ledd, og at spørsmål om nye eller endrede særaldersgrenser må tas opp mellom tariffpartene. Helt fra pensjonsordningen i KS-området ble opprettet har det ligget som en forutsetning at stat og kommune skal ha sammenfallende regler om pensjon, herunder særaldersgrenser. Beslutningen om særaldersgrenser i KS-området ble likevel tatt av KLP og senere tariffpartene. Dette tyder ikke på at det har vært noen automatikk i fastsettelsen av særaldersgrenser mellom stat og kommune. Også oversiktene over særaldersgrensene som ble utarbeidet før tariffestingen av pensjonsordningen måtte forstås som en uttømmende regulering for den perioden de gjaldt for.
- Nr. 25 Saken gjaldt spørsmål om arbeidstidsordning (medleverordning) innenfor rammene fastsatt i medleverforskriften, men utenfor rammene som fulgte av arbeidstidsbestemmelsene i Overenskomst nr. 453, var tariffstridig. Etter Arbeidsrettens dom i AR-2022-7

(medlever I), frafalt LO/Fagforbundet krav om at lokale avtaler om medleverordninger med andre rammer for arbeidstiden enn dem som fulgte av overenskomsten, måtte godkjennes av de overordnede tariffparter. LO/Fagforbundet gjorde imidlertid gjeldende at det var et vilkår at slike ordninger bygget på avtale mellom partene i virksomheten (særavtale). Arbeidsrettens flertall (6 dommere) kom på bakgrunn av AR-2022-7 (medlever I), AR-2022-38 (medlever II) og overenskomstens ordlyd, historikk og systematikk, til at overenskomstens arbeidstidsbestemmelser ikke hadde samme absolutte karakter som i andre overenskomster mellom LO og NHO. Presiseringen i overenskomsten § 3 om at det kunne inngås særavtaler som utfylte rammene i overenskomsten, måtte tolkes på denne bakgrunn. Det var derfor adgang til – og et krav om – å inngå særavtaler dersom virksomheten ville praktisere medleverordninger med andre rammer for arbeidstiden enn dem som fulgte av overenskomsten. Når det ikke forelå slik særavtale, var ordningen tariffstridig, og de ansatte hadde krav på etterbetaling. På bakgrunn av rettspraksis og de hensyn som lå til grunn for den tariffrettslige markeringslæren, kom retten til at plikten til etterbetaling i dette tilfellet først gjaldt fra tidspunktet da stevning ble inngitt til Arbeidsretten. Dissens 6-1.

Nr. 26 Etter Pilotoverenskomsten § 14 kan piloter som er grounded eller tatt ut av aktiv tjeneste, men som ellers er arbeidsdyktige, settes til annet arbeid og opprettholde pilotlønn. Spørsmålet i saken var om en sykemeldt pilot som ble friskmeldt, men ikke godkjent for å fly, hadde rett til pilotlønn når han utførte annet arbeid. Det var praksis i SAS for at hvis en pilot var grounded etter bestemmelsen så ble det betalt pilotlønn til piloten kunne fly igjen, uavhengig av om piloten faktisk utførte arbeid. Det kunne ikke legges til grunn at bestemmelsen var en særskilt hjemmel for arbeidsgiver til å ta piloter ut av aktiv tjeneste. Spørsmålet for Arbeidsretten ble dermed rekkevidden av begrepet grounded. Basert på ordlyd og tilblivelseshistorien kom retten til at det ikke var grunnlag for å forstå bestemmelsen slik at den ikke gjaldt for piloter som ble satt på bakken på grunn av sykdom. Pilotoverenskomsten § 11 om krav til sertifikater mv. tilsa ikke en innskrenkende fortolkning av § 14. Retten fant det vanskelig å se at rett til pilotlønn skulle stå i en annen stilling når det er manglende helsesertifikat som er årsaken til at man tas ut av tjeneste enn når det gjøres ved mistanke om brudd på sikkerhetsforskrifter eller hvor påkrevde tester ikke godkjennes. Dissens 5-2.

Nr. 27 Bussbransjeavtalen Bilag 6 siste avsnitt bestemmer at det ved velferdspermisjoner skal betales «ordinær lønn». Spørsmålet i saken var om retten til ordinær lønn omfattet tillegg for delte skift, jf. Bussbransjeavtalen § 6.2, jf. Bilag 9 og 10. På bakgrunn av prak-

sis og avtalens klare utgangspunkt om at deltskifttillegget var et ulempetillegg, kom Arbeidsretten til at tillegget generelt sett ikke kunne sies å være en del av bussjåførenes ordinære lønn.

Nr. 28 Redningsmannsavtalen mellom NHO/NHO Luftfart og Norsk Luftambulanse 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 avvikes 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.

Nr. 29 Arbeidsretten avgjorde i sak AR-2021-2 at arbeidstaker ikke har krav på full lønn etter Flyteriggavtalen punkt 17.3 dersom vedkommende er syk og så blir permittert. I en etterfølgende avgjørelse fra Høyesterett (HR-2022-2251-A) kom Høyesterett til at permitteringslønsloven § 3, som fritar arbeidsgiver for lønnsplikt under permittering, må vike for skipsarbeidsloven § 4-4 som gir full lønn i ett år ved sykdom. I sin begrunnelse så kommenterte Høyesterett blant annet sjømannsloven 1953 § 28, som er forløperen til skipsarbeidsloven. Denne bestemmelsen var også tema i dommen fra Arbeidsretten. LO anførte at Arbeidsretten hadde lagt til grunn en tolkning av sjømannsloven § 28 som ikke hadde fått tilslutning fra Høyesterett. Den feilaktige forståelsen hadde fått betydning for rettens bevisvurdering i saken, og det forelå derfor grunnlag for å gjenåpne Arbeidsrettens avgjørelse etter tvisteloven § 31-4 a. Retten kom til at vilkårene for gjenåpning ikke var oppfylt. Det forelå ikke holdepunkter for at avgjørelsen «høyst sannsynlig ville blitt en annen» dersom Arbeidsretten behandlet saken på nytt. Retten la vekt på at både faktum og det rettslige utgangspunktet var ulikt i de to sakene. De hensynene som Høyesterett særlig la vekt på i sin begrunnelse, forelå ikke i samme utstrekning i saken

Sammendrag

for Arbeidsretten. Arbeidsretten forutsatte at sjømannsloven § 28 kunne fravikes ved avtale, et spørsmål som ikke var tema i saken for Høyesterett. Arbeidsretten begrunnet også sin avgjørelse med partenes praksis.

- Nr. 33 Overenskomsten for maskinoffiserer på lastefartøy, tankbåter, vaktfartøy, kabelfartøy, taubåter og brønnbåter er ifølge § 3.1 første ledd «en ren 1:1-avløserordning.», som betyr at maskinoffiserene er like lenge om bord og på land. I rederiet Hordafor AS var praksisen 4 uker om bord og 4 uker på land. Etter overenskomsten § 4 første ledd dreier lønnen fortløpende i ansettelsestiden. Lønnen opptjenes i den perioden arbeidstakeren er om bord, men utbetales månedlig, uavhengig av om man er om bord eller på land. Spørsmålet i saken var om tillegg for hjelpemaskineri for maskinoffiserer skal utgjøre en del av den fortløpende, dreierende månedslønnen, slik at tillegget også utbetales for arbeidsfri tid. På grunnlag av arbeidstidsordningen og karakteren av det konkrete tillegget kom Arbeidsretten til at hjelpemaskineritillegget var knyttet til egenskaper ved skipet og som sådan opptjenes for hele perioden om bord. Tillegget måtte dermed inngå i den faste, dreierende månedslønnen. Ordlyd og avtalens systematikk tilsa ikke at overenskomstens bestemmelse om lønnsberegning kunne forstås uttømmende og utelukke at tillegg som ikke fremgikk av denne bestemmelsen kunne inngå i den faste, dreierende månedslønna. Dissens 5-2.
- Nr. 34 Spørsmålet i saken var om Overenskomst for Service- og flerbbruksfartøy omfatter all dykking fra skip utført av ansatte i selskaper som er omfattet av overenskomsten, eller om det må avgrenses mot «forskriftsmessig dykking». Etter ordlyden omfatter overenskomsten maritimt personell som utfører dykking, og har ingen avgrensning med hensyn til ulike typer dykkeroppdrag. Den kan ikke forstås slik at den bare gjelder for dykking som skjer av og til, og da hovedsakelig i forbindelse med fartøyets drift, i motsetning til der dykking utgjør hoveddelen av den ansattes arbeidsoppgaver. Sjøfolk som dykker er uansett underlagt den samme sikkerhetsreguleringen som andre yrkesdykkere, uavhengig av hvor ofte det utføres dykkeoppdrag. En intensjonsavtale som var inngått mellom partene kunne heller ikke begrunne en innskrenkende tolkning av overenskomstens omfangsbestemmelse. Etter at hovedforhandlingen var avholdt kom det frem opplysninger som tilsa at en av dommerne var inhabil. Saken for Arbeidsretten ble på dette grunnlaget hevet og tvisten ble løst ved voldgift.
- Nr. 35 Saken gjaldt spørsmål om en forhandlingsleder fra arbeidstakerorganisasjonen Parat på et medlemsmøte hadde oppfordret til bruk av annen arbeidskamp. Bakgrunnen for møtet var forhand-

linger om endringer av Redningsmannsavtalens satser for oppgaven som ledende redningsmann. Forhandlingene pågikk mens overenskomsten gjaldt på grunnlag av reglene om ettervirkning. På medlemsmøtet uttalte forhandlingslederen at det kunne være nyttig eller ønskelig at de ansatte sa opp oppgaven som ledende redningsmenn, og at dette kunne virke som et press på arbeidsgiver i forhandlingene. Dette var isolert sett en oppfordring til annen arbeidskamp. Uttalelsen måtte imidlertid forstås ut fra sammenhengen og diskusjonen på medlemsmøtet. Den hadde mest preg av å være en situasjonsbestemt meningsytring på et medlemsmøte, og ikke en konkret oppfordring om å gjennomføre aksjoner for å løse tvisten om lønnsøkning. Det etterfølgende hendelsesforløpet tilsa også at uttalelsen var en kommentar i en løpende diskusjon på møtet. Saksøktes anførsel om at saken måtte avvises, førte ikke frem. Selv om grunnlaget for forhandlingene om tema for saken kunne vært bedre, var det etter avsluttet saksforberedelse og hovedforhandling usannsynlig at videre forhandlinger ville løst tvisten

- Nr. 36 Pleie- og omsorgsoverenskomsten ble i 2014 gjort gjeldende for Grefsenhjemmet etter at virksomheten meldte seg ut av Arbeidsgiverorganisasjonen Virke og inn i Næringslivets Hovedorganisasjon. 10 sykepleiere hadde opparbeidet seg rett til et særskilt lønnstillegg (stabiliseringstillegg) i henhold til en særavtale som gjaldt for virksomheten frem til overgangen til NHOs tariffavtaler. Saken gjaldt spørsmål om den nye overenskomsten var til hinder for å videreføre tidligere lønns- og arbeidsvilkår, og særskilt om den var til hinder for å videreføre stabiliseringstillegget. Arbeidsretten kom til at spørsmålet ikke var løst gjennom overgangsforhandlingene eller en protokoll som ble inngått første gang tvisten var til behandling i Arbeidsretten (AR-2019-5 Grefsenhjemmet I). Overenskomsten hadde heller ikke bestemmelser som direkte, entydig og uttrykkelig satte til side vilkår i arbeidsavtalene som fulgte av tidligere tariffavtaler, slik at spørsmålet heller ikke kunne løses på grunnlag av arbeidstvistloven § 6. etter en gjennomgang av Hovedavtalen § 3-7, reelle hensyn og reguleringen i Pleie- og omsorgsoverenskomsten, kom retten til at det heller ikke kunne oppstilles en generell regel som avskar videreføring av arbeidsavtalevilkår som fulgte av tidligere tariffavtaler hvis Pleie- og omsorgsoverenskomsten ble gjort gjeldende. Etter en gjennomgang av bakgrunnen for stabiliseringstillegget, fant retten at det hadde en slik særlig karakter at det kunne opprettholdes innenfor rammen av Pleie- og omsorgsoverenskomsten. Merknader om partsstilling på saksøktensiden.

**Kjennelse 31. januar 2023 i
sak nr. 31/2022, AR-2023-1:
Landsorganisasjonen i Norge (advokat Håkon Angell)
mot
1. Næringslivets Hovedorganisasjon 2. Air Liquide Norway AS
(advokat Eirik Hognestad)**

Dommer: Tron Løkken Sundet

Landsorganisasjonen i Norge (LO) tok ut stevning 7. juli 2022 i tvist om individuelle lønnsvurdering etter Standardoverenskomsten LO/ Handel og Kontor i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon NHO). Tvisten ble løst i minnelighet etter forhandlinger, og saken for Arbeidsretten ble hevet.

Arbeidstid – svingskift. Lønn. Flyteriggavtalen mellom Norges Rederiforbund og SAFE har i punkt 3.5.1 bestemmelser om rett til kompensasjon for svingskift. Spørsmålet i saken var om arbeid som et crew med nattskift hadde utført fire timer på dagtid i forbindelse med mottak av helikopter, var svingskift. Arbeidet var nødvendig for å få til videreføring av en tidligere skiftordning på innretningen, og crewet hadde generelt fulgt nattskift i oppholdsperioden. Arbeidsrettens flertall kom til at den særlige bakgrunnen for arbeidet og ordningens preg tilsa at det ikke var et svingskift. En slik ekstraordinær tilpasning av arbeidet hadde mer preg av at crewet ble kalt ut i friperioden enn at arbeidsgiver endret arbeidstidsordningen. Det var da ikke tariffstridig å kompensere arbeidet med utgangspunkt i avtalens bestemmelser om overtidsarbeid. Dissens 6–1.

**Dom 13. februar 2023 i
sak nr. 26/2022, AR-2023-2:
Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren
(advokat Elisabeth Bjelland)
mot
Norges Rederiforbund og
Deepsea Management AS (advokat Pål Tangen v/advokatfullmektig
Liv Minde og advokat Erlend Vasshus).**

Dommere: Tron Løkken Sundet, Eli Mette Jarbo, Liv Gjølstad, Didrik Coucheron, Margunn Sørskår, Stein Johansen og Tore Ulleberg.

- (1) Saken gjelder spørsmål om arbeid utført på dagtid av ansatte med nattskift, utløser rett til svingskiftkompensasjon etter Flyteriggavtalen punkt 3.5.1, jf. punkt 3.1.
- (2) **Sakens tariffrettslige ramme**
- (3) Partene er bundet av Overenskomst mellom Norges Rederiforbund (NR) og Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren (SAFE) for flyttbare offshoreinnretninger samt plattformboring og forpleining på permanent plasserte innretninger på norsk kontinentalsokkel (Flyteriggavtalen). Tvisten oppstod i tariffperioden 2020–2022.
- (4) Avtalen punkt 3.5.1 gir rett til svingskiftkompensasjon. Bestemmelsen lyder:

«Endret plassering av arbeidsperiode kompenseres for hver endring med et kronebeløp tilsvarende overtidstillegg (65 %). Tillegget betales i de to første arbeidsperiodene etter endringen og for det antallet timer arbeidsperioden har blitt endret.

Går den ansatte f.eks fra arbeidsperiode kl. 06.00–kl. 18.00, til arbeidsperiode kl. 12.00–kl. 24.00, betales med 6 timer overtidstillegg (65%) for de to første arbeidsperiodene.

Går den ansatte f.eks fra arbeidsperiode kl. 06.00–kl. 18.00, til arbeidsperiode kl. 18.00–kl. 06.00, betales med 12 timer overtidstillegg (65%) for de to første arbeidsperiodene.

Tillegget utbetales uavhengig av lengden på arbeidsperiodene etter endringen.

Ved arbeidsperiodeendringen som følge av forlenget tid i etterkant av en ordinær oppholdsperiode hvor den ansatte avslutter den forlenkede oppholdsperioden en dag etter endringen av arbeidsperioden (svingskiftet) skal det bare betales kompensasjon for en arbeidsperiode.»
- (5) Punkt 3.5.2 har bestemmelser som presiserer og gjør unntak fra retten til svingskiftkompensasjon.
- (6) Svingskift er i avtalen punkt 3.1 definert som «skiftarbeid hvor arbeidsperiodene foregår på ulike tider av døgnet i en og samme oppholdsperiode». Arbeidsperiode er «det tidsrom (vanligvis 12 timer) som arbeidstakeren er i arbeid for arbeidsgiver i løpet av et døgn». Oppholdsperioder er «det tidsrom arbeidstakeren oppholder seg i sammenheng» på innretningen.

- (7) I tariffoppgjøret for 2014 drøftet partene noen spørsmål knyttet til bestemmelsen om svingskiftkompensasjon. I protokoll fra oppgjøret er det inntatt slike presiseringer:

«Partene har drøftet ulike sider ved bestemmelsen og ønsker å presisere følgende:

Med svingskift menes endret plassering av arbeidsperiode i døgnet. Svingskift vil normalt være endring fra dag- og nattskift som innebærer 12 timers arbeidsperiodeendring. Slike arbeidsperiodeendringer kompenseres med 65 prosent timelønn for 2 x 12 timer, uavhengig av hvordan svingskiftet rent praktisk gjennomføres og lengden på arbeidsperiodene etter endringen. Ved arbeidsperiodeendring som følge av forlenget oppholdsperiode betales 1 x 12 timer hvis det kun arbeides ett skift etter endringen.

Eksempel: Forsinket helikopter kan f.eks. medføre at arbeidstaker ikke får tiltrådt skiftet til det oppsatte tidspunktet. Dersom vedkommende må arbeide utover det oppsatte skift kompenseres dette i henhold til overenskomsten 5.2 og ikke med svingskift.»

- (8) Definisjonen av svingskift kom inn i tariffavtalen i 1990, men hadde da ikke bestemmelser om kompensasjon. Bestemmelser om svingskiftkompensasjon kom inn i Flyteriggavtalen i 1994. Det vises til redegjørelsen for tariffhistorikken i AR-2021-22 (tilpasningsskift) avsnitt 7 flg. og til rettens merknader nedenfor.
- (9) På bakgrunn av merknader i AR 2021-22 fremmet SAFE i tariffoppgjøret 2022 krav om at det skulle settes ned et utvalg som blant annet skulle se på bestemmelsen om svingskift. Kravet førte ikke frem. Bestemmelsen har for øvrig ikke blitt endret på punkter av betydning for saken.
- (10) **Bakgrunnen for tvisten**
- (11) Tvisten gjelder uenighet om arbeid utført 3. november 2020 i forbindelse med mannskapsbytte på flyteriggen Deepsea Nordkapp. Innretningen eies av Odfjell Drilling AS. Besetningen på innretningen er ansatt i Deepsea Management AS.
- (12) De ansatte oppholder seg 2 uker sammenhengende på innretningen og har deretter 4 uker friperiode. Besetningen på riggen er delt inn i tre avdelinger: Marin avdeling, boreavdeling og teknisk avdeling. Marin avdeling har blant annet ansvar for å ta imot helikopter ved mannskapsbytte.

- (13) Det er 6 arbeidslag («crew») i hver avdeling. To crew fra hver avdeling er om bord til enhver tid og arbeider henholdsvis dagskift og nattskift. Da innretningen var på Alvheimfeltet i juni 2020 fulgte man en ordning med dagskift fra kl. 07.00–19.00 den første uken om bord og nattskift fra kl. 19.00–07.00 den andre uken om bord.

- (14) Deepsea Nordkapp flyttet i september 2020 til nytt oppdrag på Haltenbanken. På grunn av andre helikoptertider på denne lokasjonen, ble arbeidsplanen endret. Tilpasningene ble forelagt fagforeningene 30. august 2020. I notat fra fagforeningene 2. september 2020 heter det:

«Det er bør være mulig å ha en fleksibel ordning som gir mulighet for å jobbe nattskift første uken når det er satt opp helikopter morgen/formiddag og dagskift der det er satt opp helikopter ettermiddag/kveld.

Når det gjelder avgang onsdag kl 07:45 fra land, så vil foreslått skiftordning fra Plattformsjefer være beste løsning.

Vi anbefaler at de foreslåtte løsningene som er vedlagt blir vurdert av DSN ledelse og at det er en åpen dialog for å få en optimal skiftordning på denne lokasjonen, dersom avganger når DSN er tilbake til avreise fra Stanger blir som på lokasjon KIM så vil nåværende skiftordning og avstemming være gjeldende.»

- (15) Notatet ble oversendt til arbeidsgiver i e-post 3. september 2020 hvor det uttales:

«Vedlagt er signert memo etter gjennomgang av forslag fra plattformsjefers vedrørende arbeidstid på ny lokasjon med utreise fra Brønnøysund og nye helikoptertider. Forslaget er gjennomgått samt et nytt forslag er kommet etter ønske fra arbeidstakere, forslaget fra plattformsjefers som gjelder tirsdagen er ikke gjennomførbar da det planlegges for 2 timer overtid på første skift (14 timer).»

- (16) I e-post 4. september 2020 fra kaptein på Deepsea Nordkapp, E.S.H., aksepterte arbeidsgiver forslaget:

«Vi har hatt en intern diskusjon og imøtekommer ønske deres om og gå nattskift/dagskift for mandags og tirsdagsgjengen samt dagskift/nattskift for teknisk som nå får en tidlig helikopter avgang om onsdagene.

Som dere beskriver i memo så ser vi også gevinsten av en fleksibel ordning og at vi går tilbake til nåværende ordning dag/natt når vi har utreise igjen fra Stavanger gitt vi får tilsvarende HK tider.»

- (17) I orientering i e-post til de ansatte 8. september 2020 heter det:

«Da det blir HK avganger fra Kristiansund for alle våre faste crew flighter denne uken så tilpasser vi oss heller de nye HK tidene fra Brønnøysund i uken etter (uke 38)...

Vi fortsetter dag/nattskiftordningen som det ble flertall stemt her tidligere i år under Questback undersøkelsen med unntak av tirsdag da det ikke er praktisk gjennomførbart mtp kviletid og arbeidstidsreglement og dette er diskutert med de tillitsvalgte for marine og dekk.»

- (18) Skiftordningen ble tilpasset oppholdet på Haltenbanken, men partene var enige om at man skulle vende tilbake til opprinnelig skiftordning så snart det var mulig. Da innretningen skulle returnere til Alvheimfeltet i oktober 2020 var det nødvendig med en ytterligere tilpasning av arbeidet for å få dette til. I e-post 31. oktober 2020 oppsummerer Stability Section Leader S.R. hvilke tilpasninger som skulle gjøres:

«Siden vi skal over på dag/nattskift for maritim avdeling nå når det blir tidlig helikopter fra SVG, så blir det litt endringer på tirsdagens snuoperasjon og dere som er om bord må fortsette på natt. Siden det blir helikopter kl 1400, og for å ikke snu dere som skal fortsette på natt for mye, så har jeg satt opp denne planen. Det blir litt kortere fri, men tror dette blir mer skånsom enn å snu helt om og tilbake til natt.

Ta dette opp med de som skal snu. Dersom noen trenger 8t kvile (crew 4) på ettermiddag tirsdag, må vi forlenge dette skiftet og snu litt utover onsdagen.»

- (19) Ved endring tilbake til tidligere ordning ble det derfor besluttet at marint crew 4 skulle gå nattskift (kl. 19.00–07.00) begge ukene slik at påtroppende marint crew 5 kunne begynne på ordningen med dagskift. For å gjennomføre denne overgangen måtte marint crew 4 ta imot helikopteret ved mannskap-skiftet 3. november, det vil si arbeide 4 timer på dagtid fra kl. 13.00–17.00. Skiftet mandag 2. november måtte avsluttes kl. 05.00 for å oppfylle kravet til hviletid. Det ble også lagt inn en friperiode etter at arbeidet med å ta imot helikopteret var avsluttet. Arbeidsplanen for crew 4 mandag 2. november–onsdag 4. november ble da slik:

- Mandag 2. november kl. 19.00–05.00
- Tirsdag 3. november kl. 13.00–17.00
- Tirsdag 3. november kl. 23.00–07.00

- Onsdag 4. november kl. 1900–07.00
- (20) Det oppstod spørsmål om arbeidet 3. november 2020 var svingskift som ga rett til svingskiftkompensasjon etter Flyteriggavtalen punkt 3.5.1, jf. punkt 3.1.
- (21) I e-post 11. november 2020 fra kaptein på Deepsa Nordkapp, A.J.D., uttales det:
- «De skulle jmf rotasjon på ALVE gått natt/dag, og etter den planen skulle de svinga til dagskift mandag/tirsdag. Men so er det ny HK tider på BOA og me skulle tilbake til dag/nattordning som avtalt etter avstemning tidligere. ...
- Difor måtte dekas skift gå 2 veker natt for å kome inn på den ordninga igjen.
- Det at de jobba 4 timar i løpet av tirsdagen for å holde vaktfunksjonane gåande/ ta imot HK mm. mens påtroppande kom om bord, kan ikkje sjåast som eit svingskift og endring/plassering av arbeidsperiode slik me ser det. Å kalle det å jobbe 4 timar frå 13-17 for å svinge til dag syns eg er drygt ... De gjekk av 1 time tidligare tirsdag morgon kl. 06:00 for å få 8 timar kvile til 13:00. So gjekk de på at 23:00 tirsdag kveld og gjekk til 0700 og resten av turen natt.»
- (22) Partene er uenige om en representant for SAFE-klubben skal ha sluttet seg til arbeidsgivers tolkning av punkt 3.5.1, jf. punkt 3.1. Ut fra det resultat Arbeidsretten har kommet til, er det ikke nødvendig å gå inn på detaljene i denne diskusjonen.
- (23) I e-post 12. november 2020 fra tillitsvalgt i SAFE-klubben, T.S., uttales det:
- «... [F]orstår ikke hvordan følgende arbeidstid ikke kan tolkes som et svingskift 12 timer jobb - 12 timer hvile (vanlig nattskift)
- 12 timer jobb - 12 timer hvile (vanlig nattskift)
- 10 timer jobb 8 timer hvile
- 4 timer jobb 6 timer hvile
- 8 timer jobb 2 timer hvile
- 12 timer jobb - 12 timer hvile (vanlig nattskift
- 12 timer jobb - 12 timer hvile (vanlig nattskift)
- At du også «tilbyr» 6 timer overtid ser jeg også på som en tilnærming til at noe er feil, og det er jo bra, men Overenskomsten sier ikke noe

om overtid i denne sammenheng. Dette er beskrevet som et typisk svingskift.»

- (24) Tvisteforhandlinger mellom Odfjell Drilling og SAFE-klubben ble gjennomført 15. februar 2021. I protokollen heter det:

«Bakgrunn

Som følge av seilas til ny brønn ble crew 4 først varslet om arbeid på nattskift hele turen.

Underveis i turen ble det konkludert med at nattcrewet måtte arbeide 4 timer på dagskift for å holde vaktfunksjoner gående/ta imot HK mm. Dette ifm at påtroppende crew kom om bord. De fortsatte så på nattskift.

SAFE i Odfjells syn: Pålagt svingskift DSN 03.11.2020

Når Crew 4 på Deepsea Nordkapp kommer om bord, får de beskjed om at de skal gå hele oppholdsperioden på nattskift, noe som gir en arbeidstid: kl. 19.00 til 07.00 (opprinnelig skulle de gått første uke natt andre uke dag).

Senere i oppholdsperioden får crew 4 beskjed om at de får en ny endring i arbeidsperioden:

- Mandag den 02.11.2020 skal de begynne kl. 19.00 frem til kl. 05.00
- 8 timer hvile,
- oppstart på jobb igjen kl. 13.00 frem til kl. 17.00
- 6 timer hvile,
- på jobb igjen kl. 23.00 frem til kl. 07.00.

Crew 4 blir pålagt svingskift, som tilsier endring fra nattarbeid til dagarbeid og tilbake til nattarbeid, som skal kompensere.

Crew 4 må kompenseres for et svingskift 2x 12 timer iht. overenskomsten pkt. 3.5.1 for endringen fra natt til dagskift. Videre må det kompenseres for et svingskift 2x 12 timer iht. overenskomsten pkt. 3.5.1 for endring fra dag til nattskift. Henviser også til inngått protokoll mellom NR og SAFE fra hovedoppgjøret 2014 vedr. svingskift.

Bedriftens syn:

Som følge av seilas til ny brønn ble crew 4 varslet om arbeid på nattskift hele turen.

Underveis i turen ble det konkludert med at natt crewet måtte arbeide 4 timer på dagskift for å holde vaktfunksjoner gående/ta imot HK mm. mens på troppende kom om bord. De fortsatte så på nattskift.

For å få dette til ble det etablert følgende plan. Se vedlegg under.

Mandag 2.11.20 får crew 4 redusert arbeidsperioden 12 til 10 timer.
Tirsdag

03.11.20 får crew 4 redusert normal arbeidsperiode med 4 timer.

Arbeidsperiode den 3.11.20 fra klokken 13-17:00 er å betrakte som et utkall og er kompensert med 4 timer overtid.

Dersom den varslede arbeidsperiode den 3.11.20 fra klokken 13-17:00 er å betrakte som en arbeidsperiodeendring, vil kompensasjonen maksimalt kunne utgjøre 2 x 6 timer overtidstillegg (65 %) ref 3.5.1.»

- (25) Tvisteforhandlinger mellom SAFE og NR ble gjennomført 10. september 2021. I protokollen er SAFEs anførsler gjengitt slik:

«I dette tilfellet endrer bedriften tildelt arbeidsplan i det de kommer om bord. Tildelt arbeidsplan tilsa første uke natt og andre uke dag. Bedriften endrer arbeidsplan fra tildelt arbeidsplan til hel tur på nattskift. Etter dette endrer bedriften igjen arbeidsplanen. Ny arbeidsplan blir så nattskift første uken, så et dagskift, for så nattskift igjen resten av oppholdsperioden. Det fremkommer også klart at det var bedriften som gjorde endringer i den tildelte arbeidsplan for crew 4. Videre kommer det også klart frem hvordan disse endringene skulle gjennomføres. Det ble satt opp en arbeidsplan fra bedriftens side hvor det fremkommer når de forskjellige crew skulle arbeid i døgnet. Det fremkommer ikke at det er avtalt annen arbeidstidsordning enn 0700–1900 (dagskift) eller 1900–0700 (nattskift) mellom partene om bord. For crew 4 sin del resulterte det i to arbeidsperiodeendringer som da skal godtgjøres iht. 3.5.1, 1. ledd i tariffavtalen.»

- (26) NR viste til bedriftens redegjørelse for saksforholdet og anførte:

«Realiteten er at crew 4 gikk nattskift hele oppholdsperioden, som meddelt i forbindelse med at de kom om bord. Imidlertid oppstod det behov for ekstraarbeid ved mottak av helikopter for mannskapsbytte, som gjorde at de i tillegg ble utkalt til fire timer overtidarbeid på dagtid. For å ivareta kravet til åtte timer hvile i døgnet, fikk crew 4 beskjed om å avslutte det foregående nattskiftet til kl. 05.00.

Ettersom at crew 4 gikk nattskift hele oppholdsperioden har det klart ikke funnet sted en arbeidsperiodeendring. Fire timer ekstraarbeid på dagtid kommer i tillegg til, og ikke i stedet for det ordinære nattskiftet. Arbeidet representerer derfor overtidarbeid i døgnet, jf. pkt. 3.3 tredje ledd og pkt. 5.2 jf. 5.4. NR kan ikke se at god og fyllestgjørende informasjon i forkant endrer på realiteten om at dette er ekstraarbeid som skal overtidskompenseres, og at en slik informasjon i seg selv gjør at man skal betrakte dette på en annen måte.»

- (27) SAFE sendte søksmålsvarsel til NR 7. februar 2022. Dette ble besvart av NR 16. mars 2022.

- (28) SAFE tok ut stevning for Arbeidsretten 21. juni 2022. NR og Deepsea Management AS innga tilsvaer 22. august 2022. Hovedforhandling ble gjennomfoert 31. januar 2023. Tre parts-representanter og to vitner avga forklaring. Det ble for oevrig fremlagt slik dokumentasjon som fremgaar av rettsboken.
- (29) **Partenes paastandsgrunnlag og paastander**
- (30) *Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren* har i korte trekk anfoert:
- (31) Flyteriggavtalen punkt 3.5, jf. 3.1, bestemmer at den daglige arbeidstidsordningen avtales mellom partene om bord. Punkt 3.5.1 bestemmer at det skal betales svingskifttillegg ved endret plassering av arbeidsperiode.
- (32) Deepsea Nordkapp hadde avtalt arbeidstidsordning med to skift: Nattskift fra kl. 19.00 til 07.00 og dagskift fra kl. 07.00 til 19.00. Crew 4 skulle ga nattskift i oppholdsperioden, men dette ble endret etter ankomst pa innretningen 27. oktober 2020. Crew 4 ble overfoert til dagskift 3. november 2020 i forbindelse med mottak av helikopter. Deretter ble de foert tilbake til nattskift. Dette er svingskift etter definisjonen i Flyteriggavtalen punkt 3.1.
- (33) Arbeidet er ikke overtidsarbeid etter bestemmelsene i punkt 5.2, jf. 5.4. Overtid er tilfeller hvor det arbeides utover 12 timer i en arbeidsperiode, typisk i forlengelsen av et skift. Punkt 5.4 gir rett til overtidstillegg for «korte overtidsperioder» hvis den ansatte blir «kalt ut» til arbeid utenom normal arbeidstid. Dette er typisk tilkalling for a gjennomfoere ekstra, kortvarig arbeid som skjer pa kort varsel. Endringen 2. november 2020 var planlagt, og crew 4 ble satt inn for a utfore arbeidet pa dagskift. Nattskiftet 2. november 2020 ble forkortet for a oppfylle kravet til hviletid foer neste arbeidsperiode, og deretter hadde arbeidstakerne friperiode. Presiseringen i punkt 5.4 om at det alltid skal betales minst 2 timer overtidsarbeid, tilsier at 4 timer faller utenfor bestemmelsen.
- (34) Formålet med Flyteriggavtalen punkt 3.5.1 taler for at endringen i arbeidstidsordningen 3. november 2020 er et svingskift. Punkt 3.5.1 skal kompensere for den saerlige ulempen naa skiftordningen svinger. Utgiftene ved svingskift er store for a sikre at det er

en høy terskel for å gjøre slike endringer med de ulemper det påfører de ansatte. Dette bekreftes av tariffpartenes presisering av betalingsregelen i protokollen fra 2014; det skal betales for to arbeidsperioder med 12 timer, uavhengig av om det faktiske svingskiftet blir kortere enn dette. Det at kompensasjonen er svært gunstig kan på denne bakgrunn ikke ha vekt ved tolkningen av hva som er svingskift.

- (35) Arbeidsgiver er tariffrettslig forpliktet til å etterbetale svingskiftkompensasjon for arbeidet som ble utført av crew 4 den 3. november 2020. Etter presiseringen i protokollen fra 2014 skal det betales for 2x12 timer for hver endring av skiftordningen.
- (36) Skiftordningen ble først endret fra nattskift til dagskift 3. november 2020 for arbeidet fra kl. 13.00. Det gir krav på 2x12 timer kompensasjon. Deretter ble skiftet endret tilbake til nattskift for arbeid fra kl. 23.00. Dette gir nytt krav på betaling for 2x12 timer.
- (37) Det er nedlagt slik endret påstand:
- «1. De 2 endringene i arbeidsplanen som skjedde med crew 4 på installasjonen Deepsea Nordkapp 3 november 2020 omfattes av svingskiftbestemmelsen i Flyteriggavtalens punkt 3.5.1.
2. Begge disse endringene kompenseres hver med et kronebeløp tilsvarende overtidstillegg (65%) i de to første arbeidsperiodene etter endringen. Avtalte arbeidsperioder var på 12 timer, og kompensasjonen blir da 2x2x12 timer.
3. Deepsea Management AS plikter å foreta etterbetaling for de berørte arbeidstakerne.»
- (38) *Norges Rederiforbund og Deepsea Management AS* har i korte trekk anført:
- (39) Svingskift er tilfeller hvor den daglige arbeidstidsordningen endres, og må avgrenses mot tilfeller hvor det utføres arbeid utenom den normale arbeidstiden. Arbeidstidsordningen ble ikke endret på Deepsea Nordkapp 2.–3. november 2020.
- (40) Dette har også støtte i ARD-2002-320. Saken gjaldt krav på overtidsbetaling for en sammenlignbar endring av arbeidstiden, og partene var enige om at endringen ikke var et svingskift.

- (41) Crew 4 arbeidet nattskift i hele oppholdsperioden, men hadde 4 timer arbeid på dagtid den 3. november 2020. Dette ble gjort for å kunne videreføre skiftordningen. Dette var arbeid utenom normal arbeidstid, og kom i tillegg til de løpende nattskiftene. Arbeidet på Deepsea Nordkapp 3. november 2020 kl. 13.00–17.00 gir derfor ikke rett til svingskiftkompensasjon etter Flyteriggavtalen punkt 3.5.1.
- (42) Bestemmelsene om svingskiftkompensasjon har stor betydning, for eksempel når avløser ikke kommer ut til innretningen, ved sykdom eller fordi helikopteravganger kanselleres. Den som er på innretningen får da overgang til avløserens skiftordning. Det er et typisk svingskift som skal kompenseres. SAFEs tolkning vil være en vesentlig utvidelse av punkt 3.5.1 som det ikke er grunnlag for i ordlyd, formål eller praksis.
- (43) For det tilfellet at SAFE får medhold i tolkningen, må Arbeidsretten ta stilling til kompensasjonens størrelse. Det er ikke grunnlag for kompensasjon for 12 timers svingskift.
- (44) Det er nedlagt slik påstand:

«De saksøkte frifinnes.»

(45) **Arbeidsrettens merknader**

- (46) Spørsmålet i saken er i korte trekk om arbeidet utført av crew 4 på Deepsea Nordkapp 3. november 2020 kl. 13.00–17.00 er et svingskift som gir krav på kompensasjon etter punkt 3.5.1, eller om det er arbeid utenom ordinær arbeidstid som ikke er svingskift. Arbeidsgiver har i dette tilfellet betalt overtidstillegg for arbeidet mellom kl. 13.00 og 17.00.
- (47) Saksøker gjør gjeldende at det 3. november 2020 var to svingskift. For det første endring fra nattskift til dagskift for arbeidet mellom kl. 13.00–17.00, og for det andre endring til nattskift for arbeidet fra kl. 23.00. I spørsmålet om arbeidet 3. november 2020 var svingskift, har Arbeidsretten delt seg i et flertall og et mindretall. Arbeidsrettens flertall, dommerne *Sundet, Jarbo, Gjølstad, Coucheron, Sørskår* og *Ulleberg* har kommet til at SAFE ikke kan få medhold i påstanden og vil bemerke:

- (48) Svingskift er i punkt 3.1 definert som skiftarbeid hvor arbeidsperiodene foregår på ulike tider av døgnet i en og samme arbeidsperiode. Arbeidsperiode er det tidsrom hvor arbeidstakeren er i arbeid om bord på innretningen. Etter punkt 3.5.1 skal endret plassering av arbeidsperiode kompenseres «for hver endring» med et tillegg tilsvarende overtidstillegget på 65 %.
- (49) Svingskifttillegg etter punkt 3.5.1 kompenserer for ulempen med at arbeidsperiodene endres og plasseres andre tider i døgnet, for eksempel ved overgang fra dagskift til nattskift. Selv om det foreligger svingskift, er retten til kompensasjon likevel ikke ubegrenset. Punkt 3.5.2 gjør blant annet unntak fra retten til kompensasjon for svingskift som følger av tildelt arbeidsplan, eller hvis hele arbeidsperioden endres og den ansatte får beskjed om dette før avreise fra heliport.
- (50) Dersom arbeidstiden endres uten at det er svingskift, kan de ansatte ha krav på overtidstillegg etter punkt 5. Etter punkt 5.2 betales det overtidstillegg for arbeid utover 12 timer i døgnet. I tillegg er det i punkt 5.4 bestemmelser om overtidstillegg for «korte overtidsperioder». Bestemmelsen lyder:
- «Ansatte som blir kalt ut til arbeid utenom normal arbeidstid skal ha min. 2 timer overtidsbetaling. Dette gjelder ikke ved overtidsarbeid i direkte tilknytning til den ordinære arbeidstid eller når den ansatte mellom den ordinære arbeidstid og overtidsarbeidet krever hvile- eller spisepause.»
- (51) Bestemmelser om rett til overtidstillegg for korte overtidsperioder kan spores tilbake til tariffavtalen fra 1982 mellom Norsk Offshoreforening og Rederiansattes Forbund, som i punkt 3.7 bestemte at det skulle regnes minst to timers overtidsarbeid for arbeid den ansatte «utfører på sin fritid om bord», selv om arbeidet tok kortere tid. I avtalen fra 1990 var bestemmelsen flyttet til punkt 5.4 og formuleringen endret fra arbeid den ansatte utførte på sin fritid om bord, til å gjelde hvor den ansatte «blir kalt ut til arbeid utenom normal arbeidstid». Dette tilsier at ikke ethvert arbeid som utføres på det som ellers skulle vært arbeidstakerens fritid, er svingskift. Det må vurderes ut fra forholdene i det enkelte tilfellet, sml. AR-2021-22 (tilpasnings-skift).

- (52) I saken har arbeidstakerne én dag i oppholdsperioden arbeidet fire timer på dagtid, men ellers generelt arbeidet nattskift mellom kl. 19.00–07.00. Den særlige bakgrunnen for arbeidet 3. november 2020 og ordningens preg tilsier etter flertallets vurdering at avviket den dagen ikke var et svingskift.
- (53) Oppholdsperiodene på Deepsea Nordkapp var i utgangspunktet satt opp med dagskift første uke og nattskift andre uke. Da innretningen skulle til Haltenbanken september 2020, ble partene enige om at ordningen skulle være nattskift første uke og dagskift andre uke så lenge innretningen var der. Partene var enige om å gå tilbake til opprinnelig ordning så snart det var mulig når innretningen skulle tilbake til Alvheimfeltet. For å gjeninnføre den opprinnelige ordningen, skulle crew 4 ha nattskift hele oppholdsperioden. For å få til mannskapsskifte 3. november 2020 og overgang til dagskift i første uken i oppholdsperioden, måtte crew 4 også ta imot helikopteret i tidsrommet kl. 13.00–17.00. Kravene til 8 timers hviletid gjorde at nattskiftet 2. november 2020 måtte avsluttes kl. 05.00 slik at arbeidet med å ta imot helikopteret kunne begynne kl. 13.00. Etter at arbeidet ble avsluttet kl. 17.00, la man inn en friperiode for de ansatte frem til kl. 23.00. Med unntak for arbeidet i tidsrommet kl. 13.00–17.00 den 3. november 2020 har besetningen hatt nattskift, og med en tilpasning av nattskiftet dels som følge av krav til hviletid og dels for å gi hvile før de tiltrådte skiftet 3. november kl. 23.00.
- (54) Selv om arbeidet på dagtid strakk seg over 4 timer, ble arbeidet lagt inn for å dekke et særskilt og konkret begrunnet behov. En slik ekstraordinær tilpasning av arbeidet har mer preg av at crew 4 ble kalt ut til å utføre arbeid med mottak av helikopter enn at man endret arbeidstidsordningen. Etter flertallets vurdering var det i en slik situasjon ikke tariffstridig å kompensere dette med utgangspunkt i reglene om overtidsarbeid.
- (55) Arbeidsrettens mindretall, dommer *Johansen*, har kommet til at saksøker må få medhold og vil bemerke:
- (56) Flyteriggavtalen skiller mellom kompensasjon for svingskift og kompensasjon for kortere overtidsarbeid utenom den normale arbeidstiden. Bestemmelsen om kortere overtidsarbeid gjelder hvor arbeidstaker blir «kalt ut» til arbeidet. I dette tilfellet var det

planlagt arbeid, hvor man forkortet arbeidsperioden mandag 2. november for å kunne arbeide om dagen 3. november. Etter at arbeidet var utført på dagtid 3. november, hadde de ansatte friperiode før de gikk tilbake til opprinnelig skiftordning. En slik planlagt tilpasning av arbeidstid og hviletid faller utenfor punkt 5.4.

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

Slutning

De saksøkte frifinnes.

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 klokke timer 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 klokke timer 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 gjennom-

snittsberegning 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 topp teksten 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-skiftsordning for å fordele ulempene ved å jobbe ubekvemt.
- 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 varslingsfrist 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. arbeidstvisteloven § 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 STAFO Luftfart hadde medlemmer som mente bestemmelsen ble praktisert uriktig. I møte mellom Avinor, NTL og STAFO 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 arbeidsgi-

vers 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 overenskom-

sten. 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.*

Lønn – lønnsinnplassering. Spørsmålet gjaldt om arbeidsgiver ved ansettelse eller endring av lønn etter Hovedtariffavtalen i staten (HTA) for LO Stat og YS Stat § 3 og punkt 2.5.5 nr.3 måtte benytte lønnstrinn eller om lønn også kan gis som en kombinasjon av lønnstrinn og kronetillegg. En arbeidstaker fikk ved ansettelse i staten innplassering med årslønn angitt som et kronebeløp, uten at lønnstrinn var angitt. Etter lønnsjustering på grunnlag av HTA punkt 2.5.5 nr. 3 fikk den ansatte et tillegg på kr. 20 000,-, som tilsvarte lønnstrinn 69 pluss kr. 8200,-. Hovedlønnstabellen har vært grunnstammen i statens lønnssystem siden 1946, frem til HTA ble vesentlig endret i 2016. Etter HTA for Akademikerne og Unio fastsettes lønn nå individuelt. Etter HTA for LO Stat og YS Stat skal lønn fortsatt fastsettes på grunnlag av hovedlønnstabellen. Arbeidsrettens flertall kom til at det for HTA for LO Stat og YS Stat fortsatt må benyttes lønnstrinn ved lønnsinnplassering ved ansettelse og ved justering av lønn etter HTA punkt 2.5.5 nr.3. Ordlyden i de aktuelle bestemmelsene er ikke endret i HTA for LO Stat og YS Stat, mens de er endret i HTA for Akademikerne og Unio. LO Stat kan sies å ha fastholdt den prinsipielle tilnærmingen til lønnsfastsettelsen. Staten anførte at når HTA er blitt en minstelønnsavtale, har det medført en grunnleggende endring i systemets logikk. Flertallet la til grunn at endringene i lønnssystemet i staten ikke er et uttrykk for et endelig brudd med forutsetningene i lønnssystemet i HTA for LO Stat og YS Stat. Dersom staten mente at de endringene som er gjennomført i HTA for LO Stat og YS Stat skulle medføre så vesentlige konsekvenser som ville bli resultatet av statens syn, måtte det gått frem av avtalen og i hvert fall vært uttalt på en tydeligere måte fra statens side. Dissens 6-1.

**Dom 28. februar 2023 i
sak nr. 13/2022, AR-2023-4:**

**Landsorganisasjonen i Norge (advokat Andreas van den Heuvel)
mot
Staten ved Kommunal- og distriktsdepartementet (advokat Ida Thue)**

*Dommere: Tron Løkken Sundet, Eli Mette Jarbo, Marianne Jenum
Hotvedt, Geir Bjørkli, Tom Simonsen, Unni Karlsen, Inger Harstveit.*

- (1) Saken gjelder om arbeidsgiver ved ansettelse eller endring av lønn etter HTA § 3 og punkt 2.5.5 nr. 3 må benytte lønnstrinn eller om lønn også kan gis som en kombinasjon av lønnstrinn og kronetillegg.
- (2) **Sakens tariffrettslige ramme**
- (3) Hovedtariffavtalene i staten (HTA) er inngått mellom staten og hovedsammenslutningene LO Stat, YS Stat, Unio og Akademikerne. HTA har som vedlegg 1 en såkalt lønnsplan. For LO Stat og YS Stat inneholder lønnsplanen en hovedlønnstabell med

lønnstrinn 19 – 101, oversikt over stillingskoder, angivelse av laveste lønn for alle stillingskoder, to lønnsstiger på 10 og 16 år, samt godskrivingsregler. For Unio og Akademikerne inneholder lønnsplanen det samme, men uten hovedlønnstabell, lønnstrinn og godskrivingsregler.

- (4) HTA for LO Stat, Unio og YS Stat for tariffperioden 2020–2022 var gjeldende da tvisten oppsto. Tolkningsspørsmålet er også reist for tilsvarende bestemmelser i HTA for LO Stat og YS Stat for tariffperioden 2022–2024. Det vil i det følgende bli henvist til denne avtalen når ikke annet fremgår.

- (5) Tvisten gjelder forståelsen av Fellesbestemmelsene i HTA § 3 og punkt 2.5.5 nr. 3. Paragraf 3 punkt 1 til 3 i bestemmelsen har slik ordlyd:

«§ 3 Innplassering på lønnsplan og opprykk

Ved tiltredelse foretas innplassering på lønnsplanen for vedkommende yrkesgruppe.

Opprykk skjer etter de regler som er fastsatt for den enkelte lønnsplan.

Stillingskode, stillingsbetegnelse, lønnsstige og lønnsspenn skal benyttes.»

- (6) Punkt 2.5.5 har overskriften «Ansettelse i ledig stilling». Bestemmelsen i nr. 3 lyder:

«Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter ansettelse, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønns-plassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer. Dette gjøres etter dialog med den ansatte.»

- (7) Lønn er definert i Fellesbestemmelsene i HTA § 2 nr. 1, som lyder:

«Lønn omfatter stillingens lønn etter hovedlønnstabellen og faste månedlige tillegg, dersom ikke annet er avtalt i denne avtalen eller i særavtale inngått mellom KDD og hovedsammenslutningene. Del-tidsansattes lønn utregnes i forhold til vedkommendes deltidspro-sent.»

- (8) **Kort om utviklingen av lønnssystemet i staten**

- (9) Hovedelementene i dagens lønnssystem ble innført i 1991, i etterkant av utredningen fra Statens lønnskomité av 1988

(NOU 1990: 32). I tariffoppgjørene i 2016, 2017 og 2022 ble det gjort visse tilpasninger i systemet, og staten inngikk i 2016 to ulike hovedtariffavtaler, en med LO Stat, YS Stat og Unio og en med Akademikerne. I 2022 ble Unio en del av HTA med Akademikerne. HTA med Akademikerne og UNIO definerer lønn som individuelt avtalt lønn. HTA med LO Stat og YS Stat definerer lønn som lønn etter hovedlønnstabellen og faste månedlige tillegg. For arbeidstakere som er omfattet av HTA for Akademikerne og Unio kan alle lønnstillegg gis som individuelle tillegg etter lokale forhandlinger. Lønnstillegg for arbeidstakere som er omfattet av HTA for LO Stat og YS Stat gis som en kombinasjon av sentrale forhandlinger om generelle tillegg på lønnstrinnene på A-tabellen og avsetninger til lokale forhandlinger. Stillingene er inndelt i stillingskoder, som er samlet i gjennomgående eller etatsvise lønnsplaner. Lønnsystemet er basert på 2-årige hovedtariffavtaler med gjensidig rett til å kreve forhandlinger for andre avtaleår (mellomoppgjør). Tilleggsregulativet, også omtalt som B-tabellen, ble opphevet i 2016. Samtidig ble lønnstrinnintervallet for stillinger i lønns spenn avviklet. Lønnsrammesystemet, jf. nedenfor i avsnitt 15, er også opphevet. Dette ble gjennomført i HTA for LO Stat og YS Stat i 2022. Lønnsrammene er erstattet med korte og lange lønnsstiger, som innebærer at det gis årlige prosentvise lønnsopprykk i henholdsvis 10 og 16 år.

- (10) Grunnlaget for dagens lønnssystem ble lagt i 1975, og det ble utformet i samsvar med innstilling fra Statens lønnskomite av 1971 (NOU 1974: 7). Lønnssystemet man hadde hatt siden 1948 var med tiden blitt fragmentert og lite håndterlig. Lønnskomiteens forslag skulle bidra til å løse særlige problemer, men uten å endre selve lønnssystemets karakter.
- (11) Reformen i 1975 innførte lønnsplaner og opprettet et tilleggsregulativ. Lønnsplanene samlet stillinger som det var naturlig å betrakte som en yrkesgruppe, mer gjennomgående stillinger, eller enkeltstillinger som ikke tilhørte noen spesiell gruppe.
- (12) Statens lønnssystem hadde inneholdt en hovedlønnstabell siden 1946, men særlige lønnstillegg, i tillegg til regulativlønn, var også vanlig. I noen tilfeller ble de gitt som rene lønnstillegg av rekrutteringshensyn, men som hovedregel ble tillegg gitt som kompensasjon for særlige forhold ved arbeidet,

arbeidstedet eller for andre ulemper. For å få bedre oversikt og knytte tilleggene sterkere til den samlede lønnsvurderingen, ble det opprettet et tilleggsregulativ med 24 trinn, det som ble B-tabellen. Innplassering på regulativet skulle skje i de etatsvise forhandlingene, satsene i regulativet skulle reguleres i de generelle forhandlingene, mens nye tillegg og andre endringer i regulativet ble forutsatt å være en del av justerings- og normeringsforhandlingene.

- (13) Statens lønnskomité av 1988 foretok en ny vurdering av lønns-systemet i staten og la frem sin utredning og forslag til endringer i NOU 1990: 32. Hovedmålene med endringene var å bidra til modernisering og økt fleksibilitet, herunder større grad av delegering til lokale parter.
- (14) I det gjeldende systemet var arbeidstakerne innplassert på et lønnstrinn eller på en lønnsstige med flere trinn. Lønn fremgikk av hovedlønnstabellen, A-tabellen. Omtrent hver tredje arbeidstaker hadde også tillegg som var plassert på tilleggslønns-tabellen, B-tabellen. Utbetalingene over B-tabellen utgjorde ca. 2,7% av de statlige lønnsutbetalingene.
- (15) Komiteen pekte på at en særlig utfordring i det gjeldende systemet var at individuell lønnsutvikling var nært knyttet til avansement til ny stilling. Det hadde ført til en flora av stillinger som ikke nødvendigvis var bygget på arbeidsoppgaver, men på avansementsmuligheter. For å få bukt med denne utviklingen, foreslo komiteen å opprette lønnsrammer. Lønnsrammene skulle ha fem lønnsalternativer, herunder to lønnsstiger og tre alternativer for direkte lønnsplassing. Ansatte med direkte plassering i lønnstabellen skulle ha minst fire lønnsalternativer. Formålet var at hovedlønnstabellen skulle gi større mulighet for lønnsvariasjon for den enkelte stilling. Komiteen uttalte (NOU 1990: 32 side 28):

«Det er et mål for komiteen at virksomhetene løser sine lønsspørsmål innenfor de lønnsalternativ som står til disposisjon på hovedlønnstabellen uten å måtte ty til særordninger.»
- (16) A- og B-tabellene ble videreført, med mindre endringer. Lønnskomiteen oppfordret imidlertid til mindre bruk av B-tabellen, og til heller å benytte A-tabellens lønnsalternativer i større grad.

- (17) Lønnskomiteen foreslo også et forsterket system for lokale forhandlinger. Virkemidler i lokale forhandlinger skulle være innplassering av arbeidstakere innenfor stillingens lønnsalternativer, inkludert rett til å bruke antesipert tjenestetid (tilleggsansiennitet) og tillegg etter B-tabellen eller kronetillegg. B-tabellen skulle brukes for faste eller langvarige tillegg, mens kronetillegg kunne brukes for kortere, tidsavgrensede tillegg.

(18) **Kort om den konkrete tvisten**

- (19) Den foreliggende saken gjelder en tvist som oppsto i Statens undersøkelseskommisjon for helse- og omsorgstjenesten (Ukom). En arbeidstaker fikk ved ansettelse 1. mars 2019 innplassering med årslønn på kr. 600 000,-, uten at lønnstrinn var angitt. Ved de lokale forhandlingene i 2019 ble dette korrigert, og den ansatte fikk innplassering på lønnstrinn 68 etter å ha fått et kronetillegg på kr. 7800,-. Etter lønnsjustering på grunnlag av HTA punkt 2.5.5 nr. 3 fikk den ansatte et tillegg på kr. 20 000,-, som tilsvarte lønnstrinn 69 pluss kr. 8200,-.
- (20) Den ansatte og Norsk Tjenestemannslag (NTL) krevde at arbeidsgiver måtte forholde seg til lønnstrinnene i HTA, slik at oppjustering av lønn gis som hele lønnstrinn, og ikke med kronebeløp som fører til lønn som ender mellom lønnstrinn.
- (21) Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) ble orientert om saken ved kopi av brev fra LO Stat til NTL 16. mars 2020. Tvistetemaet ble drøftet skriftlig mellom KMD og LO Stat gjennom våren og sommeren 2020, uten at partene kom til enighet.
- (22) Etter krav fra LO Stat ble det holdt forhandlingsmøter mellom LO Stat, Unio, YS Stat og KMD 15. april, 30. juni og 11. oktober 2021. Av protokollen fra disse møtene fremgår følgende:
- «KMD og LO Stat er uenige om forståelsen av HTA punkt 2.5.5. nr. 3 som lyder:
- «Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter ansettelse, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønns-plassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer.»
- Partene er uenige om hva som ligger i begrepet «innenfor stillingens lønnsalternativer».

Bakgrunnen for tvisten er en sak fra Statens undersøkelseskommisjon for helse og omsorgstjenesten (Ukom), hvor arbeidsgiver har benyttet kronetillegg ved fastsetting av lønn, og ved justering av lønn etter HTA punkt 2.5.5. nr. 3.

LO Stat mener at:

Hovedtariffavtalen i staten for LO Stat, Unio og YS stat (heretter «HTA») punkt 2.5.5 nr. 3 er slik å forstå at lønnstillegg i henhold til denne bestemmelsen skal fastsettes på lønnstrinn angitt i HTAs lønnsplan, innenfor stillingens lønnsalternativer. Punkt 2.5.5 nr. 3 fungerer som en justeringsmekanisme for den lønnen som er fastsatt i samsvar med § 3 nr. 1 og nr. 3. Det må forstås som at også eventuell lønnsøkning etter punkt 2.5.5 nr. 3 må plasseres på et lønnstrinn.

YS Stat slutter seg til LO Stats forståelse av HTA punkt 2.5.5 nr. 3.

KMD mener at:

Både lønnstrinn og faste tillegg som kronebeløp kan benyttes ved ansettelse og ved eventuell justering av lønn etter HTA punkt 2.5.5 nr. 3. Lønn fastsettes og justeres med bakgrunn i definisjonen av lønn i HTA § 2. Bestemmelsen er gjennomgående for hele HTA og lyder som følger:

«Lønn omfatter stillingens lønn etter hovedlønnsstabellen og faste månedlige tillegg, dersom ikke annet er avtalt i denne avtale eller i særavtale inngått mellom KMD og hovedsammenslutningene.»

Dette betyr at arbeidsgiver, både ved ansettelse og ved ny vurdering av lønn inntil 12 måneder etter ansettelse, kan tilby lønn og faste tillegg i form av kronebeløp, som samlet ligger i intervallet mellom lønnstrinn etter hovedlønnsstabellen, eller på toppen av hovedlønnsstabellen. Spennet er fjernet i alle stillingskoder ved at det ikke lenger angis en topp. Innplassering på lønnsplanen ved ansettelse angir kun plassering i en stillingskode og det laveste lønnsnivået angitt ved lønnstrinn, for de ulike stillingskodene som benyttes, jf HTA § 3.

At kronetillegg er nevnt som et virkemiddel i lokale lønnsforhandlinger, kan ikke forstås dithen at slike tillegg ikke kan brukes ved ansettelse og ved lønnsjustering inntil 12 måneder etter ansettelse.

KMD mener at arbeidsgiver kan benytte alle elementene i lønnsbegrepet, innplassering på lønnstrinn og eventuelt kronetillegg i tillegg, jf. HTA § 2, ved ansettelse og ved lønnsjustering etter HTA 2.5.5 nr. 3.

Unio mener at:

arbeidsgiver har anledning til å benytte alle elementene i lønnsbegrepet som definert i HTA § 2, både lønnstrinn og kronetillegg, ved lønnsjustering etter HTA 2.5.5 nr 3. Unio tar den konkrete saken hos Ukom og konklusjonene til orientering.»

- (23) LO tok ut stevning for Arbeidsretten 29. mars 2022. Staten innga tilsvaer 31. mai 2022. Hovedforhandling ble gjennomfoert 24. til 26. januar 2023. To partsrepresentanter og tre vitner avga forklaring. Det ble for oevrig fremlagt slik dokumentasjon som fremgaar av rettsboken.
- (24) **Partenes paastandsgrunnlag og paastander**
- (25) *Landsorganisasjonen i Norge* med LO Stat har i korte trekk anfoert:
- (26) Partene er enige om at arbeidsgiver har styringsrett naer det gjelder lønnsinnplasseringen etter HTA § 3 og for spaermålet om og eventuelt hvor mye lønna skal justeres etter punkt 2.5.5 nr. 3. Det partene er uenige om er hvordan lønnsinnplassering skal skje ved ansettelse etter HTA § 3 og ved justering etter HTA punkt 2.5.5 nr. 3.
- (27) Lønnstabell og lønnstrinn har stor betydning og er en enhetlig og ryddig maate a gi lønn pa. Tariffrevisjonen i 2016 og senere avtalerevisjoner viser klart at staten oensker en utvikling mot mer fleksibilitet og mindre sentral styring. Resultatet har blitt et mer fleksibelt lønnssystem, som ogsa LO Stat pa mange punkter har gitt sin tilslutning til. Det ma imidlertid vektlegges at hovedlønnstabellen er opprettholdt i avtalen med LO Stat og YS Stat. Lønnsinnplassering pa lønnstrinn har ikke blitt forhandlet bort. Kronetillegg skal bare brukes der partene blir enige om det i forhandling, jf. punkt 2.5.4.
- (28) Ordlyden i HTA § 3 er klar. Den gjelder «innplassering pa lønnsplan». Lønnspanen i HTA for LO Stat og YS Stat inneholder hovedlønnstabellen med lønnstrinn, stillingskoder og godskrivningsregler. Den har ingen aapning for innplassering eller lønnsjustering med kronetillegg mellom de fastsatte lønnstrinnene.
- (29) Etter HTA punkt 2.5.5 nr. 3 skal arbeidsgiver vurdere arbeidstakerens lønnsinnplassering innenfor stillingens lønnsalternativer. Dette ma leses i sammenheng med bestemmelsen om innplassering ved ansettelse og forstås pa samme maate.
- (30) Systembetragtninger støtter ogsa opp om denne forståelsen av ordlyden. I HTA punkt 2.5.4 som gjelder virkemidler ved lokale

forhandlinger, går det uttrykkelig frem at det kan gis tillegg som «lønnstrinn eller kroner.» Hvis det samme skal gjelde etter 2.5.5 nr. 3 ville denne bestemmelsen vært overflødig.

- (31) Definisjonen av lønn i HTA § 2 nr. 1 klargjør elementene som inngår i arbeidstakerens lønn og klargjør dermed blant annet beregningsgrunnlaget for overtidstillegg, feriepenger og sykepenger. Bestemmelsen regulerer ikke lønnsinnplasseringen på hovedlønnstabellen og gir ikke hjemmel for kronetillegg.
- (32) Det må tillegges vekt at ordlyden i HTA for LO Stat og YS Stat og HTA for Akademikerne og Unio på sentrale punkter er ulik. Et klart eksempel er § 3 som i avtalen for Akademikerne og Unio har overskriften «Lønnsfastsettelse», mens den i avtalen for LO Stat og YS Stat er «Lønns plassering».
- (33) Tariffhistorikken taler for LOs tolkning. Det var utstrakt bruk av kronetillegg i lønnsdannelsen i staten allerede på 1970-tallet. B-tabellen/tilleggsregulativet oppsto i utgangspunktet på bakgrunn av et ønske om å systematisere særlige lønnstillegg som ble gitt i tillegg til regulativlønn, og å knytte disse nærmere til den samlede lønnsvurderingen.
- (34) At taket i lønnsspennet ble fjernet i 2016 gir ikke grunnlag for lønnsinnplassering i kroner. Partene fjernet ikke toppen på lønnstabellen. Hvis staten mente at endringene i lønnssystemet som har blitt gjort etter 2016 skulle innebære at bruken av lønnstrinn ved lønnsinnplassering falt bort, måtte dette ha vært tydelig kommunisert til LO Stat.
- (35) Praksis som er dokumentert ved Arbeidsgiverbarometeret 2022 kan ikke tas til inntekt for statens syn. Praksisen er tariffstridig og vitner om en utglidning de senere år. Arbeidsgivere i staten kan ikke fastsette lønn uten avtalemessig grunnlag i HTA.
- (36) Det er nedlagt slik påstand:
 - «1. Hovedtariffavtalen i staten 16. september 2020–30. april 2022 for LO Stat, Unio og YS Stat punkt 2.5.5 nr. 3 er slik å forstå at ny lønnsinnplassering innenfor stillingens lønnsalternativer må skje på et av lønnstrinnene på hovedlønnstabellen.
 - 2. Hovedtariffavtalen i staten 1. mai 2022–30. april 2024 for LO Stat og YS Stat punkt 2.5.5 nr. 3 er slik å forstå at ny lønnsinnplassering

innenfor stillingens lønnsalternativer må skje på et av lønnstrinnene på hovedlønnstabellen.

3. Hovedtariffavtalen i staten 1. mai 2022–30. april 2024 for LO Stat og YS stat § 3 er slik å forstå at ved ansettelse skal ansatte få lønn på et av lønnstrinnene på hovedlønnstabellen.»

- (37) *Staten ved Kommunal- og distriktsdepartementet* har i korte trekk anført:
- (38) Fastsettelse av lønn ved ansettelse er en del av arbeidsgivers styringsrett. Styringsretten må utøves innenfor HTAs rammer, det vil si innenfor rammene av en minstelønnsavtale. Den er derfor ikke til hinder for å gi kronetillegg. Ulikhet i ordlyden i hovedtariffavtalene kan ikke tillegges betydning. Det er naturlig å bruke ordet «innplassering» når avtalen fortsatt har lønnstrinn som det kan innplasseres i.
- (39) HTA har helt siden 1946 hatt en felles lønnstabell for samtlige arbeidstakere i staten, uten at det har vært til hinder for kronetillegg. Allerede i NOU 1974: 7 Lønnssystemet i staten ble det vist til at tjenestemenn hadde særlige lønnstillegg, i tillegg til regulativlønn. Tilleggene har vært knyttet til spesielle forhold ved stillingen eller arbeidstakeren, og har ikke i alle tilfeller vært fremforhandlede tillegg. Av NOU 1990: 32 Statens lønnskomité av 1988 fremgår det at tillegg som hovedregel har vært plassert på B-tabellen, men ikke alltid.
- (40) Etter revisjonen i 2016 angir HTA bare minste mulige lønn. B-tabellen falt bort. I tillegg ble toppen av lønnsspennet fjernet, både for stillinger i spenn og på ramme. Det betyr at øverste lønnstrinn i lønnstabellen ikke lenger er et tak. HTA er en ren minstelønnsavtale og muligheten for lønnsplassing oppover er ubegrenset. Logikken i systemet er dermed grunnleggende endret.
- (41) Innplassering på lønnsplan innebærer i henhold til § 3 nr. 3 at det skal benyttes stillingskode, stillingsbetegnelse, lønnsramme/lønnsstige og lønnsspenn. Bestemmelsen har ingen henvisning til eller begrensning til lønnstrinn.
- (42) Lønnsbegrepet i HTA er todelt og består av lønn på lønnstrinn og faste månedlige tillegg, jf. § 2 nr. 1. «Faste månedlige til-

legg» betyr kronetillegg. Det kan ikke forstås som det samme som det tidligere B-tillegget. Det vil være en innskrenkende fortolkning uten rettslige holdepunkter. B-tabellen var en standardisering av kronetillegg, som ble gjort for å få tilleggene inn i et forhandlingsspor og for å få bedre oversikt over lønnsutviklingen i staten.

- (43) Ved ansettelse står arbeidsgiver fritt til å tilby lønn som ligger mellom to lønnstrinn, så lenge beløpet er over minstelønn i henhold til lønnsplan. Lønn vil bli angitt som lønnstrinn og et kronebeløp som «flyter på toppen». Ved neste lønnsregulering får arbeidstaker med den generelle reguleringen av lønnstrinnet, mens det overskytende kronebeløpet ikke blir regulert. Lønnstrinnet beholder dermed sin betydning.
- (44) De tidligere reglene om tilleggsansiennitet var ikke til hinder for lønsplassering mellom to lønnstrinn ved ansettelse. Godskrivings- og ansiennitetsregler er ikke relevante. Disse spiller bare en rolle ved fastsettelsen av minstenivået.
- (45) Ved vurdering av lønn etter punkt 2.5.5 nr. 3 er det naturlig å legge til grunn at arbeidsgiver har minst det samme handlingsrommet som ved ansettelse. Ved ansettelse er arbeidsgiver begrenset av det lønnsspennet som stillingen ble utlyst med. Rammene for hva som kan gis etter punkt 2.5.5 nr. 3 er gjerne angitt i den enkelte virksomhets lønns- og personalpolitikk.
- (46) At kronetillegg er særskilt angitt som et virkemiddel ved lokale forhandlinger, kan ikke forstås som en begrensning på arbeidsgivers handlingsrom etter punkt 2.5.5 nr. 3. Reglene om fastsettelse av lønn i forbindelse med ansettelse må ses atskilt fra reglene om forhandlinger for dem som allerede sitter i stilling.
- (47) Praksis blant statlige arbeidsgivere viser at lønn fastsettes både som hele lønnstrinn og som kronebeløp uavhengig av lønnstrinn. Begge deler er fullt ut lovlig.
- (48) Det er nedlagt slik påstand:
«1. Hovedtariffavtalen i staten 16. september 2020–30. april 2022 for LO Stat, Unio og YS Stat må forstås slik at arbeidsgiver kan benytte både lønnstrinn og kronetillegg, både ved ansettelse og ved vurdering av lønn innen 12 måneder etter ansettelse i henhold til pkt. 2.5.5 nr. 3.

2. Hovedtariffavtalen i staten 1. mai 2022–30. april 2024 for LO Stat og YS Stat må forstås slik at arbeidsgiver kan benytte både lønnstrinn og kronetillegg, både ved ansettelse og ved vurdering av lønn innen 12 måneder etter ansettelse i henhold til pkt. 2.5.5 nr. 3.»

(49) Arbeidsrettens merknader

- (50) LOs påstand gjelder de tariffmessige skrankene for lønnsfastsettelse ved ansettelse etter HTA § 3 og lønnsjustering innen 12 måneder etter ansettelse eller ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse etter HTA punkt 2.5.5 nr. 3. Hovedspørsmålet er det samme i begge tilfeller og bestemmelsene må ses i sammenheng.
- (51) Et særtrekk ved saken er at lønnssystemet i staten for tiden er i utvikling og endring. Staten som arbeidsgiver og avtalepart har en målsetting om et forenklet lønnssystem uten lønnstabeller og med vesentlig lokal lønnsdannelse.
- (52) Hovedlønnstabellen har vært grunnstammen i statens lønnssystem siden 1946 og frem til 2016, da staten ble enig med Akademikerne om en HTA uten hovedlønnstabell og lønnstrinn. Akademikerne og Unio fra 2022, har inngått HTA som er i tråd med statens målsetting, mens LO Stat og YS Stat har ønsket å holde fast på hovedlønnstabellen med lønnstrinn.
- (53) Staten har anført at HTA aldri har vært til hinder for å gi kronetillegg til regulativlønnen. Tariffhistorien bekrefter denne oppfatningen. Det har gjennomgående vært gitt slike tillegg, og det har vært oppfattet som viktig for å bidra til fleksibilitet i lønnssystemet. Frem til 2016 har imidlertid hovedlønn blitt bestemt av lønnstrinn på hovedlønnstabellen for alle arbeidstakere i staten som ikke var ført ut av HTA. Kronetillegg har på den andre siden i liten grad vært gitt som rene lønnstillegg, men som kompensasjon for særlige forhold enten ved arbeidstaker, arbeidsforholdet eller arbeidsstedet.
- (54) I hvert fall fra 1975 til 2016 har tilleggene i hovedsak vært nedfelt i en særskilt tabell. Både i utredningen i NOU 1974: 17 og i NOU 1990: 32 var det et sentralt poeng at mest mulig av lønnsdannelsen skulle skje ved hjelp av hovedlønnstabellen, selv om begge utredningene understreket betydningen av et tilleggsregulativ.

- (55) En rekke av de øvrige endringene i HTA som har kommet i tariffoppgjørene fra 2016 og frem til 2022 er også forhandlet frem med LO Stat og YS Stat. Det gjelder blant annet opphevelse av B-tabellen, av lønnsintervallet i lønnsspennet og av lønnsrammene. Et spørsmål i saken er om og eventuelt hvilken betydning dette har for forståelsen av de omtvistede bestemmelsene.
- (56) Partene er enige om at arbeidsgiver har styringsrett når det gjelder lønnsinnplasseringen ved ansettelse etter HTA § 3 og for spørsmålet om og eventuelt hvor stor lønnsjusteringen skal være etter punkt 2.5.5 nr. 3. Tvisten gjelder *hvordan* lønnsplasing skal skje ved ansettelse etter HTA § 3 og ved justering av lønn etter HTA punkt 2.5.5 nr. 3. Spørsmålet er om arbeidsgiver står fritt til å bestemme om lønn skal gis som lønnstrinn eller som kronebeløp som kan bli liggende mellom lønnstrinn. Arbeidsretten har ved avgjørelsen av dette spørsmålet delt seg i et flertall og et mindretall.
- (57) Flertallet, dommerne *Sundet, Jarbo, Hotvedt, Bjørkli, Simonsen og Karlsen*, har under tvil kommet til at LO med LO Stat må få medhold og vil bemerke:
- (58) HTA § 3 har overskriften «Innplassering på lønnsplan og opprykk». Lønnsplan er definert som «en oversikt over stillingene i en yrkesgruppe og stillingenes lønns- og opprykksregler», jf. HTA § 2 nr. 4.
- (59) Etter § 3 nr. 1 skal arbeidsgiver ved ansettelse innplassere arbeidstaker på lønnsplanen for den aktuelle yrkesgruppen. Etter § 3 nr. 3 er det «[s]tillingskode, stillingsbetegnelse, lønnsstige og lønsspenn som skal benyttes». Ordlyden er noe endret i forhold til HTA for 2020–2022, hvor det i § 3 nr. 3 het at «[s]tillingskode, stillingsbetegnelse og lønnsramme/lønsspenn skal benyttes». Endringen er en følge av at lønnsrammene ble tatt ut av avtalen. Det er samme ordlyd som bestemmelsen hadde i HTA 2014–2016, det vil si også før endringene i HTA i 2016. Det har ikke vært en direkte henvisning til lønnstrinn i HTA, verken før eller etter 2016.
- (60) Lønnsplanen er vedlegg 1 til HTA. Lønnsplanen i HTA 2022–2024 inneholder for det første hovedlønnstabellen med

lønnstrinn 19–101. Videre inneholder den en oversikt over stillingskoder, stillingsbetegnelser, lønnsstige, laveste lønnstrinns plassering for stillingskodene og godskrivingsregler. I HTA 2020–2022 var innholdet i lønnsplanen i store trekk det samme, bortsett fra at man fortsatt benyttet lønnsrammer. Også før 2016 hadde lønnsplanen dette innholdet, men i lønnsplanene var lønnsinnplasseringen oppgitt i intervaller eller med henvisning til lønnsrammer.

- (61) Ordlyden i § 3 og i lønnsplanen som det er henvist til har i de deler som er relevante for saken, ikke blitt endret som følge av de vesentlige endringene som har skjedd i HTA fra 2016.
- (62) Etter HTA punkt 2.5.5 nr. 3 skal arbeidsgiver foreta en ny vurdering av arbeidstakers lønnsinnplassering «innenfor stillingens lønnsalternativer». Heller ikke denne bestemmelsen henviser til lønnstrinn. Ordlyden i bestemmelsen har vært den samme siden 2008.
- (63) Slik flertallet ser det, gir ikke ordlyden i § 3 nr. 3 eller i punkt 2.5.5 nr. 3 vesentlig veiledning med hensyn til de spørsmål Arbeidsretten skal løse. Det må imidlertid tillegges vekt at ordlyden i HTA for LO Stat og YS Stat ikke er endret som følge av de vesentlige endringene som har skjedd i avtalen fra 2016. I denne sammenheng kan det også vises til at de tilsvarende bestemmelsene i HTA for Akademikerne og Unio er endret, for å gjenspeile endringene i disse avtalene.
- (64) Staten anfører at fjerningen av B-tabellen og toppen i lønnsspennet betyr at øverste trinn i lønnstabellen ikke er et tak, og at endringene har medført at HTA er en ren minstelønnsavtale, med muligheten for ubegrenset lønns plassering oppover. Logikken i systemet er etter statens syn grunnleggende endret og med avgjørende betydning for spørsmålene i saken her.
- (65) brudd med forutsetningene i lønnssystemet i HTA for LO Stat og YS Stat. Hovedlønnstabellen er fortsatt inkludert i lønnsplanen for HTA for disse organisasjonene. Tabellen løper fra lønnstrinn 19 til 101, og det er disse lønnstrinnene som er brukt som minste angivelse av lønnsnivå i lønnsplanen. Godskrivingsreglene forutsettes fortsatt å skulle gi uttelling i lønnstrinn. Det kan ikke slutes fra disse endringene i avtalen til at lønnstrinnene

skal ha en annen og vesentlig mer begrenset funksjon for de omtvistede bestemmelsene enn de har hatt til nå. Det samme gjelder anførselen om virkningene av at HTA har fått karakter av være en minstelønnsavtale. En minstelønnsavtale forutsetter vanligvis at arbeidstakerne skal lønnes over minste lønnsnivå; hva dette nivået skal være er et forhandlingsspørsmål eller et spørsmål om styringsrett innenfor de rammer tariffavtalen trekker opp. HTA har fortsatt hele hovedlønnsstabellen å spille på når lønn skal fastsettes over minstelønnen. Det er så langt flertallet forstår, heller ingen stillingskoder som har minste avlønning i lønnstrinn 101. Den gruppen hvor lønn fastsettes eller endres over lønnstrinn 101 har etter det opplyste, svært begrenset omfang. Fra 2015 og frem til i dag er det, blant arbeidstakere som er omfattet av HTA, åtte personer som er ansatt over lønnstrinn 101. Staten burde i denne situasjonen ha klargjort under forhandlingene at endringen også fristilte arbeidsgiver fra lønnstrinnene ved lønnsfastsettelsen og lønnsjustering, som må antas å ha større praktisk betydning.

- (66) Staten har vist til at definisjonen av lønn i HTA § 2 nr. 1 taler for at lønnsfastsettelse kan skje som kronetillegg. Etter denne bestemmelsen består lønn av to elementer; lønn på lønnstrinn og faste månedlige tillegg. Henvisningen til faste månedlige tillegg betyr kronetillegg. Staten mener at arbeidsgiver på dette grunnlaget kan tilby lønn som ligger mellom to lønnstrinn, så lenge minstelønn etter lønnsplanen respekteres.
- (67) Etter flertallets vurdering kan dette ikke føre frem. Definisjonen i § 2 nr. 1 presiserer hva som inngår i beregningsgrunnlaget for lønn. Den regulerer ikke hvordan lønnselementene skal fastsettes. Henvisningen i HTA § 11 til § 2 nr. 1 er et typisk eksempel på funksjonen til § 2 nr. 1. Den har betydning for hva som skal inngå i beregningsgrunnlaget for sykelønn og lønn i forbindelse med ulike permisjoner. Verken § 3 nr. 3 eller punkt 2.5.5 nr. 3 viser til § 2 nr. 1. Definisjonen er derfor ikke av særlig betydning for tolkningen av § 3 nr. 3 og punkt 2.5.5 nr. 3.
- (68) Før B-tabellen ble opphevet i 2016 viste HTA § 2 nr.1 til «lønn etter hovedlønnsstabellens og tilleggslønnsstabellens satser». I brev fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet til de statlige virksomhetene i etterkant av tariffoppgjøret i 2016

uttalte departementet at tillegg/godtgjøringer som var blitt angitt i B-tillegg heretter måtte gjøres om til et fast kronetillegg. I HTA 2022–2024 for Akademikerne og Unio har § 2 nr. 1 følgende ordlyd:

«Årslønn er individuelt avtalt lønn, dersom ikke annet er avtalt i denne avtale eller i særavtale inngått mellom KDD og hovedsammenslutningene. Individuelt avtalt lønn omfatter også faste månedlige tillegg, som ikke er knyttet til særlige funksjoner, oppgaver, e.l...»

- (69) Etter flertallets oppfatning kan dette tyde på at «faste månedlige tillegg» fortsatt har karakter av noe som kommer i tillegg til hovedlønn, slik B-tillegget i hovedsak gjorde, enten hovedlønn fastsettes på grunnlag av lønnstrinn eller på individuelt grunnlag.
- (70) HTA punkt 2.5 har overskriften «Lokale forhandlinger» og har i tillegg til bestemmelsen i punkt 2.5.5, bestemmelser om årlige lokale forhandlinger i punkt 2.5.1, årlig lønnsregulering for ledere i punkt 2.5.2 og om forhandlinger på særlige grunnlag i punkt 2.5.3. I punkt 2.5.4 er det angitt hvilke virkemidler som kan brukes i forhandlingene, herunder at tillegg kan gis som lønnstrinn eller kroner. Kronetillegg kan være faste eller midlertidige. Virkemidlene er særskilt avgrenset til punktene 2.5.1, 2.5.2 og 2.5.3. Adgangen til å benytte faste og midlertidige kronetillegg i de lokale forhandlingene har i lang tid vært en del av det statlige lønnssystemet, jf. avsnitt 17 foran. Etter flertallets syn må dette tillegges vekt for forståelsen av punkt 2.5.5 nr. 3. Det er naturlig at det er flere virkemidler som kan benyttes når lønn forhandles mellom partene, enn i tilfeller der lønnsfastsettelsen er overlatt til arbeidsgivers styringsrett.
- (71) I HTA for Akademikerne og Unio er det gjennomført vesentlige ordlydsendringer som følge av endringene i lønnssystemet etter 2016. I HTA for LO Stat og YS Stat er ordlydsendringene færre, bortsett fra når det gjelder de særskilte elementene som konkret er endret i disse avtalene. LO har for eksempel anført at det må tillegges betydning at det i HTA for Akademikerne og Unio brukes uttrykket «lønnsfastsettelse», mens det i HTA for LO Stat og YS Stat benyttes «lønnsinnplassering», jf. § 3 i avtalene. Staten mener at det er naturlig å bruke «lønnsinnplassering» i avtalene som fortsatt benytter lønnstrinn.

- (72) Arbeidsretten har til behandling HTA for LO Stat og YS Stat. HTA for Akademikerne og Unio er i utgangspunktet ikke avgjørende for de spørsmål retten skal ta stilling til. Flertallet mener likevel ulikheten i ordlyd i de to avtalene fremstår som naturlig i lys av at lønssystemet i HTA for Akademikerne og Unio er endret, også når det gjelder bestemmelsene som er omtvistet i saken her. HTA for LO Stat og YS Stat er i liten grad endret på disse punktene. LO Stat kan da sies å ha fastholdt den prinsipielle tilnærmingen til lønnsfastsettelsen. Dersom staten mente at de endringene som er gjennomført i HTA for LO Stat og YS Stat skulle medføre så vesentlige konsekvenser som ville bli resultatet av statens syn i saken her, måtte det gått frem av avtalen og i hvert fall vært uttalt på en tydeligere måte fra statens side.
- (73) Staten har vist til funn i det såkalte Arbeidslivsbarometeret, som er en spørreundersøkelse som sendes til HR-ledere i staten to ganger per år. Det fremgår av denne at en stor andel av de statlige arbeidsgiverne fastsetter lønn som kronebeløp, både ved ansettelse og lønnsjustering. Dette gjelder også for arbeidstakere som er omfattet av HTA for LO Stat og YS Stat. Forhandlingssjefen i Kommunal- og distriktsdepartementet (KDD) har forklart at statlige stillinger lyses ut med et intervall oppgitt i kronebeløp, og at lønnsdiskusjonene i forbindelse med ansettelse alltid foregår i kroner.
- (74) Opplysningene om hvordan arbeidsgiver utformer stillingsutlysninger har begrenset vekt ved tolkningen av HTA. Det samme gjelder resultatene fra spørreundersøkelsen blant statlige arbeidsgivere. En sannsynlig forklaring på praksis synes å være at den først og fremst har utviklet seg på grunnlag av endringene i HTA for Akademikerne og senere Unio. Praksisen kan ikke tillegges avgjørende betydning som bevis for forståelsen av HTA for LO Stat og YS Stat. Opplysningene gir ikke grunnlag for å anta at det har vært en fast, entydig og utbredt praksis i samsvar med statens tolkning av HTA.
- (75) Arbeidsrettens mindretall, dommer *Harstveit*, mener at staten må gis medhold og vil bemerke:
- (76) Endringene som kom i lønnsoppgjøret i 2016 medførte et brudd med tidligere hovedtariffavtaler. Det ble inngått to hovedtariffavtaler, en med LO Stat, YS Stat og Unio og en med Akade-

mikerne. I begge avtalene ble B-tabellen fjernet. Avtalen med LO Stat, YS Stat og Unio beholdt hovedlønnstabellen med lønnstrinn, men spennene ble fjernet. Kun laveste lønnstrinn ble angitt, og ingen topp. Avtalen ble med dette en minstelønnsavtale. I det årlige brevet fra KMD 27. juni 2016 til statlige arbeidsgivere, med informasjon om resultatet av tariffoppgjøret, ble det informert om endringene og hvordan statlige arbeidsgivere skulle følge opp avtalene. Brevet har et eget punkt om års- og månedslønn der bl.a. følgende fremgår:

«Det sentrale blir dermed hva lønnen utgjør i kroner, ikke hvilket lønnstrinn. Dette kan for det første få konsekvenser for den lokale lønnspolitikken dersom den inneholder bestemmelser om minstelønn og/eller lønnsspenn for ulike stillingsgrupper, og disse er angitt i lønnstrinn. Her bør en nå endre til å angi lønn i kroner, eventuelt sammen med lønnstrinn.

Det er ikke adgang til å be søkere om å opplyse om medlemskap i arbeidstakerorganisasjon. Derfor bør en angi lønn i kroner ved kunnngjøring og ved utarbeidelse av lønnstilbud. Når søkeren er tilsatt, kan arbeidsgiver be om opplysninger om medlemskap slik at søkeren kan innplasseres i riktig lønnstrinn. Avtalt årslønn må tilpasses gjeldende lønssystemer og lønnstabeller.

...

B-tabellen er avviklet i årets tariffoppgjør, og tillegg/godtgjøringer som så lang har blitt angitt i B-tillegg, må primært gjøres om til fast kronetillegg. Avviklingen av B-tabellen innebærer ikke materielle endringer i beregningsgrunnlag for pensjon og overtid.»

- (77) I forkant av at disse brevene med informasjon om tariffoppgjøret sendes ut til de statlige virksomhetene legges de frem for hovedsammenslutningene.
- (78) Siden 2016 har det blitt brukt en kombinasjon av lønnstrinn og kronetillegg både ved ansettelse og endring av lønn etter HTA § 3 og punkt 2.5.5 nr. 3. Det er ikke lagt fram noen dokumentasjon i saken på at LO Stat har påpekt brudd på HTA eller tatt initiativ til å endre etablert praksis før den omtvistede saken ble tatt opp i mars 2019, nesten 3 år etter HTA for 2016 ble inngått. Saken ble først tatt opp muntlig, og ett år senere, i 2020, skriftlig. Mindretallet mener at dette indikerer at det ikke var uenighet om at det var anledning til å benytte en kombinasjon av lønnstrinn og kronetillegg.

- (79) Den omtvistede saken ble tatt opp i forhandlingsmøter mellom LO stat, YS Stat, Unio og KMD i april, juni og oktober 2021. I protokollen fra møtene fremgår det at Unio som var del av avtalen, hadde samme forståelse som KMD i saken:

«Unio mener at: arbeidsgiver har anledning til å benytte alle elementene i lønnsbegrepet som definert i HTA § 2, både lønnstrinn og kronetillegg, ved lønnsjustering etter HTA 2.5.5 nr. 3. Unio tar den konkrete saken hos Ukom og konklusjonene til orientering.» Dette viser at det ikke er staten alene som en annen fortolkning av avtalen, og arbeidsgivers mulighet til å bruke kombinasjonen av lønnstrinn og kronetillegg ved lønnsjustering etter HTA 2.5.5. nr. 3, enn LO stat.»

- (80) Mindretallet mener dette er et relevant moment å vektlegge.
- (81) Det er videre ikke noe i HTA som tilsier at kronetillegg ikke kan benyttes ved ansettelse eller ved lønnsendring inntil 12 måneder etter tiltredelse. HTA har en egen definisjon av lønn i § 2. Ordlyden i bestemmelsen ble endret i HTA for LO Stat, YS Stat og Unio i 2016 i forbindelse med at B-tabellen ble fjernet. Definisjonen sier at lønn omfatter stillingens lønn etter hovedlønnstabellen og faste månedlige tillegg. Kronetillegg er en type «faste månedlige tillegg». Som vist over har det lenge vært praksis for at arbeidsgiver ved ansettelse og lønnsjustering etter inntil 12 måneder kan utvide lønnen utover et bestemt lønnstrinn ved bruk av faste tillegg. Tidligere ble dette gjort i form av å tilstå ett eller flere faste tillegg etter den nå bortfalte B-tabellen. Forutsetningen er at arbeidsgiver ved lønnsfastsetting ved ansettelse holder seg innenfor rammen i hovedlønnstabellen når det gjelder minstelønn. Hvis summen av lønnstrinn og eventuelle kronetillegg overstiger neste lønnstrinn på tabellen, skal det nye lønnstrinnet benyttes.
- (82) Ordlyden i § 3 nr. 3 angir at stillingskode, stillingsbetegnelse, lønnsstige (tidligere lønnsramme) og lønnsspenn skal benyttes i forbindelse med lønnsinnplassering ved ansettelse. Lønnstrinn omtales ikke. Det gjorde det heller ikke før 2016. Det samme gjelder for punkt 2.5.5 nr. 3, som heller ikke omtaler lønnstrinn. Mindretallet mener det ikke kan tillegges vekt at ordlyden i disse bestemmelsene ikke ble endret som følge av endringene som ble gjort i forhandlingene i 2016. Det at avtalen med Akademikerne fikk en annen ordlyd enn avtalen med LO

Stat, YS Stat og Unio følger av at hele hovedlønnstabellen med angivelse av lønnstrinn ble fjernet på denne avtalen.

- (83) At kronetillegg er nevnt som ett av flere virkemidler i lokale lønnsforhandlinger i HTA punkt 2.5.4 kan ikke forstås slik at slike tillegg ikke kan brukes ved ansettelse og ved lønnsjustering inntil 12 måneder etter ansettelse.
- (84) Dom er avsagt i samsvar med flertallets syn og med slik dissens som fremgår foran.

Slutning

1. Hovedtariffavtalen i staten 16. september 2020–30. april 2022 for LO Stat, Unio og YS Stat punkt 2.5.5 nr. 3 er slik å forstå at ny lønnsinnplassering innenfor stillingens lønnsalternativer må skje på et av lønnstrinnene på hovedlønnstabellen.

2. Hovedtariffavtalen i staten 1. mai 2022–30. april 2024 for LO Stat og YS Stat punkt 2.5.5 nr. 3 er slik å forstå at ny lønnsinnplassering innenfor stillingens lønnsalternativer må skje på et av lønnstrinnene på hovedlønnstabellen.

3. Hovedtariffavtalen i staten 1. mai 2022–30. april 2024 for LO Stat og YS Stat § 3 er slik å forstå at ved ansettelse skal ansatte få lønn på et av lønnstrinnene på hovedlønnstabellen.

**Kjennelse 9. mars 2023 i
sak nr. 2023/33, AR-2023-5:
Norsk Sykepleierforbund (advokat Stian Henriksen)
mot
Oslo kommune (advokat Helen Wegner)**

Dommer: Tron Løkken Sundet

Norsk Sykepleierforbund (NSF) tok 16. januar 2023 ut stevning for Arbeidsretten i tvist om engangserstatning etter bestemmelsene i Overenskomst mellom NSF og Oslo kommune (Dok 25) § 5.1 om

ytelser ved yrkesskade og yrkessykdommer. Tolkningsspørsmålet i saken var i korte trekk om arbeidstaker kunne velge om utmåling av erstatning skulle bygge på grunnbeløpet på skademeldingstidspunktet med tillegg av renter to måneder etter at skaden var meldt, eller etter grunnbeløpet på oppgjørstidspunktet. Partene fant en minnelig løsning og saken for Arbeidsretten ble hevet.

**Kjennelse 20 mars 2023 i
sak nr. 23/2022, AR-2023-6:
Landsorganisasjonen i Norge (advokat Andreas van den Heuvel)
mot
Næringslivets Hovedorganisasjon og Linga Service AS
(advokat Aleksander Rød)**

Dommer: Eli Mette Jarbo

Landsorganisasjonen i Norge (LO) tok 7. juni 2022 ut stevning for Arbeidsretten i tvist om videreføring av tariffavtale etter omorganisering på grunnlag av Havbruksoverenskomsten mellom LO/Fellesforbundet og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og Sjømat Norge. Tolkningsspørsmålet i saken var i korte trekk om læren om faktisk og rettslig omorganisering, som utviklet i Arbeidsrettens praksis, kom til anvendelse ved utskilling av Linga Service AS fra Lingalaks AS, slik at de tariffavtaler Lingalaks AS var bundet av, herunder Havbruksoverenskomsten mellom NHO/Sjømat Norge og LO/Fellesforbundet, også bandt datterselskapet Linga Service AS. Partene inngikk forlik og saken for Arbeidsretten ble hevet.

Permittering. Ansiennitet. Saken gjaldt permittering av arbeidstaker med mer enn 23 års ansiennitet i virksomheten. Hovedavtalen LO–NHO § 7-1 nr. 3 bestemmer at ved permittering kan ansienniteten fravikes dersom det foreligger saklig grunn. Arbeidsrettens flertall kom under tvil til at permitteringen ikke var tariffstridig. I protokoll fra forhandlinger mellom de lokale partene om gjennomføringen av permitteringen, var det enighet om at permitteringen skulle være rullerende, og at utvelgelsen så langt det var mulig skulle legge til grunn ansiennitet, hensynet til gjennomføring av prosjekter og sosiale forhold. Arbeidstakeren som ble permittert var knyttet til prosjektavdelingen i virksomheten, og ble permittert i stedet for ansatte på både prosjekt- og serviceavdelingen med kortere ansiennitet. Det var ingen uttrykkelig regulering av utvelgelseskretsen. Ut fra det som var bevist om drøftelsene mellom partene, var det saklig grunn til å fokusere på prosjektavdelingen ved iverksettelsen av permitteringen. Etter en konkret vurdering av parts- og vitneforklaringer og dokumentasjonen i saken, kom flertallet til at arbeidsgiver hadde gjort en forsvarlig avveining mellom den ansattes tjenestetid og hensynet til kunder og gjennomføring av prosjekter. Dissens 5–2.

**Dom 21. mars 2023 i
sak nr. 27/2022, AR-2023-7:
Landsorganisasjonen i Norge (advokat Yvonne Pedersen)
mot
Næringslivets Hovedorganisasjon og Fjeldseth AS
(advokat Kurt Weltzien).**

Dommere: Tron Løkken Sundet, Eli Mette Jarbo, Sveinung Koslung, Tor-Arne Solbakken, Niels Selmer Schweigaard, Unni Rasmussen og Bent Ove Hanasand

- (1) Saken gjelder spørsmål om permittering av en arbeidstaker strider mot Hovedavtalen LO–NHO § 7-1 nr. 3, og om et eventuelt etterbetalingskrav må avkortes.
- (2) Partene er bundet av Hovedavtalen LO–NHO som i § 7-1 har bestemmelser om permittering. Bestemmelsen lyder:
 - «1. Permittering kan foretas når saklig grunn gjør det nødvendig for bedriften.
 2. Permittering iht. nr. 1 kan ikke finne sted utover 6 måneder med mindre partene er enige om at det fortsatt foreligger saklig grunn.
 3. Ved permittering kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn. Denne bestemmelsen er ikke til hinder for bruk av rullerende permittering.

4. Ved vurdering av hvem som skal permitteres, skal det legges vekt på de spesielle oppgaver arbeidsutvalget har i bedriften.»

- (3) Saken gjelder permitteringer som i 2021 ble gjennomført i elektrikerbedriften Fjeldseth AS i Trondheim. Bedriften er tilsluttet NELFO og tilbyr tjenester i privatmarkedet og bedriftsmarkedet. Virksomheten har i tillegg en produksjonsavdeling («fabrikken»), som blant annet lager tynnplateprodukter.
- (4) Virksomheten har om lag 130 ansatte. De ansatte elektrikerne er lærlinger, montører, teknikere og baser. Teknikere er elektrikere med fagskole og tildeles ofte mer teknisk krevende oppgaver. Baser leder arbeidslaget og styrer arbeidsfordelingen på de enkelte oppdragene og prosjektene.
- (5) Elektrikerarbeidet er organisert i en serviceavdeling og en prosjektavdeling. På permitteringstidspunktet var det 10 baser, 6 teknikere og 25 montører i prosjektavdelingen og 28 montører i serviceavdelingen.
- (6) Serviceavdelingen utfører store og små oppdrag for privatkunder og næringslivskunder. Den enkelte montør tildeles en servicebil som brukes for å utføre oppdragene. Prosjektavdelingen har i hovedsak oppdrag hos næringslivskunder. Disse oppdragene varierer i art og omfang, men vil typisk gjelde installering av elektrisk infrastruktur i nybygg eller oppussing av eksisterende bygg. Oppdragene kan tidsmessig strekke seg over uker eller måneder. Prosjektene har flere faser: I prosjekteringsfasen avklares prosjektet og oppgavene som skal utføres og arbeidet planlegges. I denne fasen avklarer man størrelsen på arbeidslaget som skal settes på oppdraget. I hovedfasen utføres det mest omfattende arbeidet av teknikere og montører under ledelse av baser. I den avsluttende fasen blir arbeidslaget nedskalert etter hvert som oppgaver fullføres, og det resterende arbeidslaget står for ferdigstillingen av prosjektet.
- (7) Vinteren 2021 var det på grunn av redusert oppdragsmengde nødvendig med permitteringer. Behovet for permitteringer ble meddelt i møte 2. februar 2021. Permitteringen ble deretter drøftet mellom bedriften og de tillitsvalgte 5. februar 2021. I protokollen fra dette møtet heter det:

«Bakgrunnen for møtet er at bedriften vurderer permitteringer.

Bedriften redegjorde for grunnen til at permitteringer vurderes.

Forhandlingsmøte er en videreføring av drøftingsmøte om bemanningssituasjonen i Fjeldseth AS 02.02.2021.

Viser til bemanningssituasjonen

Mars	April	Mai	Juni
17	21	23	25

Fjeldseth AS har et ønske om å permittere etter hvert som ansatte blir ledige, uten rullering.

Klubben bemerket:

Klubben ønsker permittering etter ansiennitet 100 % med rullerende permitteringer (10 uker). Klubben har også fått inn 9 frivillige som de først vil permittere før det går etter ansiennitet. Klubben mener at lærlinger kan plasseres i servicebil sammen med servicemontør, slik at det blir ledig kapasitet på prosjekt slik at montør slipper å bli permittert. Serviceteknikere anses som en stilling som en vanlig montør ikke kan ta over, så disse blir ikke permittert.

Klubben ønsker ukentlige telefonsamtaler/teamsmøter mellom daglig leder og klubbleder samt referat på epost etter møtet.

Fysisk møte hver 14 dag.

Tilbakemelding fra permittering skal varsles 48 timer før oppmøte i bedrift.

Partene drøftet omfanget av permitteringene, varslingsfristens lengde og kriteriene for utvelgelse.

Partene var enige om at det foreligger saklig grunn for permittering idet de ansatte ikke kan sysselsettes på en for bedriften forsvarlig måte, jf Hovedavtalen § 7-1. Det var videre enighet om at arbeidsgiver har gjort det som med rimelighet kan forventes for å unngå permitteringer.

Partene kom til enighet om at det er behov for permittering i slikt omfang til og med uke 25, med rullering etter 12 uker.

Partene holder tett kontakt jfr. Klubbens bemerkninger.

Liste med navn er utarbeidet.

Listen er gjennomgått, enighet om alle, unntatt en montør.

Partene var enige om at følgende kriterier legges til grunn ved utvelgelsen; så godt det lar seg gjøre.

Ansiennitet

De som blir ledige fortløpende

Sosiale forhold

Plan for permitteringer

Det sendes epost til de det gjelder etter at de er kontaktet pr. telefon. STA holder infomøte med de det gjelder vedrørende prinsipper ved permittering. STA avklarer også info fra NAV.»

- (8) Partene ble i møtet enige om hvilke ansatte som skulle permitteres, bortsett fra utvelgelsen av én ansatt, A, som hadde ansiennitet på 23 år og 5 måneder. Fire montører i prosjektavdelingen ble permittert fra uke 8.
- (9) Nytt møte om permitteringer ble gjennomført 17. mars 2021. De tillitsvalgte mente bedriften ikke hadde grunnlag for å fravike ansienniteten for tre av de ansatte som skulle permitteres. I tilknytning til dette møtet ble A kontaktet på telefon og blant annet tilbudt arbeid i serviceavdelingen, noe han avsto.
- (10) I protokollen heter det:
- «Ledelsen informerte om at det jobbes hardt for å skaffe arbeid. Har skaffet en del jobber, men vi har nå kommet til det at vi ser oss nødt til å permittere ytterligere. Ledelsen vil i kommende periode måtte fravike ansiennitet som prinsipp (ref Permitteringsmøte 05.02.2021). Ledelsen ser seg nødt til å permittere fire personer, der tre har høy ansiennitet her i firma.
- Klubbstyret sier seg uenig i ledelsen sin mening om at ansiennitet bør fravikes, selv om ansiennitet skal følges så langt det lar seg gjøre. Klubbstyret mener at ansienniteten til de tre som blir permittert er for høy til at disse skal permitteres nå. Klubbstyret foreslo også å sette enkelte av disse i servicebil, men dette var uaktuelt.»
- (11) Permitteringsvarsel ble sendt ut 18. mars 2021, blant annet til A. Etter en periode med hel og deretter delvis sykemelding høsten 2020, var han tilbake i full stilling. Før permitteringen arbeidet han på prosjektet K. Lund-bygget. Dette ble ferdigstilt i januar 2021, og han ble da overført til prosjektet Campus 360, hvor virksomheten utførte installasjonsarbeid under byggingen av studentboliger, lesesaler og en butikk. Etter en kort sykemelding, hadde A noe ledigtid, før han arbeidet videre på Campus 360 frem til han ble permittert fra 2. april 2021 (uke 14) til og med 9. juli (uke 27). Permitteringen ble avbrutt i ukene 16–18 da han ble gjeninntatt i arbeid på prosjektet Herman Krag's vei. Permitteringen varte i til sammen 11 uker.

- (12) I uenighetsprotokoll 24. mars 2021 fra forhandlingsmøte mellom virksomheten og klubben heter det:

«Klubben mener bedriften har brutt reglene for ansiennitet i henhold til Hovedavtalens § 7-1 punkt 3. Bedriften har ikke saklig grunn for å fravike ansiennitet. Bedriften har sendt permitteringsvarsel til A. A som har 24 års ansiennitet i bedriften og B som har 10 år ansiennitet i bedriften noe som er betydelig lengre ansiennitet enn flere av de som ikke er permittert. Klubben krever at permitteringsvarselet til A og B trekkes tilbake umiddelbart.

Bedriftens syn:

Vi er i en situasjon som medfører at mange i vår bedrift kan og vil bli permittert i løpet av 2021. Vi har et ønske om at permitteringen skal gjennomføres så smidig som mulig etter følgende prinsipp:

- Hensyn til ansiennitet

- Sosiale forhold

- Bedriftens ve og vel, med dette mener vi å sikre at våre kunder ikke rammes på kort og lang sikt.

Vi gjør hele tiden forsøk på å benytte personer fra Prosjekt i Serviceavdelingen vår, vi prøver hele tiden å leie ut de som blir ledige til andre firma og jobber desperat med å skaffe arbeid med hurtig oppstart. I dette konkrete tilfellet har vi tilbudt A jobb på Serviceavdelingen vår noe han takket nei til. ...

Vil også legge til at bedriften fikk mulighet til utleie av montører til skipsverft på Fosen, forespørsel om noen ville stille seg til rådighet for dette ble sendt samtlige ansatte. Dette ble ikke besvart.»

- (13) Bedriften fastholdt permitteringsvarselet til A.

- (14) Tvisteforhandlinger mellom EL og IT Forbundet og NELFO ble gjennomført 11. mars, 15. april og 6. mai 2021. I protokollen heter det:

«Partene på bedriften er enige i at det foreligger saklig grunn til å iverksette permitteringer.

De tillitsvalgte bemerket at de ønsker permitteringer etter ansiennitet 100 %.

...

EL og IT Forbundet sitt syn

Montøren har 24 års ansiennitet og jobber til daglig i prosjektavdelingen i bedriften. Det er 15 stk med lavere ansiennitet enn nevnte montør som jobber i samme avdeling og som fortsatt er i arbeid.

Montøren har i en periode vært sykemeldt. Han ble 100 % friskmeldt tidligere i år, men har fortsatt utfordringer med helsa. Dette gjør at han ikke kan jobbe alene på service og av den grunn takket han nei da han fikk tilbud om å jobbe på service. Han klarer fint å jobbe på prosjekt sammen med andre, så lenge han får hjelp til tunge løft.

EL og IT Forbundet vil videre bemerke at arbeidsgiver har plikt til å tilrettelegge arbeid for de med nedsatt arbeidsevne iht arbeidsmiljøloven § 4-6.

Ansiennitetsprinsippet skal følges når det ikke foreligger spesielle grunner til å fravike denne.

Bedriften har ikke fremlagt noen saklig grunn for å fravike ansiennitet i denne saken.

...

Nelfo sitt syn:

Bedriften vil i snitt ha permitteringer gjennom hele 2021 med snitt på 15 permitterte hele tiden. Etter det opplyste angir protokollen fra bedriften følgende kriterier:

Ansiennitet

Bedriftens ve og vel, det vil si sikre at de ikke mister kunder som igjen medfører ytterligere krise

Sosiale hensyn for den enkelte medarbeider som skal ut i permittering.

Arbeidstaker i denne saken har på grunn av sin skulder vært sykemeldt lenge. Han er imidlertid nå friskmeldt av lege uten noen forbehold, og skal kunne jobb 100 % stilling. Montøren har likevel erklært at han ikke klarer å utføre arbeid som forutsatt i arbeidsavtalen, men at han til enhver tid har behov for hjelp og bistand fra kolleger (til løft og andre arbeidsoperasjoner).

I den krevende situasjonen bedriften befinner seg er det avhengig av fullt fungerende arbeidstakere. Dette er etter vårt syn et gyldig kriterium, jf. dom inntatt i ARD 1990 s. 169 hvor Arbeidsretten slo fast at også økonomiske hensyn – kostnader knyttet til bruk av den enkelte arbeidstaker – kan tillegges vekt ved utvelgelsen.

I lys av arbeidstakers ansiennitet tilbød bedriften vedkommende stilling i en annen avdeling for å unngå permittering. Dette avslø arbeidstaker. Ut fra dette så hadde ikke bedriften annen utvei enn å permittere vedkommende, da bedriften ikke hadde annet arbeid å sette vedkommende til.»

- (15) Tvisteforhandlinger mellom LO og NHO ble gjennomført 16. februar 2022 uten at partene kom til enighet.

- (16) LO, med EL og IT Forbundet, tok ut stevning for Arbeidsretten 24. juni 2022. NHO innga tilsvaer 22. august 2022. Hovedforhandling ble gjennomfoert 14.–15. februar 2023. En partsrepresentant og syv vitner avga forklaring. Det ble fremlagt slik dokumentasjon som fremgaar av rettsboken.
- (17) **Partenes paastandsgrunnlag og paastander**
- (18) *Landsorganisasjonen i Norge*, med EL og IT Forbundet, har i korte trekk anfoert:
- (19) Ansiennitet er etter Hovedavtalen § 7-1 nr. 3 utgangspunktet ved utvelgelse ved permittering. Dette utgangspunktet kan fravikes dersom det er saklig grunn til det, jf. ARD-2016-151 (Nokas).
- (20) Utvelgelseskretsen ved permittering er hele virksomheten. Kretsen kan begrenses dersom det er saklig grunn til det. De momenter som er relevante naar utvelgelseskretsen begrenses ved oppsigelse er relevante for permitteringer. Bevisfoerselen viser at Fjeldseth AS ikke hadde saklig grunn til a begrense kretsen til prosjektavdelingen. Virksomheten har ingen praksis for a begrense utvelgelseskrets. Spaersmaalet om utvelgelseskrets ble ikke droeffet i moetet mellom virksomheten og tillitsvalgte. Det man droeffet i moetet var om man skulle unnta konkrete ansatte som hadde stilling som baser og serviceteknikere pa serviceavdelingen. Man diskuterte ikke unntak for montorene pa serviceavdelingen eller for andre ansatte. Virksomheten var i tillegg ikke i en prekaer oekonomisk situasjon. En krets som er begrenset til montorene pa prosjektavdelingen er en vesentlig svekkelse av ansiennitet som utvelgelseskriterium. Utvelgelsen har derfor bygget pa en for snever krets.
- (21) Paragraf 7-1 nr. 3 er ikke til hinder for rullerende permittering, men det betyr ikke at arbeidsgiver kan se helt bort fra ansiennitet ved utvelgelse. I dette tilfellet var partene enige om a gjennomfoere permittering som skulle rullere etter 12 uker. Utvelgelsen skulle skje pa grunnlag av ansiennitet, loepende ledighet og sosiale forhold. Kriteriene er i protokollen fra moetet 5. februar 2021 angitt i prioritert rekkefoelge, hvor ansiennitet hadde foersteprioritet. Oppregningen harmonerer derfor med ansiennitetsregelen i Hovedavtalen.

- (22) De tillitsvalgte ga i drøftelsesmøtene klart uttrykk for at utvelgelse kun skulle bygge på ansiennitet, men signerte likevel protokollen 5. februar 2021 fordi de opplevde at de ikke hadde noe valg når det uansett var saklig grunn for permittering. Permitteringen er tariffstridig fordi utvelgelsen ikke har bygget på kriteriene man var blitt enige om, og det ble heller ikke gjennomført rullerende permittering. Virksomheten har ikke klargjort når ansiennitetsforskjeller skulle tillegges størst vekt.
- (23) Saksbehandlingen har vært uforsvarlig. Hvis arbeidsgiver skal fravike ansienniteten, må dette bygge på en forsvarlig vurdering og avveining av momenter. Når saksbehandlingen samlet sett fremstår som mangelfull slik at det ikke kan sannsynliggjøres et faktisk grunnlag for permitteringen, tilsier det at permitteringen ikke har tilstrekkelig saklig grunn, jf. ARD-2009-48 (Securitas).
- (24) Det er nedlagt slik påstand:
- «1. Permitteringen av A er tariffstridig og ugyldig.
2. Fjeldseth AS foretar etterbetaling iht. påstandens pkt. 1.»
- (25) *Næringslivets Hovedorganisasjon og Fjeldseth AS* har i korte trekk anført:
- (26) Ved permittering kan ansiennitet fravikes hvis det foreligger saklig grunn. Ved rullerende permittering gjelder ikke ansiennitetsregelen i § 7-1 nr. 3 første punktum. I slike tilfeller skal belastningen ved permittering fordeles blant de ansatte, også blant dem med lang ansiennitet. Hovedavtalen har ikke regler om hvordan en rullerende permittering skal gjennomføres eller hvordan byrden skal fordeles blant de ansatte. På dette punktet har de lokale partene avtalefrihet.
- (27) Partene avtalte i protokollen av 5. februar 2021 rullerende permittering med 12 ukers intervall. Det gir en kortere periode for alle ansatte i stedet for at enkelte ansatte risikerer å være permittert inntil et helt år.
- (28) Ansiennitet har mindre vekt som moment ved permittering enn ved oppsigelse, jf. ARD-1997-201 (Windy Boats). Ansiennitet har enda mindre vekt hvis det er avtalt rullerende permittering. Stueland, Hovedavtalen med kommentarer (2020) side 321

legger til grunn at det knapt er rom for ansiennitetsvurderinger ved rullerende permitteringer.

- (29) Spørsmålet om permitteringen har saklig grunn må avgjøres ut fra forholdene på permitteringstidspunktet, jf. ARD-2009-48 (Securitas). På permitteringstidspunktet var forutsetningen at permitteringene skulle rullere. Den etterfølgende utviklingen er ikke relevant. Bemanningsplanen for 2021 viser sysselsettingen slik den faktisk ble etter permitteringstidspunktet, og ikke slik den var på permitteringstidspunktet. Da man iverksatte permitteringene var det stor usikkerhet. Bedriften la til rette for utleie av ansatte til oppdrag på Svalbard og i Fosen. Det ble sendt ut generelle tilbud om arbeid til alle ansatte og konkrete tilbud til A.
- (30) Utgangspunktet er at ansiennitetsvurderingen skal bygge på virksomheten som utvelgeskrets, jf. ARD-2016-151 (Nokas). I drøftelsene så partene på bemanningsplanen for prosjektavdelingen. Det betyr at man begrenset utvelgeskretsen til denne avdelingen, i samsvar med tidligere praksis i virksomheten. Det var i tillegg enighet om å benytte frivillige permitteringer for ansatte i serviceavdelingen, og at man skulle skjerme lærlinger, teknikere og baser.
- (31) Bedriften har anvendt kriteriene som er nedfelt i protokollen fra 5. februar 2021. Protokollen uttrykker ikke noe prioritetsforhold mellom kriteriene. Kriteriene har heller ikke blitt endret underveis, selv om de er omtalt på ulike måter i protokoller og referater fra møtene 5. februar, 24. mars og 6. mai 2021. Realiteten er den samme: Utvelgelsen skal skje på grunnlag av ansiennitet, hensynet til kunder/ferdigstillelse av prosjekter og sosiale hensyn.
- (32) Saksbehandlingen har vært forsvarlig og basert på saklige hensyn. Hovedavtalen har få uttrykkelige krav til saksbehandlingen ved permitteringer. Det kreves ikke en skriftlig prosess eller individuelle drøftelsesmøter med den som skal permitteres. Saksbehandlingen må tilpasses situasjonen. Bevisførselen viser at det har vært flere konferanser mellom bedriften og de tillitsvalgte. Partene har drøftet permitteringene, og det har vært diskusjoner om hvem som skulle permitteres.

- (33) Dersom permitteringen er tariffstridig og ugyldig, erkjennes det at bedriften har erstatningsansvar. I utgangspunktet aksepteres saksøkers beregning av tapet, men kravet må avkortes fordi bedriften ved flere anledninger har tilbudt arbeid i permitteringsperioden.
- (34) Det er nedlagt slik påstand:
«De saksøkte frifinnes.»
- (35) **Arbeidsrettens merknader**
- (36) Partene er enige om at det var grunnlag for permitteringer i 2021 i Fjeldseth AS. Spørsmålet er om utvelgelsen ved permitteringen i mars 2021 er i strid med Hovedavtalen § 7-1 nr. 3.
- (37) Hovedavtalen § 7-1 nr. 3 presiserer at arbeidsgiver ved valget av hvilke arbeidstakere som skal permitteres, kan fravike ansienniteten dersom det er saklig grunn til det. Vilkåret om saklig grunn for utvelgelse er en skjønnsmessig regel. I ARD-2009-48 (Securitas) avsnitt 34 er saklighetskravet – som da var inntatt i § 8-1 nr. 3 – oppsummert slik:
«Av Hovedavtalen § 8-1 nr. 3 følger at ansiennitet danner utgangspunktet ved utvelgelse av arbeidstakere for permittering. Dette innebærer at tjenestetiden er et moment som skal tas i betraktning ved vurderingen av hvem som skal permitteres. Hvilken vekt ansiennitet skal tillegges ved utvelgelsen er et annet spørsmål, og vil i den enkelte sak bero på en totalbedømmelse av alle relevante forhold. § 8-1 nr. 3 oppstiller ikke noe krav om at ansiennitetsrekkefølgen skal følges ubetinget. Ansiennitet kan fravikes når det foreligger *saklig grunn*.»
- (38) ARD-1997-201 (Windy Boats) presiserer at det er tale om konkrete vurderinger, jf. dommens side 207:
«Ved vurdering av om saklig grunn foreligger, vil faglige kvalifikasjoner, sosiale og andre hensyn, såvel som ansettelsestid og ansiennitetsforskjeller, være momenter av betydning. Arbeidsretten finner det imidlertid ikke nødvendig å gå nærmere inn på det generelle innholdet av kravet til saklig grunn. Hvorvidt en fravikelse av ansiennitetsrekkefølgen er berettiget, må avgjøres konkret.»
- (39) Arbeidsrettens formulering av saklighetsnormen i ARD-2009-48 (Securitas) avsnitt 34 synes å ha tjent som utgangspunkt for LO og NHOs presisering av den likelydende bestemmel-

sen i Hovedavtalen § 8-2 om ansiennitet ved oppsigelse, jf. HR-2019-424-A (Skanska) avsnitt 42. I protokoll datert 15. og 31. oktober 2018 mellom LO og NHO heter det:

«Av Hovedavtalen LO–NHO § 8-2 første ledd følger at ansiennitet danner utgangspunktet for utvelgelse av arbeidstakere for oppsigelse. Dette innebærer at tjenestetiden er et moment som skal tas i betraktning ved vurderingen av hvem som skal gis oppsigelse. Hvilken vekt ansienniteten skal tillegges ved utvelgelsen er et annet spørsmål, og vil i den enkelte sak bero på en totalbedømmelse av alle relevante forhold. § 8-2 oppstiller ikke noe krav om at ansiennitetsrekkefølgen skal følges ubetinget. Ansiennitet kan fravikes når det foreligger saklig grunn.»

- (40) I HR-2019-424-A (Skanska) – som gjaldt gyldigheten av oppsigelser – viser Høyesterett til denne protokollen og at utvelgelse skal bygge på en «totalbedømmelse». Høyesterett oppsummerte ansiennitetsregelen for oppsigelser slik i avsnitt 61–62:

«Utvelgelsen vil måtte bero på en totalbedømmelse, hvor vil inngå på den ene siden ansiennitetenes og ansiennitetsforskjellenes lengde, og på den andre siden styrken i de kriteriene arbeidsgiveren ellers påberoper seg. Vekten av de sistnevnte kriteriene vil kunne variere etter virksomhetens situasjon og behov. I større bedrifter, og ved større nedbemanninger, gjør det seg dessuten ofte gjeldende særlige hensyn, se den nevnte Nokas-dommen avsnitt 84, også knyttet til behovet for å gruppere arbeidstakerne etter mer objektive kriterier. Endelig må arbeidstakerens individuelle forhold alltid hensyntas, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 andre ledd.

Av denne grunn kan det etter mitt syn gi misvisende assosiasjoner å karakterisere ansiennitetsprinsippet som en «hovedregel». Uttrykket kan i denne sammenheng gi inntrykk av at det skal noe mer til for å fravike ansiennitetsrekkefølgen enn hva jeg mener det er rettslig grunnlag for. Jeg vil derfor unngå å bruke begrepet her, slik også NHO og LO gjorde i forliket høsten 2018.»

- (41) Dette er utgangspunktet også for utvelgelse ved permitteringer, men saklighetskravet har ikke helt samme innhold ved permitteringer. Permittering er i motsetning til oppsigelse et midlertidig tiltak som forutsetter at arbeidstakerne vil bli gjeninntatt i arbeid. Saklighetskravet i Hovedavtalen § 7-1 nr. 3 må forstås på denne bakgrunnen, jf. ARD-1997-201 (Windy Boats) på side 207 og ARD-2016-151 (Nokas) avsnitt 73. Det er tale om konkrete vurderinger på bakgrunn av situasjonen for virksomheten, drøftelsene mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte

og omstendighetene for øvrig. Det er i korte trekk spørsmål om utvelgelsen bygger på et forsvarlig skjønn, jf. ARD-2003-88 (Industriverktøy) på side 100 om den tilsvarende bestemmelsen i Hovedavtalen mellom NITO og NHO. Men også ved permitteringer må det skje en totalbedømmelse.

- (42) NHO har anført at ansienniteten har liten eller ingen betydning når partene avtaler rullerende permittering, slik det ble gjort i Fjeldseth AS. Rullerende permittering innebærer at belastningen ved permitteringene skal fordeles på de ansatte. Hovedavtalen § 7-1 nr. 3 andre punktum presiserer at saklighetskravet i første punktum ikke er til hinder for bruk av rullerende permittering.
- (43) Den foreliggende saken gir ikke grunnlag for en generell avklaring av saklighetskravet ved permittering. Enigheten om bruk av rullerende permittering betyr at det er av særlig betydning hva de lokale partene bestemmer om gjennomføringen. Selv om permitteringen skulle være rullerende, måtte gjennomføringen bygge på en utvalgelse. Dette har partene regulert i protokollen av 5. februar 2021 hvor det fremgår uttrykkelig at ansiennitet er et relevant moment. Protokollen gir derfor ikke grunnlag for å se bort fra ansiennitet.
- (44) Forutsetningen da protokollen ble opprettet var at byrden med permitteringene skulle fordeles på de ansatte i perioden februar–juni 2021. Samtidig må det være rom for å legge vekt på hvordan arbeidet skal organiseres. I dette tilfellet tilsier det at behovet for å slutføre prosjekter vil kunne vektlegges i vurderingen. Også dette er regulert i protokollen, jf. rettens merknader nedenfor om utvelgelseskriteriene i protokollen.
- (45) Permitteringen gjelder en ansatt med ansiennitet fra 1. november 1997, det vil si med en ansiennitet på 23 år og 5 måneder på permitteringsstidspunktet. Det var bare 1 av 25 montører på prosjektavdelingen som hadde lengre ansiennitet. På serviceavdelingen hadde 6 av 28 montører samme eller lengre ansiennitet. Ansienniteten ble fraveket blant annet ved at ansatte helt ned til 1 års ansiennitet ikke ble permittert. I alminnelighet skal det mye til for å fravike ansienniteten i en slik situasjon, med mindre det kan vises til tungtveiende grunner. Spørsmålet i den foreliggende saken er imidlertid om utvelgelsen er i strid

med Hovedavtalen § 7-1 nr. 3 sammenholdt med protokollen av 5. februar 2021 og forutsetningene for den.

- (46) Protokollen presiserer at utvelgelsen «så langt det lar seg gjøre» skal baseres på ansiennitet, avgang/fristillelse fra prosjekt og sosiale forhold. Partene er uenige om kriteriene er angitt i prioritert rekkefølge. Vitneforklaringene gir ikke grunnlag for å si at kriteriene er oppført i prioritert rekkefølge. Utformingen av protokollen gir heller ikke holdepunkter for en rangering. En slik prioritering kan heller ikke utledes av sammenhengen med Hovedavtalen § 7-1 nr. 3. Arbeidsretten legger derfor til grunn at ansiennitet er et kriterium som skal anvendes så langt det lar seg gjøre, men det må avveies mot de andre kriteriene. Partene har særlig nevnt «de som blir ledig fortløpende», som tilsier at man har hatt for øye behovet for å ha nødvendig personell på prosjektene. I protokollen fra møtet 24. mars 2021 er kriteriet om «ledig fortløpende» formulert som «bedriftens ve og vel, med dette mener vi å sikre at våre kunder ikke rammes på kort og lang sikt». Denne omformuleringen er ikke som sådan bestridt i senere tvisteprotokoller. Uenigheten i de senere tvistemøtene gjelder om det er lagt for stor vekt på dette på bekostning av As lange ansiennitet. Det må derfor legges til grunn at partene var enige om at hensynet til gjennomføring av prosjekter var relevant.
- (47) Et særtrekk ved saken er at det er lite dokumentasjon som klarlegger arbeidsgivers vurderinger og om vurderingene er gjort på et tilstrekkelig faktisk grunnlag. Saksbehandlingen fremstår derfor umiddelbart som uryddig og uoversiktlig. Vitneforklaringene har kastet en del lys over diskusjonen mellom partene, og møtet 5. februar 2021 er her sentralt. Spørsmålet om det var grunnlag for å fravike ansienniteten må avgjøres ut fra det som er sannsynliggjort om forholdene og vurderingene på permitteringstidspunktet.
- (48) Mangelen på formell dokumentasjon for arbeidsgivers vurderinger betyr at avgjørelsen til dels må bygge på det som kan utledes av parts- og vitneforklaringer, sml. HR-2022-390-A avsnitt 53–59 om krav til arbeidsgivers saksbehandling ved vurderingen av arbeidsgivers tilretteleggingsplikt etter arbeidsmiljøloven § 4-6. Høyesterett peker der på at «parts- og vitne-

forklaringer [kan] ha større eller mindre beviskraft holdt opp mot det som måtte foreligge – eller mangle – av dokumentasjon av arbeidsgivers saksbehandling under oppsigelsesprosessen» (avsnitt 59). Et tilsvarende utgangspunkt gjelder for vurderingen i denne saken.

- (49) Et annet særtrekk ved saken er at det i protokollen fra tvisteforhandlingene mellom NELFO og EL og IT Forbundet er merknader som gir grunn til å tro at As sykdom og funksjonsevne har blitt vektlagt ved utvelgelsen. I protokollen fra tvisteforhandlingene mellom NELFO og EL og IT Forbundet i mars, april og mai 2021 heter det:

«Arbeidstaker i denne saken har på grunn av sin skulder vært sykemeldt lenge. Han er imidlertid nå friskmeldt av lege uten noen forbehold, og skal kunne jobb 100 % stilling. Montøren har likevel erklært at han ikke klarer å utføre arbeid som forutsatt i arbeidsavtalen, men at han til enhver tid har behov for hjelp og bistand fra kolleger (til løft og andre arbeidsoperasjoner).

I den krevende situasjonen bedriften befinner seg er det avhengig av fullt fungerende arbeidstakere.»

- (50) Etter vitneforklaringene må det legges til grunn at beskrivelsen i protokollen bygger på samtaler mellom tidligere administrerende direktør i Fjeldseth AS og forhandlingsdirektør i NELFO. Administrerende direktør deltok ikke i tvisteforhandlingene i mars–mai 2021. Selv om det er vist til at arbeidstakeren har vært sykemeldt, er det ingen holdepunkter i parts- og vitneforklaringene som tilsier at dette har vært avgjørende ved utvelgelsen. Det er enighet om at det er visse begrensninger i hvilke arbeidsoppgaver A kunne utføre. Hvorvidt dette har hatt betydning for vurderingen, må ses i sammenheng med det som er bevist om saklighetsvurderingen, jf. rettens merknader nedenfor.
- (51) Arbeidsretten har i spørsmålet om arbeidsgiver har gjort en forsvarlig vurdering av om det var saklig grunn til å fravike ansienniteten, delt seg i et flertall og et mindretall.
- (52) Arbeidsrettens flertall, dommerne *Sundet*, *Jarbo*, *Koslung*, *Schweigaard* og *Hanasand*, har under tvil kommet til at permitteringen ikke var tariffstridig og vil bemerke:

- (53) Protokollen fra møtet 5. februar 2021 viser at partene var enige om at det var grunnlag for permitteringer og omfanget av permitteringene, og at det skulle være en rullerende permittering med 12 ukers mellomrom. Partene var også enige om at behovet oppstod på grunn av mindre aktivitet i prosjektavdelingen.
- (54) Diskusjonen i møtet 5. februar 2021 er belyst gjennom vitneforklaringer og et notat som tillitsvalgt C gjorde under møtet. Notatet gir stikkordsmessige beskrivelser av hovedpunktene i diskusjonen slik han oppfattet dem, og har til dels blitt bekreftet av parts- og vitneforklaringene. Møtet var et heldagsmøte, og forklaringene og det interne referatet viser at det var krevende og omfattende diskusjoner. Partene diskuterte innretningen på permitteringene og utvelgelsen. De tillitsvalgte ønsket rullerende permittering på 6 uker utelukkende basert på ansiennitet. Dette ble avvist av arbeidsgiver. Partene ble enige om rullerende permittering over 12 uker. Permitteringer ble gjennomført i perioden fra uke 8 til uke 27. A ble permittert fra uke 14.
- (55) Protokollen nevner i korte trekk ansiennitet, hensynet til prosjekter og sosiale hensyn som kriterier når permitteringene skulle gjennomføres.
- (56) Beslutningen om permittering ble truffet av leder for prosjektavdelingen, D. D har forklart at han drøftet omdisponering av montører med prosjektledere og baser, samt med E, som var leder av prosjektavdelingen frem til 2020. Flertallet legger til grunn at drøftelsen har bygget på prosjektene og de enkeltes roller, ferdigheter og arbeidsoppgaver i disse. Dette tyder på at virksomheten har hatt et forsvarlig grunnlag for en vurdering av hensynet til prosjektene.
- (57) Dokumentasjonen og vitneforklaringene viser at sosiale hensyn ble tillagt avgjørende vekt i ett tilfelle og var drøftet med de tillitsvalgte. Det var på tidspunktet for permitteringene ikke anført at det for A var tilsvarende særlige sosiale hensyn som skulle vært trukket inn i vurderingen. Flertallet kan på denne bakgrunn ikke se at det er sannsynliggjort at beslutningen har bygget på et uriktig faktisk grunnlag for dette kriteriet.

- (58) LO har anført at utvelgelsen er usaklig fordi den ikke tok utgangspunkt i hele virksomheten, det vil si at utvelgelsen skulle skjedd blant montører i både service- og prosjektavdelingen. Protokollen sier ikke noe om utvelgelseskretsen. Partene er uenige om tidligere permitteringsprosesser har bygget på en begrenset krets.
- (59) Flertallet legger til grunn at diskusjonen om utvelgelse i møtet 5. februar 2021 tok utgangspunkt i bemanningsplanen for prosjektavdelingen. Lærlinger, teknikere og baser ble ikke vurdert som aktuelle for permitteringer. I Cs notat fra møtet, fremgår det at arbeidsgiver skal ha opplyst at serviceavdelingen ikke var «fredet» mot permitteringer. Han har notert at diskusjonen om utvelgelse også gjaldt to ansatte på serviceavdelingen. Selv om protokollen ikke sier noe konkret om utvelgelseskrets, var det i den situasjonen som hadde oppstått saklig at utvelgelsen fokuserte på prosjektavdelingen. Permitteringene kom som følge av svikt i oppdragsmengden, og det var etter vitneforklaringene viktig å opprettholde aktivitet og omsetning på serviceavdelingen for å sikre inntekter og flere oppdrag.
- (60) Partene har rettet en del oppmerksomhet mot et tilbud A skal ha mottatt da arbeidsgiver og tillitsvalgte 17. mars 2020 hadde forhandlingsmøte om permitteringene. Partene er uenige om når og hvordan tilbudet ble formidlet og hva som ble uttalt i samtalen mellom arbeidsgiver og A. Etter flertallets vurdering er detaljene i tilbudet ikke av vesentlig betydning. Det sentrale er at prosessen følger opp prinsippene fra møtet 5. februar 2021 om at permitteringene skulle skje med utgangspunkt i prosjektavdelingen samtidig som man skulle opprettholde aktiviteten i serviceavdelingen. Til dette kommer at det ble oppfordret til frivillige permitteringer, noe som kunne frigjøre stillinger som kunne være relevante for A.
- (61) Spørsmålet er etter dette om virksomheten har gjort en forsvarelig avveining av på den ene siden As lange tjenestetid og på den andre siden hensynet til kunder og gjennomføring av prosjekter.
- (62) Hensynet til gjennomføring og fullføring av prosjekter åpner for en vurdering av arbeidstakernes egnethet og kompetanse, sml. ARD-2009-211 (Jøtul) avsnitt 36. Et særlig spørsmål i saken

er om A i stedet for permittering skulle vært overført til prosjektet Campus 360 fra uke 14. A arbeidet på prosjektet i ukene 6–7 og 12–13. På bakgrunn av forklaringene må det legges til grunn at arbeidsgiver vurderte om det var arbeidsoppgaver som var egnet for ham i dette prosjektet. Prosjektet var imidlertid i slutfasen. Etter vitneforklaringene er det usikkerhet om i hvilken utstrekning det fantes passende arbeidsoppgaver for A. Muligheten for å sysselsette A på Campus 360 er vurdert opp mot andre ansattes tilknytning og funksjoner i dette prosjektet. Basene på prosjektet deltok i denne vurderingen. Flertallet mener det da er sannsynliggjort at arbeidsgiver har vurdert ansienniteten opp mot hensynet til gjennomføring av prosjektet.

- (63) Som nevnt foran er det i protokollen fra tvisteforhandlingene i april-mai 2021 merknader som kunne tilsi at arbeidsgiver har lagt vekt på arbeidstakers funksjonsevne. Dette skaper tvil om forholdet til tilretteleggingsplikten etter arbeidsmiljøloven § 4-6 og om det er lagt vekt på usaklige hensyn. Etter flertallets vurdering har det som uttales i tvisteprotokollen ikke støtte i det som er forklart i retten, og det er ikke noe i protokollen fra møtet 5. februar 2021 som tilsier at dette har vært avgjørende. Arbeidsgiver var kjent med at A kunne ha problemer med å utføre enkelte arbeidsoppgaver, og dette ble trukket inn i vurderingen om de hadde passende arbeidsoppgaver for ham i prosjektavdelingen, hvor det er saklig å legge vekt på at prosjektet Campus 360 var i en avsluttende fase. Det er ikke holdepunkter for at arbeidsgiver ville nektet nødvendig tilrettelegging for A på serviceavdelingen.
- (64) Det som skaper tvil ved vurderingen, er at permitteringen gjelder en arbeidstaker med meget lang ansettelsestid. Når flertallet likevel har kommet til at det var saklig grunn til å fravike ansienniteten i dette tilfellet, skyldes det at flertallet tolker protokollen slik at partene etter en gjennomgang av ansiennitetslisten mente den rullerende permitteringen som utgangspunkt skulle gjennomføres i prosjektavdelingen, og at man skulle sikre at serviceavdelingen hadde inntekter og skaffet nye oppdrag. Syv ansatte i prosjektavdelingen ble ikke permittert. En av disse ble opprinnelig holdt utenfor den første permitteringsrunden på grunn av sosiale forhold, men ble permittert i 3 uker i andre per-

mitteringsrunde. Ansiennitetsforskjellen for de øvrige var mellom 7 og 18 år. Når disse ikke ble permittert, er det begrunnet med deres arbeidsoppgaver og funksjoner på de prosjektene de jobbet på.

- (65) På denne bakgrunn var utvelgelsen ikke i strid med Hovedavtalen § 7-1 nr. 3.
- (66) Arbeidsrettens mindretall, dommerne *Solbakken* og *Rasmussen*, har kommet til at permitteringen var tariffstridig, og vil bemerke:
- (67) Spørsmålet om det ved utvelgelsen er saklig grunn til å fravike ansienniteten må vurderes konkret. Denne vurderingen må se på As ansiennitet isolert sett og ansiennitetsforskjeller sammenlignet med andre montører, jf. ARD-1997-201 (*Windy Boats*), ARD-2009-48 (*Securitas*) og ARD-2009-211 (*Jøtul*). Det stilles strenge krav til begrunnelsen for å fravike ansiennitet når ansiennitetsforskjellen er stor, jf. ARD-2009-211 (*Jøtul*) avsnitt 37.
- (68) I dette tilfellet har arbeidsgiver permittert en ansatt med lang ansiennitet, og en av dem med lengst ansiennitet i virksomheten, samtidig som mange med vesentlig kortere ansiennitet enten ikke ble permittert eller hadde kortere permitteringsperioder. Det må foreligge klare og tungtveiende grunner for å permittere i slike tilfeller. Etter bevisførselen må det legges til grunn at saksbehandlingen har vært uklar og uoversiktlig, og det fremgår ikke at det er gjort en konkret og individuell vurdering av om det var grunnlag for å permittere A. Det er for eksempel ikke påvist vesentlige utfordringer ved å sysselsette ham på prosjektet Campus 360. Merknadene i protokollen fra tvisteforhandlingene i april–mai 2021 tilsier at utvelgelsen også har lagt vekt på As sykdom og at det var noen arbeidsoppgaver han ikke kunne utføre. Dersom det skal legges vekt på slike forhold, bør saksbehandlingen legges opp slik at man får avklart forholdet til arbeidsgivers tilretteleggingsplikt, og den ansatte bør involveres i prosessen. Den mangelfulle saksbehandlingen skaper tvil om arbeidsgiver hadde et tilstrekkelig grunnlag for en slik vurdering. Det er derfor ikke sannsynliggjort at arbeidsgiver har gjort en forsvarlig vurdering av om det var grunnlag for å fravike ansienniteten i dette tilfellet, jf. avsnitt 43 foran.

- (69) Vurderingen av om A skulle permitteres har vært begrenset til ansatte på prosjektavdelingen, uten at det i møtet 5. februar 2021 ble protokollert at utvelgelseskreten skulle begrenses. På bakgrunn av vitneforklaringene må det legges til grunn at partene i dette møtet ikke drøftet begrensning av utvelgelseskreten. Utvelgelsen skulle derfor hatt virksomheten som utvelgelseskrets.
- (70) Foranlediget av NHOs anførsler, vil den samlede rett bemerke:
- (71) Virkningen av at permitteringen er tariffstridig, er at den er ugyldig, jf. arbeidstvistloven § 6. Arbeidsgiver har da lønnsplikt for de ukene A var permittert. NHO har anført at betalingskravet må avkortes fordi A avslo tilbud om annet arbeid i perioden. Dette kan ikke føre frem. En arbeidsgiver kan ikke velte risikoen for en tariffstridig permittering over på arbeidstakeren som av ulike grunner avslår tilbud i permitteringsperioden når arbeidsgiver ikke trekker tilbake en tariffstridig permittering.
- (72) På denne bakgrunn må de saksøkte frifinnes.
- (73) Dommen er avsagt med slik dissens som fremgår foran.

Slutning

De saksøkte frifinnes.

Lønnstillegg - særavtale. Hovedavtalen. Prosess - avvisning. Saken gjaldt avvikling av administrasjonstillegg som var blitt utbetalt til administrerende skipsførere som hadde hatt ansvar og oppgaver som ikke var knyttet til det enkelte skift på skiftgående ferger. Tillegget ble avvirket da rollen som administrerende skipsfører ble avvirket. Tillegget fulgte av en lokal særavtale, Fastlønnsavtalen, som har hjemmel i Overenskomst for skipsførere og styrmenn på passasjerskip i lokalfart. Basert på ordlyd og tariffhistorien kom Arbeidsretten til at kjernen i rollen som administrerende skipsfører var det koordinerende ansvaret som ble lagt til de skipsførerne som ble utpekt til rollen. Selv om enkelte av oppgavene som var blitt utført av administrerende skipsfører kunne gjenfinnes etter omorganisering i fergeselskapet, ga det ikke grunnlag for å videreføre administrasjonstillegget når rollen som sådan var avvirket. Det var også spørsmål om prosessen mot avvikling av rollen som administrerende skipsfører var gjennomført i strid med Hovedavtalen LO-NHO kapittel IX. Selv om de formelle kravene i Hovedavtalen ikke var fulgt, kom retten til at prosessen på en

tilstrekkelig måte hadde ivaretatt de tillitsvalgtes adgang til reell medinnflytelse. Det var ikke grunnlag for å avvise påstandspunktet om brudd på Hovedavtalen kapittel IX § 9-2 sjette ledd på grunn av manglende oppfyllelse av forhandlingskravet i arbeidstvistloven § 35 tredje ledd. Tvistepunktet var tilstrekkelig opplyst og det var lite trolig at mer eksplisitte forhandlinger ville løst tvisten før forhandlingene i retten. Retten ga saksøker medhold i at det var brudd på § 9-2 sjette ledd når arbeidsgiver opprettet en arbeidsgruppe som skulle vurdere rollen som administrerende skipsfører uten medvirkning fra de tillitsvalgte i virksomheten.

**Dom 23. mars 2023 i
sak nr. 24/2022, AR-2023-8:
Landsorganisasjonen i Norge (advokat Fredrik Jadar)
mot
Næringslivets Hovedorganisasjon og Fjord1 AS
(advokat Torunn Margrethe Hardeland)**

Dommere: Hanne Bjurstrøm, Eli Mette Jarbo, Sveinung Koslung, Unni Rasmussen, Niels Selmer Schweigaard, Stein Grøtting, Bent Ove Hanasand

- (1) Saken gjelder om avvikling av administrasjonstillegg for skipsførere er tariffstridig og om arbeidsgivers fremgangsmåte ved avvikling av tillegget er i strid med drøftingsreglene i Hovedavtalen LO-NHO.
- (2) Administrasjonstillegg er blitt utbetalt til administrerende skipsfører, som har hatt ansvar og oppgaver som ikke har vært knyttet til det enkelte skift om bord på fergene i Fjord1.
- (3) **Sakens tariffrettslige ramme**
- (4) Mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)/NHO Sjøfart og Landsorganisasjonen i Norge (LO)/Norsk Sjøoffisersforbund (NSOF) gjelder Overenskomst nr. 253 for skipsførere og styrmenn på passasjerskip i lokalfart (Overenskomsten). Med hjemmel i Overenskomsten har partene i Fjord1 AS (Fjord1) inngått Fastlønnsavtale for dekksoffiserer i Fjord1 AS.
- (5) Fastlønnsavtalen er en lokal særavtale. Tvisten gjelder følgende bestemmelse i avtalen:
«Administrativt tillegg for skipsførerar kjem som eit funksjonstillegg.»

- (6) Overenskomsten har bestemmelser om lønn i § 3. Paragraf 3 punkt 3.3, 3.4 og 3.5 har bestemmelser om lønnsfastsettelsen for skipsførere:

«3.3 Lønn skipsfører/styrmann

Denne overenskomst er basert på at den enkelte skipsfører og styrmann lønnes i henhold til en fastlønnsavtale i samsvar med de prinsipper og kriterier som er inntatt i 3.4.

3.4 Prinsipper for fastsettelse av lønn for skipsfører/styrmann

Basis fastlønn, defineres som punktene A til H i bilag 3, og skal være lik for skipsførere/styrmenn innen samme skiftplan. Den fremforhandlede basis fastlønn skal gjelde for de skipsførere og styrmenn de tillitsvalgte representerer. Den enkelte kan ikke reservere seg mot at basis fastlønn inngår i fastlønnsavtalen. Basis fastlønn skal fremforhandles mellom det enkelte rederi og de tillitsvalgte.

Ut over basis fastlønn kan det gis personlige tillegg for ekstraoppgaver som den enkelte skipsfører/styrmann påtar seg eller blir pålagt.

For skipsfører skal lønnsfastsettelsen baseres på at skipsføreren innehar en ledende stilling i rederiet, med det ansvar og den myndighet dette innebærer. Lønnsfastsettelsen skal videre baseres på at skipsføreren skal være den best betalte om bord.

I lønnen inngår betaling for lønnskomponenter, i hht. overenskomstens bestemmelser, som er faste i basis fastlønn. Variable lønnskomponenter eller tilleggsoppgaver som den enkelte skipsfører/styrmann påtar seg inngår som personlige tillegg utover basis fastlønnsavtale.

I bilag 3 er inntatt eksempler på kriterier ved fastsettelse av fastlønnsavtale.

3.5 Regulering av fastlønn for skipsfører/styrmann

Lønnen reguleres en gang pr. år i forbindelse med lønnsreguleringene 1. april.»

- (7) Bilag 3 til Overenskomsten har overskriften «Kriterier ved stipulering av basis fastlønnsavtale» og inneholder en ikke uttømmende oversikt over elementer som inngår i skipsførernes faste lønn: grunnhyre beregnet på grunnlag av det aktuelle fartøy og den enkeltes ansiennitet, søndagstillegg, tillegg for bevegelige helligdager, ulempetillegg for kveld og natt, beredskap, et rederitillegg og et ledertillegg. Bilaget inneholder ingen referanse til administrasjonstillegget.

- (8) I § 3 punkt 3.6 er det regler om endring og opphør av Fastlønnsavtalen:

«Fastlønnsavtalen følger varighetsbestemmelsen i denne overenskomst. Dersom det skjer vesentlige endringer i ruteproduksjonen, kan hver av partene kreve revisjon av avtalen med en måneds varsel.»

- (9) De omtvistede bestemmelsene i Hovedavtalen mellom LO og NHO 2018–2021 lyder:

«§ 9-2 Organisering og gjennomføring

...

Ved etablering av arbeids-, prosjekt- og styringsgrupper som ikke er en fast del av bedriftsorganisasjonen, skal de berørte ansatte sikres reell innflytelse. De tillitsvalgte skal sikres reell innflytelse på gruppens sammensetning og mandat. De tillitsvalgte utpeker selv de ansattes representanter blant de berørte ansatte.

...

§ 9-3 Drøftelser om bedriftens ordinære drift

Ledelsen skal drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalget):

- spørsmål som vedrører den økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling,
- forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift,
- de alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved bedriften.

Drøftelser skal holdes så tidlig som mulig og minst en gang i måneden, hvis det ikke er enighet om noe annet, og for øvrig når de tillitsvalgte ber om det.

...

§ 9-4 Drøftelser vedrørende omlegging av driften

Ledelsen skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalget):

- omlegginger av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold, herunder viktige endringer i produksjonsopplegg og metoder.
- sysselsettingsspørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger.

§ 9-6 Nærmere om drøftelse og informasjon

1. Ledelsens plikt til å la tillitsvalgte fremme synspunkter før beslutning tas.

Før ledelsen treffer sine beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold skal dette drøftes med de tillitsvalgte.

I de tilfeller ledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den begrunne sitt syn. Fra konferansen skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.

Dersom ledelsen ønsker å gjennomføre slike endringer i bestående arbeidsforhold og LO og forbundene hevder dette vil være tariffstridig, kan LO uten ugrunnet opphold ta opp med NHO spørsmålet om å utsette iverksettelsen inntil forhandlingsmøte mellom hovedorganisasjonene er avholdt. Slikt møte skal i tilfelle avholdes innen 1 uke etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.

2. Plikt til å informere tillitsvalgte om årsaker til og virkninger av ledelsens disposisjoner.

I saker som omhandler forhold omfattet av § 9-4 og § 9-5 skal tillitsvalgte informeres om årsakene til ledelsens disposisjoner samt de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser disse må antas å få for arbeidstakerne.»

- (10) Konsernet Fjord1 ble opprettet i 2001 under navnet Nordvestlandske AS, som felles eierselskap for Fylkesbaatane i Sogn og Fjordane og Møre og Romsdal Fylkesbåtar. I 2012 ble Fylkesbaatane i Sogn og Fjordane og Møre og Romsdal Fylkesbåtar fusjonert inn i Fjord1 AS. I kjølvannet av denne fusjonen ble den fortsatt gjeldende Fastlønnsavtalen av 2013 inngått.
- (11) Fjord1 driver ferge drift i Rogaland, Vestland, Møre og Romsdal, Trøndelag og Nordland. Fergetrafikken er basert på offentlige konsesjoner som jevnlig settes ut på anbud. Fjord1 har ca. 1200 ansatte. Av disse er 170 skipsførere på 170 skift fordelt på ca. 65 fartøyer. I 2014 ble det stilt strengere miljøkrav i nye anbudskonkurranser, i form av krav om null- og lavutslippsferger og miljøregnskap, som har hatt innflytelse på driften i fergeselskapene. I 2016 vant Fjord1 en anbudskonkurranse basert på nullutslippsferger, og har per i dag 37 elektriske ferger i drift.
- (12) **Tariffhistorien**
- (13) Ordningen med administrerende skipsfører har sitt utspring i overgangen fra sjøvaktordning til skiftordning på fergene på 1970-tallet. Sjøvaktordningen innebar at det normalt var knyttet to besetninger til hver ferge. Hver besetning var om bord to til tre uker, mens den andre besetningen hadde fri. I en skiftordning kan det være tre til fem skift, og like mange besetninger som avløser hverandre i henhold til en vaktplan.

Omleggingen medførte at det kan være opptil fem skipsførere knyttet til samme fartøy. Det oppsto dermed behov for en administrerende skipsfører, det vil si at en av skipsførerne ble tillagt ansvar for skipets sertifikater og for å koordinere enkelte arbeidsoppgaver som ikke var knyttet til de enkelte skiftene, som for eksempel vedlikehold og verkstedopphold.

- (14) Bestemmelsen om administrasjonstillegg var inntatt i Overenskomst for førere i lokalfart av 1974, som var forløperen til dagens Overenskomst nr. 253. Tillegget skulle utbetales til den som ble utpekt som administrerende skipsfører på skip med flere førere, for ansvar for skipets sertifikater og for å treffe avgjørelser om skipets drift som ikke var knyttet til det enkelte skift.
- (15) Tillegget med tilhørende ansvarsområde ble videreført i Overenskomst nr. 253, jf. Overenskomsten 2004–2006 § 3 punkt 3.5. I Overenskomsten 2006–2008 var tillegget tatt ut av Overenskomsten og inn i Fastlønnsavtalen. Dette var i den perioden hvor Overenskomst nr. 253 ble omdannet fra normallønnsavtale til minstelønnsavtale. Fastlønnsavtalen ble revidert i 2011, og i avtalen som gjaldt fra 1. april 2011 var det kun tillegget som gjensto, med tilnærmet samme ordlyd som i den gjeldende Fastlønnsavtalen fra 2013.
- (16) **Kort om lønssystemet i Fjord1**
- (17) Overenskomsten er en minstelønnsavtale med i hovedsak lokal lønnsdannelse. Prinsipper for avlønning av skipsfører er fastlagt i § 3 punktene 3.3. til 3.5 og i bilag 3 til Overenskomsten. Skipsførere og styrmenn lønnes i henhold til Fastlønnsavtalen. Det fremgår av denne at fastlønnen, med enkelte unntak, dekker alt arbeid og all arbeidstid. Det er fremlagt et eksempel på et Excel-ark hvor de ulike lønnselementene fremgår. Enkelte særskilte, i hovedsak administrative oppgaver er timefestet per år og betalt med spesifikke tillegg. Funksjonen som administrerende skipsfører er angitt som «Arbeid utenom skipet for aktuell stilling, spesifikt aktuelt fartøy», og er oppført med 108 timer, som skal dekke «Tilleggstid administrerende kaptein og maskinsjef».

- (18) **Bakgrunnen for tvisten og tvisteforhandlingene**

- (19) Ordningen med en utpekt administrerende skipsfører per ferge besto frem til 1. januar 2019. Det er vanlig med 2-4 skipsførere per ferge, avhengig av hvor mange skift det arbeides på fergen. Som omtalt foran, ble administrerende skipsfører lønnet i form av et administrativt tillegg for skipsfører, jf. Fastlønnsavtalen 22. april 2013.
- (20) På bakgrunn av diskusjoner og spørsmål som kom opp i leder- og medarbeidersamlinger i Fjord1 i 2017 ble det satt ned en arbeidsgruppe som skulle vurdere å endre eller avvikle ordningen med administrerende skipsførere. Arbeidsgruppen hadde møte 12. mars 2018. Fjord1 informerte alle ansatte om opprettelsen, deltakerne og hva gruppen skulle jobbe med i en artikkel på virksomhetens intranett 14. mars 2018. Også de tillitsvalgte i Fjord1 fikk kunnskap om arbeidsgruppen gjennom denne artikkelen. De var ikke blant deltakerne i gruppen. Artikkelen på intranettet hadde overskriften «Kontaktinfo til arbeidsgruppen», og det fremkom blant annet:
- «I samband med leiar- og medarbeidersamlingane følgjer vi opp tema kring innhaldet i rolla som administrerande skipsfører eller maskinsjef.
- Det er peika ut ei arbeidsgruppe som vil jobbe med desse spørsmåla utover våren. Formålet med arbeidet er å vurdere korleis vi kan koordinere leiaroppgåvene på best mogleg måte om bord. Herunder også vurdere avvikling eller forsterking av desse rollene. Vi ønskjer at alle med meiningar om dette viktige tema, tek kontakt med ein av medlemmene i arbeidsgruppa, sjå kontaktinfo under.»
- (21) I tillegg inneholdt artikkelen en oversikt over deltakerne. Arbeidsgruppen hadde ett møte.
- (22) De tillitsvalgte i Fjord1 ble innkalt til møte med ledelsen 8. juni 2018. Møteinnkallingen hadde tittelen «Møte adm.rollen sjø». Av innkallingen fremgikk følgende:
- «Formål med arbeidsmøte fredag 8. juni er at alle gjev avsluttande innspel til korleis vi skal utvikle Fjord1 vidare med fokus på leiarrollar og kapasitet vi må ha i den operative drifta.»
- (23) Innkallingen inneholdt også en punktvis oppsummering fra møtet i arbeidsgruppen 12. mars 2018:
- «Vedlagt følgjer oppsummering frå underteikna frå eit tidligare arbeidsmøte.

Historikk med adm rollene: notater frå møte

- Jobba lengst tek rollen - ansiennitet
- Rolla koordinerar / legge til rette
- Behov for å trekke konklusjon når det er fleire leiarar
- Alle leiarar må møte på driftsmøte - ulik praksis
- Utfordring å få rekruttert til rolla
- Mangel på engasjement - avgjerder blir ikkje teke når adm ikkje er på vakt
- Bør satse på yngre krefter
- Maskinsida må også møtast - fråvær av samhandling
- Mnd. resultatsamtale med OL er sær s positivt
- Bør ha rullering på verkstadoppfølging - fleire som bør engasjere seg

Oppsummert:

Rollene er sær s ulikt praktisert

Ikkje tydleg definert, personleg tilpassning

Dagens praksis må endrast

Refleksjonar:

Skilnad på behov for adm.rolle i intervallet 2 skift - 5 skift

Td adm rolle på 4 -5 skift - elles ikkje

Pt Ikkje adm.rolle på 2-skift sjøvakt ferjer

Bortfall av adm. roller kan føre til meirbelastning på OL / risiko for at avgjerder ikkje blir teke - risiko?

Alternativ sambandsansvarleg

Kva med adm.maskin rolla vs adm.kaptein

Kva treng vi - framtid:

Kva ønskjer vi?

- Aktivt leiarskap om bord
- Ikkje eksportere oppgåver til landorganisasjonen
- Anvende tilgjengelege ressursar om bord
- Oppgåver blir løyst på korrekt nivå
- Kontrollspenn må vere overkommeleg for operativ leiar - kor mange skipsførarar kan rapportere til operativ leiar
- Nærleik til medarbeidarane i dagleg drift
- Engasjement og eigarskap til drift av fartøy er ein føresetnad i nye kontrakter

- Større behov for månedleg oppfølging av «produksjonstal» for fartøya

(HMS, miljø, regularitet, punktleghet, kundetilfredsheit, jobbnærvær, medarbeidaroppfølging, ferdamat, konsepter, etc)

Utviklingsoppgåver:

- Autopass -

- El.ferjer - færre servicepunkt i vedlikehald. dagleg og årleg - implementere framtidig vedlikehaldsfilosofi»

(24) Det ble ikke skrevet referat fra møtet 8. juni. I henhold til vitneforklaringer var det ikke behov for det fordi det ikke var noen uenighet blant deltakerne.

(25) Saken ble tatt opp med de tillitsvalgte på nytt i et ordinært drøftingsmøte mellom ledelsen og tillitsvalgte 4. september 2018. Av referatet fra dette møtet fremgår:

«Selskapet orienterte om arbeidsgruppa som hadde som mandat å sjå nærare på «administrerande rolla» om bord. Dette på bakgrunn av spørsmålet kom opp under medarbeidarsamlingane. Arbeidsgruppa skulle sjå nærmare på ordninga og korleis styrke lederutøvelsen i flåten, m.a. tydlegare oppfølging av alle tilsette i flåten.

Konklusjon avvike dagens adm.roller - må standardisere leiarutøvinga - ikkje a og b lag og at det vert den enkelte skipsfører/kaptein sitt ansvar om bord.

Ein vil etablere ei ny rutine med kvartalsvise møter om bord som operativ leiar har ansvar for å kalle inn til og gjennomføre. Deltakarar - regionleiar, operativ leiar, skipsførarar, maskinsjefar inspektør og evt andre deltakarar.

Selskapet vil informere om dette på intranett.

DNMF viste til overenskomsten § 5, administrasjonstillegg og gjeldende fastlønsavtale. DNMF meiner at det er nødvendig at en av maskinoffiserane utpeikast til å ha ansvar for og treffe avgjersle vedk. funksjonar innan maskinistavdelinga som ikkje er tilknytta tenesta på det enkelte skift.»

(26) Det ble gitt informasjon i en artikkel på intranettet 2. oktober 2018. I artikkelen ble det pekt på behovet for omstilling, og det sto blant annet:

«Tydelege leiarar

Eit av områda som er gjennomgått er evaluering av adm. skipsfører- og maskinsjef-rollene. Det har vore nedsett ei arbeidsgruppe med

deltakarar frå administrasjon og sjøsida som har vurdert erfaringane med adm.rollene, og kva alternativ som eventuelt kan vere aktuelle for best mogleg leiarutøving i den daglege drifta.

Drøftingane til arbeidsgruppa har vore at ein må ha klare og tydelege leiarrollar, der ein utøvar rollene likt, og til ei kvar tid har leiarar som har totaloversikt over den løpande drifta for sitt fartøy. Dette gjennom tett og strukturert dialog mellom tilsette på dei ulike skifta og operativ leiar, der alle har inngåande kjennskap til planar og driftsprogram for fartøyet gjennom heile året.

...

Ny struktur frå 1. januar

Konklusjonen til arbeidsgruppa med bakgrunn i ovannemnde, er at vi avviklar *adm.skipsfører- og maskinsjef-rollene frå 1.januar 2019*. Oppgåvene knytt til denne rolla blir delt likt mellom alle skipsførarar og maskinsjefar på dei ulike skifta. Med dette er det også behov for å vurdere kva strukturar som ein må ha for å følgje opp samhandling mellom skifta- og driftsorganisasjonen i land.

...

Kort oppsummert – vegen vidare med ny driftsmodell:

- Avviklar adm.rollene frå 1. januar 2019.
- Avviklar driftsmøter, adm.møter og månadleg resultatsamtale frå 2019.
- Etablerer kvartalsvise leiarmøte om bord – første gang i løpet av 1. kvartal 2019– med fast struktur på evaluering av drifta det siste kvartalet, og planar/tiltak for neste kvartal. Herunder arbeidsdeling mellom skifta for neste kvartal.
- Det blir utarbeidd eiga handbok for korleis gjennomføre strukturert oppfølging, og kva den enkelte må førebu inn mot dei kvartalsvise leiarmøtene.
- Det må også vurderast om det er behov for nokon mindre rapporteringar mellom dei ulike gruppene utover kvartalsvise møter, dette kjem vi tilbake til.»

- (27) Skipsførerne som var berørt av endringene mottok et brev datert 27. november 2018 fra HR-leder i Fjord1. Brevet gjentok mye av informasjonen fra artikkelen på intranettet. I tillegg sto det:

«Konklusjonen til arbeidsgruppa med bakgrunn i ovannemnde, er at vi avviklar rollene som administrerande skipsfører og administrerande maskinsjef frå og med 01.01.2019. Det same gjeld for administrasjonstillegget.

Oppgåvene knytt til denne rolla blir delt likt mellom alle skipsførarar og maskinsjefar på dei ulike skifta.»

- (28) I en e-post fra 8. mars 2019 fra hovedtillitsvalgt i Fjord1 til HR-leder fremkommer at NSOF ikke støttet omleggingen, og det ble krevd forhandlinger med Fjord1:

«Vi sendte inn før møtet den 5/3-19 at vi ønsket å diskutere en sak som har vært oppe tidligere. Administrativt tillegg for skipsfører.

Denne saken ble ikke diskutert på møtet.

Vi har tidligere signalisert at den praksis som er gjeldende for adm fører fom 01.01.19 ikke er noe vi kan stille oss bak.

Vi viser til tekst i fastlønnsavtalen vår og beregning av fastlønn.

Vi mener også at det er begått brudd på hovedavtalen under prosessen i denne sak, se vedlagt protokoll.

Administrasjonstillegg for førere som har hatt dette tidligere må etterbetales og tidligere praksis på dette må gjeninnføres.

Normal praksis er vel å gjennomføre forhandlingsmøte innen åtte dager.»

- (29) Det er lagt frem en lokal tvisteprotokoll datert 19. mars 2019. Denne er ikke utfylt eller undertegnet av Fjord1. Protokollen lyder som følger:

«Angående fjerning av Administrasjonstillegg.

Innledning:

Fjord1 ASA satte i 2017/2018 ned en arbeidsgruppe som skulle vurdere å avvikle funksjonene som administrerende skipsfører, herunder administrasjonstillegget. De tillitsvalgte var ikke informert om dette arbeidet. Tillitsvalgte var heller ikke informert angående opprettelse av denne gruppen.

De tillitsvalgte ble i mai 2018 invitert til et informasjonsmøte hvor rederiet uttalte at de ønsket å innføre en ny struktur angående skipsledelse; de ønsket at funksjonen som administrerende skipsfører og administrasjonstillegget skulle bortfalle. Senere har rederiet vedtatt at funksjonen som administrerende skipsfører og administrasjonstillegget bortfaller fra 1. januar 2019, jf. brev fra HR-leder Cecilie Færestrand av 27. november 2019.

Norsk Sjøoffisersforbund mener at rollen som administrerende skipsfører og funksjonstillegget følger av fastlønnsavtalen. Bortfallet er dermed et brudd på varighetsbestemmelsen i overenskomst for skipsførere og styrmenn på passasjerskip i lokalfart. Samtidig strider

prosessen mot Hovedavtalens kapittel IX der informasjon, samarbeid og medbestemmelse er et hovedtema.

NSOF mener at rederiet har brutt vilkårene i Hovedavtalens kapittel IX § 9.3 når det nedsettes en komité som skal drøfte de ansattes lønns og arbeidsvilkår uten at de tillitsvalgte blir med.

NSOF mener at rederiet har brutt vilkårene i Hovedavtalens kapittel IX § 9.6 pkt. 1 andre avsnitt, ved å fjerne administrasjonstillegget uten å hensynta de tillitsvalgte.

NSOF mener at rederiet har brutt vilkårene i Hovedavtalens kapittel IX § 9.6 pkt. 2 ved å unnlate å informere om årsaker og virkninger ved fjerning av administrasjonstillegget.

NSOF mener at administrasjonstillegget er en del av fastlønnsavtalen og følger overenskomstens varighetsbestemmelse. Rederiet har dermed brutt vilkårene i overenskomsten for ferge og lokalfart § 3.6 ved å ensidig fjerne funksjonstillegget for administrerende skipsførere.

Rederiet mener:

Partene kom (ikke) til enighet.»

- (30) NSOF og NHO Sjøfart forhandlet 23. mai 2019. Av protokollen fremgår følgende:

«Bakgrunnen for møte var lokal protokoll av 19. mars 2019 (ikke signert av rederiet) om fjerning av administrasjonstillegg for skipsførere.

NSOF mener at det er brudd på fastlønnsavtale, jf. Overenskomst for passasjerskip i ferge- og lokalfart § 3.6, å ensidig fjerne funksjonstillegget for administrerende skipsførere.

NSOF mener at rederiet har brutt hovedavtalen § 9.3, 9.6 pkt. 1 og pkt. 2 ved ikke å informere og drøfte med de ansatte før endringen ble iverksatt.

NHO Sjøfart mener det ligger innenfor rederiets styringsrett å foreta endringene.

Partene kom ikke til enighet.»

- (31) Forhandlinger mellom LO og NHO ble gjennomført 8. august 2019. En representant fra NSOF deltok for LO med fullmakt. Følgende fremgår av protokollen:

«LO/Norsk Sjøoffisersforbund anfører:

-Bortfallet var ikke drøftet med tillitsvalgte før helt i slutten av prosessen. Det foreligger dermed et brudd på hovedavtalen §§ 9-3, 9-4 og 9-6.

-Det er brudd på lokal fastlønnsavtale, jf. Overenskomst for passasjerskip i ferge- og lokalfart § 3.6, å ensidig fjerne funksjonstillegget for administrerende skipsførere.

NHO anfører:

Rederiet har ikke optrådt tariffstridig i foreliggende sak. Det ligger innenfor rederiets styringsrett å foreta endringer slik som det er gjort i denne saken.

Partene er enige om at reglene om medbestemmelse skal praktiseres etter sin ordlyd, med tilstrekkelig tidlig involvering. I dette tilfellet ble saken lagt frem for de tillitsvalgte før beslutning ble tatt.»

- (32) I mai 2020 inngikk NHO og Det norske maskinistforbund forlik i tvist som sto for Arbeidsretten om administrasjonstillegg for maskinsjefer (AR-2020-11). Forliket resulterte i at administrasjonstillegget ble fjernet, samtidig som grunnhyren ble økt for samtlige maskinsjefer på skiftgående fartøy. Fjord1 la frem et tilsvarende forlikstilbud til NSOF 24. mars 2021. Administrasjonstillegget skulle fjernes i bytte mot økt grunnhyre på 200 kroner til alle skipsførere på skiftgående fartøy. NSOF avslo tilbudet.

- (33) Etter det opplyste ble saken deretter liggende i NSOF. Den 13. desember 2021 sendte LO krav om forhandlingsmøte til NHO, uten å ha kunnskap om at tvisten tidligere var forhandlet mellom de sentrale partene. I brevet ble det blant annet anført:

«2.1 Administrasjonstillegget

Rederiet kunne ikke ensidig la administrasjonstillegget i fastlønnsavtalen bortfalle uten først å kreve revisjon av fastlønnsavtalen med én måneds varsel, jf. § 3.6 i Overenskomst nr. 253 av 2020-2022 for skipsførere og styrmenn på passasjerskip i lokalfart. Slik revisjon ble aldri krevd og fastlønnsavtalen følger overenskomstens varighetsbestemmelse.

NHO Sjøfart har gjort gjeldende at det lå innenfor rederiets styringsrett å foreta endringene. Etter LOs syn er det underordnet å gå inn i problemstillingen om rederiet i kraft av styringsretten hadde anledning til å avvike ordningen med én utpekt administrativ skipsfører. Rederiet er fortsatt forpliktet etter fastlønnsavtalen til å godgjøre de administrative oppgavene med funksjonstillegget. Styringsretten kunne uansett ikke overstyre forpliktelsene etter fastlønnsavtalen. De administrative oppgavene er ikke borte, men fordeles nå på samtlige skipsførere. Skipsførere som nå liketildeles oppgavene er derfor berettiget til tillegget. Hvor stort tillegget skal være for den enkelte er gjenstand for lokale forhandlinger, men en naturlig utfylling av fastlønnsavtalen er

at tillegget på cirka kr. 2.300,- per måned deles på antallet skipsførere per samband. I mangel av lokal enighet om annet gir en slik tolkning god sammenheng og mening.

NHO er ganske sikkert kjent med den tilsvarende problemstillingen i overenskomst nr. 260 med Det norske maskinistforbund og sak 2019/34 for Arbeidsretten, som ble forlikt kort tid før hovedforhandlingen. Grunnlaget for forliket var at partene hadde oppnådd lokal enighet. For enkels referanse fremlegges lokal enighetsprotokoll av 07.05.2020.

....

Det fremgår av protokollen at maskinistene og rederiet ble enige om å ta det administrative tillegget ut av fastlønsavtalen og erstatte med økning i grunnhyren for den enkelte maskinsjef. Etter hva LO forstår tilsvarte økningen i grunnhyren det administrative tillegget delt på antallet maskinsjefer på det enkelte samband.

Overført til vår sak viser protokollen at rederiet – også gjennom etterfølgende avtalepraksis – har betraktet tillegget som tariffrettslig bindene inntil det ad forhandlingsvei ble erstattet med en annen ordning.

Tidligste markeringstidspunkt i vår sak er identifisert til 08.03.2019, via e-post fra hovedtillitsvalgte Bjørn Sørli til rederiet. Etterbetaling kreves fra dette tidspunktet.

2.2 Brudd på hovedavtalens bestemmelser om informasjon, samarbeid og medbestemmelse

Avviklingen av ordningen med én utpekt administrativ skipsfører per samband hadde betydning for skipsføernes arbeidsforhold og skulle ha vært drøftet med de tillitsvalgte i samsvar med hovedavtalen §§ 9-3, § 9-4, jf. § 9-6 før beslutningen ble fattet.

Rederiet valgte heller i 2017 å nedsette et eget arbeidsutvalg utenom tillitsmannsapparatet. Arbeidsutvalgets virksomhet ble blant annet beskrevet i informasjonsbrev fra HR-leder Cicilie Færestrand av 27.11.2018. Brevet vedlegges for enkel referanse.

...

De tillitsvalgte ble først kjent med arbeidsgruppen i et informasjonsmøte i mai 2018, da utvalget var ferdige med sitt arbeid og det var klart at rederiet aktet å følge utvalgets konklusjoner. Etter dette var de tillitsvalgtes innflytelse kun begrenset til å gi «avsluttende innspill». I strid med hovedavtalen § 9-2 sjette ledd ble de tillitsvalgte heller ikke sikret reell medinnflytelse på arbeidsgruppens sammensetning, mandat og utpekingen av ansattrepresentantene i gruppen.

LOs syn er at rederiet opptrådte tariffstridig ved å beslutte avvikling av ordningen uten etter forutgående (reelle) drøftinger med de tillitsvalgte slik rederiet var forpliktet til etter hovedavtalen.»

- (34) I e-post 17. februar 2022 avviste NHO å gjenoppta forhandlinger i saken etter å ha konkludert med at deres rettslige posisjoner lå fast, slik de er gjengitt i protokoll 8. august 2019, jf. avsnitt 31 foran.
- (35) LO tok ut stevning for Arbeidsretten 9. juni 2022. NHO og Fjord1 innga tilsvaer 19. september 2022. Hovedforhandling ble avholdt 1. og 2. mars 2023. En part og seks vitner avga forklaring. Det ble for øvrig fremlagt slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken.
- (36) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (37) *Landsorganisasjonen i Norge* med Norsk Sjøoffisersforbund har i korte trekk anført:
- (38) Administrasjonstillegget for skipsførere i Fjord1 er knyttet til arbeidsoppgavene og ikke til rollen eller funksjonen som administrerende skipsfører. Når oppgavene består, består tillegget.
- (39) Det følger av ordlyden i Fastlønnsavtalen, sammenholdt med Overenskomsten, at administrasjonstillegget er knyttet til oppgavene og ikke til rollen. Tillegget kan dermed ikke fjernes uten etter forutgående krav om revisjon av avtalen i henhold til Overenskomsten § 3 punkt 3.6. Slik revisjon er ikke krevd.
- (40) Administrasjonstillegget er et funksjonstillegg som følger av Fastlønnsavtalen. Hvilke funksjoner administrasjonstillegget skal dekke må fastlegges på grunnlag av kilder utenfor Fastlønnsavtalen.
- (41) Overenskomsten § 3 punkt 3.4 inneholder prinsipper for fastsettelse av lønn for skipsfører og styrmann. Etter punkt 3.4 første avsnitt tar lønn utgangspunkt i en basis fastlønn som fastsettes på grunnlag av nærmere angitte elementer som fremkommer i bilag til overenskomsten. Etter punkt 3.4 andre og fjerde avsnitt kan det gis personlige tillegg for ekstraoppgaver og tilleggsoppgaver som den enkelte skipsfører tar på seg eller blir pålagt.
- (42) Det er en rød tråd i tariffhistorien at det er oppgavene som honoreres. På 1970-tallet la man om driften fra sjøvaktordning

til skiftordning. Dette gjorde det nødvendig å plassere et administrativt ansvar hos én skipsfører. Etter dagjeldende overenskomst skulle administrasjonstillegget utbetales for ansvaret for skipets sertifikater og for avgjørelser vedrørende skipets drift som ikke var knyttet til tjenesten på det enkelte skift, det vil si for tjenesteplikter.

- (43) Overenskomst 253 var en normallønnsavtale frem til 2006. Administrasjonstillegget var inntatt i punkt 3.5 og var også da knyttet til at én skipsfører ble pålagt å ha ansvar for og treffe avgjørelser om funksjoner som ikke var knyttet til arbeid på det enkelte skift. Overgangen fra normallønnsavtale til minstelønnsavtale, med påfølgende opprettelse av Fastlønnsavtalen, medførte ikke noen endring når det gjaldt administrasjonstillegget.
- (44) Senere endringer i ordlyden i Fastlønnsavtalen tyder på at partene ikke har lagt spesiell vekt på begrepet «administrerende skipsfører». Det er godtgjøringen av de underliggende oppgavene som har vært det sentrale.
- (45) Lønnssystemet i Fjord1 er finmasket. Alle sider ved arbeidsutførelsen timefestes og godtgjøres per måned eller per år. Prinsippet om ytelse mot ytelse er sterkt vektlagt. Fjerning av administrasjonstillegget medfører at noen av skipsførernes oppgaver ikke lenger er dekket med lønn. Dette harmonerer dårlig med partenes avtalepraksis.
- (46) Partenes opptreden etter at administrasjonstillegget ble fjernet støtter LOs tariff forståelse. Det kan i denne sammenheng vises til resultatet av forliket mellom Fjord1 og Det norske maskinistforbund, der administrasjonstillegget ble delt mellom samtlige maskinsjefer.
- (47) At oppgavene består og deles mellom skipsførerne bekreftes av uttalelser på Fjord1s intranett, i brevet til de berørte skipsførerne og av parts- og vitneforklaringer. Administrerende skipsførers oppgaver kan også gjenfinnes i oppdatert stillingsbeskrivelse for skipsførere. Oppgavene er pålagt i henhold til skipssikkerhetsloven og sjøloven.

- (48) Det kreves etterbetaling fra 9. juni 2019. Kravet kan ikke avkortes på grunnlag av passivitet. Det kan uansett ikke begrenses lenger enn til forliksforhandlingene 24. mars 2021, og i alle fall ikke lenger enn til stevningen 9. juni 2022.
- (49) Påstanden om brudd på HA § 9-2 sjette ledd kan ikke avvises. Søksmålsbetingelsene etter arbeidstvistloven er oppfylt. Forholdet var omfattet av kravet om tvisteforhandlinger 13. desember 2021, som NHO avviste. Stevningen tilfredsstiller kravet til dokumentasjon for at forhandlinger er forsøkt gjennomført. Påstandsgrunnlaget er også behandlet både i stevningen og i sluttinnlegget.
- (50) Nedsettelsen av den interne arbeidsgruppa i januar/februar 2018 uten å involvere de tillitsvalgte, er i strid med HA § 9-2 sjette ledd om organisering og gjennomføring av partssamarbeidet. Ved etablering av en slik arbeidsgruppe skal de tillitsvalgte sikres reell innflytelse på gruppens sammensetning og mandat.
- (51) Prosessen mot å avvikle rollen som administrerende skipsfører ble gjennomført uten at de tillitsvalgte var sikret reell medinnflytelse, og er som sådan også i strid med HA §§ 9-3 og 9-4, jf. § 9-6. Både § 9-3 og § 9-4 etablerer drøftingsplikt med de tillitsvalgte så tidlig som mulig. Hensikten er at de tillitsvalgte skal ha tid og mulighet til å påvirke prosessen. Plikten til å informere de tillitsvalgte forelå allerede fra opprettelsen av arbeidsgruppen. De tillitsvalgte fikk ikke informasjon før gjennom intranettartikkelen 14. mars 2018.
- (52) Møtet i juni 2018 innebar ikke at de tillitsvalgte fikk delta i reelle drøftelser så tidlig som mulig. Møteinnkallingen bar preg av at beslutningen om å avvikle rollen som administrerende skipsfører allerede var tatt.
- (53) Det er nedlagt slik endret påstand:
- «1. Påstand om avvisning tas ikke til følge.
 2. Fjord 1 AS er forpliktet etter fastlønnsavtalen av 22.04.2013 til å betale administrativt tillegg for skipsførere.
 3. Administrasjonstillegg i samsvar med påstanden pkt. 2 etterbetales fra 09.06.2019.

4. Fjord1 as opptrådte tariffstridig etter Hovedavtalen mellom LO og NHO 2018–2021 § 9-2 og §§ 9-3, 9-4, jf. 9-6, ved å avvike ordningen med administrativ skipsfører uten etter tariffmessig informasjon, samarbeid og medbestemmelse med rederiets tillitsvalgte,

5. Fjord1 AS dømmes til å betale LOs kostnader med saken knyttet til påstanden pkt. 4.»

- (54) *Næringslivets Hovedorganisasjon* med NHO Sjøfart og *Fjord1 AS* har i korte trekk anført:
- (55) Fastlønnsavtalen oppstiller ikke en plikt for Fjord1 til å betale funksjonstillegg for en funksjon som er avvirket. Tidene og oppgavene har endret seg i Fjord1; oppgaver er blitt automatisert, behovet for verkstedsopphold er redusert og koordineringsoppgaver mellom skift er i stor grad overført til land. Endret struktur har medført at behovet for administrerende skipsfører er bortfalt. Administrasjonstillegget var et ansvarstillegg som fulgte en stillingsfunksjon.
- (56) Sammensetningen av mannskap og oppgavefordeling mellom land og sjø og innad i stillingskategorier faller innenfor styringsretten til Fjord1.
- (57) Ordlyden i Fastlønnsavtalen støtter opp om de saksøktes forståelse. Verken oppgaver eller betalingsforpliktelsen fremgår av bestemmelsen. Avtalen oppstiller ingen plikt til å ha administrerende skipsfører og har ingen hjemmel for når tillegget skal gis.
- (58) Praksis har vært at tillegget har falt bort ved bortfall av funksjonen. Tariffhistorien underbygger at det var et tidsbegrenset tillegg. Bestemmelsen om tillegget ble tatt ut av overenskomsten i 2006. Fra 2011 har det heller ikke i Fastlønnsavtalen vært listet opp noen oppgaver knyttet til funksjonen som administrerende skipsfører.
- (59) Formåls- og systembetraktninger tilsier ikke at Fjord1 er forpliktet til å betale administrasjonstillegget. Formålet med tillegget var å honorere en funksjon som faller utenfor de ordinære oppgavene skipsfører har i kraft av sin stilling.

- (60) Avviklingen av funksjonen som administrerende skipsfører medfører ingen endring i Fastlønnsavtalen eller Overenskomsten. Det er dermed ikke behov for å gå veien om endrings- og opphørsbestemmelsen i Overenskomsten § 3 punkt 3.6.
- (61) For det tilfellet at Arbeidsretten kommer til at Fjord1 er forpliktet etter Fastlønnsavtalen til å betale administrativt tillegg for skipsførere, må etterbetalingskravet falle bort eller reduseres på grunn av saksøkers passivitet. Uansett er partene enige om at kravet er begrenset etter foreldelseslovens regler, slik at etterbetaling ikke kan kreves lenger tilbake enn fra 9. juni 2019.
- (62) Forliket mellom Fjord1 og Det norske maskinistforbund er uten betydning for saken her. Fjord1 forsøkte å finne en løsning også med NSOF uten å lykkes.
- (63) Fjord1 har overholdt HA kapittel IX om informasjon, samarbeid og medbestemmelse. Både de ansatte og de tillitsvalgte har hatt reell medinnflytelse i saken. Problemstillingen kom opp i diskusjoner allerede på leder- og medarbeidersamtaler høsten 2017.
- (64) Fjord1 har ikke brutt bestemmelsene i HA §§ 9-3 og 9-4, jf. § 9-6. Avviklingen av funksjonene som administrerende skipsfører er drøftet med de tillitsvalgte, og dette ble gjort i tilstrekkelig tid til at de tillitsvalgte kunne vurdere situasjonen og utarbeide synspunkter og innspill.
- (65) Da de tillitsvalgte ble innkalt til møte i juni 2018 var det helt åpent om ordningen med administrerende skipsfører skulle styrkes eller avvikles. Det var ingen innvendinger fra NSOF på møtet 8. juni. På møtet 4. september 2018 ble de tillitsvalgte orientert om beslutningen og NSOF hadde heller ingen innvendinger på dette møtet.
- (66) Påstanden knyttet til brudd på HA § 9-2 sjette ledd må avvises fordi forhandlingskravet i arbeidstvistloven § 35 tredje ledd ikke er oppfylt. Dette er en absolutt prosessforutsetning, jf. arbeidstvistloven § 45 tredje ledd. I LOs krav om forhandlinger 13. desember 2021 ble ikke NHO gjort oppmerksom på at det var medtatt et krav som ikke var forhandlet tidligere.

(67) Dersom saksøkers nye påstand likevel tas under behandling anføres det at Fjord1 ikke har brutt bestemmelsen i § 9-2 sjette ledd. Arbeidsgruppen som ble nedsatt er ikke en arbeidsgruppe i HAs forstand. Bestemmelsen setter ikke skranker for at Fjord1 kan ha et møte med noen av sine ledere og diskutere hvordan oppgavene om bord på fergene kan koordineres på beste måte, uten at de tillitsvalgte er til stede.

(68) Det er nedlagt slik endret påstand:

«1. Saksøkers påstand om brudd på hovedavtalen mellom NHO og LO § 9-2 avvises fra Arbeidsrettens behandling.

2. Subsidiært: De saksøkte frifinnes.

For øvrig:

3. Næringslivets Hovedorganisasjon og Fjord1 AS frifinnes.

4. Sakskostnader tilkjennes ikke.»

(69) **Arbeidsrettens merknader**

(70) Saken reiser to hovedspørsmål. Det er for det første spørsmål om avvikling av lønnstillegget for administrerende skipsfører uten å gå veien om revisjon av Fastlønnsavtalen, var tariffstrikt. Dernest er det spørsmål om prosessen frem mot avvikling av funksjonen som administrerende skipsfører og av administrasjonstillegget ble gjennomført i strid med reglene i HA kapittel IX om informasjon, samarbeid og medbestemmelse §§ 9-2, 9-3 og 9-4, jf. § 9-6.

(71) Når det gjelder spørsmålet om avvikling av administrasjonstillegget har *Arbeidsretten* kommet til at NHO og Fjord1 må frifinnes, og vil bemerke:

(72) Det er ikke bestridt i saken at Fjord1 hadde adgang til å avvike funksjonen som administrerende skipsfører som følge av omorganisering. Uenigheten gjelder hva lønnstillegget for funksjonen dekket og om Fjord1 ensidig kan avvike tillegget. NHO mener at tillegget var et ansvarstillegg som fulgte en stillingsfunksjon som er avvirket, og falt bort som en følge av det. LO mener at tillegget dekket konkrete oppgaver som er videreført og fortsatt utføres av skipsførerne på fergene. Administrasjonstillegget kan

dermed ikke avvikles uten etter forutgående krav om revisjon av avtalen i henhold til Overenskomsten § 3 punkt 3.6.

- (73) Den omstridte bestemmelsen i Fastlønnsavtalen lyder:
«Administrativt tillegg for skipsførerar kjem som eit funksjonstillegg.»
- (74) Ordlyden i Fastlønnsavtalen er knapp og gir ingen veiledning når det gjelder hvilket ansvar og hvilke arbeidsoppgaver administrasjonstillegget var ment å dekke. Det oppstilles ingen plikt til å ha administrerende skipsfører og ingen hjemmel for når tillegget skal gis. Etter rettens syn gir heller ikke uttrykket «funksjonstillegg» særlig bidrag til forståelsen. Verken funksjon, oppgave eller rolle, som knyttes til administrerende skipsfører i saken her, har noen klar definisjon som kan gi særlig veiledning.
- (75) I overenskomsten fra 1974, som var forløperen til dagens overenskomst, var ordlyden mer utfyllende og viste til at administrasjonstillegg skulle utbetales til den skipsfører som ble pålagt «ansvar for skipets sertifikater og å treffe avgjørelser vedrørende skipets drift som ikke er knyttet til tjenesten på det enkelte skift». Tilsvarende spesifisering var inntatt i Overenskomsten 2004–2006 og senere i Fastlønnsavtalen, hvor tillegget ble gitt betegnelsen «Funksjonstillegg». Bestemmelsene var da ikke lenger inntatt i selve Overenskomsten. Fra Fastlønnsavtalen av 2011 har man stått igjen med dagens kortfattede ordlyd. Det er imidlertid lagt frem en oversikt for perioden 2012 til 2019 som viser at administrerende skipsførers oppgaver er konkretisert i instruks fra rederiet. I instruks 31. mai 2018, angitt som Revisjon 10, var følgende oppgaver listet opp:
- «Tilleggsoppgaver for administrerende skipsfører
- Medvirke til at alle førere, maskinsjefer og overstyrmenn er delaktige/involvert i prosessen med driften av skipet.
 - Planlegge og koordinere arbeidsoppgaver om bord og utarbeidelse av verkstedlister.
 - Planlegge og koordinere at interne og eksterne revisjoner ruller mellom skiftene om bord.
 - Foreslår mannskapsbehov i forbindelse med verkstedopphold i samarbeid med operativ leder og teknisk inspektør.
 - Koordinere budsjettprosess, driftsmøter, skipsføreres gjennomgang og arbeid med vakt og ferieplan om bord.»

- (76) Bakgrunnen for ordningen med administrerende skipsfører var overgangen til skiftgående ferger og behovet for koordinering mellom alle skipsførerne som var knyttet til fergen av oppgaver utenom det enkelte skiftet, jf. foran i avsnitt 13. I lys av dette legger Arbeidsretten til grunn at det er mest nærliggende å forstå ordlyden og tariffhistorien slik at kjernen i rollen eller funksjonen som administrerende skipsfører har vært det koordinerende ansvaret som var lagt til de skipsførerne som ble utpekte til rollen. Instruksen som er gjengitt over taler for det samme. Også lønssystemet i Fjord1 støtter en slik forståelse, ved at det var satt av et bestemt antall timer som skulle dekke tilleggstid for administrerende skipsfører.
- (77) LO anfører at administrasjonstillegget dekket konkrete arbeidsoppgaver og at disse kan gjenfinnes i Fjord1 også etter omorganiseringen. Hovedtillitsvalgt i Fjord1, som også er skipsfører, sa i sin vitneforklaring at omleggingen har ført til at alle skipsførerne har fått flere koordineringsoppgaver og at det er mer kontakt mellom fartøyet og de skipsførerne som har fri. Etter hans oppfatning gjenfinnes flere av oppgavene i instruksen, men slik at de nå er delt på alle skipsførerne.
- (78) Etter at rollen som administrerende skipsfører ble avviklet fra 1. januar 2019 er det i Fjord1 lagt opp til en annen struktur for driften av fergene. Servicefunksjonen fra land for driften av fartøyene er oppbemannet for å bedre koordinering og samordning av fartøydriften. Det gjennomføres jevnlige møter med alle skipsførerne som er knyttet til fergene og et ukentlig møte mellom vakthavende skipsfører om bord og operativ leder på land. Ansvaret for gjennomføringen av disse møtene er lagt til operativ leder på land. I henhold til vitneforklaringer er vakthavende skipsfører og operativ leder de «spisse endene» i driften på henholdsvis sjø og land. Formålet med omleggingen var å standardisere arbeidet til de 170 skipsførerne i selskapet. Oppgavene som tidligere var tillagt administrerende skipsfører er til dels endret, blir utført fra land eller er delt på flere nivåer på skipet. Koordineringsoppgavene ivaretas i stor grad fra land.
- (79) Den fremlagte dokumentasjonen og forklaringene for retten tyder ikke på at det har vært noen fast og konsekvent praksis med hensyn til hvilke oppgaver, utover det koordinerende

ansvaret, som har ligget til og blitt utført av administrerende skipsfører, og som eventuelt skulle være videreført etter omorganiseringen i Fjord1. Arbeidsrettens syn er at selv om enkelte av de oppgavene som administrerende skipsfører utførte skulle gjenfinnes også i den nye organisasjonen, er det ikke tilstrekkelig til å videreføre administrasjonstillegget, når rollen som sådan er avvirket.

- (80) LO har vist til forliket som ble inngått mellom Fjord1 og Det norske maskinistforbund og ment at det burde være mulig å komme frem til en tilsvarende ordning for skipsførerne. Arbeidsretten kan ikke se at dette forliket kan få betydning i saken her. Det gjaldt en annen overenskomst og den tilsvarende bestemmelsen for administrerende maskinsjef hadde et annet innhold.
- (81) Med det resultatet Arbeidsretten er kommet til er det ikke nødvendig å ta stilling til saksøkers anførsel om passivitet.
- (82) Det neste hovedspørsmålet i saken er om prosessen frem mot avvikling av funksjonen som administrerende skipsfører og administrasjonstillegget ble gjennomført i strid med reglene i HA kapittel IX om informasjon, samarbeid og medbestemmelse, §§ 9-2, 9-3 og 9-4, jf. § 9-6.
- (83) NHO har anført at kravet om dom for brudd på HA § 9-2 sjette ledd må avvises fordi forhandlingskravet i arbeidstvistloven § 35 tredje ledd ikke er oppfylt. Punktet kom inn i påstanden i saksøkers hovedinnlegg under forhandlingene i Arbeidsretten.
- (84) De saksøkte har vist til at problemstillingen ble tatt opp i LOs krav 13. desember 2021 om nye tvisteforhandlinger, men slik saken lå an hadde ikke NHO særlig foranledning til å oppfatte at det var medtatt et spørsmål som ikke var forhandlet tidligere. Det er dermed ikke grunnlag for saksøktes anførsel om at kravet har vært forsøkt forhandlet.
- (85) LO har vist til at påstandsgrunnlaget også ble behandlet i stevningen 9. juni 2022 og i saksøkers sluttinnlegg 15. februar 2023. I begge tilfeller er det anført at de tillitsvalgte, i strid med HA § 9-2 sjette ledd, ikke var sikret reell medinnflytelse på sammensetning, mandat og utpeking av representanter til arbeidsgruppen som Fjord1 satte ned for å vurdere rollen som

administrerende skipsfører. Kravet var dermed ikke nytt da det ble behandlet og lagt ned påstand om under hovedforhandlingen. Det var en ren glipp at det ikke ble lagt ned påstand tidligere i prosessen.

- (86) Etter arbeidstvistloven § 35 tredje ledd skal det forhandles om «tvisten» før den bringes inn for Arbeidsretten. Forhandlingskravet er et viktig element i arbeidstvistlovens tvisteløsningssystem. Det skal bidra til å få løst tvister som det ikke er nødvendig å bringe inn for Arbeidsretten, og det skal bidra til å klargjøre tvistetemaet, jf. AR-2018-17 avsnitt 24. Endringer i påstandsgrunnlag og påstander etter at saken er brakt inn for retten kan endre tvisten slik at det er nødvendig med ytterligere forhandlinger om nye tvistetemaer, men det kan også være et spørsmål om behovet for å tilpasse saksforberedelsen i retten slik at saken blir tilstrekkelig opplyst. Etter rettens vurdering er det nye påstandspunktet ikke en ny tvist, men en del av den tvisten som har vært forhandlet mellom partene.
- (87) Saksøkers anførsler om brudd på konkrete bestemmelser i HA kapittel IX har vært forhandlet mellom partene. I de tre forhandlingsprotokollene som er fremlagt, er det vist til litt ulike bestemmelser i kapitlet. I den usignerte, lokale protokollen har NSOF anført at rederiet har brutt vilkårene i HA «når det nedsettes en komité som skal drøfte de ansattes lønns og arbeidsvilkår uten at de tillitsvalgte blir med», men med henvisning til HA § 9-3. Det er vist til denne protokollen i protokollen fra forhandlingene mellom NSOF og NHO Sjøfart. Sett i sammenheng med at saksøkers synspunkter har vært kjent for saksøkte, i hvert fall fra tidspunktet for stevningen, har retten kommet til at påstanden om avvisning ikke kan tas til følge. Arbeidsretten finner det uansett lite trolig at en mer eksplisitt forhandling av spørsmålet ville ført til en løsning av tvistes spørsmålet før saken kom opp for retten. Tvistepunktet er også tilstrekkelig opplyst til at det er grunnlag for å ta påstandspunktet opp til avgjørelse.
- (88) Arbeidsretten vil så gå over til å behandle påstanden om brudd på HA §§ 9-2, 9-3 og 9-4, jf. § 9-6. LO anfører at prosessen mot å avvikle rollen som administrerende skipsfører ble gjennomført uten at de tillitsvalgte var sikret reell medinnflytelse, både fordi de ikke fikk medvirke ved opprettelsen av arbeidsgrup-

pen og fordi de ikke ble involvert i prosessen tidlig nok til å ha tid og mulighet til å påvirke prosessen. NHO anfører at både ansatte og tillitsvalgte har hatt reell medinnflytelse i saken og at arbeidsgruppen som ble opprettet ikke er en arbeidsgruppe i HAs forstand.

- (89) Arbeidsretten er kommet til at NHO og Fjord1 må frifinnes for den delen av påstanden som gjelder brudd på HA §§ 9-3 og 9-4, jf. § 9-6.
- (90) HA kapittel IX har bestemmelser om informasjon, samarbeid og medbestemmelse. I § 9-1 er det angitt en rekke formål eller målsettinger med bestemmelsene i kapittel IX, herunder at ansatte og tillitsvalgte skal ha reell medinnflytelse og at informasjon skal gis så tidlig som mulig, slik at synspunkter kan fremmes før beslutningene tas. Målsettingene er bindende for organisasjonene og virksomhetene. Når det kommer til organisering av samarbeidet er bestemmelsene veiledende, jf. § 9-1 siste avsnitt. Poenget må være at fremgangsmåten som benyttes sikrer de tillitsvalgte reell medinnflytelse.
- (91) Det er ikke bestridt i saken at omdanningen av rollen som administrerende skipsfører og avvikling av administrasjonstillegget er spørsmål som faller inn under drøftingsreglene i HA §§ 9-3 og 9-4, jf. § 9-6. Uenigheten gjelder om de tillitsvalgte ble informert tidlig nok og dermed har hatt reell medinnflytelse.
- (92) Omdanning av rollen som administrerende skipsfører ble tatt opp i leder- og medarbeidersamtaler høsten 2017. Det ble i etterkant nedsatt en arbeidsgruppe som skulle jobbe videre med problemstillingen. På Fjord1s intranett ble det orientert om arbeidsgruppen 14. mars 2018. I orienteringen ble alle ansatte oppfordret til å komme med innspill til arbeidet. Det kom ingen innspill, verken fra tillitsvalgte eller øvrige ansatte. I sin forklaring for retten sa hovedtillitsvalgt i Fjord1 at dette ikke ble oppfattet som en henvendelse til NSOF, og at de bare involverer seg etter direkte henvendelser.
- (93) De tillitsvalgte i NSOF ble innkalt til møte 8. juni 2018. Oppgitt tema var «Møte adm.rollen sjø», og formålet var å gi avsluttende innspill, blant annet til videre utvikling av lederrollen. I innkallingen var det listet opp en rekke stikkord som ifølge vitnefor-

klaring fra driftsdirektøren i Fjord1 var «whiteboARD-notater» fra arbeidsgruppemøtet i mars. I forklaringen fra hovedtillitsvalgt kom det frem at de oppfattet innkallingen slik at det allerede var truffet beslutning. Saken var deretter på dagsorden på et ordinært drøftingsmøte 4. september 2018. På dette møtet ble de tillitsvalgte orientert om beslutningen om å avvike ordningen med administrerende skipsfører. Etter det opplyste hadde NSOF ingen innvendinger.

- (94) Arbeidsretten mener at denne prosessen på en tilstrekkelig måte har ivaretatt de tillitsvalgtes adgang til reell medinnflytelse, sett i lys av at HA ikke stiller særskilte krav til fremgangsmåten for å sikre dette. Selv om orienteringen som ble gitt 14. mars ikke var direkte rettet til de tillitsvalgte, fikk de allerede på dette tidspunktet, mulighet til å gi tilbakemeldinger og synspunkter til ledelsen. Det ble ikke skrevet referat fra møtet 8. juni. På grunnlag av møteinnkallingen og vitneforklaringer mener Arbeidsretten likevel at dette fremsto som et reelt drøftingsmøte, og at det ikke kan legges til grunn at det allerede var tatt en beslutning på dette tidspunktet.
- (95) Når det gjelder den del av påstanden som gjelder brudd på HA § 9-2 har Arbeidsretten kommet til at LO må gis medhold. Paragraf 9-2 har bestemmelser om gjennomføring av samarbeidet etter kapittel IX. På grunnlag av anførslene legger retten til grunn at påstanden om brudd gjelder sjette ledd som omhandler etablering av arbeids-, prosjekt- og styringsgrupper som ikke er en del av en fast bedriftsorganisasjon. Etter bestemmelsen skal de tillitsvalgte sikres reell innflytelse på gruppens sammensetning og mandat og skal selv utpeke de ansattes representanter blant de berørte ansatte. I NHOs kommentarer til bestemmelsen heter det blant annet:
- «Den innebærer at de tillitsvalgte så vel ved etablering som når det gjelder sammensetning og mandat i alle fall skal tas med på drøftelsen av disse spørsmålene, og at de tillitsvalgtes begrunnede standpunkter skal være en del av grunnlaget for bedriftens beslutninger.»
- (96) Arbeidsgruppen ble opprettet i etterkant av leder- og medarbeidersamlingene høsten 2017. I artikkelen på intranettet fremgikk at gruppen var pekt ut for å arbeide med spørsmål om innholdet i rollene som administrerende skipssjef og maskinsjef. Gruppen besto av to skipsførere, to maskinsjefer og de tre

regionlederne i Fjord1. Saksøkte anfører at dette ikke er en arbeidsgruppe i HAs forstand og at HA ikke setter skranker for virksomhetens adgang til å ha møter med noen av sine ledere, uten at de tillitsvalgte er til stede.

- (97) Dette kan ikke føre frem. Som omtalt foran er det ikke bestridt at spørsmålet om organiseringen av rollen som administrerende skipsfører faller inn under drøftingsreglene i HA kapittel IX. NSOF var ikke på noen måte involvert i etableringen av arbeidsgruppen og fikk først vite om dens eksistens etter at den hadde avholdt møte. Det kan ikke tillegges betydning at gruppen bare hadde ett møte. Den ble presentert som «ei arbeidsgruppe som vil jobbe med disse spørsmåla utover våren.» Arbeidsgruppen var sammensatt av de berørte ansatte. Det er ikke naturlig å karakterisere dette som en form for ledergruppe.
- (98) LO har nedlagt påstand om sakskostnader mot Fjord1 knyttet til påstandens punkt 4.
- (99) Etter arbeidstvistloven § 58 første ledd tilkjennes som hovedregel ikke sakskostnader for Arbeidsretten. Når «særlige grunner» taler for det, kan retten likevel tilkjenne sakskostnader til den parten som har vunnet saken. Når det gjelder saksøkers påstand nr. 4 om brudd på bestemmelser i HA kapittel IX har saksøker og saksøkte delvis vunnet og delvis tapt saken. Det tilkjennes ikke sakskostnader.
- (100) Dommen er enstemmig.

Slutning

- Fjord1 opptrådte tariffstridig etter Hovedavtalen mellom LO og NHO 2019–2021 § 9-2 sjette ledd ved at de tillitsvalgte ikke ble sikret reell innflytelse ved etablering av arbeidsgruppen som skulle arbeide med spørsmål om innholdet i rollen som administrerende skipssjef.*
- For øvrig frifinnes de saksøkte.*
- Sakskostnader tilkjennes ikke.*

**Kjennelse 27. mars. 2023 i
sak nr. 2023/32, AR-2023-9:
Parat (advokat Christen Horn Johannessen)
mot
Næringslivets Hovedorganisasjon og Bristow Norway AS
(advokat Marie Blix Werner)**

Dommer: Tron Løkken Sundet

Parat tok 21. desember 2022 ut stevning for Arbeidsretten i tvist om forståelsen av Redningsmannsavtalen mellom YS/Parat og NHO/Bristow Norway AS § 8, jf.8.2.1 og § 14, jf.14.3 om kompensasjon for arbeid på fridager. Partene inngikk forlik, og saken for Arbeidsretten ble hevet.

**Kjennelse 27. mars 2023 i
sak nr. 34/2022, AR-2023-10:
Parat (advokat Christen Horn Johannessen ved
advokatfullmektig Thany Thileepan)
mot
Næringslivets Hovedorganisasjon og Norwegian Pilot Services
Norway (advokat Marie Blix Werner)**

Dommer: Tron Løkken Sundet

Parat tok 22. september 2022 ut stevning for Arbeidsretten i tvist om forståelsen av Kabinavtalen mellom NHO/NHO Luftfart/Norwegian Cabin Services Norway AS på den ene siden og YS/Parat/Norwegian Kabinforening § 12 nr. 1 om kabinansattes rett til kompensasjon for arbeid med salg om bord. Spørsmålet i saken var om kabinansatte hadde rett til å motta kompensasjon av forhåndsbetalte måltider. Partene inngikk forlik og saken for Arbeidsretten ble hevet.

Arbeidsplikt - arbeidssted. Arbeidsgivers styringsrett. Overenskomsten mellom Spekter og Akademikerne/Den norske legeforening (DNLF) del A2 har i § 2 bestemmelser om tjenesteplikt. Overenskomsten § 2.2 bestemmer at tjeneste utenfor avtalt tjenestested er ambulerende tjeneste som den enkelte legen må samtykke til. Spørsmålet i saken var hvilke krav overenskomsten stilte til angivelsen av tjenestested i arbeidsavtalen. DNLF gjorde gjeldende at § 2.2 krevde at det ved inngåelse av arbeidsavtaler ble avtalt ett eller flere konkrete tjenestesteder, og at den beskrivelsen som var gitt i arbeidsavtalen, begrenset arbeidsgivers adgang til å bestemme at arbeidsplikten skulle gjelde flere tjenestesteder. Etter Arbeidsrettens vurdering var overenskomsten ikke til hinder for at angivelse av flere tjenestesteder eller angivelse av helseforetaket var utgangspunktet når man i arbeidsavtaletolkningen skulle ta stilling til hva som var avtalt tjenestested. Hva som var avtalt tjenestested, måtte avgjøres konkret ut fra arbeidsavtalebestemmelsen og praksis i arbeidsforholdet. Overenskomstens skille mellom avtalt tjenestested og ambulerende tjeneste var momenter som var relevante når arbeidsavtalen skulle tolkes. Det samme gjaldt hensynet til frivillighet, forutberegnelighet og forsvarlighet som lå til grunn for overenskomsten § 2.2. Disse hensynene måtte inngå i tolkningen sammen med andre momenter, slik som praksis i det enkelte arbeidsforhold og i virksomheten. Overenskomsten § 2.2 oppstilte derfor ingen bestemte skranker for tolkningen av den enkelte arbeidsavtalen. DNLF gjorde videre gjeldende at en merknad til protokollen fra B-delsforhandlingene for Ahus i 2018 begrenset arbeidsgivers adgang til å legge til andre tjenestesteder enn Ahus Nordbyhagen i legenes arbeidsavtale. Arbeidsrettens flertall bemerket at formålet med protokolltilførselen måtte være å begrense styringsretten som grunnlag for å endre eller utvide tjenesteplikten til å gjelde andre tjenestesteder gjennom en ordinær tolkning av arbeidsavtalen, med mindre arbeidsavtalen ble endret. Dersom nye tjenestesteder kom til etter at den skriftlige arbeidsavtalen var opprettet, måtte tolkningen ta utgangspunkt i protokolltilførselen om Nordbyhagen som utgangspunkt for tjenesteplikten. Selv om det kunne reises spørsmål om hvor langt DNLFs påstand rakk, hadde DNLF presisert at partene hadde avtalefrihet og kunne avtale flere tjenestesteder. Formuleringen i protokolltilførselen og i påstanden om hva som var «angitt» arbeidssted tok forbehold om at avtalt tjenestested i den enkelte arbeidsavtalen kunne være mer enn Nordbyhagen. På den bakgrunn ble DNLFs påstand tatt til følge. Dissens 4–3 om tolkningen av protokollen fra B-delsforhandlingene 2018.

**Dom 11. april 2023 i
sak nr. 32/2022, AR-2023-11:**

**Den norske legeforening (advokat Kristin Krogvold,
rettslig medhjelper advokat Nina Bergsted)**

mot

**Arbeidsgiverforeningen Spekter og Akershus Universitetssykehus
HF (advokat Tor Olav Carlsen)**

Dommere: Tron Løkken Sundet, Eli Mette Jarbo, Eirik Akerlie, Per Egeness, Randi Johanne Løvland, Henriette Breilid og Thor Johansen.

- (1) Saken gjelder spørsmål om hvilke krav tariffavtalen stiller til angivelse av tjenestested i arbeidsavtaler. Det er særlig spørsmål om tariffavtalens betydning for tolkningen av arbeidsavtaler.
- (2) Partene er bundet av overenskomsten mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Akademikerne. Overenskomsten del A2 er fremforhandlet mellom Spekter og Den norske legeforening (DNLF).
- (3) Del A2 har i § 2 bestemmelser om tjenesteplikt. I overenskomsten for tariffperioden 2022–2024 har bestemmelsene som er relevante for saken slik ordlyd:

«§ 2 Tjenesteplikt

§ 2.1 Tjenesteplikt

Tjenesteplikten for den enkelte lege skal være legearbeid relevant for stillingen. Tjenesteplikten gjelder innenfor den avtalte arbeidstid, jf. §§ 3.2 og 3.3, første ledd. Særlige plikter kan fremgå av denne overenskomst eller lokale eller individuelle avtaler.

§ 2.2 Ambulerende tjeneste

Tjeneste i helseforetaket utenfor avtalt tjenestested er ambulerende tjeneste.

Merknad: Unntak for dette er tjeneste som lege i spesialisering i henhold til arbeidsavtalen må utføre for å tilfredsstille krav om tellende tjeneste i spesialistutdanningen.

Ambulerende tjeneste kan inngå i tjenesten etter særskilt avtale mellom partene i det enkelte foretak eller etter særskilt avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte lege. Den enkelte lege deltar i ambulerende tjeneste på frivillig grunnlag. I ekstraordinære tilfeller kan dette dog pålegges for begrensede perioder.

Avtaler om ambulerende tjeneste skal bygge opp under målsettingen om gode og likeverdige helsetilbud til befolkningen. Avtaler om ambulerende tjeneste må ivareta både arbeidsgivers og legenes behov for forutsigbarhet og sikre kontinuitet og sikkerhet i pasientbehandlingen. Dette innebærer også at det skal sikres at spesialisthelsetjenester leveres kostnadseffektivt.

Avtaler om ambulerende tjeneste bør inngås for minimum en periode på ett år med en gjensidig oppsigelsestid på 3 måneder. Den enkelte lege kan ved vektige sosiale, helsemessige og velferdsmessige års-

ker fritas fra inngått avtale om ambulerende tjeneste uavhengig av oppsigelsestid.

Ved uenighet om etablering av avtaler om ambulerende tjenester kan de lokale parter la seg bistå av de sentrale parter.

Kompensasjon for ambulerende tjeneste avtales mellom partene i det enkelte helseforetak og er pensjonsgivende.»

- (4) Bestemmelser om såkalt rotasjonsordning er inntatt i § 2.3. Rotasjonsordning er et formalisert samarbeid mellom flere virksomheter for å sikre forsvarlig spesialisering av leger.

(5) **Bakgrunnen for overenskomsten del A2 § 2.2**

- (6) Den første overenskomsten mellom DNLF og Spekter ble opprettet i 2002 i forbindelse med at eierskapet til kommunale og fylkeskommunale sykehus ble overført til staten. Samtidig med overføringen ble disse sykehusene og de statlig eide sykehusene organisert som helseforetak tilsluttet arbeidsgiverforeningen NAVO, som i 2007 endret navn til Spekter. Omorganiseringen var blant annet begrunnet med behovet for å sikre lik kvalitet i helsetjenestene. I Ot.prp. nr. 66 (2000–2001) pkt. 2.2.1 heter det:

«Det synes å være tiltagende faglig enighet om at kvaliteten på enkelte helsetjenester kan forbedres ved å fordele funksjoner mellom sykehus slik at det nås et minstevolum på aktiviteten. Dette viktige hensynet til kritisk volum må likevel balanseres mot hensyn til landets spesielle geografi og avstander. Det vil slik sett være viktig å understøtte en gjennomføring av mange av de forslagene som ligger i det regionale samarbeidet. Det foretas fremdeles mange operasjoner ved sykehus med for dårlig pasientgrunnlag til at ferdigheter og kunnskaper kan opprettholdes på godt nivå.»

- (7) De nye helseforetakene bestod av det som tidligere hadde vært to eller flere selvstendige sykehus. Flere sykehus ble i en del tilfeller slått sammen til helseforetak som dekket et stort geografisk område. Ifølge St.meld. nr. 43 (1999–2000) var det før opprettelsen av helseforetakene fra 1. januar 2002, 21 sykehus/avdelinger i helseregion øst. I St.meld. nr. 22 (2001–2002) opplyses det at dette fra 1. januar 2002 ble endret til 15 helseforetak innenfor Helse Øst RHF. Fra 1. januar 2023 er dette redusert til 5 helseforetak innenfor Helse Sør-Øst RHF.

- (8) I et innledende møte 19. desember 2001 ble NAVO og fagforeningene enige om opplegget for tarifforhandlingene og om midlertidige løsninger frem til tarifforhandlingene var avsluttet.
- (9) Overordnede diskusjoner om nye tariffavtaler for de nye helseforetakene begynte i februar 2002. NAVO tok utgangspunkt i at formålet med den nye organiseringen og de politiske føringene for virksomheten, og understreket at de nye tariffavtalene måtte ivareta hensynet til fleksibilitet. I referat fra møter i en arbeidsgruppe med representanter for blant annet NAVO og DNLF i tidsrommet februar–mars 2002, presiseres det at leger fortsatt «bør betraktes som dagarbeidere». Dette var et viktig prinsipp for DNLF. Man diskuterte i tillegg hvordan man kunne etablere «mest mulig moderne og fremtidsrettede overenskomster».
- (10) DNLFs krav datert 3. mai 2002 hadde bestemmelser om tjenesteplikt, ambulerende tjeneste og rotasjonsordning. Bestemmelsene om tjenesteplikt og ambulerende tjeneste var formulert slik:

«§ 2.1 Tjenesteplikt

Tjenesteplikten for den enkelte lege skal være legearbeid relevant for stillingen og skal fremgå av vedkommendes individuelle arbeidsavtale. Tjenesteplikten gjelder innenfor den alminnelige arbeidstid, jf. § 3.2.

Særlig plikter følger for øvrig av enkelte bestemmelser i denne overenskomst.

Helseforetaket skal opplyse om tjenesteplikten i forbindelse med utlysning av stilling.

2.2 Ambulerende tjeneste

Tjeneste utenfor det avtalte tjenestested regnes som ambulerende tjeneste.

Ambulerende tjeneste kan inngå i tjenesten etter særskilt avtale mellom partene i det enkelte helseforetak. Den enkelte lege deltar i ambulerende tjeneste på frivillig grunnlag.»

- (11) Bestemmelser om rotasjonsordning var inntatt i § 2.3.
- (12) I NAVOs første tilbud 14. mai 2002 het det i § 2.1 om tjenesteplikt:

«§ 2.1 Tjenesteplikt

Tjenesteplikten for den enkelte lege skal være legearbeid relevant for stillingen.

Særlige plikter følger blant annet av enkelte bestemmelser i denne overenskomst.»

- (13) Tilbudet hadde i § 2.2 bestemmelser om «rotasjonsordninger og ambulerende tjeneste». I denne bestemmelsen var det ikke krav om avtale for ambulerende tjeneste. Utkastet lød:

«§ 2.2 Rotasjonsordninger og ambulerende tjeneste

Rotasjonsordninger er formalisert samarbeid mellom flere virksomheter innen samme helseforetak enten for å sikre adekvat virksomhet for spesialisering eller vedlikehold av spesialitet, eller for å sikre forsvarlig behandlingstilbud innenfor virksomhetene i helseforetaket. Slik tjeneste kalles ambulerende tjeneste.»

- (14) I DNLFs krav nr. 2 fremsatt 14. mai 2002 fastholdt foreningen bestemmelsen om ambulerende tjeneste.

- (15) I NAVOs tilbud 15. mai 2002 hadde § 2.2 fått følgende ordlyd og utforming:

«§ 2.2. Rotasjonsordninger og ambulerende tjeneste.

Rotasjonsordninger er formalisert samarbeid mellom flere virksomheter for å sikre spesialisering eller vedlikehold av spesialitet.

Tjeneste utenfor avtalt tjenestested regnes som ambulerende tjeneste.

Rotasjonsordninger og ambulerende tjeneste kan inngå i tjenesten etter særskilt avtale mellom foretaket og den enkelte lege.»

- (16) I DNLFs krav 16. mai 2002 var det en språklig endring i definisjonen av ambulerende tjeneste. I utkastet var ambulerende tjeneste definert som tjeneste «utenfor avtalt tjenestested», i stedet for den bestemte formen «utenfor det avtalte tjenestestedet». I NAVOs tilbud 24. mai 2002 hadde definisjonen flertallsformen «avtalte tjenestesteder».

- (17) DNLF fastholdt kravet om regulering av ambulerende tjeneste. I NAVOs tilbud 29. mai, 1. juni og 2. juni 2002 var bestemmelsen utformet i samsvar med kravet fra DNLF:

«§ 2.2. Ambulerende tjeneste.

Tjeneste utenfor avtalt tjenestested regnes som ambulerende tjeneste.

Ambulerende tjeneste kan inngå i tjenesten etter særskilt avtale mellom partene i det enkelte foretak eller etter særskilt avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte lege. Den enkelte lege deltar i ambulerende tjeneste på frivillig grunnlag. I ekstraordinære tilfeller kan dette dog pålegges for begrensede perioder.»

- (18) Dette ble den endelige avtaleteksten. Bestemmelsen om rotasjonsordninger ble inntatt i § 2.3.

- (19) I forbindelse med gjennomføring av overenskomsten, holdt daværende administrerende direktør i NAVO, Lars Haukaas, foredrag om de nye avtalene. I presentasjonsmaterialet heter det om § 2.2 om ambulerende tjeneste:

«Tjenestested

Udefinert i avtalen

Anbefaling: Må avklares i de individuelle arbeidskontrakter

Kollektivavtalene må gjennomgås slik at de sikrer størst mulig fleksibilitet»

- (20) I DNLFs strategidokument for overgang til nytt avtaleverk og B-delsforhandlinger høsten 2002, heter det om § 2.2:

«Kommentar:

Det følger av arbeidsmiljøloven § 55C at den skriftlige arbeidsavtalen i et tilsetningsforhold skal inneholde opplysninger om arbeidsstedet. Legeforeningens klare oppfatning er at leger ikke kan pålegges flere tjenestesteder når dette ikke er avtalt eller forutsatt ved inngåelse av arbeidsavtalen. Plikten til å utføre arbeid ved flere tjenestesteder er ikke endret som følge av overgangen til helseforetak ved årsskiftet i forhold til det fylkeskommunen kunne gjøre tidligere. At slik tjeneste er basert på frivillighet er nå uttrykkelig nedfelt i punktet.

Det er en klar forutsetning mellom NAVO og Legeforeningen at å unntaksvis pålegge ambulerende tjeneste i ekstraordinære tilfeller, slik det nå fremgår av avtalen, ikke kan knyttes opp til dårlig økonomi og/eller personalmangel. Det er begrenset til helt akutte og upåregnelige situasjoner.

Det er videre viktig å søke å vektlegge de forhold som gir merbelastning ved slik ambulerende tjeneste. Ekstra reisetid er bare ett av flere forhold. Flere arbeidssteder representerer en betydelig merbelastning for legen som med dette må forholde seg til og lede flere grupper av medarbeidere. Fravær fra den faste avdelingen representerer også en merbelastning, i det man fort mister muligheten til kontinuerlig

kontakt. Dette er spesielt viktig for overleger, som gjerne har oppgaver av ledende art i sin faste avdeling.

Hvor det er aktuelt å inngå avtale/r om ambulerende tjeneste, anbefaler Legeforeningen at tillitsvalgte inngår en mønsteravtale for helseforetaket som kan brukes som grunnlag både for kollektive og individuelle avtaler.»

(21) Senere krav om endringer i overenskomsten

- (22) Ved inngangen til tarifforhandlingene i 2008 varslet Spekter i dokument 1 fremlagt 29. april 2008 krav om endringer i overenskomsten for å sikre «optimal drift i helseforetakene», blant annet gjennom endringer i bestemmelsen om ambulerende tjeneste. I kravet heter det:

«Blant de elementene arbeidsgiver vil ta opp til forhandlinger i denne revisjonen, er bestemmelsene om ambulerende tjeneste både innen helseforetaket og mellom helseforetak. Det er svært viktig å sikre optimal ressursutnyttelse ved å ha kompetansen der den til enhver tid er nødvendig.»

- (23) I dokument 2 fremlagt 19. mai 2008 foreslo Spekter at det skulle nedsettes en arbeidsgruppe under forhandlingene som skulle vurdere problemstillinger og bestemmelser knyttet til ambulering innen helseforetaket og mellom foretak.

- (24) I DNLFs krav 23. mai 2008 skulle § 2.1 om tjenesteplikt få en tilføyelse om at «geografisk tjenestested» skulle angis i den individuelle arbeidsavtalen. I foreningens notat om bestemmelsene fremlagt samtidig med kravet om endringer, heter det:

«5. Særskilt om ambulering

Legeforeningen vil bidra med å tilrettelegge for ambulering av ulike legespesialister som er nødvendig for å ivareta fagligheten i tjenestetilbudet. Legeforeningen har derfor inngått sentrale avtaler som åpner opp for at det lokalt i helseforetakene kan inngås avtaler om ambulering. Legeforeningen vil anbefale at helseforetakene sammen med tillitsvalgte drøfter hvordan ordninger med ambulering kan etableres. Det anses som vesentlig for både arbeidsgiver og legene at det skapes forutsigbarhet rundt bruken av avtaler om ambulering. Her kan det tenkes ulike modeller.»

- (25) I Spekters krav fremlagt 29. mai 2008 hadde §§ 2.2 og 2.3 slik ordlyd:

«§ 2 Tjenesteplikt og tjenestested

§ 2.2 Tjenestested

Det enkelte helseforetak er den ansattes tjenestested, såframt ikke annet er avtalt lokalt eller framkommer av den enkelte leges arbeidsavtale.

Endret § 2.3 Ambulerende tjeneste

§ 2.3 Ambulerende tjeneste

Dersom helseforetaket driver virksomhet på flere steder, kan arbeidet være organisert slik at leger som ikke har hele helseforetaket som tjenestested, må arbeid utenfor fastsatt tjenestested (ambulerende tjeneste).

Dersom ambulerende tjeneste medfører særskilte ulemper for de ansatte, kan partene lokalt avtale eget kompensasjonstillegg for ambulerende tjeneste. Ved lokal uenighet om ambulerende tjeneste og/eller kompensasjonstillegg, kan lokale parter be om sentral bistand. Blir partene ikke enig, gjøres arbeidsgivers siste tilbud gjeldende.

Ved vektige sosiale, helsemessige eller velferdsmessige årsaker, kan lege fritas fra ordning med ambulerende tjeneste.»

- (26) Det var også inntatt en ny § 2.4 «Tjeneste ved flere helseforetak» som lød:

«Ved behov kan det etableres ordninger med tjeneste for leger ved flere helseforetak.»

- (27) I Spekters krav 3. juni 2008 var bestemmelsen om ambulerende tjeneste flyttet til § 2.2. Ambulerende tjeneste var nå definert som tjeneste «i helseforetaket utenfor avtalt tjenestested», og det var inntatt retningslinjer for avtaler om ambulerende tjeneste. Dette ble akseptert av DNLF. I protokoll fra avslutning av forhandlingene, er det i punkt III presisert at «eksisterende avtaler om ambulerende tjeneste skal gjennomgås innen 1. desember 2008 med mindre de lokale parter blir enige om annet tidspunkt». Dette ble ikke gjennomført.

- (28) I tariffoppgjøret for 2010 varslet Spekter krav om endringer i overenskomsten med sikte på mer fleksibel bruk av arbeidskraften. I dokument 1 fremlagt 31. mai 2010 vises det til at behovet for endring var forsterket blant annet som følge av

etableringen av de nye helseforetakene Oslo Universitetssykehus HF og Vestre Viken HF:

«a) Styring med arbeidskraftressursene

Blant de elementene arbeidsgiver vil ta opp til forhandlinger i denne revisjonen, er større mulighet for å styre arbeidskraftressursene. Det er svært viktig å sikre optimal ressursutnyttelse ved å ha kompetansen der den til enhver tid er nødvendig. Overenskomsten må derfor innrettes slik at organisering av spesialisthelsetjenesten i Norge ikke bygger på frivillighet fra den enkelte sykehuslege. Behovet for endring er ytterligere aktualisert gjennom samhandlingsreformen og etablering av de nye helseforetakene Oslo universitetssykehus HF og Vestre Viken HF. De økonomiske tilbud som gis i overenskomstrevisjonen 2010 vil i stor grad avhenge av hvilke endringer som skjer på dette punkt.»

- (29) Overenskomsten ble ikke endret. Behovet for endringer som følge av omorganiseringen av helseforetakene i Oslo, ble løst gjennom en særskilt protokoll 18. august 2010 mellom DNLF og Oslo Universitetssykehus HF, fremforhandlet med bistand fra Spekter og DNLF. I denne protokollen ble tjenestestedet for leger i Oslo Universitetssykehus HF definert som «alle enheter» i foretaket. I protokollen heter det:

«Alle enheter innenfor Oslo universitetssykehus HF defineres som tjenestested.

Arbeidstaker skal ha forutsigbarhet i arbeidsforholdet. Det skal defineres et hovedarbeidssted innenfor helseforetaket som skal ivareta legenes behov for arbeidsmiljø og fagmiljø.

Dette utelukker ikke at det av hensyn til spesialistutdanningen og pasientforløpet, kan forutsettes en viss mobilitet. I forbindelse med omstillingsprosessen ved OUS kan det også være nødvendig med mobilitet for noen fag. Arbeidsgiver må påse at kravene til mobilitet ikke går lenger enn det som er nødvendig ut fra ovennevnte hensyn og sykehusets drift.

Totalt sett vil det være et begrenset antall leger som har mer enn ett arbeidssted, unntaksvis vil det være aktuelt å tjenestegjøre på mer enn to steder.

Hovedarbeidssted kan også endres dersom det er nødvendig ut fra ovennevnte kriterier.

Ordningen skal drøftes med tillitsvalgte på klinikknivå i god tid før den trer i kraft. Det skal tas hensyn til den enkeltes behov for forutsigbarhet i tillegg til sosiale og helsemessige forhold. Arbeidsgiver tilstreber å finne løsninger som begge parter mener er hensiktsmessig. Arbeidsgiver sørger for nødvendig tilrettelegging for mobilitet, her-

under transport, opplæring og kontorforhold. Tjenesten skal fremgå av tjenesteplanen.

Legenes vaktplikt er som hovedregel knyttet til hovedarbeidsstedet. Vaktordninger skal ivareta faglighet, forsvarlighet og forutsigbarhet.»

- (30) Etter dette har bestemmelsen ikke blitt endret utover at partene i 2014 tilføyde merknaden i andre avsnitt om unntak for leger i spesialisering, jf. avsnitt 3 foran.
- (31) **Nærmere om tvisten ved Akershus Universitetssykehus HF**
- (32) Virksomheten ved Akershus Universitetssykehus HF (Ahus) var før etableringen av helseforetaksmodellen en del av helseregion øst, som omfattet Sentralsykehuset i Akershus lokalisert på Nordbyhagen, Blakstad sykehus, Stensby sykehus, Bærum sykehus og Ski sykehus. Fra 2002 ble virksomhetene en del av Helse Sør-Øst RHF, med helseforetakene Ahus, Blakstad, Bærum og Ski.
- (33) Blakstad sykehus HF ble i 2003 slått sammen med Bærum sykehus og disse er nå en del av Vestre Viken HF, som også omfatter Drammen, Kongsberg og Ringerike sykehus, samt Hallingdal sjukestugu.
- (34) Ski sykehus var fra 2003 en del av Aker sykehus HF. Aker ble i 2009 en del av Oslo Universitetssykehus HF. Ski sykehus ble overført fra Oslo Universitetssykehus HF til Ahus i 2011.
- (35) Ahus hadde etter 2011 to tjenestesteder: Nordbyhagen og Ski. I 2018 ble det besluttet at Kongsvinger sykehus HF med virkning fra 1. januar 2019 skulle overføres fra Sykehuset Innlandet HF til Ahus.
- (36) Kravet til angivelse av tjenestested ble tema i forhandlingene mellom de lokale partene DNLF og Ahus om overenskomstens B-del. DNLF fremmet krav 14. mars 2017 om at overenskomsten § 2.2 skulle endres ved en tilføyelse om at arbeidsavtaler måtte angi «geografisk tjenestested», og at avtalekravet for ambulerende tjeneste skulle skjerpes ved at dette forutsatte avtale med DNLF. Kravet til B-delens § 2.2 lød:

«Geografisk tjenestested skal fremgå av den enkelte leges arbeidsavtale. Tjeneste utenfor avtalt tjenestested er ambulerende tjeneste, og forutsetter avtale mellom foretaket og Legeforeningen. Den enkelte lege deltar i ambulerende tjeneste på frivillig grunnlag.»

- (37) Forhandlingssjef i Ahus, Ida Kinn, lagde et notat hvor hun oppsummerte DNLFs begrunnelse for kravet. I notatet heter det:

«Det er tatt opp fra Dnlf tidligere at arbeidssted i arbeidskontraktene er Akershus universitetssykehus. Dette oppfattes som en for vid angivelse av arbeidsstedet.»

- (38) I notatet gis det også følgende vurdering av kravet:

«Ahus har ikke slik bestemmelse i B-del i dag. Ambulerende tjeneste er regulert i A2 § 2.2, og hvor det fremkommer at tjeneste utenfor «avtalt arbeidssted» er ambulerende (unntak for LIS).

Kravet gjelder 2 problemstillinger:

- 1) hva skal stå i arbeidsavtalen og
- 2) hva er utenfor «avtalt» arbeidssted.

Vurdering:

Hva som er ambulerende tjeneste fremkommer av A2 – og er ikke nødvendig å ta inn i B-del.

Ambulerende tjeneste er arbeid utenfor «avtalt arbeidssted».

Dnlf er enig i at kravet egentlig handler om hva som står/skal stå i arbeidsavtalene. De er enige i at det kan avtales flere arbeidssteder med den enkelte ansatte, for eksempel både Nordbyhagen og Kongsvinger.

Det er imidlertid en frykt for at ansatte som i dag jobber på Nordbyhagen skal bli sendt til arbeid på Kongsvinger. Underforstått at ansatte på Ahus har avtalt å arbeide på Nordbyhagen.

Rettslig side:

Det følger av arbeidsmiljøloven at arbeidssted skal fremkomme av arbeidsavtalen. Partene har i utgangspunktet avtalefrihet og kan avtale flere arbeidssteder. Det er imidlertid ikke tilstrekkelig å skrive «helseforetaket» som arbeidssted, der foretaket har mange geografiske driftssteder. Det kreves med andre ord en viss forutberegnelighet mht avtalte steder hvor legen forventes å arbeide.

Dette er noe som kan/bør ordnes administrativt av arbeidsgiver i arbeidsavtalene.

...

- Bør ikke tas inn i B-del.

- Vi kan eventuelt ta andre initiativ rundt dette temaet (protokolltilføyelse?).»

- (39) I protokoll datert 5. juni 2018 fra forhandlingene om overenskomsten del B for Ahus, ble det ikke gjort endringer i selve overenskomsten, men det ble inntatt en protokolltilførsel som lød:

«Vedrørende angivelse av arbeidssted i arbeidsavtalen

Det følger av arbeidsmiljøloven at arbeidssted skal fremkomme av arbeidsavtalen. Arbeidsgiver og arbeidstaker har i utgangspunktet avtalefrihet og kan avtale flere arbeidssteder i arbeidsforholdet. For arbeidstakere som har Akershus universitetssykehus HF som angitt arbeidssted i arbeidsavtalen, skal dette forstås som Nordbyhagen, med mindre annet er avtalt med den enkelte.

Det vises forøvrig til Legeoverenskomsten A2 § 2.2, hvor det følger at tjeneste utenfor avtalt arbeidssted er ambulerende tjeneste som krever avtale. Unntak for dette er tjeneste som lege i spesialisering må utføre for å tilfredsstille krav om tellende tjeneste i spesialistutdanningen.»

- (40) Det er inngått avtale om vilkår som gjelder for leger med tjenestegjøring ved Nordbyhagen som ambulerer til Kongsvinger, og leger med tjenestegjøring ved Kongsvinger som ambulerer til Nordbyhagen eller Gardermoen.
- (41) Ahus overtok i 2021 deler av virksomheten fra LHL-sykehuset på Gardermoen. På bakgrunn av at det fra januar 2021 ble planlagt med tjeneste ved dette sykehuset, ble det reist spørsmål om tjeneste ved LHL-sykehuset skulle anses som ambulerende tjeneste for leger som i arbeidsavtalene hadde Ahus som angitt tjenestested.

(42) **Twistebehandlingen**

- (43) Twisteforhandlinger mellom DNLF og Spekter ble gjennomført 14. desember 2020. I protokollen er partenes anførsler gjengitt slik:

«Legeforeningens syn:

Den sentrale tvisten gjelder spørsmålet om arbeidsgiver kan pålegge leger å arbeide ved andre behandlingssteder i helseforetaket i tillegg til avtalt tjenestested, eller om dette er såkalt ambulerende tjeneste, og må baseres på avtale i henhold til A2 § 2.2.

Drøftelsene lokalt omhandlet diskusjon knyttet til arbeid ved flere av behandlingsstedene til Ahus. Når det gjelder spørsmål knyttet til arbeid ved Ahus Gardermoen/Kongsvinger, er det enighet om at det anses som ambulerende tjeneste - og dermed frivillig - når leger som har avtalt tjenestested Ahus jobber på Kongsvinger sykehus og omvendt. På samme måte er det ambulerende tjeneste når leger med avtalt tjenestested Kongsvinger sykehus, jobber på Gardermoen.

Det innebærer at denne protokollen gjelder spørsmål knyttet til om arbeidsgiver kan pålegge leger, med avtalt tjenestested Ahus, å arbeide ved tjenestestedene Ski og Gardermoen.

Ambulerende tjeneste er regulert i A2 § 2.2, og definert som følger:

«Tjeneste i helseforetakene utenfor avtalt tjenestested er ambulerende tjeneste.»

Bestemmelsen dekker situasjoner hvor arbeidsgiver ønsker at en lege skal jobbe et annet sted i tillegg til der vedkommende etter arbeidsavtalen har sitt arbeidssted. Overenskomsten del A2 § 2.2 innebærer en begrensning i arbeidsgivers mulighet til å pålegge legen arbeid på et annet arbeidssted enn det avtalte, med unntak for i ekstraordinære tilfeller for begrensede perioder.

Det avgjørende for om bestemmelsen kommer til anvendelse er altså om arbeidet skal utføres «utenfor avtalt tjenestested».

Bestemmelsen er ikke til hinder for at det mellom legen og arbeidsgiver kan være avtalt flere tjenestesteder, men de må være konkret angitt og begrenset til hvor det er sannsynlig at arbeidstakeren faktisk forventes å skulle arbeide. Etter det Legeforeningen kjenner til, er arbeidsavtalene for de aktuelle legene på Ahus generelt utformet, med enten Ahus Nordbyhagen eller Ahus som definert tjenestested.

Det vises til protokoll mellom Legeforeningen og Ahus av 5. juni 2018 der det under punktet Vedrørende angivelse av arbeidsted i arbeidsavtalen står følgende: Det følger av arbeidsmiljøloven at arbeidssted skal fremkomme av arbeidsavtalen. Arbeidsgiver og arbeidstaker har i utgangspunktet avtalefrihet og kan avtale flere arbeidssteder i arbeidsforholdet. For arbeidstakere som har Akershus universitets-sykehus HF som angitt arbeidssted i arbeidsavtalen, skal dette forstås som Nordbyhagen, med mindre annet er avtalt med den enkelte.

Protokollen definerer altså tjenestested som Ahus Nordbyhagen for dem som har hele helseforetaket angitt i sin arbeidsavtale. Dette bygger opp under Legeforeningens standpunkt om at arbeid ved alle de øvrige behandlingstedene er å anse som ambulerende tjeneste etter overenskomstens bestemmelse.

Ut ifra bestemmelsen i A2, sett opp mot avtalt arbeidssted i arbeidskontraktene og protokollen av 5. juni 2018, er det etter Legeforeningens syn ambulerende tjeneste når leger som har sitt tjeneste-

sted ved Ahus Nordbyhagen, skal jobbe ved helseforetakets øvrige behandlingssteder.

Legeforeningen mener at det ikke kan oppstilles et krav etter A2 § 2.2 om en viss avstand mellom avtalt tjenestested og annet arbeidssted for at det skal være ambulerende, slik det har vært hevdet av lokal arbeidsgiver. Både ordlyd, fast og langvarig praksis, samt partenes intensjoner tilsier at enhver tjeneste utenfor avtalt tjenestested er å anse som ambulerende tjeneste.

Spekters syn:

Overenskomsten mellom Spekter og Legeforeningen regulerer ikke hva som kan avtales om tjenestested, men konsekvenser av det som er avtalt.

Ved overenskomstrevisjonen per 1. mai 2008 fremmet Legeforeningen følgende krav om tillegg til § 2.1 Tjenestepunkt: «Geografisk tjenestested skal angis i den individuelle arbeidsavtalen.» (Krav 1 29.04.08 kl. 12.00 og krav 2 23.05.08 kl. 12.00). Kravet ble ikke tatt til følge.

For å vurdere om arbeid på et sted utgjør ambulerende tjeneste må det i det enkelte tilfellet undersøkes hva som er avtalt om tjenestested. Hvordan arbeidsavtalen skal tolkes beror på en nærmere vurdering. Arbeidsmiljøloven stiller krav til informasjon om arbeidsvilkårene i arbeidsavtalen, blant annet om arbeidssted (aml. § 14-6). Ikke enhver avtalebestemmelse vil innebære at arbeidsgiver har gitt særskilt avkall på styringsretten, og arbeidsgiver kan endre avtalebestemmelser som ikke særpreger, definerer eller fremstår som vesentlige i arbeidsforholdet.

Arbeidsgiver er derfor ikke avskåret fra enhver justering av tjenestested utover det som helt konkret er angitt av geografiske lokasjoner i arbeidsavtalen. Det er ikke holdepunkter for at overenskomsten setter slike begrensninger for arbeidsgivers styringsrett. Hvilke behov som kan oppstå i fremtiden vil det ikke alltid være mulig å forutse ved avtaleinngåelsen. Arbeidsavtalen må derfor underlegges en dynamisk tolkning ved fastleggelsen av endringsmuligheter under ansettelsesforholdets gang.

I saken hos Ahus har Legeforeningen vist til en protokoll fra forhandlingene i 2018. Protokollteksten vedrørende arbeidssted er her knyttet til en konkret sak. Arbeidsgiver har ikke gjort unntak fra den alminnelige styringsretten i denne protokollen. Det må med utgangspunkt i hver ansatt sin arbeidsavtale vurderes hvor arbeidsgiver kan pålegge den enkelte lege å jobbe. Arbeidsavtalen skal tolkes på bakgrunn av de rettslige utgangspunkter som er redegjort for over.»

- (44) Akademikerne har overdratt søksmålskompetansen til DNLF, som 7. juli 2022 tok ut stevning for Arbeidsretten. Spekter/Ahus innga tilsvar 27. september 2022.
- (45) Hovedforhandling ble gjennomført 7.–9. mars 2023. Én partsrepresentant og ti vitner avga forklaring. Det ble fremlagt slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken.
- (46) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (47) *Den norske legeforening* har i korte trekk anført:
- (48) Overenskomsten § 2.2 bestemmer at det skal være et «avtalt tjenestested». Tjenestestedet er det fysiske stedet hvor arbeidet utføres med tilknytning til kolleger og et fagmiljø. Det vil si at tariffbestemmelsen trekker opp rammene for utforming av bestemmelsen i arbeidsavtalen. Dette betyr at partene i arbeidsavtalen må presisere hvor tjenesteplikten skal oppfylles. Tariffbestemmelsen er derfor til hinder for at arbeidsgiver ensidig fastsetter eller endrer tjenestested, det vil si at den begrenser styringsretten. Helseforetaket som sådan er ikke et tjenestested. Tjenestestedet må spesifiseres, men overenskomsten er ikke til hinder for at man blir enige om at tjenesteplikten skal gjelde flere tjenestesteder.
- (49) Formålet med § 2.2 er å sikre forutsigbarhet og frivillighet for innholdet i tjenesteplikten, og å ivareta hensynet til forsvarlig tjeneste. Bestemmelsen er til hinder for en dynamisk tolkning av arbeidsavtalen, som ellers kunne åpnet for at arbeidsgiver ensidig besluttet å legge flere tjenestesteder inn i tjenesteplikten. Tariffbestemmelsen krever en presis angivelse av tjenestested, mot at det åpnes for frivillig ambulerings eller pålegg om ambulerings på nærmere angitte vilkår. Når angivelsen av tjenestested presiseres ved inngåelsen av arbeidsavtalen, ivaretar det hensynet til frivillighet og forutberegnelighet. Den enkelte lege kan da selv vurdere om det er forsvarlig å ha flere tjenestesteder, eventuelt om vedkommende vil ha ambulerende tjeneste.
- (50) Overenskomsten § 2.2 viderefører rettstilstanden som følger av ARD-2000-142 om tjenesteplikten i Oslo kommune. Arbeidsretten slo fast at tariffavtalen for Oslo kommune ikke ga grunn-

lag for å beordre leger til tjeneste ved andre sykehus i Oslo. Legeforeningen krevde videreføring av denne reguleringen og fastholdt kravet i forhandlingene med Spekter. I informasjon til tillitsvalgte etter at overenskomsten med Spekter var opprettet, heter det at overgangen til ordningen med helseforetak ikke endret plikten til å utføre arbeid ved flere tjenestesteder.

- (51) Spekter har i senere tariffoppgjør ikke fått medhold i krav om tariffesting av full fleksibilitet ved disponering av legene. Legeforeningen har besvart krav om endringer med krav om ytterligere begrensning av hva som skal regnes som tjenestested. Den foreliggende saken gjelder ikke krav om dom for det foreninen har fremmet krav om i senere oppgjør, men om dom som bekrefter den tariffrettslige rammen man etablerte i 2002.
- (52) Partene avklarte i 2015 hvordan bestemmelsen skulle forstås. Spekters tilbakemelding om tvisten ved Helse Bergen HF gjelder overenskomsten, og er ikke begrenset til å gjelde arbeidsmiljølovens regler eller styringsretten. Spekter fulgte opp saken overfor Helse Bergen HF med sikte på å få endret praksis. Helse Bergen HF endret bestemmelsene i arbeidsavtalene, blant annet ved å presisere at arbeidsavtalene skulle angi geografisk plassering. Hvis det var tale om flere arbeidssteder, skulle arbeidsavtalen definere de konkrete tjenestestedene.
- (53) Protokolltilførselen fra tarifforhandlingene mellom DNLF og Ahus i 2018 betyr at det er ambulerende tjeneste når leger med Ahus som angitt arbeidssted, har tjeneste andre steder enn Nordbyhagen. Hvorvidt Ahus er angitt arbeidssted beror på en tolkning av den enkelte arbeidsavtalen. Forbeholdet om at noe annet kan være avtalt i den enkelte arbeidsavtalen, dekkes ved at det kreves dom for at Ahus må være «angitt» arbeidssted. Hvis en arbeidsavtale må tolkes slik at Ahus er avtalt arbeidssted, vil tjeneste ved LHL-sykehuset på Gardermoen for denne ansatte være ambulerende tjeneste.
- (54) Det er nedlagt slik endret påstand:
- «Prinsipalt:
1. Etter overenskomsten del A2 § 2.2 skal det avtales ett eller flere konkrete tjenestesteder der legen skal utføre sin tjenesteplikt, ved inngåelsen av arbeidsavtalen.

Subsidiært:

2. Det er i strid med overenskomsten del A2 § 2.2 å inngå avtale om at hele helseforetaket skal være avtalt tjenestested.

I begge tilfeller:

3. Overenskomsten del A2 § 2.2 er til hinder for at arbeidsgiver ensidig kan legge til flere tjenestesteder ved en utfyllende tolkning av arbeidsavtalen.

4. Det er i strid med overenskomsten del A2 § 2.2 å ta et generelt forbehold om ensidig å legge til flere tjenestesteder i arbeidsavtalen.

5. Protokoll mellom Ahus HF og Legeforeningen av 5. juni 2018 er slik å forstå at det er ambulerende tjeneste etter A2 § 2.2 når leger som har Akershus universitetssykehus HF som angitt arbeidssted i arbeidskontrakten skal ha tjeneste andre steder i helseforetaket enn Nordbyhagen.»

- (55) *Arbeidsgiverforeningen Spekter og Akershus Universitetssykehus HF* har i korte trekk anført:
- (56) Det er ingen holdepunkter i ordlyd, historikk, praksis eller bakgrunnsretten for saksøkers tolkning. I søksmålet forsøker DNLF å få gjennomført det foreningen ikke har fått gjennomslag for i tarifforhandlinger. DNLF har både i 2008 og 2010 krevd endringer i bestemmelsen som ville hatt samme virkning som den tolkning det nå kreves dom for.
- (57) Ordlyden sier at tjeneste utenfor «avtalt tjenestested» er ambulerende tjeneste. Det betyr at det er arbeidsavtalen som avgjør hva som er tjenestestedet. DNLF må bære risikoen for at bestemmelsen ikke uttrykker den forståelsen som hevdes nå.
- (58) Arbeidsmiljøloven angir den alminnelige forventningen den ansatte kan ha til informasjon om arbeidsplassen. Overenskomsten oppstiller ikke særskilte krav til hvordan arbeidsstedet angis i arbeidsavtalen eller hva som skal bli utfallet av tolkningen, men henviser til hva som er fastsatt i den. Tolkningen kan vise om hele helseforetaket er avtalt tjenestested eller en begrenset del av dette. Dette er spørsmål som må avgjøres av de alminnelige domstolene.
- (59) Arbeidsavtalen skal opplyse om det som er avtalt. Dette kan være en oppregning av enkeltsteder eller det kan være et generelt forbehold om at man må være forberedt på å gjøre tjeneste

ved alle arbeidsgivers lokasjoner. Det er ingen holdepunkter for at legene har en annen rettsstilling enn det som gjelder i arbeidslivet for øvrig om arbeids- eller oppdragssted.

- (60) Forhandlingshistorikken gir ingen holdepunkter for saksøkers tolkning. Partene hadde ulike utgangspunkter ved opprettelsen av overenskomsten i 2002. Spekter fikk ikke full fleksibilitet, men overenskomsten oppstilte ikke krav til spesifikasjon i arbeidsavtalen. DNLF krevde at overenskomsten skulle vise til avtalt tjenestested. Etterfølgende kommunikasjon og informasjon om den nye overenskomsten tilsier at meningen var at tjenestested skulle bestemmes i de enkelte arbeidsavtalene. Det er ingen steder uttrykt den tolkningen som nå gjøres gjeldende.
- (61) Det er ingen opplysninger som tilsier at det var et systemskifte i forholdet mellom overenskomsten og de enkelte arbeidsavtaler. ARD-2000-142 gjelder et annet spørsmål, det vil si om overenskomsten hjemlet tjeneste ved alle sykehus i Oslo. DNLFs anførsler og rettens begrunnelse i den saken tilsier at overenskomsten må tolkes slik at den overlater til arbeidsavtalen å definere tjenestested.
- (62) Hensynet til forutsigbarhet og familieliv kan ikke begrunne en annen tolkning av overenskomsten. Overenskomsten overlater til partene i arbeidsavtalen å bli enige om tjenestested. Det er andre bestemmelser i overenskomsten som skal sikre forutberegnelighet og verne om familielivet. DNLFs tolkning vil heller ikke ivareta hensynene all den tid foreningen erkjenner at det kan avtales flere tjenestesteder. Det sentrale er at legen ved ansettelsen må ta et valg ut fra angivelsen av tjenestested i arbeidsavtalen.
- (63) Hvorvidt nye tjenestesteder omfattes av arbeidsavtalen, er et tolkningsspørsmål. Særlige ulemper ved det nye tjenestestedet kan være et moment ved tolkningen, eller de kan gi krav på tilrettelegging. Det tilsier ikke at overenskomsten er til hinder for at nye tjenestesteder kan være avtalt tjenestested.
- (64) Det finnes ikke praksis eller tvistesaker som kaster lys over forståelsen av overenskomsten.

- (65) Kravet mot Akershus Universitetssykehus HF kan ikke føre frem. Protokolltilførselen presiserer bare hva som gjelder hvis noe annet ikke er avtalt. Det betyr at spørsmålet om hva som er avtalt må finnes gjennom tolkning av den enkelte arbeidsavtalen.
- (66) Det er nedlagt slik påstand:
«Saksøkte frifinnes.»
- (67) **Arbeidsrettens merknader**
- (68) Saken gjelder spørsmål om overenskomstens betydning når man skal avgjøre hva som i arbeidsavtalen er «avtalt tjenestested», og om rekkevidden av en protokolltilførsel fra B-delsforhandlingene ved Ahus i 2018.
- (69) *Overenskomstens betydning for tolkning av arbeidsavtalebestemmelser om tjenestested*
- (70) DNLFs påstand tar sikte på å avklare de tariffrettslige skrankene for tolkning av arbeidsavtalebestemmelser om tjenestested, blant annet hvordan partene må utforme bestemmelser om dette i den skriftlige arbeidsavtalen. Avtalt tjenestested trekker grensen mellom den alminnelige tjenesteplikten etter § 2.1 og ambulerende tjeneste etter § 2.2, som den enkelte legen må samtykke til. Det kreves ikke dom for spesifikke tariffrettslige rettigheter og plikter, men eventuelle tariffrettslige skranker for hvordan man skal gå frem for å finne innholdet i individuelle arbeidsavtaler som omfattes av overenskomsten.
- (71) DNLF gjør i korte trekk gjeldende at § 2.2 krever at det ved inngåelse av arbeidsavtaler avtales ett eller flere konkrete tjenestesteder, og at den beskrivelsen som gis, begrenser styringsretten. Det gjøres også gjeldende at § 2.2 er til hinder for at hele helseforetaket avtales som tjenestested.
- (72) Arbeidsretten vil innledningsvis presisere noen utgangspunkter om arbeidsavtaletolkning, før retten går inn på hvilke begrensninger overenskomsten setter for tolkningen av arbeidsavtalen.
- (73) DNLF gjør særlig gjeldende at overenskomsten er til hinder for såkalt dynamisk tolkning av arbeidsavtalens bestemmelser

om tjenestested. Dette sikter til den mer helhetlige vurderingen domstolene gjør ved klarlegging av arbeidsavtalers innhold. Arbeidsavtaler bygger på en forutsetning om at arbeidsgiver har styringsrett, det vil si rett til å lede, fordele og kontrollere arbeidet, herunder forutsetningen om at styringsretten også kan omfatte hva som skal utføres, og hvor og når det skal arbeides. Retten til å lede og fordele arbeidet begrenses av lov og avtaler.

- (74) DNLFs søksmål bygger på at overenskomsten stiller krav til hvordan bestemmelser i arbeidsavtaler om tjenestested må utformes. Etter arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd skal den skriftlige arbeidsavtalen inneholde «opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet». Etter første ledd bokstav b skal avtalen opplyse om hva som er «arbeidsplassen». Dersom det ikke finnes en fast arbeidsplass eller hovedarbeidsplass, skal avtalen opplyse om at arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder. Det er i saken lagt frem en rekke eksempler på hvordan arbeidsstedet har vært angitt i skriftlige arbeidsavtaler opp gjennom årene. Eksempelene viser at det her velges ulike løsninger.
- (75) Bestemmelsene om krav til skriftlige arbeidsavtaler ble vedtatt ved endringslov av 24. juni 1994 nr. 41 til arbeidsmiljøloven av 1977, og gjennomfører direktiv 91/533/EØF. Regelen skal sikre klarhet om innholdet i arbeidsforholdet, og det som står i den skriftlige arbeidsavtalen vil ha bevismessig betydning. Formålet med den skriftlige avtalen er å opplyse om «forhold av vesentlig betydning». Hvis det skjer endringer i de forhold det skal opplyses om, skal arbeidsavtalen oppdateres med hva som heretter gjelder, jf. gjeldende arbeidsmiljølov § 14-8. Skriftlighetskravet er ikke et vilkår for at det skal være en bindende arbeidsavtale. Dette betyr på den ene siden at forhold kan være avtalt uten at det står i den skriftlige avtalen, samtidig som det ikke er alt som står i den skriftlige avtalen som begrenser styringsretten, jf. Rt-2009-1465 (seinvakt) avsnitt 38 og HR-2020-1339-A (ISS) avsnitt 48.
- (76) Den skriftlige arbeidsavtalen er med andre ord en uferdig avtale, som utfylles av de beslutninger som treffes i henhold til styringsretten og det som måtte være bevist om hva som er avtalt om lønns- og arbeidsvilkår. Når man skal finne ut hva som er avtalt,

må en rekke momenter trekkes inn. Beskrivelsen i den skriftlige avtalen er et utgangspunkt, men er ikke uten videre avgjørende. Både omstendighetene da arbeidsavtalen ble inngått og etterfølgende forhold må trekkes inn. Slik sett har tolkningen et dynamisk preg, men formålet er å finne hva partene har avtalt. Tolkningsprosessen er beskrevet slik i Rt-2000-1602 (Nøkk) på side 1609 om endring i arbeidsplikten:

«Arbeidsgiveren har i henhold til styringsretten rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, men dette må skje innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått. Ved tolkingen og utfyllingen av arbeidsavtalene må det blant annet legges vekt på stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen.»

- (77) Disse rettssetningene er lagt til grunn i en rekke avgjørelser, med enkelte presiseringer og nyanseringer, avhengig av hva saken gjelder, jf. Rt-2008-856 (Theatercafé) avsnitt 35 og HR-2016-2286-A (seniortiltak) avsnitt 26 om økonomiske vilkår. Et særlig poeng er at Høyesterett peker på en individuell eller konkret vurdering av det enkelte arbeidsforholdet. Selv om det kan være rom for typeløsninger i ulike bransjer, stillinger eller tariffområder, jf. ARD-1986-165 (Høst) på side 183, må spørsmålet løses ved tolkning av den enkelte arbeidsavtale. Det er derfor vanskelig å oppstille generelle regler om hva tolkningsresultatet må bli, noe den foreliggende saken viser.
- (78) Overenskomsten § 2.2 begrenser styringsretten gjennom skillet mellom avtalt tjenestested og ambulerende tjeneste. Ambulerende tjeneste forutsetter frivillighet fra legen, eventuelt at vilkårene for pålegg om ambulerende tjeneste er oppfylt. Skillet mellom ordinær tjeneste og ambulerende tjeneste tilsier at tjenestestedet må presiseres. Overenskomsten sier likevel ikke noe om hvordan denne presiseringen må komme til uttrykk i avtalen. Som nevnt i avsnitt 74 foran, er det store variasjoner i hvordan tjenestested beskrives i arbeidsavtalene.
- (79) Partene har redegjort for diskusjoner mellom DNLF og Spekter om avtalt tjenestested ved sykehuset i Vestfold i 2006 og ved Helse Bergen i 2015. Etter rettens vurdering gir disse ingen veiledning for tolkningen av § 2.2. Det samme gjelder opplysningene om utformingen av individuelle arbeidsavtaler, som

viser store variasjoner. Det tilsier at avklaringen av tjenestested – og dermed avgrensningen mot ambulerende tjeneste – følger av det enkelte arbeidsforholdet, og at tariffavtalen ikke løser dette spørsmålet.

- (80) Bevisførselen, herunder parts- og vitneforklaringene, viser at partene hadde ulike utgangspunkter for forhandlingene om overenskomsten A2 i 2002. Spekter gikk inn i forhandlingene med ønske om tariffavtaler som sikret fleksibilitet i planlegging og disponering av helsepersonell. DNLF begrunnet kravet om sondringen mellom avtalt tjenestested og ambulerende tjeneste, med den enkelte leges behov for forutberegnelighet og forsvarlighet i tjenesten. Spekter har flere ganger forsøkt å få gjennomslag for endringer i bestemmelsen for å få utvidet styringsrett. Spørsmålet er om det ut fra dette kan utledes noen skranker for tolkningen av arbeidsavtalebestemmelser om tjenestested.
- (81) DNLF har presisert at bestemmelsen ikke er til hinder for at arbeidsavtalen oppgir flere tjenestesteder. Det er vist til at leger som får tilbud om ansettelse med flere tjenestesteder, står fritt til å velge om hen skal akseptere dette. På dette punktet er § 2.2 ingen skranke. Ut fra dette er det på den andre siden ikke grunnlag for en generell påstand om at man ikke kan oppgi helseforetaket som tjenestested. Om det avtales ett eller flere steder eller man viser til foretaket, må det gjøres i den enkelte avtalen for å oppfylle kravet til opplysning om arbeidssted etter arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav b. Overenskomsten er ikke til hinder for at en slik formulering er utgangspunktet for arbeidsavtaletolkningen. Hva som kan anses avtalt som tjenestested, må avgjøres konkret ut fra bestemmelsen og praksis i arbeidsforholdet. På denne bakgrunn kan DNLF ikke få medhold verken i påstandens punkt 1 eller 2.
- (82) DNLF har i påstanden punkt 3 og 4 krevd dom for at overenskomsten er til hinder for at arbeidsgiver ensidig legger til flere tjenestesteder ved en utfyllende tolkning av arbeidsavtaler, og for at det tas et generelt forbehold om at arbeidsgiver senere kan endre eller legge til tjenestesteder. Som nevnt foran, er beskrivelsen i arbeidsavtalen ett av flere momenter i arbeidsavtaletolkningen. Styringsretten må utøves innenfor de rammer tariffavtalen trekker opp. I dette tilfellet trekker

overenskomsten ikke opp rammer for angivelsen av tjenestested, men avtalt tjenestested fungerer som en grense mellom alminnelig tjenesteplikt etter § 2.1 og ambulerende tjeneste etter § 2.2. Det at tariffavtalen skiller mellom avtalt tjenestested og ambulerende tjeneste er momenter som er relevante når arbeidsavtalen skal tolkes. Det samme gjelder hensynet til frivillighet, forutberegnelighet og forsvarlighet som ligger til grunn for § 2.2. Disse hensynene vil inngå i vurderingen sammen med andre momenter slik som praksis i det enkelte arbeidsforhold og i virksomheten. Overenskomsten § 2.2 oppstiller ingen klare skranker for tolkningen. DNLF kan derfor ikke få medhold i påstandens punkt 3 og 4.

- (83) Det er på denne bakgrunn ikke grunnlag for å avsi dom i samsvar med påstandens punkt 1–4.
- (84) *Tolkningen av protokolltilførselen fra overenskomstforhandlingene mellom DNLF og Ahus i 2018*
- (85) DNLF har i påstandens punkt 5 krevd dom for forståelsen av et punkt i protokollen av 5. juni 2018 fra de lokale B-delsforhandlingene ved Ahus. Påstanden har blitt endret under saksforberedelsen og hovedforhandlingen med sikte på å få klarere frem den forståelsen det kreves dom for.
- (86) Den mest presise beskrivelsen av tvistepunktet, finnes i protokollen fra tvisteforhandlingene mellom DNLF og Spekter, jf. avsnitt 43 foran. Det fremgår av denne at partene er uenige om protokolltilførselen kun er en tariffrettslig avklaring av at Kongsvinger ble nytt tjenestested, eller om den også gjelder senere utvidelse til andre tjenestesteder. I tvisteprotokollen heter det i DNLFs anførsler:

«Protokollen definerer altså tjenestested som Ahus Nordbyhagen for dem som har hele helseforetaket angitt i sin arbeidsavtale. Dette bygger opp under Legeforeningens standpunkt om at arbeid ved alle de øvrige behandlingsstedene er å anse som ambulerende tjeneste etter overenskomstens bestemmelse.

Ut ifra bestemmelsen i A2, sett opp mot avtalt arbeidssted i arbeidskontraktene og protokollen av 5. juni 2018, er det etter Legeforeningens syn ambulerende tjeneste når leger som har sitt tjenestested ved Ahus Nordbyhagen, skal jobbe ved helseforetakets øvrige behandlingssteder.»

(87) Til dette anførte Spekter:

«I saken hos Ahus har Legeforeningen vist til en protokoll fra forhandlingene i 2018. Protokollteksten vedrørende arbeidssted er her knyttet til en konkret sak. Arbeidsgiver har ikke gjort unntak fra den alminnelige styringsretten i denne protokollen. Det må med utgangspunkt i hver ansatt sin arbeidsavtale vurderes hvor arbeidsgiver kan pålegge den enkelte lege å jobbe. Arbeidsavtalen skal tolkes på bakgrunn av de rettslige utgangspunkter som er redegjort for over.»

(88) Arbeidsretten har i spørsmålet om protokolltilførselen kun gjelder grensedragningen for ambulerende tjeneste ved Kongsvinger, delt seg i et flertall og et mindretall.

(89) Arbeidsrettens flertall, dommerne *Sundet*, *Jarbo*, *Egeness* og *Breilid*, har kommet til at protokolltilførselen ikke er begrenset til den konkrete saken om ambulerende tjeneste ved Kongsvinger, og vil bemerke:

(90) I utgangspunktet sier overenskomsten del B for Ahus ikke mer enn det retten foran har lagt til grunn om forholdet mellom overenskomsten del A2 § 2.1 og § 2.2. I oppgjøret fremmet DNLF krav om at det måtte presiseres at arbeidsavtaler som oppga Ahus som tjenestested, skulle tolkes slik at tjenestestedet var Nordbyhagen. Resultat ble ingen særskilt bestemmelse i B-delen, men en protokolltilførsel som lød:

«Vedrørende angivelse av arbeidssted i arbeidsavtalen

Det følger av arbeidsmiljøloven at arbeidssted skal fremkomme av arbeidsavtalen. Arbeidsgiver og arbeidstaker har i utgangspunktet avtalefrihet og kan avtale flere arbeidssteder i arbeidsforholdet. For arbeidstakere som har Akershus universitetssykehus HF som angitt arbeidssted i arbeidsavtalen, skal dette forstås som Nordbyhagen, med mindre annet er avtalt med den enkelte.»

(91) Protokolltilførselen gjelder «angivelse av arbeidssted» i arbeidsavtalen, og er begrenset til arbeidsavtaler som har Ahus som «angitt arbeidssted». Verken overskrift eller protokolltekst har noen presisering om at dette bare gjelder når denne gruppen ansatte gjør tjeneste på Kongsvinger. Selv om kravet om presisering fra DNLF var foranlediget av utvidelsen til Kongsvinger, er det ingen dokumentasjon som viser at presiseringen er begrenset til dette.

- (92) Kravet om geografisk presisering var etter sitt innhold sammenlignbart med det DNLF hadde fremmet i andre tariffoppgjør. Kravet i seg selv gir ikke holdepunkter for en felles partsforutsetning om at bestemmelsen var saklig begrenset til å gjelde tjeneste på Kongsvinger. I en slik situasjon burde arbeidsgiver ha klargjort eventuelle begrensninger i bestemmelsen.
- (93) Som mindretallet peker på i avsnitt 98 nedenfor, kan det være uklart hvor langt DNLFs påstand rekker. DNLF har presisert at formuleringen i protokolltilførselen og i påstanden om hva som er «angitt» tar forbehold om at avtalt tjenestested i den enkelte arbeidsavtalen kan være mer enn Nordbyhagen. Protokollen presiserer at partene har avtalefrihet og kan avtale flere tjenestesteder.
- (94) Formålet med protokolltilførselen må på denne bakgrunn være å begrense styringsretten som grunnlag for å endre eller utvide tjenesteplikten til å gjelde andre tjenestesteder gjennom en ordinær tolkning av arbeidsavtalen, med mindre arbeidsavtalen endres. Dersom nye tjenestesteder kommer til etter at den skriftlige arbeidsavtalen er opprettet, må tolkningen ta utgangspunkt i protokolltilførselen om Nordbyhagen som utgangspunkt for tjenesteplikten.
- (95) DNLF må på denne bakgrunn få medhold i påstandens punkt 5, med noen språklige justeringer.
- (96) Arbeidsrettens mindretall, dommerne *Akerlie*, *Løvland* og *Johansen* har kommet til at de saksøkte må frifinnes for påstanden punkt 5 og vil bemerke:
- (97) Selv om protokolltilførselen er generelt utformet, er det klart at bakgrunnen for den, er overtakelsen av sykehuset på Kongsvinger. Dette var utvidelsen som var aktuell på forhandlings-tidspunktet, og det har formodningen mot seg at det avtales en bestemmelse som gjelder ethvert tjenestested som etter dette måtte bli overtatt av eller besluttet overført til Ahus. DNLFs tolkning innebærer at bestemmelsen også vil kunne omfatte tjeneste ved Ski, selv om man der har fått på plass ordninger basert på frivillighet. Dette underbygger at partene har forutsatt at presiseringen var ment å være en avklaring kun for Kongsvinger. Etter mindretallets syn underbygges dette også av at

merknaden ble inntatt i en protokoll fra B-delsforhandlingene for tariffperioden 2018–2020.

- (98) Det følger av protokolltilførselen at «[F]or arbeidstakere som har Akershus universitetssykehus HF som angitt arbeidssted i arbeidsavtalen, skal dette forstås som Nordbyhagen, med mindre annet er avtalt med den enkelte». Dette siste innebærer at i den utstrekning det etter en fortolkning av den enkelte arbeidsavtale kan anses avtalt et annet arbeidssted enn Akershus universitetssykehus HF – til tross for at Akershus universitetssykehus HF er angitt som arbeidssted – er det det avtalte arbeidsstedet som er avgjørende. Påstanden som er lagt ned, går etter sin ordlyd lenger enn det som følger av protokolltilførselen, idet det avgjørende ifølge påstanden er om Akershus universitetssykehus HF er angitt som arbeidssted – uten hensyn til om man etter en ellers naturlig fortolkning av avtalen skulle komme til at den også innebar andre tjenestesteder enn Nordbyhagen. Også dette gjør at mindretallet ikke finner å kunne ta påstanden, slik den er utformet, til følge.
- (99) Dommen er avsagt med slik dissens som fremgår foran.

Slutning

1. Protokoll mellom Akershus Universitetssykehus HF og Den norske legeforening av 5. juni 2018 er slik å forstå at det er ambulerende tjeneste etter A2 § 2.2 når leger som har Akershus Universitetssykehus HF som angitt arbeidssted i arbeidskontrakten, skal ha tjeneste andre steder i helseforetaket enn Nordbyhagen.

2. For øvrig frifinnes saksøkte.

Lønn. Funksjonstillegg. Vekteroverenskomsten mellom LO–NHO § 5 nr. 3 har bestemmelser om tillegg for utrykningstjeneste. Spørsmålet i saken var om oppdrag for Universitetet i Bergen som hadde elementer av stasjonærtjeneste, mobil-tjeneste og utrykningstjeneste ga rett til utrykningstillegg. Flertallet bemerket at det i en situasjon hvor verken ordlyd eller historikk ga klare holdepunkter for hva som var tariffpartenes felles forståelse av virkeområdet, var større rom for å vektlegge bedriftens egen praksis ved den konkrete vurderingen. Bakgrunnen for ordningen med utrykning som del av vekteroppdraget var en endringsavtale mellom selska-

pet og universitetet i 1998. I perioden 1998 til 2013 ble det betalt utrykningstillegg. Et annet selskap hadde vekteroppdraget i perioden 2013–2018. Dette avbruddet i praksis kunne ikke få avgjørende betydning når praksis i Securitas hadde vært fulgt i lang tid. Dissens 4–3.

**Dom 4. mai 2023 i
sak nr. 29/2022, AR-2023-12:
Landsorganisasjonen i Norge (advokat Nina Wærnhus)
mot
Næringslivets Hovedorganisasjon og Securitas AS
(advokat Marie Blix Werner).**

Dommere: Tron Løkken Sundet, Hanne Inger Bjurstrøm, Liv Gjølstad, Tor-Arne Solbakken, Niels Selmer Schweigaard, Unni Rasmussen og Bent Ove Hanasand.

- (1) Saken gjelder spørsmål om vekterarbeid for Universitetet i Bergen som inkluderer utrykninger, gir rett til tjenestegrenstillegg etter Vekteroverenskomsten § 5 nr. 3.
- (2) **Sakens tariffrettslige ramme**
- (3) Partene er bundet av Vekteroverenskomsten mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO)/Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF) og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)/NHO Service og handel. Securitas AS er bundet av overenskomsten. Tvisten oppstod i tariffperioden 2018–2020. De bestemmelsene saken gjelder, er likelydende i senere tariffperioder.
- (4) Overenskomsten er i utgangspunktet en normallønnsoverenskomst, med adgang til å inngå avtaler om blant annet høyere satser for spesielle tjenester. Virkeområdet fremgår av § 1 som lyder:

«Denne overenskomst gjelder for vektere som er ansatt i vaktsselskaper tilsluttet NHO Service og Handel der det er opprettet tariffavtale med Norsk Arbeidsmandsforbund.

Selskap som utvikler nye manuelle tjenestetyper, skal avtale med de tillitsvalgte om, og i tilfelle hvordan, avtalen skal gjøres gjeldende for gruppen. På tjenestesteder hvor det i tillegg til vanlig tjeneste pålegges spesiell tjeneste, drøftes dette med de tillitsvalgte»
- (5) Overenskomsten gjelder «vektere som er ansatt i vaktsselskaper». Lønnsbestemmelsene er inntatt i overenskomsten § 5,

som har et lønnsregulativ i § 5 nr. 1 og bestemmelser om funksjonstillegg i nr. 2. Paragraf 5 nr. 3 lyder:

«3. Tjenestegrenstillegg

Innen de enkelte selskaper avtales tillegg for spesielle tjenester som verditransport, alarmstasjon, utrykning, resepsjonstjenester, heliport/flyplasstjeneste og helse- og sosialtjeneste.

Det skal minst betales følgende satser:

Verditransport kr 1600,- pr. måned

Alarmstasjon kr 1600,- pr. måned

Utrykning kr 1050,- pr. måned

Helse- og sosialtjeneste kr 1050,- pr. måned

Resepsjonstjeneste kr 450,- pr. måned

Heliport-/flyplasstjeneste, ikke sertifisert sikkerhetskontrollør kr 1350,- pr. måned

Heliport-/flyplasstjeneste, sertifisert sikkerhetskontrollør kr 1750,- pr. måned

Bom på dagtid 37,5 timer pr. uke kr 150,- pr. måned

Mobil kr 150,- pr. måned

Område- og sentervakt kr 300,- pr. måned

Svinn kr 450,- pr. måned

Telling kr 500,- pr. måned

Justis m/begrenset politimyndighet kr 1350,- pr. måned

Vektertjeneste om bord på skip i internasjonalt farvann som underlegges Lov om skipssikkerhet kr 300,- pr. måned

For deltidsansatt vekter som arbeider innenfor overnevnte tjeneste utbetales tillegg forholdsmessig etter utførte timer.

Merknad 1

Det vises til beskrivelsene av tilleggene i bilag 16 Beskrivelse av tjenestegrenstilleggene.»

- (6) Bilag 16 kom inn i overenskomsten ved tariffrevisjonen i 2012 og gir en beskrivelse av flere tjenestegrenstillegg. Bilaget lyder:

«Beskrivelse av tjenestegrenstilleggene

Tjenestegrenstilleggene omfatter alle som faller innenfor lov om vaktvirksomhet.

For deltidsansatt vokter som arbeider innenfor nedenfor nevnte tjeneste utbetales tillegg forholdsmessig etter utførte timer. Tjenestegrenstillegg utbetales uavhengig av funksjonstillegg.

Verditransport

Utbetales ved utførelse av verditransporttjenester og vedlikehold hos oppdragsgiver, hvor kjøretøy og øvrig utstyr som benyttes, er spesialtilpasset tjenesten.

Alarmstasjon

Utbetales ved utførelse av alarmstasjonstjenester, som aksjoner ved innkomne signaler og telefoner ved virksomhetens alarmstasjon. Gjelder ikke ved lokale objekter/kontrollrom hos oppdragsgiver.

Utrykning

Heliport-/flyplasstjeneste, ikke sertifisert sikkerhetskontrollør

Heliport-/flyplasstjeneste, sertifisert sikkerhetskontrollør

Utbetales ved utførelse av tjeneste på flyplass og heliport, for personer som innehar sertifisert sikkerhetskontrollørutdanning fra Luftfartstilsynet.

Mobil

Utbetales ved utførelse av patruljebaserte tjenester, der arbeidstiden benyttes på kontrolloppdrag hos flere oppdragsgivere.

Område- og sentervakt

Utbetales ved utførelse av tjeneste på kjøpesenter og/eller ved flere butikker i et geografisk begrenset område. Tillegget utbetales i åpningstiden og i tilknytning til lukking av oppdraget.

Svinn

Utbetales ved utførelse av sivile kontrolltjenester.

Justis

Utbetales ved utførelse av tjenester der vedkommende er gitt begrenset politimyndighet iht Politiloven.

Resepsjon

Utbetales ved utførelse av resepsjonstjenester. Tillegget utbetales i det tidsrom resepsjonen normalt er åpen for mottakelse av besøkende.

Telling

Utbetales ved utførelse av tjeneste ved virksomhetens egen tellentral.»

- (7) Bilaget har ingen beskrivelse av virkeområdet for utryknings-tillegget. Partene har heller ikke funnet dokumentasjon som belyser arbeidet med utformingen av bilaget på dette punktet.
- (8) **Bakgrunnen for Vekteroverenskomsten**
- (9) Vekteroverenskomsten har sine røtter i en tariffavtale fra 1980 mellom Norsk Arbeidsgiverforening/Securitas AS og LO/Norsk Arbeidsmandsforbund. Overenskomsten gjaldt i henhold til § 1 for følgende «tjenestegrupper»: mobilvektere, stasjonærvektere, sikkerhetskrollører, Securitassentral utrykningstjeneste og verditransport/eskortetjeneste. I overenskomsten § 2 «Alminnelige bestemmelser» var heltidsansatte definert som arbeidstakere som over en periode på 4 uker minst arbeidet det ukentlige antall timer som gjaldt for vedkommende tjenestegren. Arbeidstiden var etter overenskomsten § 2 i gjennomsnitt 38 timer for «mobilvektere» og 42 ½ timer for «stasjonærvektere».
- (10) Lønnsbestemmelser var inntatt i § 4. Avtalen hadde lønnsregulativ for mobilvektere og stasjonærvektere, med inndeling i stillingene vaktassistent og kontrollør, og med høyere lønn etter en kvalifikasjonsskala. Det skulle også gis «kvalifikasjonstillegg» etter avtale mellom selskapet og de tillitsvalgte. Hvis det på vaktobjekter ble pålagt annet arbeid i tillegg til vanlig tjeneste etter kvalifikasjonsskalaen, skulle dette drøftes med de tillitsvalgte, og tilleggsbetaling avtales i hvert enkelt tilfelle.
- (11) I overenskomsten for perioden 1984–1986 var flere tjenestegrupper angitt i § 1, hvor det blant annet ble skilt mellom operatører ved Securitassentralen og utrykningsmannskaper:
- «- Mobilvektere
 - Stasjonærvektere
 - Flyplasskontrollører
 - Operatører ved Securitassentral
 - Utrykningsmannskaper
 - Verditransport/Eskortemannskaper
 - Bedriftskontrollører
 - Resepsjonstjeneste
 - Heliporttjeneste
 - Makulasjonstjeneste
 - Ansatte i budtjeneste»

- (12) Arbeidstidsbestemmelsen skilte ikke mellom mobilvektene og stasjonærvektene, men viste til arbeidsmiljølovens regler, jf. AR-2017-25 avsnitt 16 om denne endringen.

- (13) Lønnsregulativet inneholdt grunnlønnsskalaer fordelt på gruppene A, B og C, med videre inndeling etter stilling og etter ansettelsestid. Gruppeinndelingen var slik:

«SKALA A:

Etter denne skala lønnes ansatte som tjenestegjør ved ordinære stasjonærvaktobjekter.

SKALA B:

Etter denne skala lønnes ansatte i bedriftskontroll og budtjeneste samt ansatte som tjenestegjør ved stasjonærvaktobjekter hvor det stilles spesielle krav til f.eks. sprogkunnskaper, teknisk innsikt o.l.

SKALA C:

Etter denne skala lønnes mobilvektene, flyplass- og heliport-kontrollører, verdi transportører, tjenestegjørende ved Securitassentralene og med makulasjon, samt stasjonære dagvektene.

Arbeidstagere som utfører tjenestene innenfor flere av de ovenfor nevnte grupper, får lønn etter høyeste aktuelle skala dersom tjeneste som berettiger til dette utgjør minst 33% av deres totale regelmessige tjeneste. Hvis andelen er mindre enn 33%, utbetales differansen pr. arbeidet time.»

- (14) Overenskomsten hadde i tillegg bestemmelser om funksjonstillegg og vaktledertillegg. I avsnittet om vaktledertillegg var det presisert at det etter avtale med de tillitsvalgte kunne gis tillegg for «spesiell tjeneste». Partene har ikke funnet kopier av eventuelle avtaler om slike tillegg.

- (15) Med utgangspunkt i avtalen for Securitas AS, opprettet man i 1986 en generell overenskomst for vektibransjen, jf. AR-2017-25 avsnitt 48 og AR-2019-11 avsnitt 7. Avtalen gjaldt for «alle manuelle tjenester i selskapene», uten angivelse av tjenestegrupper. Lønnsregulativet ble inntatt i § 5. Bestemmelser om «Funksjons- vaktledertillegg» var inntatt i nr. 2 og lød:

«Vektene som utpekes av selskapet til å fungere som instruktører eller vaktledere, skal ha tillegg til regulativlønnen. Tilleggene fastsettes etter avtale med de tillitsvalgte.

Det kan videre gis andre tillegg etter avtale med de tillitsvalgte for spesielle tjenester eller stillinger.»

- (16) I en protokolltilførsel til overenskomsten er det for Securitas AS inntatt særskilte funksjonstillegg. Det heter innledningsvis i denne:

«Funksjonstillegg.

Der selskapet utnevner/oppretter spesielle stillinger/funksjoner innenfor overenskomstområdet, skal det utbetales følgende tillegg pr. måned:

Gruppe 1: Verditransport.....	kr. 1700,-
Områdeleder.....	» 1400,-
Alarmstasjon/utrykning.....	» 1400,-»

- (17) I overenskomsten for tariffperioden 1990–1992 ble § 5 nr. 2 «Funksjonstillegg» endret slik at det gjaldt plikt til å avtale tillegg for spesielle tjenester. Andre tillegg skulle etter avtale med partene i bedriften gis for spesielle tjenester. I protokolltilførsel 1 het det videre:

«Innen de enkelte selskaper bør det avtales tillegg for spesielle tjenester som verditransport, alarmstasjon, utrykning, resepsjonstjeneste, heliport/flyplassstjeneste, helse- og sosialtjeneste.»

- (18) Satsen for alarmstasjon/utrykning var kr 1400.
- (19) Fra tariffperioden 1996–1998 ble satsen for alarmstasjon/utrykning redusert til minst kr 1050.
- (20) Tariffrevisjonen i 2004 flyttet bestemmelsen om tillegg for spesielle tjenester fra protokolltilførselen til overenskomsten § 5 nr. 3, som fikk overskriften «Tjenestegrenstillegg». Ved revisjonen i 2006 ble betegnelsen på tillegget endret fra «Alarmstasjon/utrykning» til «Utrykning».
- (21) I forbindelse med tariffrevisjonen i 2012 arbeidet partene med å klargjøre og definere virkeområdet for de ulike tilleggene. Dette arbeidet var ikke ferdig da oppgjøret endte med at NAF gikk ut i konflikt, mens YS-forbundet Parat godtok ny avtale, herunder et nytt bilag 16 som var hentet fra utkastet til definisjoner av virkeområdet for tilleggene. Ved Rikslønnsnemndas kjennelse

7. desember 2012 ble et likelydende bilag inntatt i avtalen med LO/NAF.

(22) Bakgrunnen for saken

- (23) Securitas AS (Securitas) er et vaktelskap med om lag 3700 ansatte. Virksomheten og tariffreguleringen har røtter tilbake til 1932 og etableringen av A/S Norsk Vaktelskap. Dette selskapet ble i 1974 overtatt av det nystiftede selskapet A/S Norsk Vakt og Kontrollselkap Securitas, som i 1979 ble innlemmet i Securitas AS. Selskapet er nå én av to hovedaktører i bransjen, men har i lang tid hatt en sentral rolle i bransjen og tariffreguleringen.
- (24) Securitas hadde frem til 1998 avtale med Universitetet i Bergen (UiB) om vektertjenester. Utrykningsoppdragene var lagt til tjenestegruppen i selskapet som hadde utrykning som oppgave. Vekterne som ble sendt på utrykning til UiB mottok utrykningstillegg. I 1998 ble oppdraget for UiB endret slik at utrykningen inngikk som del av vaktarbeidet for UiB. Ut fra dokumentasjonen i saken må det legges til grunn at vekterne som utførte oppdrag for UiB etter 1998 mottok utrykningstillegg. I 2013 overtok Nokas, nå Avarn Security AS (Avarn), vekteroppdraget for UiB. Avarn betalte ikke utrykningstillegg.
- (25) Securitas overtok i oktober 2018 vekteroppdraget for UiB fra Avarn. Selskapet betalte ikke utrykningstillegg fra 2018, og det oppstod tvist mellom klubben og selskapet.

(26) Tvistebehandlingen

- (27) De første spørsmål om retten til utrykningstillegg ble tatt opp etter lønnskjøringen i desember 2018. Klubben tok opp spørsmål om rett til utrykningstillegg i møte med selskapet 17. januar 2019. De tillitsvalgte mente oppdragets «primæroppgave» var utrykning, og viste til at det gjennomsnittlig var 17 utrykninger per døgn. I protokollen heter det om bakgrunnen for oppdraget: «UIB startet opprinnelig som et Mobilt og Utrykningsoppdrag, men vokste seg så stort at det ble en egen spesialisert tjeneste. Arbeidsformen er helt identisk med en tradisjonell mobil og utrykningstjeneste, og kan ikke anses som noe annet.»

- (28) Securitas avsto kravet om utrykningstillegg, og anførte at oppdraget var et «stasjonæroppdrag»:

«Hovedoppgaven er å ivareta hele byggmassen til UIB. Det er normalt at stasjonærvektene ivaretar alarmer til kundeobjektets eiendom når de er på jobb. Det er ikke beskrevet i vekteroverenskomsten hvem som skal ha utbetalt dette tillegget. Bedriftens syn er at UIB er et stasjonært oppdrag og at dette tillegget ikke skal utbetales.»

- (29) Saken ble deretter behandlet av selskapet og de regionale tillitsvalgte i møte 11. juni 2019. Securitas viste til at praksis i regionen var at tillegget var knyttet til personell i «ren utrykningstjeneste». De tillitsvalgte viste til at oppdraget begynte som et «mobilt- og utrykningsoppdrag» og i praksis var vide-reført som et slikt oppdrag.

- (30) Tvistesaken ble sendt tilbake til de lokale partene for videre forhandlinger. I protokoll fra forhandlinger 13. august 2020 er de tillitsvalgtes anførsler gjengitt slik:

«Det koker ned til at vekterne hadde noe (tillegg) og nå har de ikke det lengre. Kravspekken er å anse som beskrivelse av et rent utrykningsoppdrag.

Definisjon av utrykning: I det du slipper det du gjør og reiser/forlater stedet og forflytter seg til noe annet/sted. Det er avstander og omfanget av UIB som gjør at de krever tillegget.

Sammenligner vektere på UIB med Utrykning sin stilling.

Arbeidsdagen ved UiB utformer seg sin som en spesialisert mobil og utrykningstjeneste.

Vekterne ved UiB skal ansees som ligge i tjenestegren for Utrykning som lønnes med en minstesats på kr 1050 a mnd. Følgende argumenter ligger til grunn.

Vekter rykker ut på alarmer utløst av alarmpaneler med overføring. Dette er en prioritert oppgave.

Kravspekk med kunde spesifiserer at utrykning er en del av tjenesten, og at vekter må ha tilgang til tjenestebil for å opprettholde akseptable utrykningstider.

Arbeidsdagen som en helhet fremstår nesten identisk med etablerte utrykningsruter som 6617 og 6614, med bare små variasjoner, og har veldig lite til felles med mer tradisjonelle stasjonære kunder, som Bergen Havn eller Galleriet.

Vekterlønnen skal som hovedregel regnes ut fra tre forhold: Vekters ansiennitet, tjenestefunksjon (Vekter, Vaktleder, Områdeleder osv.),

og tjenestegren. I dette tilfellet har bedriften valgt å bruke en egen tjenestefunksjon de kaller «stasjonære tjenester» med kr 0 i tjenestetillegg.»

(31) Securitas anførte:

«Dette er å anse som et stasjonært vakthold. Dette er også beskrevet i kravspekk i fra kunde. Respondering på alarmer, er bare en av mange oppgaver beskrevet. At det står en setning om at de skal respondere på alarmer, utløser ikke et tillegg. Nesten alle vektere, uavhengig av kunde, avdeling osv, vil i en aller annen for komme borti respondering på alarmer.

Utrykning er ikke vekternes primæroppgaver på UIB. De har i snitt 8,17 rapporterte aktiviteter/utrykninger journalført pr døgn, fordelt på 5 personer og 42,56 timer. (Det vil tidvis kunne være 2 vektere som kjører på samme oppdrag.) Da det er vanskelig å definere hva/hvilke av journaler som er «utrykning», er alle aktiviteter regnet med, selv om dette ikke nødvendigvis er en «utrykning». Altså vil antallet i realiteten være langt mindre.

Bedriften mener fortsatt at det kun er vektere ansatt på ren utrykning, som skal ha dette tillegget.

Bedriften skal lage statistikk for gjennomsnitt utrykninger foretatt av dedikert utrykningsvekter Bergen.»

(32) Spørsmålet ble deretter tvisteforhandlet mellom Securitas og NAF. I protokoll fra møte 7. mai 2021 heter det:

«Arbeidsgiver anfører:

UIB er et stasjonæroppdrag. Hovedoppgaven er å ivareta hele byggmassen til UIB. Det er normalt at stasjonærvektere ivaretar alarmer til kundeobjektets eiendom når de er på jobb. Det er ikke beskrevet i vekteroverenskomsten hvem som skal ha utbetalt dette tillegget. Bedriftens syn er at UIB er et stasjonært oppdrag og at dette tillegget ikke skal utbetales.

Dette er å anse som et stasjonært vakthold. Dette er også beskrevet i kravspekk fra kunde. Respondering på alarmer, er bare en av mange oppgaver beskrevet. At det står en setning om at de skal respondere på alarmer, utløser ikke et tillegg. Nesten alle vektere, uavhengig av kunde, avdeling osv, vil i en aller annen form komme borti respondering på alarmer.

Utrykning er ikke vekternes primæroppgaver på UIB. De har i snitt 8,17 rapporterte aktiviteter/utrykninger journalført pr døgn, fordelt på 5 personer og 42,56 timer. (Det vil tidvis kunne være 2 vektere som kjører på samme oppdrag.) Da det er vanskelig å definere hva/hvilke av journaloppføringer som er «utrykning», er alle aktiviteter regnet

med, selv om dette ikke nødvendigvis er en «utrykning». Antallet vil derfor i realiteten være langt mindre.

Bedriften mener fortsatt at det kun er vektere ansatt på ren utrykning, som skal ha dette tilleggget.

NAF anfører:

De tillitsvalgte viser til uenighet av 13.08.20 vedrørende utbetaling av utrykningstillegg ved Universitetet i Bergen (UiB)

De tillitsvalgte anfører at utrykningstillegget er blitt utbetalt tidligere, men at dette ble fjernet for en stund tilbake.

De tillitsvalgte mener at vektene ved UiB skal ansees å ligge i tjenestegren for utrykning som lønnes med en minstesats på kr 1050 kr. per. mnd. I dag har vektene ingen tjenestegrenstillegg da bedriften har lagt vektene inn under stasjonært vakthold. Følgende argumenter ligger til grunn for krav til utrykningstillegg:

- Vekter rykker ut på alarmer utløst av alarmpaneler med overføring. Dette er en prioritert oppgave. Krav fra kunde spesifiserer at utrykning er en del av tjenesten, og at vekter må ha tilgang til tjenestebil for å opprettholde akseptable utrykningstider.

- Arbeidsdagen som en helhet fremstår nesten identisk med etablerte utrykningsruter som 6617 og 6614, med bare små variasjoner, og har veldig lite til felles med mer tradisjonelle stasjonære kunder, som Bergen Havn eller Galleriet. Man må respondere alarmer på mange ulike lokasjoner som er spredt rundt og at omfanget av antall utrykninger tilsier at det skal utbetales utrykningstillegg.»

- (33) Tvisteforhandlinger mellom NAF og NHO Service og Handel ble gjennomført 26. august 2021. I protokollen heter det:

«NHO SH anførte i det vesentligste:

Det vises til den lokale tvisteprotokollen 7. mai 2021, samt tidligere tvisteprotokoller fra hhv. 13. august 2020 og 11. juni 2019 og det som fremkommer av disse opprettholdes.

Oppdraget ved UiB er å anse som et stasjonæroppdrag. At noen eventuelt tidligere har fått tillegg for tjenesten ved UiB betyr ikke nødvendigvis at dette var berettiget. Stasjonærvektere responderer regelmessig på alarmer uten at det gjør oppdraget til en utrykningstjeneste. Utrykning kjennetegnes typisk av at vektoren rykker ut på ulike oppdrag til ulike kunder. Her er det tale om en og samme kunde. Kunden har kjøpt en sikkerhetstjeneste, ikke bare en utrykningstjeneste. Oppfølging av alarmer en naturlig del av et slikt stasjonæroppdrag.

NAF anførte:

Norsk Arbeidsmandsforbund opprettholder det syn som fremkommer i foranliggende protokoller nevnt i NHOSHs anførsel. Vi vil bemerke at Securitas kontrakt med kunden ikke er relevant i denne sammenheng. Lønnsbestemmelsene slik de fremkommer i Vekteroverenskomsten er avtalt mellom Norsk Arbeidsmandsforbund og NHOSH. Bedriftenes kunder er ikke en del av dette. Det er klart at dette er en rute som tidligere var en av flere utrykningsruter tilknyttet Securitas kontor på Storetvedtveien. Når tjenesten i senere tid er blitt skilt ut som egen rute for kun å betjene UiB endrer ikke dette tjenestens innhold, og gir derfor ikke noe grunnlag for å ikke betale utrykningstillegg.»

- (34) Tvisteforhandlinger mellom LO og NHO ble gjennomført 20. juni 2022, hvor partene sluttet seg til anførselene fra forhandlingen mellom NAF og NHO Service og handel.
- (35) LO tok ut stevning for Arbeidsretten 30. juni 2022. NHO/Securitas innga tilsvaer 4. oktober 2022. Hovedforhandling ble gjennomført 25.–26. april 2023. To partsrepresentanter og seks vitner avga forklaring, hvorav to vitner avga forklaring som fjernavhør (videoavhør), jf. arbeidstvistloven § 51 første avsnitt siste setning og tvisteloven § 21-10. Det ble for øvrig fremlagt slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken.
- (36) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (37) *Landsorganisasjonen i Norge*, med Norsk Arbeidsmandsforbund, har i korte trekk anført:
- (38) Tillegg etter overenskomsten § 5 nr. 3 gis for «utrykning». Utrykning er når vektere på kortest mulig tid må rykke ut til et sted, det vil si vekteren reagerer på en alarm vaktelskapet har avtalt skal håndteres. Begrunnelsen for tillegget er at det kreves en særlig kompetanse for å delta på utrykninger. Det avgjørende for om man har krav på tillegget, er om tjenesten har karakter av utrykning.
- (39) Avtalen mellom UiB og Securitas gjelder kjøp av utrykningstjenester. Vekterne skal som del av arbeidet rykke ut til de alarmer som måtte gå på universitetet. Dette omfattes av overenskomsten § 5 nr. 3. Hvorvidt Securitas fakturerer UiB for den enkelte utrykningen, er ikke relevant for tolkningen. Faktureringsløsningen vil uansett variere fra oppdrag til oppdrag; utrykninger kan være inkorporert i prisen, men trenger ikke være det.

- (40) Det er ingen holdepunkter i overenskomstens ordlyd, historikk eller praksis for å hevde at tilleggget er betinget av at utrykninger gjøres for mer enn én kunde. En slik presisering er bare gjort i Bilag 16 for retten til mobilt tillegg.
- (41) Overenskomsten er heller ikke til hinder for at oppdrag som kan karakteriseres som stasjonæroppdrag, også gir rett til utrykningstillegg. Overenskomsten har historisk hatt ulik avlønning for stasjonæroppdrag. Det er tjenestens innhold som er avgjørende for den tariffrettslige vurderingen. Vekterne skal innsisere om lag 95 bygninger over et stort område i Bergen gjennom døgntilnærmet vakthold som inkluderer utrykninger.
- (42) Securitas betalte utrykningstillegg på oppdraget for UiB fra 1998 og frem til de mistet oppdraget i 2013. Da de overtok oppdraget igjen i 2018 endret bedriften praksis, og sluttet å utbetale tillegg, uten at det er vist til innholdsmessige forskjeller i arbeidet. Den tariffrettslige stillingen blir ikke endret fordi Securitas og UiB karakteriserer oppdraget som et stasjonæroppdrag.
- (43) Det er ikke grunnlag for en innskrenkende tolkning av bestemmelsen. Tariffpartene har beholdt bestemmelsen om utrykningstillegg til tross for utviklingen i kravene til vekternes kompetanse. Det kan heller ikke tillegges vekt at bedriftene i anbudskonkurranse har beregnet prisene ut fra egen forståelse av tariffavtalen.
- (44) Securitas er tariffrettslig forpliktet til å etterbetale utrykningstillegg i den utstrekning kravene ikke er foreldet.
- (45) Det er nedlagt slik påstand:
- «1. Vekterne som utfører oppdrag ved Universitetet i Bergen har krav på utrykningstillegg, jf. Vekteroverenskomsten § 5 nr. 3, jf. Bilag 16.
2. Securitas AS' avslag på utrykningstillegg har vært tariffstridig.
3. Securitas AS plikter å etterbetale de berørte arbeidstakerne.»
- (46) *Næringslivets Hovedorganisasjon og Securitas AS* har i korte trekk anført:
- (47) Utrykningstillegget gis for tjenestegrener «utrykning». Denne ordlyden må forstås i den konteksten den ble skrevet i. Tillegget gjelder selve tjenesten utrykning. Dette følger av overskriften

«Tjenestegrenstillegg», definisjonen av andre tillegg i Bilag 16 og at tillegget for utrykning tidligere hang sammen med tillegget for alarmstasjon.

- (48) Tillegget skal dekke det at man må rykke ut i en hastesituasjon og hvor man ikke vet hva som venter på alarmstedet. Det er noe annet enn å respondere på alarm i lokaler hvor man har den daglige tjenesten. Ordlyden taler mot at den som har utrykningstjeneste er en stasjonærvekker som allerede er hos kunden.
- (49) Tjenestegrenen defineres av hovedoppgaven for den aktuelle vektertjenesten. Det skilles mellom ulike tjenestegrener, og det er ikke mulig å få to tjenestegrenstillegg for samme vakt.
- (50) Praksis viser at partene har hatt en felles forståelse av skillet mellom tjenestegrener. Det er et grunnleggende skille mellom tjenestegrenene stasjonært vakthold, mobile tjenester og utrykningstjenester. Stasjonært vakthold ivaretar en kundes totale sikkerhetsbehov. Ved mobile tjenester kontrollerer vekterne flere kunders objekter gjennom en fast mobilrute. Ved utrykningstjeneste har man vektere i alarmberedskap som rykker ut til de alarmene som måtte gå i løpet av vakten. Det avgjørende er derfor hvilken tjenestegren vekteren hører til, og ikke hvilke arbeidsoppgaver vekteren har.
- (51) Vektertjenesten ved UiB er stasjonært vakthold. Arbeidet utføres for én kunde, med faste vektere som arbeider i henhold til kundens interne prosedyrer og hvor vekterne skal ivareta alle sikkerhetsbehov. Arbeidsdagen preges ikke av utrykninger. Mange alarmpunkter, mange bygg og et stort område som skal kontrolleres er ikke et særtrekk for oppdraget for UiB. Securitas' oppdrag på Melkøya, Kårstø m.fl. dekker også mange alarmpunkter, mange bygg og et stort område, men på disse oppdragene betales det ikke utrykningstillegg.
- (52) Det er uten betydning at utrykningstillegg ble betalt frem til 2013. Bedriftens praksis kan ikke slå igjennom overfor tariffpartenes felles forståelse eller det som må anses avtalt om utrykningstillegg. Oppdraget er heller ikke sammenlignbart med utrykningsrutene i Bergen.

- (53) LOs tolkning fører til en uforutsigbar, skjønnsmessig vurdering av om det skal betales tillegg. Hvis arbeidsoppgavene er avgjørende i stedet for tjenestegrenen, vil det kunne føre til mange tvister, med mulige konsekvenser for lønnsdannelsen i bransjen. Hvorvidt arbeidet for UiB burde hatt et tjenestegrenstillegg, er et interessedes spørsmål.
- (54) For det tilfellet at det skal betales utrykningstillegg, vil Securitas være tariffrettslig forpliktet til å etterbetale, med unntak for de deler av kravene som er foreldet, jf. foreldelsesloven § 2, jf. § 15.

- (55) Det er nedlagt slik påstand:

«De saksøkte frifinnes.»

(56) **Arbeidsrettens merknader**

- (57) Spørsmålet i saken er om oppdraget med døgnkontinuerlig vakthold ved UiB som inkluderer utrykningstjeneste, gir rett til utrykningstillegg etter overenskomsten § 5 nr. 3. For det tilfellet at vekterne har krav på utrykningstillegg, er partene enige om at selskapet er tariffrettslig forpliktet til å etterbetale vekterne som skulle hatt tillegget, i den utstrekning kravene ikke er foreldet.
- (58) Etter Vekteroverenskomsten § 5 nr. 3 skal det innen de enkelte selskaper «avtales tillegg for spesielle tjenester». Utrykning er nevnt som eksempel på en slik spesiell tjeneste. Tillegg for utrykning skal minst være kr 1050 per måned.
- (59) LO har i korte trekk anført at arbeidet for UiB gir rett til tillegg fordi «utrykning» er en sentral del av tjenesten ved UiB. NHO har i korte trekk anført at arbeidet ved UiB er et stasjonær oppdrag som ikke gir rett til tillegg etter § 5 nr. 3; arbeidet må utføres innenfor tjenestegrenen «utrykning» for å gi rett til tillegg, og er en annen tjenestegren enn stasjonær oppdrag. Dersom vekteren har andre oppgaver, må utrykning være hovedformålet med tjenesten.
- (60) Utrykning er hvor noen sendes ut som følge av tilkalling eller beordring, gjerne for å respondere på en alarm på et alarmsted. Noen ytterligere veiledning gir uttrykket ikke. Overenskomsten

Bilag 16 presiserer virkeområdet for enkelte tillegg, men gir ingen presisering for utrykningstillegget. I tidligere overenskomster var utrykning knyttet sammen med uttrykket alarmstasjon, og tilsa at det gjaldt vektere som ble sendt ut for å svare på alarmer som kom inn til sentralen.

- (61) Et første spørsmål er om det er et vilkår for utrykningstillegg at utrykningstjeneste er den eneste eller hovedsaklige arbeidsoppgaven til vekteren. Bestemmelsen om utrykningstillegg var før 2004 inntatt i en protokolltilførsel om «funksjonstillegg», det vil si et tillegg til de funksjoner som inngikk i stillingen. Funksjonstillegget gjaldt fra 1986 bare Securitas, men ble i 1990 en generell bestemmelse om avtaler om funksjonstillegg blant annet for utrykninger. Bestemmelsen om utrykningstillegg fikk i 2004 overskriften «Tjenestegrenstillegg». Ordet tjenestegren er ikke definert i overenskomsten, og brukes nå bare i § 6 nr. 4 om overtid. Ordet tjenestegren kan forstås som et mer overordnet skille mellom hoveddeler i virksomheten, i motsetning til de enkelte tjenester. På den andre siden er funksjonstillegg regulert i § 5 nr. 2. Det kan tyde på at § 5 nr. 3 gjelder for stillinger i enheter som leverer slike tjenester.
- (62) Det er begrenset med dokumentasjon for endringene som har skjedd i reguleringen av tillegget fra 1980 og frem til i dag. I motsetning til AR-2019-10 er partene heller ikke enige om at tillegget har en bestemt faktisk bakgrunn. Det er heller ikke sannsynliggjort en felles forståelse av begrepet tjenestegren.
- (63) Den tidligere tariffreguleringen skilte mellom ulike elementer i vekterarbeidet. Dette må ses i sammenheng med vaktvirksomhetens innhold og organisering. NOU 1984: 24 Vaktsselskapenes virksomhet og tjenester m.v. drøftet innføring av en autorisasjonsordning for vaktsselskapene, og ledet til vedtakelsen av den første vaktvirksomhetsloven i 1988. Utredningen redegjør i kapittel 3.2.1 for noen hovedtrekk ved bransjen den gangen.
- (64) I utvalgets beskrivelse av situasjonen i 1984 omtales blant annet manuelt vakthold, hvor utvalget skiller mellom vakt- og sikringstjeneste og kontrolltjeneste. Til vakt- og sikringstjeneste regnet utvalget mobilvektere og stasjonærvektere. Om mobilvektere uttaler utvalget på side 22:

«Mobilvekten går vaktrunder på flere objekter innen samme distrikt. Han kan i tillegg til tradisjonelle oppgaver også se etter at f.eks. kontrollsystemer er innkoplet. Inspeksjonene kan være alt fra ren kontroll av at utgangsdør er stengt til mer omfattende runder på et vaktobjekt. Ved uregelmessigheter er det vektens oppgave å sørge for at sikkerheten på stedet blir gjenopprettet. Mobilvekten opererer vanligvis utenom ordinær arbeidstid, dvs. om kveldene, nettene og i helgene.

Vekten arbeider således på den tiden da risikoen for skader på grunn av innbrudd, brann, vannskade eller liknende er størst. Mobil vakt foretas i dag for det alt vesentlige med bil. I enkelte tettbygde strøk finner man ennå fotpatruljer. Også bruk av sykkel forekommer fremdeles. De fleste oppdragsgiverne er bedrifter, men mobilvektene kontrollerer også boliger, for eksempel i ferietiden.»

(65) I beskrivelsen av stasjonærvekten heter det:

«En stasjonærvekt betjener én oppdragsgiver, som oftest et større kontorbygg, en industribedrift, en bank eller lignende. Som oftest har vekten fast opphold i et vaktrom, i resepsjon, i vaktbod eller lignende. Arbeidsoppgavene kan innebære kontroll med inn- og utpassering, veiledning for besøkende og telefонтjeneste, samt at det gås kontrollrunder. Alt etter virkeområdet og organisasjonen til den bedrift som er oppdragsgiver vil vaktrunden kunne avsløre uregelmessigheter som åpne vinduer, ulåste dører, maskiner som er i gang eller har stanset, innbrudd, mistenkelige personer til stede, oversvømmelser, vannskader, branntilløp, oljesøl osv.»

(66) Utvalget bemerket samtidig at det var glidende overganger mellom de ulike formene for vakthold. Områdevakthold kunne for eksempel ses på som en særskilt form for stasjonært vakthold. Med områdevakthold siktet utvalget til «overvåking av et fastsatt område, typisk byggeplasser og industriområder». Om alarmstasjoner uttaler utvalget at denne kunne være knyttet til en utrykningsenhet som tilhørte selskapet som drev alarmstasjonen eller være i et annet vaktsselskap. I utvalgets oversikt over timebruken i Securitas i 1982, dominerer stasjonært vakthold og mobilt vakthold, mens timebruken for alarmstasjoner og utrykning på alarmer er under 1/10 av dette.

(67) Skillet mellom stasjonærvekter og mobilvekter var tydelig i overenskomsten fra 1980. Definisjonen av heltidsansatte var knyttet opp mot overenskomstens bestemmelser om arbeidstid. Arbeidstidsbestemmelsene i overenskomsten gjaldt to tjenestegrener: stasjonærvekter og mobilvekter. Omfangsbestemmelsen brukte ikke begrepet tjenestegren, men viste til

hvilke «tjenestegrupper» som var omfattet av avtalen. Denne inkluderte mobilvektene og stasjonærvektene. Det tilsier at tjenestegrupper ikke var synonymt med tjenestegren.

- (68) Sondringen mellom stasjonærvektene og mobilvektene fantes også i lønnsbestemmelsene i overenskomsten fra 1980. Lønnskalaen skilte mellom tre grupper vektere: Vektene som tjenestegjorde ved ordinære stasjonærvaktobjekter, vektere i bedriftskontroll, budtjeneste eller stasjonærvaktobjekter som krevde særlig kompetanse, og vektere som hadde mobiltjeneste. Tariffpartene var klar over at vektere kunne ha arbeidsoppgaver eller funksjoner på tvers av disse gruppene, og regulerte dette i overenskomsten. Ansatte som hadde tjeneste som falt inn under flere av disse gruppene, skulle ha den høyeste lønnen dersom mer enn 33 % av tjenesten var innenfor den høyere lønnskategorien. Hvis den ansatte arbeidet mindre enn 33 % i den høyere gruppen, skulle vedkommende ha differansen basert på arbeidet tid.
- (69) I 1984 ble antallet tjenestegrupper i omfangsbestemmelsen utvidet. Utrykningsmannskaper ble da en egen gruppe. Skillet mellom stasjonær- og mobilvektene i arbeidstidsbestemmelsen var erstattet av en henvisning til reglene i arbeidsmiljøloven. Lønnsbestemmelsene ble endret til et generelt lønnsregulativ. Overenskomsten hadde bestemmelser om funksjonstillegg og vaktledertillegg, og presisering om at det kunne inngås lokale avtaler om tillegg for «spesiell tjeneste». Skillet basert på tjenestegren og tjenestegrupper ble mindre klart, mot at det kom til bestemmelser om tillegg ut fra stilling, funksjoner eller for spesielle tjenester.
- (70) Overenskomsten fra 1986 fjernet henvisningen til tjenestegrupper, og inntok den generelle angivelsen av virkeområdet som finnes i dagens overenskomst. Lønnsregulativet hadde fortsatt presiseringer om funksjons- og vaktledertillegg. I denne overenskomsten var tillegg for «alarmstasjon/utrykning» regulert i en protokolltilførsel om «funksjonstillegg» i Securitas. Fra 2004 ble tilleggene en del av overenskomsten, men samlet under overskriften «Tjenestegrenstillegg».
- (71) Det kan ut fra denne forhistorien ikke trekkes sikre slutninger fra begrepet tjenestegren. Sammenhengen mellom tjeneste-

gren og spesialtjenester kan tilsi at det er en avgrensning mot alminnelige vektertjenester. Selskapets anførsel om at arbeidet er stasjonærtjeneste er et stikkordsmessig uttrykk for denne avgrensningen.

- (72) På bakgrunn av parts- og vitneforklaringer synes praksis i bransjen å være at det iallfall gis utrykningstillegg hvis utrykningsarbeidet er vekterens hovedoppgave. Tilfeldige innslag av andre vaktoppgaver for en utrykningsveker gjør ikke at tillegget faller bort. På den andre siden får en veker ikke krav på utrykningstillegg hvis vedkommende fra tid til annen sendes på utrykning hvis det er behov for det. Utover dette gir opplysningen ikke holdepunkter for en felles forståelse av virkeområdet for utrykningstillegget.
- (73) Partene er ikke kjent med tvistesaker som kan belyse tariffordstillingen, selv om det synes å ha vært lokale diskusjoner om rett til tillegg. Ingen av disse har blitt brakt videre til tariffpartene.
- (74) På denne bakgrunn gir tariffavtalens ordlyd, historikk og praksis ikke grunnlag for å oppstille et generelt vilkår om at vekteren har utrykning som eneste arbeidsoppgave. Den konkrete organiseringen av arbeidet kan derfor gi rett til utrykningstillegg, selv om det har innslag av stasjonærtjeneste. Spørsmålet er på denne bakgrunn om vekteroppdraget for UiB gir rett til utrykningstillegg.
- (75) UiBs bygningsmasse består av om lag 95 bygg inndelt i fire driftsområder. Det døgntkontinuerlige vaktholdet og utrykningene dekker universitetsområdene på Nygårdshøyden og Årstadvollen/Haukeland sykehus. I oppdragsbeskrivelsen heter det at arbeidet «i hovedsak» består av vakthold «samt mottak og behandling av alarmer, det vil si innbrudd-, brann-, tekniske alarmer og heisalarmer». Vekterne må disponere bil i tjenesten fordi det er relativt store avstander mellom byggene og «for å opprettholde en akseptabel utrykningstid». Vekterne skal være faste, og ingen vektere kan begynne tjeneste på oppdraget før vedkommende sammen med områdeleder har gjennomgått rutiner og planer.
- (76) I avsnittet om «Alarmsentral» heter det:

«UiB ønsker fast avtale om alarmoverføringer til bemannet alarmsentral som har kapasitet til å dekke hele UiBs bygningsmasse. Sentralen skal kunne ta imot alarmsignal fra innbruddsalarm (også feilmeldinger), brannalarm og heisalarm, og umiddelbart å respondere med varsling, utrykning eller annen forhåndspesifisert handling til vektere. Alarmsentralen skal i utgangspunktet kunne ta imot meldinger fra alle vanlige typer alarmsendere, tilbudet skal eksplisitt angi hvilke typer alarmsendere/ protokoller som støtte og ikke støttes. Alarmsentralen må også kunne ta imot manuelle henvendelser for utrykning.

Sentralen må være tilgjengelig hver dag året rundt.

UiB har ca. 1000 alarmpunkter for innbruddsalarm, 57 innbruddsentraller – ca. 120 betjeningspanel ...

Følgende omfattes:

1. Alarmmottak
2. Periodisk kontroll innbruddsalarm
3. Stillasalarm/responstid
4. Teknisk døgn service alarm

Alarmmottak må minimum ha følgende funksjoner:

Mottak og varsling, hele døgnet

Varsle ved innbrudd eller annen skade, brann

Må kunne respondere på alarm fra heiser.»

(77) I beskrivelsen av vekternes arbeidsoppgaver heter det:

«Eksempler på vekternes arbeidsoppgaver:

- Låserunder.(Dører og vinduer)
- Brannrunder
- Kontrollrunder
- Kontroll og oppstart av tekniske installasjoner/utstyr som kjeler, pumper og lignende.
- Betjening av alarmanlegg. (Brann og tyveri).
- Assistanse ved inn- og utlåsing.
- Rykke ut på tekniske-, brann-, tyverialarmer og heisalarmer Inngå som en del av beredskapsplanen til UIB. (se egen spesifisering nedenfor)
- Varsle brannvesen og politi ved behov.
- Gjennomføre skadebegrensende tiltak i forbindelse med innbrudd, brann og vannlekkasje.Tilkalle håndverkertjeneste ved behov.
- Bortvisning av uønsket personell.
- Parkeringskontroll.

- Flaggheising og flaggfiring.
 - Rapportering via firmaets webside
 - Gjennomføre brannøvelser
 - Betjene ITV-sikkerhetskamera
 - Betjene SD-anlegg
 - Nøkkelsafe kontor.»
- (78) Beskrivelsen av oppgavene viser at oppdraget har elementer av både stasjonærtjeneste, mobiltjeneste og utrykningstjeneste. De ansatte har i tvisteprotokollen fra 17. januar 2019 beskrevet oppdraget som «et mobilt og utrykningsoppdrag» som «vokste seg så stort at det ble en egen spesialisert tjeneste», mens selskapet mente hovedoppgaven var «å ivareta hele byggmassen til UiB», hvor utrykning inngikk som en naturlig del av vekternes oppgaver.
- (79) Bevisførselen har redegjort for antallet utrykninger, men det er en del usikkerhet knyttet til grunnlaget for beregningen. Det ligger i utrykningsarbeid at det vil variere i omfang. Antall utrykninger vil da uansett gi begrenset veiledning for den skjønnsmessige vurderingen av om det er den typen tjeneste som gir rett til utrykningstillegg. Utgangspunktet må i stedet tas i oppdragsbeskrivelsen arbeidsgiver har brukt som grunnlag for å vurdere den tariffmessige klassifiseringen. Hva partene i oppdragsavtalen måtte mene om den tariffrettslige bedømmelsen, er i det ikke nødvendig å gå inn på i dette tilfellet.
- (80) Arbeidsretten har i vurderingen av om vekterarbeidet som beskrives i oppdragsavtalen gir rett til utrykningstillegg, delt seg i et flertall og et mindretall.
- (81) Arbeidsrettens flertall, dommerne *Sundet, Bjurstrøm, Solbakken* og *Rasmussen*, har kommet til at vekterarbeidet ved UiB gir rett til utrykningstillegg og vil bemerke:
- (82) Saken er ikke lagt opp med sikte på å avklare den generelle rekkevidden av § 5 nr. 3. Bestemmelsen er uklar, og praksis preges av de lokale partenes konkrete vurderinger av om arbeidet omfattes av § 5 nr. 3. Bestemmelsen angir at det skal avtales tillegg for «spesielle tjenester», med utrykning som ett eksempel på dette. Når det ut fra ordlyd og historikk heller

ikke er klare holdepunkter for hva som er tariffpartenes felles forståelse av virkeområdet for utrykningstillegget, er det ved den konkrete vurderingen større rom for å vektlegge bedriftens egen praksis.

- (83) Etter flertallets vurdering gir formålet med utrykningstillegget ikke klar veiledning for den konkrete vurderingen. Utrykningstillegget synes dels å være begrunnet med at det kreves erfaring fra vekterarbeid før man får slik tjeneste, og dels med arbeidets karakter ved at vektere på utrykninger sendes til ukjente steder og hendelser innenfor et område. Dette er momenter som til dels er dekkende for utrykningsoppdrag for UiB, selv om det gjelder utrykning i et mindre omfang enn for ansatte som kun jobber med utrykning, og det skjer til bygninger og områder vekteren kjenner fra før.
- (84) Det er i saken vist til eksempler på oppdrag som dekker store områder og mange objekter hvor vekterne også har utrykninger, uten at det er gitt tillegg etter § 5 nr. 3. Det er også vist til at Avarn i et vekteroppdrag for Universitetet i Oslo (UiO) har gitt mobilt tillegg, men ikke utrykningstillegg. Oppdraget har visse likhetstrekk med oppdraget for UiB, men detaljene i oppdraget for UiO er ikke dokumentert i saken. Direktør for vakt og sikkerhet i Avarn, Stuart Taylor, har forklart at oppdraget for UiO gjelder mer enn 70 bygg, og Avarn leverer en ambulerende vektertjeneste med bil som fører tilsyn med bygg og rykker ut ved alarmer. UiO er eneste oppdragsgiver for vaktholdet og utrykningene. Vekterne mottar mobilt tillegg etter overenskomsten § 5 nr. 3, til tross for at Bilag 16 tilsynelatende bestemmer at slikt tillegg ikke omfatter mobiltjeneste for én oppdragsgiver.
- (85) Uansett hvordan oppdraget ved UiO må bedømmes tariffrettslig, viser det at det i praksis er nødvendig å tilpasse lønns- og arbeidsvilkårene til det enkelte oppdrag. Avarns beslutning om å innvilge mobilt tillegg viser én måte å løse spørsmålet på.
- (86) Oppdragsavtalen med UiB beskriver både tradisjonell stasjonærtjeneste, mobiltjeneste ved bruk av bil for å kunne føre tilsyn med en bygningsmasse som har stor utstrekning og utrykning på alarmer som del av dette vaktoppdraget. Stasjonærtjeneste synes å være et hovedelement i arbeidet, men utrykningstjenesten er uløselig knyttet til dette. Vekterne utfører alminne-

lig vaktarbeid i tiden mellom utrykninger i stedet for å være i beredskap på alarmsentralen. Det er på den andre siden ikke grunnlag for å si at utrykning er hovedelementet i vokterens arbeid. Hvorvidt dette arbeidet isolert sett ville vært tilstrekkelig til å gi rett til utrykningstillegg er det ikke nødvendig å ta stilling til, da bedriftens praksis i dette tilfellet tilsier at det fortsatt må tilstås utrykningstillegg.

- (87) Et særtrekk for oppdraget ved UiB er at utrykninger til UiB frem til 1998 ble håndtert sammen med andre utrykninger i Bergen. Dette arbeidet ga utvilsomt rett til utrykningstillegg. HR-direktør i Securitas, Gert Erik Engelen, har forklart at UiB var en stor kunde innenfor utrykningsruten. Avdelingssjef i Securitas, Reidun Helle, har forklart at UiB hadde et økende behov for vektertjenester, blant annet fordi deler av universitetsområdet grenset til et belastet område på Nygårdshøyden. UiB inngikk i 1998 avtale om at utrykninger heretter skulle dekkes av stasjonærvektene. UiB fikk da vektere som utførte vakthold og som samtidig var dedikert til utrykninger på dette området. De tillitsvalgte henviste til at oppdraget begynte som et mobiloppdrag og utrykningsoppdrag som gikk til en spesialisert tjeneste, fremstår på den bakgrunnen som en treffende beskrivelse.
- (88) Den nye avtalen førte ikke til endring av praksis med betaling av utrykningstillegg. Spørsmålet er om det kan tillegges vekt at selskapet i 15 år fortsatte å betale tillegget. En lokal praksis som strider mot tariffpartenes klare forutsetninger, vil som alminnelig regel ikke ha tariffrettslig betydning, jf. ARD-1995-143 (Tunge). Det er imidlertid ut fra de knappe holdepunktene for tolkningen som finnes i ordlyd, historikk og praksis ikke klart grunnlag for å si at det var tariffstridig å fortsette å betale utrykningstillegg for tjenesten for UiB etter 1998. Praksis i Securitas er derfor relevant for vurderingen av den nye oppdragsavtalen.
- (89) Bevisførselen har ikke gitt holdepunkter for å si hvorfor utbetalingene ble videreført i perioden 1998–2013. Det er heller ingen bevis som kaster lys over arbeidsgivers vurderinger da Securitas fikk oppdraget tilbake i oktober 2018. Det er derfor ikke grunnlag for å si at passiviteten bygger på en bestemt forståelse av tariffavtalen. Samtidig vil en praksis som sup-

plerer bestemmelsen i overenskomsten kunne gi de ansatte en berettiget forventning om at praksis vil bli fulgt på samme måte i tilsvarende tilfeller. Dette vil særlig kunne gjelde hvor tariffbestemmelsen ikke har klare grenser. Dersom praksis følges over flere år, kan det bli en festnet praksis som de ansatte kan innrette seg etter som et uttrykk for hva som skal gjelde for den spesielle tjenesten.

- (90) At praksis etter omstendighetene kan tillegges slik vekt, illustreres av ARD-1962-25. Saken gjaldt betydningen av praksis om lossegjengens størrelse og betaling av tillegg ved lossing av fiskekasser. Det var ikke sannsynliggjort noen avtale om utvidelse av lossejengen eller betaling av tillegg for slikt arbeid. Etter at bedriften hadde praktisert dette i 5 år, meddelte arbeidsgiver at virksomheten ville følge de krav til lossegjengens størrelse og om tillegg som fulgte av ordlyden i tariffavtalen. Arbeidsretten uttalte (side 31):

«Først da dette var praktisert i omkring 5 år, forlangte ekspeditørene at overenskomstens bestemmelse om vanlig gjengstørrelse med tillegg for den del av lasten som lagres over vanlig høyde, skulle gjennomføres. I et arbeidsområde med så vidt forskjellige arbeidsinnsatser som variasjonen i godsets art og opplastingen medfører og hvor ikke hver eneste detalj kan nedtegnes i overenskomsten eller på annen måte komme skriftlig til uttrykk, vil det lett kunne innarbeide seg forskjellige regler bygget på det som praktiseres og som av partene kan oppfattes som bindende. Den av partene som mener at denne praksis ikke gir uttrykk for hva som er tariffmessig sikret den annen part, bør derfor hurtigst mulig sørge for at denne oppfatning kommer til uttrykk. I motsatt fall vil en påberopelse av tariffens ordlyd måtte oppfattes som en reduksjon av gjeldende vilkår og i strid med de forventninger arbeiderne måtte være berettiget å stille.»

- (91) Når praksis likevel ikke ble tillagt avgjørende vekt i den saken, var det etter en konkret vurdering av utviklingen i arbeidet og de mulige begrunnelsene for praksis (side 31-32):

«Når retten allikevel ikke kan gi saksøkte medhold er det fordi den ikke kan se bort fra at den innarbeidede praksis delvis kan skyldes det forhold at den foreliggende last av annen art enn fiskeavfallskassene til en viss grad kan ha vært bestemmende for gjengens størrelse og at det også etterat kranene er kommet til anvendelse har forekommet lossing hvor transport på kaiområdet har vært nødvendig eller hvor lossemetoden har nødvendiggjort tillegg. Retten er derfor under tvil kommet til det resultat at det ikke foreligger en rettslig bindende praksis som de saksøkte kan kreve opprettholdt.»

- (92) Det er ikke anført eller vist til forhold som tilsier at arbeidet for UiB fra 2018 har et annet innhold enn det hadde frem til 2013. Bedriftens praksis tilsier derfor at den utrykningstjenesten som ble overført fra utrykningsenheten og integrert i vekteroppdraget for UiB fra 1998, og som igjen inngår i oppdraget for UiB fra 2018, gir rett til tillegg etter § 5 nr. 3.
- (93) Praksis med betaling av tillegg ble avbrutt i perioden 2013–2018 da oppdraget ble overført til Avarn. To vektere fra Securitas fortsatte vekterarbeid for UiB på dette oppdraget, og mottok ikke utrykningstillegg. Spørsmålet om Avarn pliktet å betale tillegg ble ikke fulgt opp. I lys av den langvarige praksis i Securitas med betaling av tillegg, kan Avarns praksis ikke få avgjørende vekt.
- (94) På denne bakgrunn gir vekterarbeidet for UiB rett til utrykningstillegg etter overenskomsten § 5 nr. 3.
- (95) Arbeidsrettens mindretall, dommerne *Gjølstad*, *Schweigaard* og *Hanasand*, har kommet til at vekterarbeidet ved UiB ikke gir rett til utrykningstillegg og vil bemerke:
- (96) Utrykningstillegget er etter tariffavtalen et tjenestegrenstillegg. Det naturlige virkeområdet for et slikt tillegg er hvor utrykning er hele eller den vesentlige del av tjenesten. Dette har støtte i den tidligere klare sontringen mellom alarmtjeneste/utrykning på den ene side og stasjonære tjenester på den annen. Tillegget var ment for vektere som hadde som tjeneste å følge opp på alarmsentraler og respondere på alarmer. Det har i bransjen vært en klar oppfatning at dette var en annen type tjeneste enn den tjeneste hvor en enkelt kundes behov sto i fokus (stasjonære oppdrag). Utrykningstillegget reflekterte både de skjerpede krav til kompetanse for vekterne i denne tjenesten, og selskapenes behov for å gjøre denne tjenesten attraktiv for å holde arbeidsstokken stabil. Bevisføringen i saken har vist at sontringen over tid er blitt mindre relevant fordi innholdet i vekteroppgavene har endret og utviklet seg, og fordi vekternes kompetanse har økt gjennom lovgivning med krav om kursing.
- (97) Oppdraget for UiB fremstår som et sammensatt oppdrag hvor tyngdepunktet og hoveddelen av arbeidet gjelder tilsyn med bygningsmassen, tradisjonelt typisk utført av stasjonærvektere.

Utrykninger utgjør bare en del av denne tjenesten. Securitas fikk kontrakten med UiB i 2018 etter en anbudskonkurranse. Det er derfor kundens beskrivelse av oppgavene som har vært bestemmende for den tariffrettslige vurdering Securitas har foretatt. Denne vurdering måtte Securitas gjøre i forkant av oppdraget for å kunne prise anbudet korrekt. I forhold til tariffavtalen og krav på tillegg er bedriftens vurdering da ikke avgjørende. En tariffmessig feilvurdering vil kunne utløse krav på tillegg, selv om dette ikke er hensyntatt ved kalkulering av anbudet.

- (98) Mindretallet kan vanskelig se at det i saken her kan ha tariffrettslig betydning at Securitas i en periode tidligere har betalt utrykningstillegget for en annen kontrakt med UiB. Det skjedde med basis i en annen oppdragsbeskrivelse som i begrenset grad er dokumentert for retten og kan ha hatt ulike årsaker uten at dette er nærmere belyst. Praksis ble også avbrutt da Avarn hadde oppdraget i perioden 2013–2018, uten at dette ble fulgt opp.
- (99) Oppdragsbeskrivelsen fra 2018 gjelder vekterarbeid som mangler det omfang av utrykninger som særpreger utrykningstjeneste. Den er fastsatt av kunden, UiB, og det ikke er holdepunkter for at beskrivelsen er feil i forhold til oppgavene vektene på oppdraget faktisk utfører. Når hovedformålet med oppdraget for UiB ikke gjelder utrykning, har vektere derfor ikke krav på utrykningstillegg etter § 5 nr. 3.
- (100) Dommen er avsagt med slik dissens som fremgår foran.

Slutning

- 1. Vektene som utfører oppdrag ved Universitetet i Bergen har krav på utrykningstillegg, jf. Vekteroverenskomsten § 5 nr. 3, jf. Bilag 16.*
- 2. Securitas AS' avslag på utrykningstillegg har vært tariffstridig.*
- 3. Securitas AS plikter å etterbetale de berørte arbeidstakerne.*

**Kjennelse 11. mai 2023 i
sak nr. 23/44, AR-2023-13:
Politiets Fellesforbund (advokat Gry Berger)
mot
Staten**

Dommer: Tron Løkken Sundet

Politiets Fellesforbund tok 30. mars 2023 ut stevning for Arbeidsretten i tvist om forståelsen av Særavtale om oppdrag på petroleumsinnretninger til havs. Stevningen ble ikke forkynt for saksøkte på grunn av behov for avklaringer av angivelse av saksøkt og om det er gjennomført tvisteforhandlinger mellom partene. I skriv 9. mai 2023 til Arbeidsretten opplyste Politiets Fellesforbund at saken trekkes. Saken for Arbeidsretten ble hevet.

**Kjennelse 22. mai 2023 i
sak nr. 2023/42, AR-2023-14:
Landsorganisasjonen i Norge (advokat Edvard Bakke)
mot
Arbeidsgiverforeningen Spekter og Unicare Bo & Omsorg AS
(advokat Mårten Brandsnes Faret)**

Dommer: Hanne Inger Bjurstrøm

Landsorganisasjonen i Norge, med Fagforbundet og LO Stat tok 15. mars 2023 ut stevning for Arbeidsretten i tvist om forståelsen av § 6.4 i overenskomsten mellom Spekter/Unicare Bo & Omsorg AS på den ene siden og LO Stat/Fagforbundet på den andre siden for perioden 1. april 2022–31. mars 2024. Overenskomsten § 6.4 regulerer «lønnsmessige tillegg». Tvisten knyttet seg til forholdet mellom § 6.4.2 «kvelds- og nattillegg» og § 6.4.3 «tillegg for arbeid på helligdager, høytidsdager og høytidsaftener». Partene inngikk forlik og saken for Arbeidsretten ble hevet.

Lønn. Overtidstillegg. Egg og fjærfeoverenskomsten mellom NHO/NHO Mat og Drikke og LO/NNN § 4 nr. 1 har bestemmelser om overtidarbeid. Bestemmelsen regulerer overtidstillegg for pålagt overtidarbeid fra mandag til fredag og på søn- og helligdager. Den inneholder ingen regulering av rett til overtidstillegg på lørdager. Partene var enige om at det skal betales 50% overtidstillegg frem til klokken 12.00 på lørdager, jf. Arbeidstidsbilaget del C nr. 6. Spørsmålet i saken var om pålagt overtid etter dette og frem til klokken 07.00 neste dag gir rett til 100% overtid. Frem til 2002 fremgikk retten til dette klart av ordlyden i § 4. Partenes praksis mellom 1976 og 2002 var entydig, det ble betalt 100% overtidstillegg etter klokken 12.00 på lørdager. Partene var uenige om endringen av bestemmelsen i 2002 var ment å være en realitetsendring. Retten bemerket at bestemmelsen etter sin ordlyd gir dobbelt så stort overtidstillegg på hverdager etter klokken 21.00 som for arbeid på lørdager etter klokken 12.00. Dette kan ikke ha vært partenes mening og tvisten kan derfor ikke løses på bakgrunn av ordlyden alene. På grunnlag av tariffhistorien, vitneforklaring om forhandlingene i 2022 og partenes nokså entydige praksis kom retten til at bestemmelsen gir rett til 100% overtidstillegg for pålagt overtid etter klokken 12.00 på lørdager.

**Dom 31. mai 2023 i
sak nr. 14/2022, AR-2023-15:
Landsorganisasjonen i Norge (advokat Elisabeth Grannes)
mot**

**Næringslivets Hovedorganisasjon og Stanges Gårdsprodukter AS
(advokat Anette Eckhoff)**

*Dommere: Tron Løkken Sundet, Hanne Inger Bjurstrøm, Liv Gjølstad,
Thor-Arne Solbakken, Niels Selmer Schweigaard, Unni Rasmussen og
Bent Ove Hanasand*

- (1) Spørsmålet i saken er om overenskomst nr. 131 for Egg- og fjærfekjøttindustrien § 4 nr. 1 gir rett til 100 % overtidstillegg for pålagt overtid på lørdager etter klokken 12.00.
- (2) **Sakens tariffrettslige ramme**
- (3) Partene er bundet av overenskomst nr. 131 for Egg- og fjærfekjøttindustrien (Overenskomsten) mellom NHO, NHO Mat og Drikke og de i denne stående egg- og fjærfekjøttindustri på den ene siden og LO og Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN) på den andre siden, for perioden 1. mai 2022–30. april 2024.

- (4) Overenskomsten § 2 har bestemmelser om arbeidstid hvor det heter:

«Den ordinære effektive arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke.

...

Arbeidstiden legges mellom kl. 07.00 og 18.00 de fem første dager i uken. En annen ramme kan skriftlig avtales når bedriften og de tillitsvalgte er enige om dette. Den nærmere arbeidstiden fastsettes etter skriftlig avtale i den enkelte bedrift.

Jul-, påske-, pinse og nyttårsaften sluttet arbeidet kl. 12.00

Fulltidsansatte har krav på overtidsbetaling når de pålegges å arbeide utover daglig arbeidsplan.»

- (5) Overenskomsten § 4 «Overtidsarbeid» lyder:

«Overtidsarbeid skal, om mulig, begrenses til og ikke strekke seg utover arbeidsmiljølovens ramme. Overtidsarbeid avlønnes med følgende tilleggsprosenter:

Overtidsarbeid som forlanges utført av bedriften, betales med 50% tillegg etter ordinær arbeidstid de 5 første virkedager i uken inntil kl. 2100, deretter 100% inntil kl. 0700. På søn- og helligdager inntil siste helligdag kl. 2200, betales 100% tillegg. For 1. og 17. mai betales dog 100%-tillegget fra kl. 2200 dagen før.»

- (6) Overenskomstens bilag 1, Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987 (Arbeidstidsbilaget) del C nr. 6 lyder:

«I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeide på disse dager av arbeidstakere som skulle være fri, betales med 50% tillegg. I de tilfelle hvor tariffavtalen inneholder bestemmelse om 100% tillegg for overtidsarbeid på søn- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100% etter kl. 12.00 på lørdager og etter kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.»

- (7) Tvisten knytter seg til Overenskomsten for perioden 1. mai 2018–30. april 2020. Bestemmelsene som er gjengitt ovenfor var likelydende i den avtalen.

- (8) **Nærmere om tariffhistorien**

- (9) Overenskomsten har sin bakgrunn i Overenskomst mellom Norsk Arbeidsgiverforening og de i denne stående fjærfeslakterier på den ene siden og Landsorganisasjonen i Norge og

NNN på den andre siden, fra 1976. Paragraf 1 hadde bestemmelser om arbeidstid og lød:

«Den ordinære arbeidstiden skal ikke oversige 40 timer pr. uke.»

- (10) I § 3 var det gitt bestemmelser om overtid:

«a) Overtidsarbeid, som forlanges utført av bedriften, betales med 40% tillegg for de to første timer etter ordinær arbeidstid de 5 første virkedager i uken, og for øvrig med 50% inntil kl. 2100, deretter 100% inntil kl. 0700. For arbeid på dager før søn- og helligdager etter den ordinære arbeidstid og på søn- og helligdager inntil siste helligdag kl. 2200, betales 100% tillegg.»

- (11) I 1987 ble Arbeidstidsbilaget inntatt som bilag 1 til Overenskomsten.

- (12) Bestemmelsen om overtidarbeid ble i 1998 flyttet til § 4 og lydende:

«a) Overtidsarbeid som forlanges utført av bedriften, betales med 50% tillegg etter ordinær arbeidstid de 5 første virkedager i uken inntil kl. 2100, deretter 100% inntil kl. 0700. For arbeid på dager før søn- og helligdager etter den ordinære arbeidstid og på søn- og helligdager inntil siste helligdag kl 2200, betales 100% tillegg.»

- (13) Overenskomsten 2000–2002 § 2 «Arbeidstid» lød:

«Den ordinære effektive arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke. Dog kan partene på den enkelte bedrift avtale utligning av arbeidstiden i henhold til Arbeidsmiljølovens bestemmelser. Den daglige arbeidstid avtales lokalt.»

- (14) Ved tariffrevisjonen i 2002 fremmet NNN følgende krav:

«§ 2 – Arbeidstid

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige 37 ½ timer pr. uke med inntil en times hvile pr. dag.

Arbeidstiden legges mellom kl. 0700 og 17.00 de fem første dager i uken.

En annen ramme kan anvendes når bedriften og de tillitsvalgte er enige om dette.

Den nærmere inndeling av arbeidstiden fastsettes etter avtale i den enkelte bedrift.

§ 4 – Overtidsarbeide

Overtidsarbeide på lørdag betales med 100% f.o.m. 1. time.»

- (15) Anbefalt forslag ble sendt ut til uravstemming blant NNNs medlemmer med svarfrist 21. juni 2002. Informasjonen som ble sendt ut inneholdt en oversikt over hva partene hadde blitt enige om. Endringene av ordlyden i §§ 2 og 4 ble ikke omtalt her.

- (16) Overenskomsten for 2002–2004 ble lydende:

«§ 2 Arbeidstid

Den ordinære arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke.

1. Arbeidstiden legges mellom kl. 07.00 og 18.00 de fem første dager i uken. En annen ramme kan avtales når bedriften og de tillitsvalgte er enige om dette.

Den nærmere inndelingen av arbeidstiden fastsettes etter avtale i den enkelte bedrift.

§ 4 Overtidsarbeid

1. Overtidsarbeid som forlanges utført av bedriften, betales med 50% tillegg etter ordinær arbeidstid de 5 første virkedager i uken inntil kl. 2100, deretter 100% inntil kl. 0700. På søn- og helligdager inntil siste helligdag kl. 2200, betales 100% tillegg. For 1 og 17. mai betales dog 100%-tillegget fra kl. 2200 dagen før.»

- (17) Ved tariffrevisjonen i 2004 ble følgende tillegg tatt inn i Overenskomsten § 2 Arbeidstid:

«Det vises for øvrig til «Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1.1. 1987» -bilag 1.»

- (18) Etter dette har de omtvistede bestemmelsene ikke vært gjenstand for endringer av betydning for tvisten.

- (19) Det foreligger lokal tvisteprotokoll fra 16. mai 2019. I tvisteprotokoll mellom NNN og NHO Mat og Drikke fra 16. oktober 2019 heter det blant annet:

«NNN er av den oppfatning at det skal betales 100% overtid på lørdager, både før og etter kl 12.00 da lørdager ikke er nevnt som noen arbeidsdag i denne overenskomsten og skal dermed reguleres som arbeid på søn- og helligdager.

NHO Mat og Drikkes syn på saken

NHO Mat og Drikke er av den oppfatning at det skal betales 50% for overtid både før og etter kl. 12.00 på lørdager for ansatte som er omfattet av Egg og fjærfekjøttoverenskomsten. Egg og fjærfekjøttoverenskomsten har ingen regler om betaling for overtid på lørdager. I bilag om nedsettelse av arbeidstid pkt C nr 6 fremgår at det skal betales 50% tillegg for arbeid på virkedager som er arbeidsfrie dager og hvor arbeidstaker har fri. Unntak fra regelen om at det skal betales 50% tillegg gjelder kun i de tilfeller der tariffavtalen inneholder bestemmelse om 100% tillegg for overtidsarbeid på søn- og helligdag og dager før disse.»

- (20) I uenighetsprotokoll fra 15. april 2021 mellom LO/NNN og NHO/NHO Mat og Drikke heter det:

«Tvisten oppsto ved Stanges Gårdsprodukter AS og dreier seg om ansatte har krav på 100% overtidstillegg lørdag etter kl 12, jf Egg- og fjærfekjøttoverenskomsten § 4 nr. 1. Partene er enige om at det lørdag før klokken 12 skal betales 50% overtidstillegg.

LO/NNNs anførsler:

LO anfører at ansatte som pålegges overtid har krav på 100% overtidstillegg på lørdager etter kl 12, jf Egg- og fjærfekjøttoverenskomsten § 4 nr. 1. Det følger av bestemmelsen at ansatte har krav på 100% overtid etter ordinær arbeidstid 5 første virkedager fra kl 21, og på søn- og helligdager. I utgangspunktet kan ordlyden gi grunnlag for 100% overtid på lørdager som er etter kl 21 de fem første virkedager. Imidlertid var partene enige om at de ansatte hadde krav på 100% overtidstillegg på lørdager etter kl 12 og avtalen har vært praktisert i tråd med dette inntil nylig.

Fra 1976 til 2002 sto det også i bestemmelsen at de ansatte hadde krav på 100% overtidstillegg før søn- og helligdager etter ordinær arbeidstid: «*For arbeid på dager før søn- og helligdager etter den ordinære arbeidstid, og på søn- og helligdag inntil siste helligdag kl 22, betales 100% tillegg*». Det innebar 100% overtidstillegg på lørdager, som var virkedager, etter ordinær arbeidstid.

I 2002 ble arbeidstidsbestemmelsene i § 2 endret slik at arbeidstiden ble lagt mellom kl 7 og kl 18 de fem første dager i uken. Lørdag gikk fra å være virkedag til fridag. Samtidig gikk den delen av setningen som gjaldt «*For arbeid på dager før søn- og helligdager etter den ordinære arbeidstid*» ut av bestemmelsen. Fordi dette av flere ble forstått som at man hadde krav om 100% overtidsbetaling hele lørdag, tok man fra 2004 inn en henvisning til arbeidstidsbilaget i § 2 der del C nr. 6 lyder: «*I de tilfeller hvor tariffavtalen inneholder bestemmelser om 100% tillegg for overtidsarbeid på søn- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100% på lørdager etter kl 12.00 og etter kl 16.00 på ukens øvrige hverdager.*»

NHO:

LO og NHO er uenige om hvilken overtidssats det skal betales for overtidsarbeid etter klokken 12 på lørdager. Egg- og fjærfekjøttoverenskomsten § 4 nr. 1 uttaler følgende om når det skal betales overtid:

«Overtidsarbeid, som forlanges utført av bedriften, betales med 50% tillegg etter ordinær arbeidstid de første 5 virkedager i uken inntil kl. 2100, deretter med 100% inntil kl. 0700. På søn- og helligdager inntil siste helligdag kl. 2200, betales 100% tillegg. For 1. og 17. mai betales dog 100% tillegget fra kl. 2200 dagen før.»

Det fremkommer klart av avtalens ordlyd at 100% tillegg bare skal betales etter klokken 21 på ukens fem første dager, på søndag og helligdag og for 1. og 17. mai, dog slik at det på disse to dagene skal betales 100% fra klokken 22 dagen før.

NHO kan ikke se at bilag om nedsettelse av arbeidstid del C nr. 6 har betydning i denne saken da tariffavtalen ikke har en regulering om at det skal betales *«100% tillegg for overtidsarbeid på søn- og helligdager og dager før disse.»*

Partene har i de møter som har vært avholdt i sakens anledning gjennomgått dokumenter knyttet til tarifforhandlingene i 2002. Det har vært vanskelig å finne tilbake til disse dokumentene og årsaken ti at dette ble tatt ut av avtalen har verken LO eller NHO klart å avklare.»

- (21) Landsorganisasjonen i Norge med Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund tok ut stevning for Arbeidsretten 21. mars 2022. Saken ble berammet for hovedforhandling 15. og 16. september 2022, men ble utsatt på grunn av sykdom. Hovedforhandling ble avholdt 4. og 5. mai 2023. Tre partsrepresentanter og to vitner avga forklaring. Ett vitne avga forklaring som fjernavhør, jf. arbeidstvisteloven § 51 første ledd siste setning og tvisteloven § 21-10. Det ble for øvrig fremlagt slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken.
- (22) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (23) *Landsorganisasjonen i Norge*, med Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund, har i korte trekk anført:
- (24) Paragraf 4 sier etter sin ordlyd ikke noe om overtidstillegg på lørdager. Ordlyden er utgangspunktet for tolkningen, men det følger av juridisk teori og praksis at ordlyden ikke er avgjørende dersom partenes felles forståelse tilsier et annet resultat.

- (25) Fra 1976 og frem til 2002 var ordlyden klar, det skulle utbetales 100% overtidstillegg for pålagt overtid etter klokken 12.00 på lørdager. Slik var også praksis mellom partene. Det var ikke partenes mening å endre dette i 2002.
- (26) Svein Erik Simonsen forhandlet på vegne av NNN i 2002. Han har forklart at endringen av § 4 må sees i sammenheng med endringen av arbeidstidsbestemmelsen i § 2. Hensikten var å gjøre bestemmelsen lettere å forstå. Da lørdag ble arbeidsfri oppsto det spørsmål om overtidsprosent på lørdager. Dette var regulert i Arbeidstidsbilaget del C nr. 6, som er en del av Overenskomsten. For å tydeliggjøre dette ble det i 2004 inntatt en henvisning til Arbeidstidsbilaget i § 2.
- (27) Det foreligger ingen dokumentasjon fra tiden før eller under forhandlingene i 2002 som underbygger at partene var enige om å endre § 4 i tråd med NHOs syn. Det har formodningen mot seg at NNN ville gi fra seg en rett til 100% overtidstillegg etter klokken 12.00 på lørdager, noe de hadde hatt siden 1976. Det er heller ikke slik at NNN ga fra seg dette tillegget i bytte mot arbeidsfri lørdag. Arbeidsfri lørdag var allerede vanlig i bransjen.
- (28) NHOs forståelse innebærer at partene i 2002 ble enige om en bestemmelse hvor overtidsarbeid på hverdager etter klokken 21.00 kompenseres med det dobbelte av overtidsarbeid før og etter klokken 12.00 på lørdager. NHO har under hovedforhandlingen gitt uttrykk for at det skal betales 100% overtidstillegg etter klokken 21.00 på lørdager. Dette er helt nytt, og kan ikke utledes hverken av Overenskomsten § 4 eller Arbeidstidsbilaget del C nr. 6.
- (29) Den uklarhet som ble skapt gjennom endringen av § 4 i 2002 må gå ut over NHO. Lojalitetshensyn tilsier at arbeidsgiver skulle ha gjort sin forståelse av endringen klar for NNN, når denne avvek så vesentlig fra partenes felles forutsetning, tariffhistorien og praksis.
- (30) Det har ikke vært tvist om forståelsen av Overenskomsten § 4 før denne saken ble reist i 2019. Kun fire av atten tariffbundne virksomheter praktiserer noe annet enn 100% overtidstillegg etter klokken 12.00 på lørdager. Tre av disse ble bundet av

Overenskomsten etter at denne tvisten oppsto. Samtlige overenskomster som NNN har inngått med NHO har avtaleregulert overtid med 100% etter klokken 12 på lørdager, eller 100% overtidstillegg hele lørdagen.

- (31) Det er nedlagt slik påstand:

«1. Egg- og fjærfekjøttoverenskomsten 2022-2024 § 4 nr. 1 skal forstås slik at overtidsarbeid som forlanges utført av bedriften, betales med 100 % tillegg på lørdager etter kl. 12.

2. I henhold til pkt. 1 foretar Stanges gårdsprodukter AS etterbetaling fra 1. mars 2019.»

- (32) *Næringslivets Hovedorganisasjon*, med NHO Mat og Drikke, og *Stanges gårdsprodukter AS* har i korte trekk anført:

- (33) Overenskomsten § 4 gir ikke hjemmel for overtidsbetaling på lørdager. Etter Arbeidstidsbilaget del C nr. 6 har arbeidstakere som pålegges å arbeide overtid på lørdager rett til 50% overtidstillegg. For overtid etter klokken 21.00 skal det betales 100% overtidstillegg.

- (34) Rett til 100% overtid etter klokken 12.00 på lørdager forutsetter at dette er nedfelt i tariffavtalen. Arbeidstidsbilaget regulerer bare innslagspunktet, og utgjør ikke et selvstendig grunnlag for et slikt tillegg. LOs standpunkt medfører en utvidende tolkning av bestemmelsen. Den likestiller arbeid på lørdager med arbeid på søn- og helligdager. Dette er det ikke grunnlag for. Tvert imot er lørdag gjennomgående regulert særskilt i Arbeidstidsbilaget. Også Overenskomsten § 4 nr. 2 og 3 skiller mellom lørdager og søn- og helligdager. Det må foreligge sterke holdepunkter for å fravike en så klar ordlyd. Det gjør det ikke i denne saken. Den generelle henvisningen til Arbeidstidsbilaget som i 2004 ble inntatt i § 2 endrer ikke på dette.

- (35) Partene var enige om å endre ordlyden i § 4 i 2002. Saksøker hevder at endringen bare var ment å være en forenkling, og ikke var av materiell karakter. Det foreligger ikke noe dokumentasjon fra disse forhandlingene som støtter dette. Tvert imot. NNN fremmet krav om 100% overtid fra første time på lørdager. Dette ble avvist, og all henvisning til overtid på lørdager ble fjernet fra

bestemmelsen. NNN fikk imidlertid medhold i kravet om lørdag som arbeidsfri dag.

- (36) At også LO mente at endringen var av materiell karakter underbygges av partsforklaringen fra NNN. Det kom her frem at det var kontakt mellom partene i etterkant av oppgjøret i 2002 for å få til en særavtale om overtidstillegg på lørdager. NNNs krav i 2004 om at arbeid på lørdag skulle betales med 100% overtidstillegg taler også for de saksøktes syn.
- (37) Med en så klar ordlyd måtte NNN under forhandlingene ha tydeliggjort en annen forståelse enn den som følger av ordlyden. At dette ikke ble gjort må saksøker bære risikoen for.
- (38) Ordlyden har vært uendret fra 2002 og frem til i dag. Praksis på området er sprikende. Av de 18 virksomhetene partene i fellesskap har fremlagt praksis fra, er det tre virksomheter, i tillegg til Stanges gårdsprodukter, som ikke betaler 100% overtids-tillegg etter klokken 12.00 på lørdager. Av de resterende 14 virksomhetene er syv Nortura-bedrifter. Selv om disse er egne virksomheter, har de felles praksis på dette området. Fire av disse var bundet av Overenskomsten slik den lød før endringen i 2002. Disse virksomhetene ønsket ikke å frata de ansatte overtidstillegget på 100% selv om det var adgang til det etter at bestemmelsen ble endret. I de øvrige tariffavtalene innenfor Mat og Drikke varierer ordlyden som regulerer overtid mellom avtalene. Dette er autonome avtaler uten direkte betydning for saken.
- (39) Dersom retten gir LO medhold i påstanden punkt 1, er partene enige om at skal foretas en etterbetaling fra markeringstidspunktet 1. mai 2019.
- (40) Det er nedlagt slik påstand:
«De saksøkte frifinnes.»
- (41) **Arbeidsrettens merknader**
- (42) *Arbeidsretten* har kommet til at saksøker må gis medhold og vil bemerke:

- (43) Spørsmålet retten skal ta stilling til er om Overenskomsten § 4 nr. 1 gir rett til 100% overtidstillegg for arbeid etter kl. 12.00 på lørdager. Det følger av bestemmelsen at det skal gis 50% overtidstillegg på hverdager frem til klokken 21.00, deretter 100% tillegg frem til klokken 07.00, og 100% overtidstillegg på søn- og helligdager. Bestemmelsen inneholder ingen regulering av retten til overtidstillegg på lørdager.
- (44) Frem til Overenskomsten § 4 nr. 1 ble endret i 2002 lød bestemmelsen:
- «For arbeid på dager før søn- og helligdager etter den ordinære arbeidstid og på søn- og helligdager inntil siste helligdag kl 2200, betales 100% tillegg.»
- (45) Det fulgte av ordlyden at arbeid etter ordinær arbeidstid på lørdager skulle betales med 100% overtidstillegg. Bestemmelsen hadde tilsvarende ordlyd som § 3 i Overenskomsten fra 1976. I samsvar med den ble det i hvert fall fra 1976 og frem til 2002 betalt 50% overtidstillegg frem til klokken 12 på lørdager, deretter 100% tillegg frem til klokken 07.00 dagen etterpå. Partene er enige om at dette var entydig praksis frem til 2002.
- (46) Partene er uenige om hva som var begrunnelsen for at den omtvistede bestemmelsen ble endret i 2002. Etter NHOs syn ble ordlyden endret fordi partene var enige om at det ikke lenger skulle betales 100% overtidstillegg på lørdager etter klokken 12.00. LO og NNN hevder at endringen ikke var ment å skulle få materiell betydning, og at hensikten var å forenkle bestemmelsen. Arbeid på lørdag skulle da fortsatt gi rett til 100% tillegg etter kl. 12.00.
- (47) Det er fremlagt lite dokumentasjon som kan belyse bakgrunnen for endringen i 2002 av ordlyden i § 4. NNNs krav til arbeidsgiverne 22. april 2002 og NNNs medlemsutsendelse 21. juni 2002 i forbindelse med uravstemming over forhandlingsresultatet, er det eneste skriftlige materialet fra forhandlingene partene har funnet i sine arkiver.
- (48) Basert på ordlyden alene gir § 4 nr. 1 rett til 100% overtidstillegg på hverdager etter klokken 21.00, mens tillegget for samme tidsrom på lørdager bare utgjør 50%. Et slikt resultat kan åpenbart ikke ha vært partenes mening. NHO har riktig nok under

hovedforhandlingen, uten å begrunne dette nærmere, anført at det skal betales 100% overtidstillegg etter klokken 21.00 på lørdager. Etter rettens syn gir hverken ordlyden i § 4 nr. 1 – som isolert sett regulerer tillegget for arbeid mandag-fredag – eller Arbeidstidsbilaget del C nr. 6 grunnlag for en slik forståelse. Etter Arbeidsrettens syn viser dette at tvisten ikke kan løses på bakgrunn av ordlyden alene. For å forstå hva partene mente da bestemmelsen ble endret i 2002, er det derfor nødvendig å se bestemmelsen i sammenheng med tariffhistorikk, praksis og det som er sannsynliggjort om partenes forutsetninger i 2002.

- (49) Tariffhistorien viser en lang og entydig praksis med 100% overtidstillegg etter klokken 12.00 på lørdager. De saksøkte har ikke fremlagt noe dokumentasjon, så som krav og/ eller motkrav som kan underbygge at arbeidsgiversiden ønsket å endre denne under forhandlingene i 2002. En halvering av overtidstillegget etter klokken 12.00 på lørdager ville utgjøre en vesentlig svekkelse av en rettighet de ansatte hadde hatt helt tilbake til 1976, og stå i sterk kontrast til NNNs krav under forhandlingene om at det skulle betales 100% overtidstillegg fra første time på lørdager. Ved endringen i 2002 ble det presisert at arbeidstiden i alminnelighet skulle legges til perioden kl. 07.00-18.00 mandag til fredag. Selv om lørdag skulle være en arbeidsfri dag, ble den ikke gjort til fridag. Det må derfor kunne forventes at en så betydelig endring hadde blitt kommentert i det materialet som NNN sendte til sine medlemmer i forbindelse med uravstemmingen over forhandlingsresultatet. Det ble ikke gjort. Det er heller ikke holdepunkter for at praksis med betaling av tillegg på lørdager ble endret.
- (50) Svein Erik Simonsen forhandlet på vegne av NNN i 2002. Ifølge hans forklaring var det ikke partenes mening at endringen av ordlyden i § 4 skulle medføre en realitetsendring. Endringen hadde sammenheng med endringen i § 2 som førte til at lørdag ble arbeidsfri dag. Den var ment å være en forenkling for å få frem at retten til 100% overtidstillegg først gjaldt fra klokken 12.00 på lørdager, jf. arbeidstidsbilaget del C nr. 6. Dette var partene enige om ifølge Simonsen. Ingen andre som deltok under forhandlingene i 2002 har kunnet forklare seg i retten.
- (51) Endringen har ikke gjort bestemmelsen verken klarere eller entydig, noe den aktuelle tvisten og NHOs presisering under

hovedforhandlingen illustrerer. På denne bakgrunn er det ut fra Simonsens forklaring, den manglende omtalen av endringen i tidsnære bevis og den langvarige og i hovedsak entydige praksisen mest sannsynlig at endringen ikke var ment som en realitetsendring.

- (52) NHO har som støtte for sitt syn vist til at NNN under forhandlingene i 2004 fremmet krav om 100% overtidstillegg fra første time. Retten finner ikke grunn til å legge vekt på dette. Kravet kom ifølge Simonsens forklaring inn fra en avdelingene i NNN, men ble aldri fremmet under forhandlingene. Under enhver omstendighet hadde et slikt krav realitetsbetydning fordi overtidstillegget utgjorde 50% frem til klokken 12 på lørdager. Det er derfor naturlig å forstå dette som et krav om 100% overtidstillegg for hele lørdagen.
- (53) Partenes etterfølgende praksis støtter i all hovedsak opp om saksøkers forståelse. Det har ikke vært en eneste tvist om forståelsen av § 4 nr. 1 etter endringen i 2002 før denne saken kom opp i 2019. Partene har i fellesskap fremlagt en oversikt over hvordan bestemmelsen praktiseres i de øvrige 17 bedriftene som er omfattet av Overenskomsten. Denne viser at med unntak for fire virksomheter, herunder Stanges gårdsprodukter, så praktiserer samtlige virksomheter enten 100% overtidstillegg etter klokken 12.00 på lørdager eller hele lørdagen.
- (54) Retten er kommet til at saksøker må gis medhold i påstandens punkt 1. Partene er enige om at Stanges gårdsprodukter da plikter å etterbetale overtidstillegg i tråd med påstandens punkt 2.
- (55) Dommen er enstemmig.

Slutning

1. Egg- og fjærfekjøttoverenskomsten 2022–2024 § 4 nr. 1 skal forstås slik at overtidsarbeid som forlanges utført av bedriften, betales med 100% tillegg på lørdager etter kl. 12.00.

2. I henhold til pkt. 1 foretar Stanges gårdsprodukter AS etterbetaling fra 1. mai 2019.

Lønn. Sykelønn. Dokument 25 Overenskomster i Oslo kommune har bestemmelser om rett til lønn under sykdom i § 4.1.1. Spørsmålet i saken var om rett til sykelønn etter overenskomsten forutsatte at arbeidstaker fylte vilkårene om fire ukers opptjeningstid for rett til sykepenger etter folketrygdloven § 8-2 første ledd. Tvistespørsmålet gjaldt betydningen av tilføyelsen i § 4.1.1: «dog ikke utover det tidspunkt folketrygden refunderer sykepenger», som kom inn i bestemmelsen i 1982. Flertallet bemerket at spørsmålet om en lovhenvising i en tariffavtale innebærer en inkorporasjon av de til enhver tid gjeldende lovbestemmelser må løses med utgangspunkt i den enkelte tariffbestemmelse. Tolkningsspørsmålet i saken ble ikke løst av AR-2013-28. Ordlyden i § 4.1.1, særlig sammenholdt med tariffhistorien, pekte mot at tilføyelsen ikke er et inngangsvilkår, men regulerer opphørstidspunktet. Det var ikke holdepunkter i saken for at partene hadde ment at folketrygdlovens krav til opptjeningstid skulle komme til anvendelse. Dissens 5-2.

**Dom 31. mai 2023 i
sak nr. 35/2022, AR-2023-16:
Fellesorganisasjonen (advokat Andreas van den Heuvel)
mot
Oslo kommune (advokat Inger Skeimo).**

Dommere: Tron Løkken Sundet, Eli Mette Jarbo, Steinar Tjomsland, Tor-Arne Solbakken, Niels Selmer Schweigaard, Unni Rasmussen og Bent Ove Hanasand.

- (1) Saken gjelder spørsmål om rett til sykelønn etter tariffavtalen for Oslo kommune forutsetter at kravene for opptjening av sykepenger etter folketrygdloven § 8-2 første ledd er oppfylt.
- (2) **Sakens tariffrettslige ramme**
- (3) Mellom Fellesorganisasjonen (FO) og Oslo kommune gjelder Dokument 25 Overenskomster i Oslo kommune (Dok 25). Dok 25 har bestemmelser om lønn under sykefravær, svangerskap og omsorgspermisjon i kapittel 4. Paragraf 4.1 gjelder lønn under sykefravær. Tvisten gjelder § 4.4.1 *Rett til lønn under sykdom*, som har følgende ordlyd:
«Arbeidstaker med en fast ukentlig arbeidstid på 15 timer eller mer, har rett til lønn under sykdom i inntil 1 år i sammenheng, dog ikke ut over det tidspunkt folketrygden refunderer sykepenger.

Det er en forutsetning at arbeidstakeren har tiltrådt stillingen. Tiltredelsestidspunktet er den dag ansettelsen gjelder fra og vedkommende kunne ha/har tiltrådt.

Arbeidstaker med en ukentlig arbeidstid på mindre enn 15 timer, men med fast avtale om å møte bestemte dager i uken, har rett til lønn under sykdom i inntil 1 år i sammenheng etter 14 dagers tjeneste. Sesongarbeidere og ekstrahjelp/ekstravakter har rett til lønn under sykdom etter 4 ukers ansettelse.

Arbeidstaker som mottar fulle folketrygdytelse har ikke rett til sykelønn etter bestemmelsen her.»

(4) **Tariffhistorien**

- (5) Dok 25 og dens forløpere har hatt bestemmelser om rett til sykelønn, i hvert fall tilbake til 1950. Ansatte med minst ett års sammenhengende tjeneste hadde rett til lønn under sykdom i tre måneder i sammenheng, i til sammen fire måneder i løpet av et kalenderår. Ansatte med kortere ansettelsestid hadde krav på et tillegg til ytelser fra sykekassen. Størrelsen på tillegget var avhengig av lengden på ansettelsestiden, varierende fra 75 prosent av tarifflønn for den som hadde vært ansatt mindre enn 12 uker, og 90 prosent av tarifflønn for den som hadde vært ansatt mer enn 12 uker. For disse bestemte overenskomsten at tillegget ble utbetalt etter de samme reglene som for bidraget fra sykekassen. I 1974 ble bestemmelsene endret slik at krav til sammenhengende tjenestetid for rett til full lønn ble redusert til 6 måneder. For ansatte med kortere tjenestetid var retten til sykelønn ikke lenger knyttet til reglene for sykekassen, men det ble innført en karensdag. I 1976 ble retten til sykelønn gjort generell for ansatte med fast arbeidstid per uke på minst 15 timer. Samtidig kom kravet om tiltredelse i stilling.

- (6) I 1977–78 ble reglene om sykepenger i folketrygdloven endret, og partene ble i den sammenheng enige om følgende protokolltilførsel til overenskomsten:

«Partene er innforstått med at gjennomføringen av den nye sykelønnsordningen pr. 1. juli 1978 kan medføre endringer av Fellesbestemmelsenes § 4. Partene er derfor enige om at det nedsettes et utvalg som får til oppgave å tilpasse sykelønnsbestemmelsen slik at denne bringes i samsvar med den nye sykelønnsordningen.»

- (7) Overenskomsten ble endret 14. desember 1978. Det ble presisert at ansatte hadde rett til lønn under sykdom i «inntil 1 år i sammenheng».
- (8) I 1982 kom tilføyelsen «dog ikke utover det tidspunkt folketrygden refunderer sykepengen» inn i overenskomsten. I rundskriv nr. 6/1982 fra Oslo kommune, som omhandler tariffrevisjonen for 1982, er det tatt inn følgende merknad til endringene i § 4.1.1:

«Ad I.1

Bestemmelsen omfatter arbeidstakere i hel stilling, rengjøringsassistenter, arbeidstakere i deltidsstilling, herunder pensjonister med en fast arbeidstid på minst 15 timer pr. uke.

Disse arbeidstakere har rett til lønn under sykdom fra kommunen under forutsetning av at de har begynt i stillingen. Det er således ikke tilstrekkelig at det foreligger avtale om å tiltre en bestemt dato. Personalkontoret må i disse tilfelle henvise vedkommende til trygdekontoret, såfremt han/hun ikke er ansatt i kommunen fra før. Det samme gjelder, hvor vedkommende gjennomgår opplæring forut for tiltredelse i stillingen.

Ad I.2

Med virkning fra 1.7.78 har arbeidstakere med kortere arbeidstid enn 15 timer pr. uke også rett til lønn under sykdom. Det er her en betingelse at vedkommende har et kontraktsmessig fast forhold til etaten/bedriften og har vært i tjeneste i 14 dager før sykefraværet. ...

Ad I.1 og 2

Arbeidstakere som omfattes av 1 og 2 har rett til lønn i ett år.

Dette kan være sammenlagt eller i sammenheng. For å unngå tvil er det nå presisert at kommunens ytelser opphører samtidig med folketrygdens.

Blir vedkommende atter syk etter å ha vært i arbeid igjen, inntreer ny arbeidsgiverperiode. Etter denne går ansvaret over på trygdekontoret.»

- (9) Under tariffrevisjonen i 2002 fremmet Oslo kommune krav om justering av ordlyden i § 4.1.1. Kommunen foreslo å erstatte «dog ikke utover det tidspunkt folketrygden refunderer sykepengen» med «forutsatt at folketrygden refunderer sykepengen». Tilsvarende endring ble foreslått for ansatte med krav om 14 dagers tjeneste. Kravet ble avvist. Oslo kommune justerte

senere kravet til «forutsatt at vedkommende har sykelønnsrettigheter etter folketrygden». Også dette ble avvist, og det ble ikke gjennomført endringer i § 4.1.1.

- (10) I Oslo kommunes personalhåndbok er det i punkt 10.1.2 under overskriften «*Ikke ut over det tidspunkt folketrygden refunderer sykepenger*» uttalt:

«Hovedregelen i henhold til tariffbestemmelsens første ledd er at retten til lønn under sykdom i inntil ett år i sammenheng likevel ikke gjelder ut over det tidspunkt folketrygden refunderer sykepenger. For at det skal finne sted en slik refusjon, må vilkårene for rett til sykepenger i henhold til bestemmelsene i folketrygdloven kapittel 8 være oppfylt.

Dette gjelder blant annet vilkåret i folketrygdloven § 8-2 *Opptjeningstid* som fastslår at arbeidstakeren må ha vært i arbeid i minst fire uker umiddelbart før han eller hun ble arbeidsufør for å få rett til sykepenger. Nyansatte arbeidstakere, som kommer rett fra et ansettelsesforhold i en virksomhet utenfor Oslo kommune, oppfyller normalt dette vilkåret, og gis rett til lønn under sykdom fra første dag i sin stilling i Oslo kommune.»

- (11) AR-2013-28 (Zanzibar) avsnitt 6–14 redegjør for den øvrige tariffhistorien som ikke gjennomgås her.

(12) **Nærmere om tvisten**

- (13) Bakgrunnen for saken er krav om sykelønn for en arbeidstaker som ble sykemeldt dagen etter tiltredelse i stilling i Utdanningsetaten i Oslo kommune. Det er et vilkår for sykepenger fra folketrygden at den ansatte har hatt fire ukers opptjeningstid, jf. folketrygdloven § 8-2 første ledd. Dette var ikke oppfylt for den ansatte. Oslo kommune betalte først ut sykelønn, men krevde senere utbetalingene for august og september 2019 tilbakebetalt. Arbeidstaker mottok arbeidsavklaringspenger fra 1. oktober 2019 til 30. september 2020, og har etter dette vært i arbeid hos ny arbeidsgiver.

- (14) FO gjorde gjeldende at den ansatte hadde krav på lønn under sykdom i henhold til Dok 25 § 4.1.1, selv om folketrygdlovens krav til opptjeningstid ikke var oppfylt. Det ble ført forhandlinger mellom Utdanningsetaten og FO 20. mars 2020. Av protokollen følger blant annet:

«FO:

Formuleringen «*i inntil ett år i sammenheng, dog ikke utover det tidspunkt folketrygden refunderer sykepenger*» mener FO henspeiler på at sykepengerefusjonen ikke går utover ett år slik folketrygdloven sier. Formuleringen «*Det er en forutsetning at arbeidstakeren har tiltrådt stillingen*», er vesentlig. Har en arbeidstaker tiltrådt stillingen har vedkommende krav på sykepengerefusjon.

FO Oslo tolker tariffavtalen Dokument 25 slik at prinsippet om at tariffavtalen er en bedre fremforhandlet avtale enn det lovverket sier, slik at arbeidstaker har krav på sykepenger etter dag én, uavhengig om hen har opparbeidet seg rettigheter etter folketrygdloven.

UDE:

Formuleringen «*dog ikke utover det tidspunkt folketrygden refunderer sykepenger.*» viser [til] hele folketrygdloven om ikke annet fremkommer av andre bestemmelser i dok. 25. Da den ansatte kun har jobbet i tre dager og ikke har rett på sykepenger etter Folketrygdloven § 8-2, er den ansatte ikke innenfor det tidspunkt folketrygden refunderer sykepenger.

...

UDE tolker tariffavtalen Dokument 25 § 4.1.1 som at den ansatte må tilfredsstille Folketrygdlovens § 8-2 for å ha rett til lønn under sykdom om de skulle bli syke før de har jobbet minst fire uker i Utdannings-etaten.»

- (15) Partene kom ikke til enighet. Det ble forhandlet mellom Oslo kommune og FO 25. mai 2020. Av protokoll datert 19. februar 2021 fremkommer blant annet:

«Merknad fra FO:

Vi viser til uenighetsprotokoll av 26.03.20 [20.03.20] vedrørende uenighet mellom FO Oslo og UDE/ Oslo kommune om utbetaling av sykepenger. Saken gjelder hvorvidt en ansatt har krav på sykepenger etter kun å ha vært på jobb i én dag før sykemelding eller om man må ha jobbet fire uker med opptjeningstid iht Folketrygdloven. I møte med byrådsavdeling for finans den 25.mai 2020 er arbeidsgiver uenig i FO sin forståelse av §4.1.1 i Dok.25 og viser til Zanzibar-dommen og hvor vurderingen i denne saken ligger innfor denne rettsavgjørelsen.

...

FO hevder at formuleringen «*dog ikke ut over det tidspunkt folketrygden refunderer sykepenger*» viser til at sykepengerefusjonen ikke går ut over ett år slik folketrygdloven sier.

Formuleringen «*Det er en forutsetning at arbeidstakeren har tiltrådt stillingen.* Tiltredelsestidspunktet er den dag ansettelsen gjelder fra

og vedkommende kunne ha/har tiltrådt» er vesentlig. Har en arbeidstaker tiltrådt stillingen, har vedkommende krav på sykepenger fra første dag.

...

FO hevder at innholdet i tredje ledd understreker at en ansatt med en ukentlig arbeidstid på mindre enn 15 timer har rett på sykepenger etter 14 dagers tjeneste. Det presiseres videre at sesongarbeidere og ekstrahjelp/ekstravakter har rett til lønn under sykdom etter 4 ukers ansettelse.

Med presiseringen over i tredje ledd, hevder FO at nettopp «sykelønn fra tiltredelsestidspunktet» forsterkes da det ikke kan ha vært avtalepartenes intensjon at ansatte som arbeider 15 timer eller mer ukentlig, skal ha dårligere betingelser enn arbeidstakere omtalt i tredje ledd.

Merknad fra Oslo kommune:

I følge fellesbestemmelsene § 4.1.1 første ledd gjelder rett til lønn under sykdom i inntil ett år i sammenheng, men likevel ikke ut over det tidspunkt folketrygden refunderer sykepenger. Rett til sykepenger etter § 4.1.1 er altså betinget av at folketrygden yter refusjon. Dette understøttes også av Arbeidsrettens dom, ARD-2013-335 «Zanzibardommen».

- (16) FO tok ut stevning for Arbeidsretten 27. juni 2022. Oslo kommune innga tilsvaer 24. oktober 2022. Hovedforhandling ble avholdt 2. og 3. mai 2023. To parter og to vitner avga forklaring. Det ble fremlagt slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken.
- (17) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (18) *Fellesorganisasjonen* har i korte trekk anført:
- (19) Overenskomsten gir rett til lønn selv om den ansatte ikke oppfyller lovens krav til opptjeningstid for ytelser fra folketrygden.
- (20) Arbeidsrettens avgjørelse i AR-2013-28 (Zanzibar) gjaldt en annen kontekst og en annen bestemmelse i folketrygdloven. Arbeidsretten uttaler i saken at spørsmålet om tariffreguleringen utelukker vilkårene om rett til ytelser fra folketrygden, må vurderes konkret. Avgjørelsen gir dermed holdepunkter for at det kan gjelde en annen tariff forståelse for Dok 25 § 4.1.1 og folketrygdlovens opptjeningsregler. Oslo kommunes anførsler og vitneforklaring i Zanzibar støtter opp om en slik forståelse.

- (21) Uttrykket «dog ikke utover det tidspunkt folketrygden refunderer sykepenger» gjelder varigheten av sykepengeperioden, og viser til en rettsvirkning. Det kan fra dette ikke utledes et vilkår om at det er innvilget ytelser fra folketrygden.
- (22) Rett til lønn under sykdom i inntil 1 år inntreffer når ansatt med mer enn 15 timers fast ukentlig arbeidstid har tiltrådt stillingen. Kravet om tiltredelse ville ikke hatt betydning hvis opptjeningskravene i folketrygdloven også skulle gjelde. Det er ikke holdpunkter for at kravet om tiltredelse bare har betydning som markeringstidspunkt mellom gammel og ny arbeidsgiver.
- (23) Sammenhengen i tariffbestemmelsene tilsier at det ikke er et vilkår for sykelønn at man har tilsvarende rettigheter etter folketrygdloven. Hvis det gjelder et slikt vilkår vil det gi bedre sykelønnsrettigheter til arbeidstakere med under 15 timers arbeidsuke enn til dem med mer enn 15 timers arbeidsuke, jf. Dok 25 § 4.1.1 tredje ledd.
- (24) Dok 25 har særlige opptjeningsregler for rett til sykelønn etter tidligere sykefravær og for rett til bruk av egenmelding. Dette taler mot at det skal gjelde opptjeningsregler ved oppstart av et arbeidsforhold, uten at dette fremgår av bestemmelsen.
- (25) Kommunen kan etter systemet i overenskomsten kreve refusjon i offentlige pensjons- og trygdeytelser, men dette er ingen forutsetning for rett til lønn under sykdom, jf. Dok 25 § 4.6.6. Bestemmelsen i § 4.5 om dokumentasjon knytter ikke krav om dokumentasjon til refusjon fra folketrygden.
- (26) Mellom 1950 og 1976 handlet utviklingen i overenskomstens regler om rett til sykelønn først og fremst om kortere opptjenings- og lengre sykelønnsperiode. I 1974 ble koblingen til reglene for sykekassen fjernet for ansatte med kortere enn 6 måneders sammenhengende ansettelsestid. I 1976 ble rett til sykelønn knyttet til tiltredelse i stilling med fast ukentlig arbeidstid på minst 15 timer.
- (27) I 1978 ble overenskomsten endret slik at ansatte fikk rett til lønn under sykdom i inntil ett år. Endringene i overenskomsten i 1978 hang sammen med endringer i folketrygdloven, blant annet innføring av en arbeidsgiverperiode. Folketrygdlovens

regler om ventetid eller opptjeningstid må ses i sammenheng med dette.

- (28) Tilføyelsen «dog ikke ut over det tidspunkt folketrygden refunderer sykepengen», som kom inn i overenskomsten i 1982, hadde ikke direkte sammenheng med utvidelsen av sykelønnsperioden i 1978. Tilføyelsen i 1982 kom ikke for å knytte sykelønnsperioden til folketrygdlovens vilkår, men for å presisere hvordan ettårsperioden skal beregnes, jf. Oslo kommunes rundskriv 6/1982.
- (29) Oslo kommune nådde ikke frem med sitt krav om endringer i § 4.1.1 i 2002. Kommunen har ment at dette var et krav om realitetsendring, og ikke kun en presisering av kommunens tariff forståelse, jf. AR-2013-28 (Zanzibar) avsnitt 42. Oslo kommunes anførsler i den foreliggende saken fremstår som en omkamp.
- (30) Opplysninger om praksis i Oslo kommune i forkant av tariffrevisjonen i 2002 tyder ikke på en samstemt oppfatning om at rett til lønn under sykdom var knyttet til opptjening i folketrygdloven. Tvistesaken mellom Oslo kommune og Fagforbundet i 2016/2017 tilsier ikke at det senere har foreligget en felles partsforståelse i tråd med Oslo kommunes forståelse.
- (31) Tariffavtalene i KS-sektoren gir rett til lønn under sykdom i tilsvarende situasjon som i saken her. FOs forståelse er i tråd med det som er vanlig i andre tariffområder. Det må i denne sammenheng vektlegges at det var felles bakgrunn og grunnlag for endringene i Dok 25 og hovedtariffavtalene i KS-området i 1982. Riksmeklerens møtebok i KS-området, jf. AR-2018-21 avsnitt 7, og protokolltilførselen i oppgjøret for Oslo kommune i 1978 hadde samme ordlyd.
- (32) Det følger av Arbeidsrettens praksis at lovhenvvisning i tariffavtalen ikke innebærer en inkorporasjon av de til enhver tid gjeldende lovbestemmelser, jf. AR-2018-21 avsnitt 78. Det kan derfor ikke legges til grunn at endringen i Dok 25 i 1982 innebar slik inkorporasjon uten at dette ble uttrykkelig klargjort overfor arbeidstakersiden.
- (33) Det er nedlagt slik påstand:

«1. Overenskomsten (Dokument 25) 2020-2022 er slik å forstå at Oslo kommune plikter å betale lønn etter § 4.1.1 uavhengig av om vilkårene i folketrygdloven § 8-2 er oppfylt.

2. Oslo kommune er tariffrettslig forpliktet til å etterbetale A lønn under sykdom i perioden fra 2. august 2019 til 31. juli 2020 i samsvar med påstandens pkt. 1.

3. Oslo kommune plikter å erstatte A utgifter hun pådro seg i forbindelse med den tariffstridige opptreden, dvs. betaling av renter og gebyrer.»

- (34) *Oslo kommune* har i korte trekk anført:
- (35) Rett til sykelønn er knyttet til Oslo kommunes rett til refusjon fra folketrygden. Unntak fra koblingen til folketrygdens regler vil kreve klar hjemmel. Partene har ikke avtalt seg bort fra kravet til opptjening. Løsningen følger av ordlyden i Dok 25 § 4.1.1. Den klare henvisningen til folketrygdloven tilsier at sykepengerrettigheter etter overenskomsten forutsetter sykepengerrettigheter etter folketrygdloven, med mindre annet er avtalt.
- (36) Folketrygdlovens krav om fire ukers forutgående arbeid for rett til sykepenger er etter lovgivers mening en rimelig regel. Folketrygdloven gjelder på tvers av arbeidsforhold, og kravet til opptjening vil bare gjelde første gang man starter i jobb. Det er ikke holdepunkter for at det er avtalt bedre rettigheter etter Dok 25.
- (37) Overenskomstens krav om tiltredelse regulerer når kommunens plikter inntreffer, forutsatt at den ansatte har sykepengerrettigheter. Kravet om tiltredelse er nødvendig for å fastslå at det ikke er nok at det er inngått avtale om ansettelse, men at det gjelder et krav om faktisk tiltredelse.
- (38) Spørsmålet i saken er løst av AR-2013-28 (Zanzibar). Arbeidsretten la da til grunn at det er en nær sammenheng mellom folketrygdloven og overenskomsten og at arbeidstaker ikke har rett til sykelønn når vilkårene i folketrygdloven ikke er oppfylt. Tvisten her er en omkamp fra arbeidstakersiden.
- (39) Tariffhistorien støtter Oslo kommunes syn, jf. AR-2013-28 (Zanzibar) avsnitt 6–14. Allerede i overenskomsten fra 1950 var det knyttet en forbindelse til den offentlige sykekassen. Av

merknad til § 4.1.1 i overenskomsten for perioden 1974–1976 fremgår det at sykelønn etter overenskomsten var et tillegg til trygdeutbetalinger.

- (40) Ordlyden i § 4.1.1 ble endret som følge av endringer i folketrygdloven. Dette viser at det hele tiden har vært en kobling mellom overenskomsten og folketrygdloven. Det har formodningen mot seg at det ble avtalt mer enn folketrygdlovens rettigheter uten at dette eksplisitt følger av ordlyden. Det kan til sammenligning vises til hovedtariffavtalene på KS-området hvor det allerede fra 1978 var uttrykkelig avtalt at det skulle betales lønn fra første sykedag.
- (41) I Oslo kommunes omtale av tariffrevisjonen i 1982 i rundskriv 6/1982 går det klart frem at utbetaling av sykelønn forutsetter refusjon fra folketrygden.
- (42) I tariffrevisjonen i 2002 ønsket kommunen å klargjøre avtaleteksten etter å ha blitt oppmerksom på at det i bydelene kunne være en noe ulik oppfatning om og praktisering av bestemmelsen. Kommunens forslag til endring i avtaleteksten var ikke et uttrykk for en realitetsendring, men en presisering av den gjeldende forståelsen. Manglende gjennomslag for kommunens krav viste at det var uenighet om tariff forståelsen mellom partene. Når kommunen ikke fikk gjennomslag, innebar ikke det at man sluttet seg til arbeidstakersidens syn. Tolkingsuenigheten mellom partene besto.
- (43) Det er få eksempler på at problemstillingen i saken her har kommet opp i praksis etter AR-2013-28 (Zanzibar). Rundskrivet fra 1982, som først er lagt frem i saken her, ville uansett ikke hatt betydning for avgjørelsen i 2013.
- (44) En tvist mellom Oslo kommune og Fagforbundet i 2016/2017 gjaldt forståelsen av § 4.1.1 i en liknende sak. Den ansatte krevde sykelønn fra første dag etter å ha kommet tilbake fra ulønnet permisjon. Sykepengerrettighetene var bortfalt som følge av permisjonen, jf. folketrygdloven § 8-15. Kommunen avviste kravet om sykepenger. Fagforbundet har ikke tatt ut søksmål i tvisten.

- (45) Det finnes ingen eksempler på at ansatte har fått sykepenger fra første dag, uten å ha tilstrekkelig opptjeningstid etter folketrygdloven.
- (46) Systembetraktninger støtter Oslo kommunes syn. Etter Dok 25 § 4.3 skal det foretas trekk i lønn hvis det ikke legges frem dokumentasjon for gyldig fravær. Etter § 4.5 vil manglende dokumentasjon for refusjon fra NAV medføre trekk i lønn.
- (47) Tariffpraksis på andre tariffområder er ikke relevant. Oslo kommune er eget tariffområde.
- (48) Lovgiver har bestemt at det gjelder fire ukers opptjening for rett til sykepenger. Bedre rettigheter for ansatte i Oslo kommune vil være misbruk av offentlige midler. Ansatte i Oslo kommune vil uansett ha bedre økonomiske rettigheter etter Dok 25 enn etter folketrygdloven, når kravet til opptjeningstid er oppfylt.
- (49) Det er nedlagt slik påstand:
«Oslo kommune frifinnes.»

(50) **Arbeidsrettens merknader**

- (51) Dok 25 § 4.1.1 gir rett til lønn under sykdom i inntil 1 år for ansatte med minst 15 timers ukentlig arbeidstid. Det tariffrettslige spørsmålet er om bestemmelsen gir rett til lønn under sykdom når arbeidstaker ikke fyller vilkårene i folketrygdloven § 8-2 første ledd og dermed ikke har krav på sykepenger etter folketrygdloven. Grunnlaget for tvisten er tilføysen «dog ikke utover det tidspunkt folketrygdloven refunderer sykepenger», som kom inn i Dok 25 § 4.1.1 i 1982. Ordlyden på dette punktet har ikke vært endret siden.
- (52) Arbeidsrettens flertall, dommerne *Sundet, Jarbo, Solbakken, Rasmussen og Hanasand* er kommet til at FO må gis medhold, og vil bemerke:
- (53) Oslo kommune har vist til at Arbeidsretten i AR-2013-28 (Zanzibar) generelt har lagt til grunn at det er et vilkår for rett til sykelønn etter Dok 25 at arbeidstakeren har rett til ytelser fra folketrygden.

- (54) Spørsmålet om en lovhenvvisning i tariffavtalen innebærer en inkorporasjon av de til enhver tid gjeldende lovbestemmelser må løses med utgangspunkt i den enkelte tariffbestemmelse. Rettspraksis har bygget på en formodning om at tariffpartene ikke har overlatt til lovgiver å bestemme innholdet i tariffavtalen, slik at det vil kreve klare holdepunkter for å legge til grunn en slik sammenheng mellom lov og tariffavtale, jf. AR-2018-21 avsnitt 78 med videre henvisninger. En slik inkorporasjon vil kunne innebære at tariffpartene har fraskrevet seg herredømmet over innholdet i tariffreguleringen og som sådan ha vidtrekkende konsekvenser. Det er ikke klare holdepunkter i saken her for at endringen i ordlyden i Dok 25 § 4.1.1 i 1982 var ment å være en inkorporasjon av de til enhver tid gjeldende regler i folketrygdloven.
- (55) Spørsmålet er om rettspraksis løser tolkningsspørsmålet. Problemstillingen i AR-2013-28 (Zanzibar) var om det var et vilkår for rett til sykelønn etter overenskomsten at arbeidstakeren oppholder seg i EØS-området, jf. folketrygdloven § 8-9. Dommen tar ikke stilling til tolkningsspørsmålet i den foreliggende saken. Arbeidsretten uttalte i avsnitt 41:
- «...Tariffavtalens utforming gjenspeiler folketrygdlovens regler og har naturlig sammenheng med disse. Hvorvidt tariffreguleringen utelukker vilkårene som gjelder for rett til ytelser fra folketrygden, må vurderes konkret. Det fremgår av flertallets merknader foran at det ikke er slike holdepunkter når det gjelder vilkårene i folketrygdloven § 8-9.»
- (56) Dommen viser at det må foretas en konkret vurdering av om Dok 25 § 4.1.1 må anvendes i samsvar med vilkårene i folketrygdloven § 8-2 første ledd om opptjeningstid for rett til sykepenger.
- (57) Dok 25 § 4.1.1 første og andre ledd lyder som følger:
- «Arbeidstaker med en fast ukentlig arbeidstid på 15 timer eller mer, har rett til lønn under sykdom i inntil 1 år i sammenheng, dog ikke ut over det tidspunkt folketrygden refunderer sykepenger.
- Det er en forutsetning at arbeidstakeren har tiltrådt stillingen. Tiltredelsestidspunktet er den dag ansettelsen gjelder fra og vedkommende kunne ha/har tiltrådt.»
- (58) Ordlyden viser ikke til reglene om opptjeningstid i folketrygdloven § 8-2.

- (59) Tariffhistorien viser tydelig den nære sammenhengen og samspillet som det gjennomgående har vært mellom ordninger for offentlige sykepengeytelser og tariffreguleringen av rett til sykelønn. Samtidig er det i tariffhistorien også klare holdepunkter for at det er to separate regelverk, og at tariffreguleringen står på egne ben. Overenskomsten gir bedre rettigheter ved sykdom enn det som følger av folketrygdloven, særlig ved at den sikrer rett til full lønn, noe begge parter er enige om. Det ligger imidlertid i overenskomstens system at kommunen kan kreve refusjon fra folketrygden. Det skal ikke forekomme dobbeltbetaling av sykelønn etter overenskomsten og sykepenger etter folketrygden.
- (60) Frem til 1976 var retten til sykelønn knyttet til tilsetningstid. Rett til full lønn under sykdom krevde i tariffperioden 1974–1976 minst 6 måneders ansettelse. For arbeidstakere med kortere ansettelsestid ga overenskomsten rett til 90% av full lønn (etter 1 karensgang). I overenskomsten for 1976–1978 fikk alle med fast ukentlig arbeidstid på 15 timer eller mer, rett til sykelønn. Samtidig kom forutsetningen om å ha tiltrådt stillingen inn i overenskomsten. Arbeidstakere som med disse reglene ikke hadde rett til sykelønn skulle, i tillegg til sykepenger fra trygdekontoen, få utbetalt en form for avtalefestede dagpenger.
- (61) I desember 1978 ble partene enige om en endring i overenskomsten slik at ansatte fikk rett til sykelønn i inntil 1 år i sammenheng. Denne endringen kom som følge av ny sykelønnsordning fra 1. juli 1978.
- (62) Tilføyselsen «dog ikke utover det tidspunkt folketrygdloven refunderer sykepenger» kom som omtalt foran, inn i § 4.1.1 i 1982. I rundskriv 6/1982 fra Oslo kommune, jf. avsnitt 8 foran, vises det for det første til at «arbeidstakerne har rett til lønn under sykdom fra kommunen under forutsetning av at de har begynt i stillingen», mens det for arbeidstakere med kortere ukentlig ansettelsestid enn 15 timer var en forutsetning om 14 dagers ansettelsestid før retten til sykelønn inntraff. Deretter viser kommunen til at rett til lønn i ett år kan bety sammenlagt eller i sammenheng, og uttaler:
- «For å unngå tvil er det nå presisert at kommunens ytelser opphører samtidig med folketrygdens.»

- (63) Slik flertallet ser det, bekrefter disse uttalelsene at kommunen hadde en tilsvarende forståelse av § 4.1.1 som FO anfører i saken her. Det partene hadde for øyet var opphørstidspunktet. Det er ikke opplysninger som tyder på at tilføyelsen i 1982 innebar at partene var enige om at endringen i § 4.1.1 innebar at folketrygdlovens krav til opptjeningstid skulle få anvendelse.
- (64) På bakgrunn av den oppfatning som Oslo kommune ga uttrykk for i rundskriv 6/1982, kan kravet om endring i ordlyden i § 4.1.1 ved tariffrevisjonen i 2002 vanskelig forstås som annet enn et krav om realitetsendring, og som sådant et krav om å knytte retten til sykelønn til rett til refusjon fra folketrygden. I noen grad bekreftes også dette av oppsummering fra Oslo kommunes arbeidsgiverkonferanse i september 2001, hvor man diskuterte problemstillinger knyttet til tariffrevisjonen i 2002:
- «F-best. § 4-1 Rett til lønn under sykefravær: Sesongansatte på kortidskontrakter får full lønn under sykdom fra første dag. Også problematisk med fast ansatte. Folketrygdloven må være avgjørende – ikke pådra seg lønnsansvar i inntil 1 år for ansatte som blir syke før det er gått 16 dager.»
- (65) Innspill til tariffrevisjonen fra bydel Sagene-Torshov peker i samme retning. Parts- og vitneforklaringer gir ikke tilstrekkelig holdepunkter for en annen forståelse av bakgrunnen for Oslo kommunes krav.
- (66) Oslo kommune har anført at Dok 25 gjennomgående har hatt koblinger til offentlige ordninger for sykepenger, som viser at refusjon fra de offentlige ordningene hele tiden har vært en forutsetning for rett til sykelønn etter overenskomsten. Kommunen har i den sammenheng også vist til andre bestemmelser i overenskomsten som de mener legger refusjon til grunn. Dette gjelder blant annet § 4.3 om trekk i lønn ved manglende dokumentasjon for fravær og § 4.5 om trekk i lønn ved manglende dokumentasjon for refusjon fra NAV. Som påpekt innledningsvis legger rettens flertall til grunn at det må foretas en konkret vurdering av forholdet mellom de enkelte bestemmelsene i overenskomsten og folketrygdloven. De bestemmelsene kommunen viser til kan like gjerne ses som et uttrykk for at det ikke skal skje noen dobbeltbetaling, som støtte for et krav om refusjon som vilkår for rett til sykelønn.

- (67) Oslo kommune har vist til uttalelser i sin personalhåndbok og til praksis knyttet til § 4.1.1. Flertallet kan ikke se at dette kan tillegges vekt. Personalhåndboken er et ensidig uttrykk for kommunens syn. Praksisen som er dokumentert er så sparsom at den vanskelig kan sies å gi uttrykk for hvordan bestemmelsen faktisk praktiseres i en så mangslungen organisasjon som Oslo kommune.
- (68) FO har vist til overenskomster på andre tariffområder, særlig til hovedtariffavtalene på KS-området, til støtte for sitt syn. Oslo kommune påpeker at kommunen er eget tariffområde, og avtaler og praksis fra andre områder kan som sådan ikke tillegges vesentlig vekt. Ut fra det som er redegjort for foran, har det uansett ikke avgjørende betydning om det på andre tariffområder gjelder tilsvarende bestemmelser.
- (69) Arbeidsrettens flertall har på denne bakgrunn kommet til at FO må gis medhold i påstanden punkt 1. Oslo kommune har ikke hatt innsigelser til krav om etterbetaling i henhold til påstanden punkt 2 eller krav om erstatning av utgifter som arbeidstaker har hatt som følge av tariffbruddet i henhold til påstanden punkt 3. FO gis dermed også medhold i påstanden punkt 2 og 3.
- (70) Arbeidsrettens mindretall, dommer *Schweigaard* og dommer *Tjomsland*, er kommet til at Oslo kommune må frifinnes, og vil bemerke:
- (71) Oslo kommune har anført at saken må løses i samsvar med Arbeidsrettens dom i AR-2013-28 (Zanzibar). Retten la, etter mindretallets syn, til grunn at det generelt er et vilkår for rett til sykelønn etter Dok 25 at arbeidstakeren har rett til ytelser fra folketrygden.
- (72) Det heter i dommen avsnitt 39:
- «Overenskomsten §4.1.1 første ledd gir arbeidstaker rett til lønn under sykdom i inntil ett år «dog ikke ut over det tidspunkt folketrygden refunderer sykepenger». Ordlyden er klar: Retten til lønn under sykdom i inntil ett år er betinget av at arbeidstaker har rett til sykepenger fra folketrygden; folketrygden må «refundere» sykepenger. I tilfeller hvor arbeidstaker ikke oppfyller vilkårene i folketrygdloven § 8-9 kan det ikke skje noen refusjon. Det oppstår ikke en tariffmessig periode med rett til lønn under sykdom».

(73) Det heter videre i avsnitt 41:

«Denne bestemmelsen viser den nære sammenhengen mellom arbeidstakers krav på sykepenger fra folketrygden og arbeidsgivers muligheter for refusjon, og den tariffestede retten til lønn under sykdom. Dette har også støtte i overenskomstens regler om plikt til å vurdere attføring og legitimering av sykefravær. Tariffavtalens utforming gjenspeiler folketrygdlovens regler og har naturlig sammenheng med disse. Hvorvidt tariffreguleringen utelukker vilkårene som gjelder for rett til ytelser fra folketrygden, må vurderes konkret. Det fremgår av merknader foran at det ikke er slike holdepunkter når det gjelder vilkårene i folketrygdloven § 8-9.»

(74) Som det fremgår, gjaldt saken i 2013 vilkårene i folketrygdloven § 8-9. Nærværende sak gjelder folketrygdloven § 8-2 første ledd. Mindretallet finner at dommens begrunnelse er dekkende også i forhold til denne bestemmelsen, og vektlegger at rettens flertall i 2013 uttalte at «ordlyden er klar». Mindretallet kan ikke se at det foreligger konkrete omstendigheter som medfører en annen vurdering i forhold til § 8-2 første ledd.

(75) Dom er avsagt i samsvar med flertallets syn og med slik dissens som fremgår foran.

Slutning

1. Overenskomsten (Dokument 25) 2020-2022 er slik å forstå at Oslo kommune plikter å betale lønn etter § 4.1.1 uavhengig av om vilkårene i folketrygdloven § 8-2 er oppfylt.

2. Oslo kommune er tariffrettslig forpliktet til å etterbetale A lønn under sykdom i perioden fra 2. august 2019 til 31. juli 2020 i samsvar med påstandens pkt. 1.

3. Oslo kommune plikter å erstatte A utgifter hun pådro seg i forbindelse med den tariffstridige opptreden, dvs. betaling av renter og gebyrer.

**Kjennelse 2. juni 2023 i
sak nr. 23/51, AR-2023-17:
Landsorganisasjonen i Norge (advokat Anne-Lise H. Rolland)
mot
Hovedorganisasjonen Virke og Gausdal Landhandleri Transport AS
(advokat Anette Brinchmann Pollen)**

Dommer: Tron Løkken Sundet

Landsorganisasjonen i Norge tok ut stevning for Arbeidsretten 9. mai 2023 i tvist om forståelsen av Overenskomst for transportselskaper mellom Virke og LO/Fellesforbundet §§ 3.4.1 og 3.5 om overtidstillegg og tillegg for ubekvem arbeidstid. Partene begjærte i fellesskap saken hevet og Arbeidsretten tok begjæringen til følge.

**Kjennelse 13. juni 2022 i
sak nr. 36/2022, AR-2023-18:
Den norske legeforening (advokat Nina Bergsted og
advokat Kristin Krogvold)
mot
Arbeidsgiverforeningen Spekter og Sunnaas sykehus HF
(advokat Tor Olav Carlsen og advokat Margrethe Meder)**

Dommer: Eli Mette Jarbo

Den norske legeforening tok 24. oktober 2022 ut stevning om forståelsen av § 3-1 om alminnelig ukentlig arbeidstid og § 5-6 om lønn i Overenskomst del B ved Sunnaas sykehus. Partene var uenige om overleger måtte ha vakt på arbeidsstedet (tilstedevakt) for å ha rett til alminnelig ukentlig arbeidstid på 38 uker. Partene inngikk utenrettslig forlik og saken for Arbeidsretten ble hevet.

**Kjennelse 16. juni 2023 i
sak nr. 23/55, AR-2023-19:
Næringslivets Hovedorganisasjon (advokat Marie Blix Werner)
mot
Norsk Flyteknikerorganisasjon (advokat Thomas Benson)**

Dommer: Tron Løkken Sundet

Næringslivets Hovedorganisasjon tok 14. juni 2023 ut stevning for Arbeidsretten i tvist om plassoppsigelse gitt av Norsk Flyteknikerorganisasjon var i strid med arbeidstvistloven § 3 og Flyteknikeroverenskomsten. Partene inngikk forlik og saken for Arbeidsretten ble hevet.

Tillitsvalgt – krav på kostnadsdekning. Tilslutningsavtaler. Prosess – sakskostnader. Flyteriggavtalen mellom LO/Industri Energi og Norges Rederiforbund (NR) har bestemmelser om tillitsvalgtapparat. Det er i tillegg utformet en Felleserklæring om tillitsvalgtapparat med retningslinjer om frikjøp av tid til tillitsvalgtarbeid. I protokoll fra hovedavtalerevisjonen i 2006 presiserte partene at det kunne kreves forhandlinger om kostnadsdekning i tilfeller hvor forbundet sentralt måtte ivareta oppgaver som ellers skulle vært utført av lokale tillitsvalgte. Slike kostnader skulle være oppad begrenset til kostnadene ved et tillitsmannsapparat i bedrifter med tilsvarende antall medlemmer. Tvisten gjaldt krav på dekning av kostnader for tidsrommet før en bedrift ble bundet av Flyteriggavtalen gjennom medlemskap i NR. En protokoll mellom bedriften og Industri Energi ble tolket slik at den også omfattet Hovedavtalen og protokollen fra 2006. Arbeidsretten kom til at protokolltilførselen og Felleserklæringen i seg selv ikke ga krav på dekning av kostnader. Kostnadsdekning var et forhandlingsspørsmål, men slik at Industri Energi hadde krav på forhandlinger om dette hvis forbundet organiserte mer enn 10 % av de ansatte. Verken ordlyd, forhistorie eller praksis sa noe om hva resultatet av forhandlingene skulle bli. Det lå imidlertid en forutsetning i protokolltilførselen om at Industri Energi ikke alene skulle bære kostnadene ved å ivareta lokale tillitsvalgtfunksjoner. Protokolltilførselen betød at tariffpartene på begge sider hadde en tariffmessig plikt til å medvirke til å finne løsninger som innebar at vilkåret om kostnadsdekning og fungerende tillitsvalgtapparat kunne oppfylles. Etter omstendighetene var det ikke grunnlag for frifinnelsesdom. Sakskostnader ble ikke tilkjent. Merknader om tolkning av tilslutningsavtaler.

**Dom 19. juni 2023 i
sak nr. 39/2022, AR-2023-20:
Industri Energi (advokat Karianne Rettedal)
mot
Noble Drilling Norway AS (advokat Gunnar Espeland)**

Dommere: Tron Løkken Sundet, Hanne Inger Bjurstrøm, Georg Fredrik Rieber-Mohn, Tor-Arne Solbakken, Niels Selmer Schweigaard, Unni Rasmussen, Bent Ove Hanasand

- (1) Saken gjelder spørsmål om Industri Energi har krav på dekning av kostnader til lokalt tillitsvalgtarbeid.
- (2) Noble Drilling Norway AS (heretter Noble Drilling) leverer tjenester i tilknytning til utvinning av råolje og naturgass. Selskapet ble stiftet i 2000, og har siden stiftelsen hatt forretningslokaler i Stavangerregionen. Den 11. november 2020 etablerte virksomheten kontorsted for driften av fartøyet Noble Lloyd Noble. Dette fartøyet hadde første gang oppdrag for Statoil på Marinerfeltet på britisk sokkel. I september 2020 inngikk Noble Drilling avtale med Equinor om oppdrag på Valemon-feltet på norsk sokkel fra sommeren 2021.
- (3) Noble Drilling har meldt seg inn i Norges Rederiforbund (NR). I samsvar med NRs vedtekter blir medlemskapet og tariffavtalene mellom LO/Industri Energi og NR først gjeldende når oppdraget på sokkelen starter opp, jf. ARD-2006-135 avsnitt 3–7. Oppdrag på norsk sokkel hadde planlagt oppstart i slutten av mai 2021, men dette ble senere endret til 27. oktober 2021. Fra dette tidspunktet er virksomheten omfattet av NRs tariffavtaler.
- (4) Den første diskusjonen om lønns- og arbeidsvilkår som skulle gjelde for fartøyet skal ha begynt mellom HR & Drilling Manager i Noble Drilling Ltd., Brad Smith, og forhandler i Industri Energi, Kevin Fraser Knox i desember 2020. Oppbemanning av fartøyet skjedde vinteren og våren 2021, da fartøyet lå til kai ved Hanøytangen i Bergen.
- (5) Noble Drilling og Industri Energi opprettet 24. april 2021 slik protokoll:

«Protocol of Agreement between Industri Energi Nobel & Nobel Drilling (Norway) AS

Present

Fraser Knox; Industri Energi Nobel

Brad Smith & Jane Nilsen; Nobel Drilling (Norway) AS

In agreement with previous communication the parties have agreed that Noble Drilling (Norway) AS will follow the Collective Agreement for mobile offshore units and drilling and catering on permanently placed facilities on the Norwegian continental shelf.

The agreement will commence upon the vessel entering Norway. For employees that sail with the vessel they will remain on international terms and the tariff rates will commence upon re-entering Norway/ startdate on their Norwegian contract.

With reference to our earlier correspondence, Noble Drilling (Norway) AS will enter into membership in NR when the drilling unit (Noble Lloyd Noble) commences operations on the Norwegian Continental Shelf.»

- (6) Protokollen nevner tariffavtale mellom LO/Industri Energi og Norges Rederiforbund (NR) – Flyteriggavtalen. Regler om tillitsvalgtapparat er inntatt i Hovedavtalen LO–NR av 26. september 1974 med senere prolongeringer og endringer. Hovedavtalen er inntatt som vedlegg til Flyteriggavtalen. I tillegg til Hovedavtalens bestemmelser om tillitsvalgtapparat, har partene i en felleserklæring av 29. juni 1998 om tillitsvalgte, oppstilt retningslinjer for å sikre at det lokalt lages ordninger som sikrer de tillitsvalgte tilstrekkelig tid til utførelse av vervet. Erklæringen inneholder slike forslag til fordelingsnøkkel:

«Følgende veiledning er ikke endelig, men ment som et redskap for de lokale parter til å slutføre slike avtaler til begge parters beste:

Minst 50 medlemmer	0,50 årsverk
Minst 100 medlemmer	1,00 årsverk
Minst 250 medlemmer	2,00 årsverk
Minst 400 medlemmer	2,00 årsverk + kontorsekretær
Minst 500 medlemmer	2,00 årsverk + kontorsekretær, alternativt 3,00 årsverk uten kontorsekretær

Minst 700 medlemmer 3,00 årsverk + kontorsekretær (det maksimale antallet).»

- (7) I protokoll fra hovedavtalerevisjonen 16. mars 2006 mellom LO/Industri Energi og NR er det inntatt slik merknad om den sentrale organisasjonens rett til kostnadsdekning hvis den må ivareta oppgaver som skulle vært utført av det lokale tillitsvalgtapparatet:

«Partene registrerer at det i enkelte tilfeller synes å være utfordringer knyttet til opprettelse av tillitsmannsapparat i bedrifter med vesentlig utenlandske ansatte.

Partene presiserer derfor at det for nye bedrifter i NR som kommer inn på norsk sokkel og omfattes av avtalen, kan hver av partene kreve at det etableres tillitsmannsapparat i samsvar med hovedavtalens bestemmelser. Dersom de lokale parter ikke innen rimelig tid (2-3 mnd.) lykkes med å opprette eget tillitsvalgtapparat, slik at den sentrale organisasjon må ivareta det lokale tillitsvalgtapparatets oppgaver, kan NOPEF kreve forhandlinger med bedriften for å få dekket sine kostnader. Slike kostnader er oppad begrenset til kostnadene ved et tillitsmannsapparat i bedrifter med tilsvarende antall medlemmer. Det er en forutsetning at NOPEF organiserer minimum 10 % av de ansatte før slike forhandlinger kan kreves.»

- (8) Protokollen er ikke blant vedleggene i Flyteriggavtalen.

(9) **Bakgrunnen for tvisten**

- (10) Industri Energi fremmet i brev 3. mars 2021 krav om dekning av kostnader ved at forhandler Knox i forbundet måtte ivareta oppgavene til det lokale tillitsvalgtapparatet fordi dette ikke var etablert i virksomheten. Som grunnlag for kravet ble det vist til protokollen fra hovedavtalerevisjonen i 2006 mellom LO/Industri Energi og nr. I brevet heter det:

«Total number of Noble employed members we have today we have calculated the company's obligation for an established club to annually cost: NOK 2,055.433 We have in our calculation included the following costs:

4 board meetings

11 cooperation meetings

1 Shop steward conference

1 Annual general meeting

365 hours executing shop stewards tasks

Office/communication/computer costs

Industri Energi shall undertake the running of the local club until a club is established and training undertaken to ensure a transition over to a working club with a good understanding of the collective agreement.»

- (11) Det var deretter kontakt mellom Industri Energi og Noble Drilling om grunnlaget for og beregningen av kostnadskravet. I e-post 16. mars 2021 fra HR & Drilling Manager Smith til Knox uttales det:

«Can you please clarify/breakdown the fee of 80,000 NOK per month as the Ship Owners had advised me of the following regards fees?

Industry Energy may ask to have their extra work due to this situation covered – not by a specific amount – but by the actual expenses but not more than what the running of a club at a maximum could amount to.»

- (12) Smith sendte 25. mars 2021 e-post til alle ansatte på fartøyet Lloyd Noble og oppfordret dem til å velge en representant og opprette et tillitsvalgtsapparat:

«Dear Noble Employee ...

Please be advised that Noble encourages you to elect representatives and that a shop steward system is set up in accordance with the Collective Agreement. We suggest that at least one representative is elected from each crew and that you set up a local branch of your chosen Union within Noble. Should you require further guidance and assistance in this matter please reach out to your local Union representative and or refer to the Collective Agreement attached (pages 59 onwards) which provides information and guidance on this matter.»

- (13) Smith orienterte Industri Energi i e-post samme dag om oppfordringen som var sendt til de ansatte:

«Please be advised that after taking advice from the Norwegian Ship Owners Association & external legal counsel Noble will encourage its employees to elect their own shop steward representatives and to set up a local branch within Noble. Nobles welcomes an election and the establishment of a local branch and that this primary option will be explored before entering into any further agreement. Should the Noble employees fail to elect representatives and set up the local branch within the reasonable time frame (2-3) months then we can enter into further negotiations.»

- (14) Det ble senere en diskusjon mellom partene om virksomheten kunne medvirke til å etablere tillitsvalgtsapparatet. I e-post 13. april 2021 fra seniorrådgiver HR i Noble Drilling, Jane Nilsen,

til Fraser Knox oppfordret virksomheten igjen til at det ble valgt en representant for de ansatte:

«With regards to our meeting on the 9th of April. The Company sent a mail to all connected to the Noble Lloyd Noble on the 25th of March encouraging the employees to elect an representative. New reminder will be sent during this week. From your side, has there been any mails addressing an election?

As you know, Noble Drilling (Norway) AS has applied for membership in NR, and the membership has been approved and will start from the date the rig is on contract on the Norwegian Continental shelf. This means that currently, Noble Drilling are not a part of the NR agreement. But as you and Brad has discussed and agreed, the terms and the condition of the agreement will be followed from the day the rig arrived Hanøytangen, Bergen. Seeing this from our side we have gone beyond to ensure good working conditions for all employees connected to the Noble Lloyd Noble. There is added a protocol to the main agreement related to the establishment of a Union club/organization that also reflect this aspect.»

- (15) Etter å ha sitert teksten i protokollen fra hovedavtalerevisjonen i 2006, uttales det avslutningsvis i e-posten:

«We therefore again encourage you to do the election before we go into any further discussions regarding separate agreements.»

- (16) Partene drøftet i denne perioden også tariffvilkårene som skulle gjelde frem til virksomheten ble medlem av NR, som ledet frem til opprettelsen av protokollen av 29. april 2021, jf. avsnitt 5 foran.

- (17) Noble Drilling avviste kravet om dekning av forbundets kostnader til lokalt tillitsvalgtarbeid. I protokoll fra tvisteforhandlinger mellom Noble Drilling og Industri Energi i mai 2021 heter det:

«General description

Setting up local club and financing with regards requirements of establishing and running a club

Unions position

Owing to complications with establishing a club locally with regards local knowledge and competence. Industri Energi have appointed someone to undertake the role until such time as the competence and knowledge is established. As per main agreement protocol from 2006 Industri Energi request the company to compensate in accordance with previous negotiations held with the company regarding the unions

cost we ask the company start paying these costs or we will have to proceed to recover the costs legally.

Employers position

Noble received guidance from the Norwegian Shipowners association that the local parties are supposed to set up a shop steward arrangement themselves where the first step is for the employees to elect their representatives and it is only after such attempts fail within a reasonable time 2-3 months that Industri Energi may ask to have their extra work covered. The extra work covered should not be by a specific amount but by the actual expenses and not more than what the running of a club at maximum amount would be. Noble welcomes an election and the establishment of a local branch and on the 25th March 2021 sent an email to the personnel assigned to the Noble Lloyd Noble encouraging them have an election. From the Company's side we cannot see there has been any attempt of establishing a local branch. If there has been discussions and an election was not successful then Noble is willing to negotiate further as to compensating Industri Energi, for their work in this regard.»

- (18) Tvisteforhandlinger mellom Noble Drilling og Industri Energi ble gjennomført 11. mai 2022. I protokollen heter det om bakgrunnen for saken:

«Industri Energi anførte

Hovedavtaleforhandlingenes protokolltilførsel av 2006 og vedlegg 1 vedrørende frikjøp av tillitsvalgte. Noble ... og Industri Energi ... ble senhøstes 2020 enige om at bedriften skulle følge Flyteriggavtalen fra det tidspunktet Noble Lloyd Noble kom til verksted i Norge. Forhandlingene ble sluttført 14.01.21 med enighet. Industri Energi rekrutterte medlemmer i bedriften fra oktober 2020 og det ble allerede da gjort forsøk på å rekruttere tillitsvalgt uten hell. Dette arbeidet har pågått siden da.

Noble anførte

Noble og Industri Energi ble 29. april 2021 enige om at bedriften skulle følge Flyteriggavtalen. Forut for dette mottok bedriften et brev fra Industri Energi hvor det kreves 960000,- kroner til dekning av Industri Energis arbeid med å drive lokalklubb, under henvisning til ovennevnte protokolltilførsel.

Bedriften anerkjenner at det kan kreves etablert et tillitsmannsapparat, når Industri Energi har medlemmer i bedriften og denne er bundet av tariffavtalen. Den spesielle åpningen for å vareta tillitsmannsapparatets oppgaver fra sentralt hold forutsetter imidlertid at det er gjort rimelige bestrebelser på å opprette et lokalt apparat og de lokale

parter etter 2-3 måneder ikke har lyktes med dette. Deretter kan det kreves forhandlinger om dekning av Industri Energi kostnader.

Bedriften har flere ganger etterlyst et samarbeid, eller i hvert fall en dialog, omkring valg av tillitsvalgte og opprettelse av lokal klubb slik protokolltilførselen legger opp til. Den har også oppfordret arbeidstakerne til å foreta valg av representanter og stilt midler til disposisjon for å dyktiggjøre ansatte i tariffspørsmål. Svaret fra Industri Energi har vært at bedriften skal avstå fra slik kontakt og at ingen ansatte har kompetanse til å vareta rollen som tillitsvalgt.

Bedriften har fra slutten av 2021 akseptert å avholde ukentlige møter med Industri Energi... Møtene har vart under én time og i flere tilfeller blitt avlyst pga. manglende saker. Bedriften kan ikke se hvordan Industri Energi har hatt særlige utgifter med å utføre oppgaver som ellers ville tilligge lokale tillitsvalgte.

Bedriften er, for å vise imøtekommenhet i denne saken, likevel villig til å kompensere Industri Energi for én dag i uken (tilsvarende 20 prosent stilling) fra 27. oktober 2021 og frem til tillitsvalgt er på plass i bedriften. Dersom arbeidet blir mer omfattende enn dette, må det sannsynliggjøres. Bedriften forutsetter at partene holder en løpende dialog om hvordan man kan tilskynde prosessen med etablering av lokalt tillitsmannsapparat i tråd med hovedavtalens intensjoner.»

- (19) Industri Energi tok ut stevning for Arbeidsretten 2. november 2022. Noble Drilling innga tilsvaer 22. november 2022. Hovedforhandling ble gjennomført 1.–2. juni 2023. To partsrepresentanter og fem vitner avga forklaring, hvorav to vitneforklaringer ble avgitt som fjernavhør (videoavhør), jf. arbeidstvistloven § 51 første avsnitt siste setning og tvistloven § 21-10. Det ble for øvrig fremlagt slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken.

(20) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**

- (21) *Industri Energi* har i korte trekk anført:

- (22) «Protocol of Agreement» av 29. april 2021 er en tilslutningsavtale som bestemmer at Noble Drilling «will follow» Flyteriggavtalen. Dette betyr at den samlede tariffreguleringen mellom Industri Energi og NR gjelder for virksomheten frem til den blir medlem av nr. Noble Drilling har ikke reservert seg mot tilslutning til deler av overenskomsten eller tilhørende protokolltilførsler. Tilslutningsavtalen omfatter derfor protokollen fra hovedavtalerevisjonen i 2006.

- (23) Begge parter har opptrådt som om det var inngått bindende tilslutningsavtale. Det følger av ufravikelighetsbestemmelsen i Flyteriggavtalen og alminnelige tariffrettslige normer at det ikke kan avtales noe annet enn det som følger av tariffforholdet med nr. Det er derfor usannsynlig at Industri Energi har avtalt noe annet enn det som følger av protokollen fra 2006. Klarhetskravet tilsier at det er Noble Drilling som skulle ha presisert at protokollen fra 2006 ikke skulle gjelde.
- (24) Industri Energi har i henhold til protokollen fra 2006 rett til å få dekket kostnader ved å ivareta det lokale tillitsvalgtapparatets oppgaver. Henvisningen til «nye bedrifter i NR», sikter til virksomheter som kommer inn i tariffområdet. Det er ikke et vilkår at bedriften har blitt medlem av nr. Noble Drilling har hatt tilstedeværelse i Norge fra 2000, men fikk først operasjonelt kontor med ansatte i tariffområdet fra 2021.
- (25) Industri Energi har forsøkt å få de ansatte til å opprette et tillitsvalgtapparat og velge en tillitsvalgt. Dette har ikke latt seg gjøre innen rimelig tid. Det er fremsatt krav om dekning av utgifter, og det er gjennomført forhandlinger om kravet. Industri Energi har hatt mer enn 100 medlemmer i hele perioden det kreves kostnadsdekning for. Det følger av Hovedavtalen punkt 3.1, 3.2 og 4.17 og Felleserklæring om tillitsvalgte at kostnaden skal beregnes som om man har en heltidstillitsvalgt.
- (26) Formålet med protokollen fra 2006 er å sikre de ansatte representasjon hvis det er lokale utfordringer med etablering av tillitsvalgtapparat. I dette tilfellet har Industri Energi fulgt prosedyren i protokollen og forsøkt å få de ansatte til å velge en representant, men uten å lykkes. Forbundet må da få dekket kostnadene ved å ivareta tillitsvalgtfunksjonen i samsvar med Hovedavtalens bestemmelser.
- (27) Tariffpraksis viser at tilsvarende krav om kostnadsdekning har vært innvilget i virksomhetene Prosafe, Rowan og Atlantic Resourcing Ltd. Tariffreguleringen forutsetter at det ikke er Industri Energi som skal påføres kostnader med å sikre lokalt tillitsvalgtapparat. Dersom plikten til kostnadsdekning ikke gjelder i dette tilfellet, vil det føre til konkurransevridning. NR har i saker hvor forbundet har vært rådgiver, akseptert betalingsplikt.

(28) Det er nedlagt slik påstand:

«1. Industri Energi har rett til dekning av sine utgifter til drift av lokal klubb i Noble Drilling Norway AS fra 01.04.2021–01.11.2021.

2. Noble Drilling Norway AS etterbetaler utgiftene fra tvisten oppsto.»

(29) *Noble Drilling Norway AS* har i korte trekk anført:

(30) «Protocol of agreement» var en innledende og midlertidig avklaring mellom Noble Drilling og Industri Energi om å følge tariffavtalens bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår i forbindelse med arbeidet mens fartøyet lå til kai i Bergen. Avtalens overskrift tilsier ikke at det er en tilslutningsavtale. Avtalepraksis viser at partene presiserer om og i hvilken utstrekning tariffavtalen og protokoller skal gjelde. En slik presisering mangler i protokollen av 29. april 2021.

(31) Vilkårene i protokollen er uansett ikke oppfylt. Protokollen gjelder nye bedrifter «i NR», det vil si nye bedrifter på norsk sokkel som blir medlemmer av nr. Noble Drilling var ikke medlem i det tidsrommet tvisten gjelder. Noble Drilling er heller ikke en ny bedrift i NR når den har hatt virksomhet i Norge siden 2000. I en slik situasjon må Noble Drilling uttrykkelig vedta protokollen fra 2006 hvis den skal gjelde for virksomheten.

(32) Industri Energi oppfyller heller ikke vilkåret om å organisere minst 10 % av de ansatte i virksomheten. Kravet om kostnadsdekning ble fremsatt før protokollen ble inngått. Eventuelle medlemmer Industri Energi på dette tidspunktet hadde blant innleide arbeidstakere inngår under enhver omstendighet ikke i beregningen av medlemmer blant ansatte i Noble Drilling. Det er også i strid med protokollen å forskuttere krav om kostnadsdekning.

(33) Kravet ble fremsatt før klubben og virksomheten hadde fått rimelig tid til å opprette et lokalt tillitsvalgtsapparat. Industri Energi har besluttet å utføre tillitsvalgtoppgavene uten at de lokale partene har vært involvert, og har avvist virksomhetens forslag om å bidra i arbeidet med å sikre lokal representasjon.

(34) Dersom protokollen gir krav på kostnadsdekning, må kravet begrenses. Protokollen av 2006 sier ikke hvor mye som skal

dekkes, utover at det må være faktisk pådratte kostnader. Industri Energi har ikke dokumentert kostnadskravet. Protokolltilførselen må ses i sammenheng med Hovedavtalen og protokollen fra lønnsoppgjøret i 2012 til Felleserklæringen om tillitsvalgte. Protokollen fra 2012 angir en veiledende fordelingsnøkkel om antall årsverk til tillitsvalgtarbeid. Hvilken nøkkel som skal gjelde, er et forhandlingsspørsmål.

- (35) Noble Drilling må tilkjennes sakskostnader. Industri Energi har opptrådt på en måte som klart strider mot tariffavtalen når forbundet har overtatt funksjonene som skulle vært ivaretatt av en lokal tillitsvalgt. Det er krevd kostnadsdekning uten grunnlag i protokollen eller Hovedavtalen. Forbundets opptreden har gjort det vanskelig å etablere et lokalt tillitsvalgtapparat.

- (36) Det er nedlagt slik påstand:

«1. Stevningens påstand nr. 1 og 2: Saksøkte frifinnes.
2. Saksøkte tilkjennes sakskostnader.»

(37) **Arbeidsrettens merknader**

- (38) Bakgrunnen for tvisten er at det ikke er opprettet et lokalt tillitsvalgtapparat i Noble Drilling. Industri Energi har derfor krevd dom for at forbundet skal få dekket kostnader med å ivareta oppgavene til tillitsvalgtapparatet i perioden 1. april 2021 til 1. november 2021. Det kreves fastsettelsesdom for den tariffrettslige plikten til å foreta etterbetaling.
- (39) Den tidsmessige avgrensningen av kravet skyldes at virksomheten fra 27. oktober 2021 er medlem av NR og bundet av tariffavtalene med Industri Energi. Saksøkte har ikke innvendinger til den tidsmessige avgrensningen i påstanden til 1. november 2021, og den legges til grunn. Industri Energi har under hovedforhandlingen opplyst at det ikke er tvist til behandling med nr.
- (40) Industri Energi og Noble Drilling har 29. april 2021 opprettet «Protocol of Agreement» om at virksomheten «will follow the Collective Agreement for mobile offshore units and drilling and catering on permanently placed facilities on the Norwegian continental shelf». Dette viser til Flyteriggavtalen. Protokollen

uttrykker klart en avtale om å følge denne avtalen. Spørsmålet er hvor langt denne forpliktelsen rekker.

- (41) Formuleringen om at selskapet vil følge tariffavtalen kunne tilsi at det gjelder et fremtidig tidspunkt. Dette må imidlertid ses i sammenheng med andre avsnitt om ikrafttreden. Avtalen «will commence» fra det tidspunktet fartøyet kommer til Norge, og ikke det senere tidspunkt da fartøyet begynner operasjon ute på sokkelen. Første og andre avsnitt må derfor leses som en generell og ubetinget avtale om å følge overenskomsten mellom Industri Energi og nr. Den har ingen kobling til det tidspunktet NRs avtaler gjelder i kraft av medlemskap. Presiseringen i andre avsnitt andre setning om ansatte med internasjonale arbeidsvilkår, kan ikke begrunne en annen tolkning.
- (42) Utgangspunktet for tolkningen av tilslutningsavtaler er at disse må forstås man slutter seg til tariffavtalen og de forutsetninger og den praksis den bygger på, jf. ARD-1985-150 (Saba) på side 159. Det er ingen særlige momenter som kan begrunne en annen tolkning i dette tilfellet. Hvordan andre tilslutningsavtaler er formulert, gir ingen veiledning. Diskusjonen mellom partene i mars og april 2021 viser at de var klar over protokollen av 2006, og tilsier at de både forutsatte og innrettet seg etter at det gjaldt tariffbinding frem til virksomheten ble medlem av nr.
- (43) Noble Drilling var derfor frem til fartøyet begynte oppdraget på norsk sokkel bundet av Hovedavtalen med LO og Industri Energi, herunder protokollen fra hovedavtalerevisjonen i 2006. Tariffreguleringen av tillitsvalgtapparatet må derfor anvendes så langt den passer frem til oppstart av operasjonen på norsk sokkel. Saksøktes prinsipale anførsler kan derfor klart ikke føre frem.
- (44) Utgangspunktet må tas i protokolltilførselen fra hovedavtalerevisjonen i 2006, som for sammenhengens skyld gjentas her:
- «Partene registrerer at det i enkelte tilfeller synes å være utfordringer knyttet til opprettelse av tillitsmannsapparat i bedrifter med vesentlig utenlandske ansatte.
- Partene presiserer derfor at det for nye bedrifter i NR som kommer inn på norsk sokkel og omfattes av avtalen, kan hver av partene kreve at det etableres tillitsmannsapparat i samsvar med hovedavtalens bestemmelser. Dersom de lokale parter ikke innen rimelig tid

(2–3 mnd.) lykkes med å opprette eget tillitsvalgtapparat, slik at den sentrale organisasjon må ivareta det lokale tillitsvalgtapparatets oppgaver, kan NOPEF kreve forhandlinger med bedriften for å få dekket sine kostnader. Slike kostnader er oppad begrenset til kostnadene ved et tillitsmannsapparat i bedrifter med tilsvarende antall medlemmer. Det er en forutsetning at NOPEF organiserer minimum 10 % av de ansatte før slike forhandlinger kan kreves.»

- (45) Selv om protokolltilførselen ikke er inntatt som vedlegg til Flyteriggavtalen, er det klart at den fortsatt er en bindende regulering mellom Industri Energi og NR, og mellom Industri Energi og Noble Drilling som følge av protokollen fra 29. april 2021.
- (46) Første avsnitt viser bakgrunnen for protokolltilførselen. Bestemmelsen tok sikte på å møte utfordringene som utenlandske virksomheter med oppdrag på norsk sokkel kunne få med etablering av et tillitsvalgtapparat. Industri Energi fremmet opprinnelig krav om at forbundet sentralt skulle ha tre organisasjonstillitsvalgte finansiert gjennom en avgift på kr. 1000 per ansatt. Forhandler i Industri Energi, Robert Jaques de Vries har forklart at kravet bygget på ordningen med OSA-inspektører som fører tilsyn med etterlevelse av tariffavtalene for oljeservicebedriftene. Kravet førte ikke frem. Resultatet ble en bestemmelse hvor det er virksomheten som ikke har lokalt tillitsvalgtapparat, som skal dekke kostnadene ved at forbundet sentralt må ivareta oppgavene. Ordningen med kostnadsdekning gjelder hvis de lokale parter ikke klarer å etablere et tillitsvalgtapparat. En ordning hvor forbundet sentralt utfører oppgaver i stedet for et lokalt tillitsvalgtapparat, avviker fra Hovedavtalens alminnelige ordning. Dette har betydning for den tariffrettslige lojalitetsplikten til å gjøre det som med rimelighet kan kreves for å medvirke og bidra til at det kan etableres et tillitsvalgtapparat gjennom oppfordring, oppfølging og opplæring.
- (47) Etter andre avsnitt første setning kan begge parter kreve at det opprettes tillitsvalgtapparat. Dette inngangsvilkåret er ikke omtvistet mellom partene i saken. Drøftelsene frem til mars 2021 viser at Industri Energi har ønsket – og krevd – et lokalt tillitsvalgtapparat.
- (48) Vilkårene for dekning av kostnader fremgår av andre avsnitt andre setning. Hvis de lokale partene ikke innen rimelig tid klarer å opprette et tillitsvalgtapparat, kan forbundet sentralt

ivareta disse funksjonene, og ha rett til dekning av kostnader med dette arbeidet. Tredje setning har en øvre ramme for hvilke kostnader som kan kreves dekket, mens fjerde setning presiserer når Industri Energi har rett å forhandle om kostnadsdekningen. Rett til forhandlinger i denne sammenheng vil si plikt for virksomheten til å forhandle om spørsmålet. Plikten gjelder hvis Industri Energi organiserer mer enn 10 % av de ansatte.

- (49) Partene er uenige om Industri Energi organiserte mer enn 10 % av de ansatte før oppbemanningen var fullført i april 2021. Industri Energi har vist til at forbundet vervet medlemmer i forbindelse med oppbemanningen som begynte mot slutten av 2020, og at vilkåret om 10 % var oppfylt før april 2021.
- (50) Det er ikke bestridt at oversikten som er lagt frem om medlemsmassen viser at Industri Energi fra april 2021 organiserte mer enn 10 % av de ansatte. Fra dette tidspunktet kunne forbundet isolert sett kreve forhandlinger om kostnadsdekning. Organiseringen før dette er ikke dokumentert utover parts- og vitneforklaringer, og det er ikke skilt mellom ansatt og innleid personell. Når kravet om kostnadsdekning ikke gjelder perioden forut for april 2021, er det ikke nødvendig å ta stilling til om forhandlingsretten gjaldt forut for dette tidspunktet. I tillegg kommer at selv om protokollen først ble opprettet 29. april 2021, er ikrafttreddelsen knyttet til det tidspunkt fartøyet kom til Norge, det vil si tiden før signering av protokollen. Retten legger derfor til grunn at forbundet hadde rett til forhandlinger om kostnadsdekning for perioden april–oktober 2021. Når det gjelder vilkåret om at de lokale partene må prøve å opprette tillitsvalgtapparatet innen rimelig tid og betydningen av at kravet om dekning ble fremsatt allerede i mars 2021, vises det til retts merknader nedenfor.
- (51) Industri Energi gjør i korte trekk gjeldende at bestemmelsen ikke er begrenset til rett til forhandlinger, men gir rett til kostnadsdekning med utgangspunkt i det fremsatte kravet. Det er også vist til avtalepraksis etter Felleserklæring om tillitsvalgte av 19. november 1998 om rett til heltidstillitsvalgt hvis man har mer enn 100 medlemmer.
- (52) Utformingen av protokolltilførselen og Felleserklæringen gir ikke krav på en bestemt kostnadsdekning. Protokollen gjelder

forhandlingsrett, mens Felleseklæringen gir veiledning og retningslinjer om hvordan de lokale partene kan utforme avtaler om tillitsvalgtapparatet. Utgangspunktet er at kostnadsdekning er et forhandlingsspørsmål, men slike forhandlinger må gjennomføres i samsvar med tariffrettslige lojalitetsplikter, jf. ARD-2001-66 (Phillips Petroleum).

- (53) Tariffhistorikken gir heller ikke grunnlag for å innfortolke en umiddelbar rett til kostnadsdekning. Det samme gjelder opplysninger om tariffpraksis, som tvert imot viser at partene finner og bør finne praktiske løsninger.

- (54) Spørsmål om forståelsen av protokollen var tema i en e-postutveksling i mars 2012 mellom advokat i NR Are Gauslaa og advokat Einar Engh i forbindelse med en tvist mellom Industri Energi og Atlantic Resourcing Ltd. som var til behandling i Stavanger tingrett. Saken ble forlikt, men drøftelsen mellom advokatene Gauslaa og Engh kaster lys over NRs forståelse av protokollen. I e-post 12. mars 2012 fra advokat Gauslaa, uttales det:

«Norges Rederiforbunds forståelse av denne protokolltilførselen er som følger:

- Den kan komme til anvendelse hvor etablering av lokalt tillitsmannsapparat har vært forsøkt, men uten at man lokalt har lyktes innen rimelig tid. Det må i den anledning kunne vises til resultatløse initiativer/anstrengelser fra forbundets side.
- Forbundet kan i slike tilfeller kreve forhandlinger om å få dekket «sine kostnader», dette må bety forbundets reelle og rimelige kostnader i form av timer/reiser
- Oppad begrenset viser at det ikke er noen standard sats/kompensasjon, men at partene er enige om at de reelle kostnadene uansett ikke skal kunne overstige de som er forbundet med å ha tillitsmannsapparat etter Hovedavtalen
- Forbundet skal selvsagt ikke tjene på ordningen

Jeg mener jeg har kommunisert dette synet til Industri Energi ganske nylig, men finner dessverre ikke noe skriftlig,

Sannsynligvis har vi kun drøftet problemstillingen muntlig.»

- (55) Advokat Gauslaa viste i den forbindelse til en orientering han hadde sendt til en medlemsbedrift om samme tema, hvor det heter:

«Hensikten med protokolltilførselen som IE viser til i sitt brev, var slik jeg oppfatter den å adressere en problemstilling hvor man i en

konkret bedrift mislykkes i å opprette tillitsmannsapparat hvor de ellers har krav på det. Når tariffavtalen gjøres gjeldende har fagforeningens medlemmer rettigheter etter hovedavtalen til å velge tillitsmenn, opprette fagforeningsstyre og kreve forhandlinger om en tillitsmannsavtale.

Som de selv refererer kan hver av partene kreve at det settes opp et tillitsmannssystem. Jeg kan ikke se at Industri Energi kan kreve utgifter dekket etter protokollen før man eventuelt har forsøkt og av en eller annen grunn mislykkes i å opprette et lokalt system innen rimelig tid. Jeg oppfatter at det ikke har vært gjort slike anstrengelser, i hvert fall som bedriften kjenner til?»

- (56) På spørsmål fra advokat Engh om det var tilstrekkelig at Industri Energi opplyste at ingen ville stille som tillitsvalgt, uttalte Gauslaa:

«Det må i utgangspunktet være de organisertes valg om man ønsker å etablere seg med et tillitsmannsapparat og en «klubb», jf. hovedavtalens pkt 3.1 ... og 3.2... I enkelte små bedrifter har man ikke hatt det, fordi det ikke har vært noe interesse blant de ansatte. Hvis de ansatte ønsker å opprette tillitsmannsapparat må selvsagt bedriften legge til rette for at valg kan foretas, samt anerkjenne de som velges som talspersoner og representanter for de organiserte arbeidstakerne.

Det er hvis man av en eller annen grunn ikke får ivaretatt sine rettigheter etter hovedavtalen lokalt kan protokolltilførselen komme til anvendelse. Jeg mener at visse forsøk må dokumenteres. Det Industri Energi gjerne hevder er at ingen tør å stille fordi bedriften er mot organisering. Slike holdninger har sikkert forekommet, men denne påstanden bør ikke kunne benyttes generelt og udokumentert mot alle utenlandske selskaper slik Industri Energi later til å gjøre. Metoden «vennligst betal masse penger innen 14 dager» inviterer vel heller ikke til samarbeid. Protokolltilførselen gir klart anvisning på at man skal forhandle om en kompensasjon som skal dekke Industri Energi «sine kostnader». Hvor mye dette skal utgjøre må baseres på faktiske forhold og omstendigheter/naturlige variasjoner som nevnt i hovedavtalen. Et rettskrav på et bestemt beløp lar seg vanskelig forankre i bestemmelsen. Det er manglende forhandlingsvilje etter resultatløse forsøk på å opprette lokalt tillitsmannsapparat som kan utgjøre brudd på hovedavtalen.»

- (57) Den generelle beskrivelsen som gis her, stemmer med slutningene retten foran har trukket fra utformingen av protokollen.
- (58) Redegjørelsen bekrefter at ordningen skal bidra til å sikre at de ansatte får ivaretatt rettighetene etter Hovedavtalen dersom et lokalt tillitsvalgapparat «av en eller annen grunn» ikke lar seg

etablere. Det pekes også på en del momenter som spiller inn i forhandlingene om kostnadsdekning: Det må dokumenteres visse forsøk på å få opprettet et lokalt tillitsvalgtapparat, og kostnadsdekningen må baseres på «reelle og rimelige kostnader» og «faktiske forhold og omstendigheter/naturlige variasjoner», uten at protokollen angir et bestemt beløp på forhånd.

- (59) Protokollen oppstiller ikke formelle krav til fremgangsmåte for å sikre opprettelse av tillitsvalgtapparat. De lokale parter skal få dette på plass innen rimelig tid, som i protokollen er beskrevet som en periode på 2–3 måneder uten presisering av når tidsforløpet regnes fra. Oppgaven med å opprette tillitsvalgtapparatet hører til de lokale partene, men de sentrale partene har gjensidig rett og plikt til å medvirke og bidra til at de lokale partene motiveres til å etablere et tillitsvalgtapparat.
- (60) Ut fra bevisførselen må det legges til grunn at det fra begge sider er oppfordret til å velge tillitsvalgte, men dette har ikke gitt resultater. Forhandler i Industri Energi, Kevin Fraser Knox har forklart at han gjennom besøk i virksomheten har forsøkt å motivere de ansatte til å velge tillitsvalgt. Partene er nå uenige om i hvilken utstrekning arbeidsgiver kan eller skal medvirke i denne prosessen, og om Industri Energi hindrer etablering av tillitsvalgtapparatet ved å stille strenge kompetansekrav til den som skal være tillitsvalgt.
- (61) Ut fra protokollens ordlyd er det et vilkår for kostnadsdekning at partene ikke innen rimelig tid har lyktes i å opprette et lokalt tillitsvalgtapparat. De forsøk som er gjort, er etter rettens syn tilstrekkelig til å konstatere at vilkåret er oppfylt, og at forbundet hadde rett til å påta seg plikter og oppgaver som ville ha ligget til en lokal klubb. Når foreningen sentralt har utført slike oppgaver, følger det av protokollen at det skal forhandles med bedriften om kostnadsdekning. Kostnadsdekning skal være resultatet av forhandlinger mellom partene, hvor det gjelder plikt til å gjennomføre forhandlinger hvis Industri Energi krever det og organiserer mer enn 10 % av de ansatte. Verken ordlyd, forhistorie eller praksis sier noe om hva resultatet av forhandlingene skal bli. Det ligger imidlertid en forutsetning i protokolltilførselen om at Industri Energi ikke alene skal bære kostnadene ved å ivareta lokale tillitsvalgtfunksjoner. Protokolltilførselen innebærer at tariffpartene på begge

sider har en tariffmessig plikt til å medvirke til å finne løsninger som innebærer at vilkåret om kostnadsdekning og fungerende tillitsvalgtapparat oppfylles. Det gjelder som utgangspunkt frihet til å finne den hensiktsmessige ordningen, men med de føringer som følger av retningslinjene inntatt i Felleseklæringene om tillitsvalgte, jf. avsnitt 6 foran. På denne bakgrunn kan saksøker ikke få medhold i påstanden om rett til kostnadsdekning i samsvar med kostnadskravet slik det er beskrevet brevet 3. mars 2021.

- (62) Ut fra opplysningene i saken synes partene ikke å ha gjennomført reelle forhandlinger om kostnadsdekningen etter mars/april 2021. På den ene siden kan Industri Energi – slik saksøkte har påpekt – ikke forskuttere kostnadsdekningen. Brevet 3. mars 2021 kan isolert sett oppfattes som en slik forskuttering. På den andre siden må forhandlingene ha et utgangspunkt. Den første diskusjonen mellom partene var rettet mot beregningen av kostnadene slik de var beskrevet i brevet fra mars 2021, men denne diskusjonen kom ikke langt.
- (63) Som nevnt foran hadde forbundet rett til reelle forhandlinger om kostnadsdekning fra og med april 2021. Ut fra den tariffmessige situasjonen og i lys av Noble Drillings anførsler, er det på den andre siden ikke treffende å avsi dom for frifinnelse. Arbeidsretten finner at den best kan gi uttrykk for sitt syn ved å avsi dom for at saksøkeren ikke gis medhold i sin påstand.
- (64) Saksøkte har krevd sakskostnader. Etter arbeidstvistloven § 58 første ledd kan det tilkjennes sakskostnader til en part som har vunnet saken, dersom særlige grunner taler for det. I dette tilfellet har begge parter bidratt til den uklare situasjonen. Selv om Industri Energi ikke har fått medhold i det materielle kravet om kostnadsdekning, har en rekke av Noble Drillings anførsler ikke ført frem. På denne bakgrunn er det ikke særlige grunner som taler for å tilkjenne sakskostnader.
- (65) Dommen er enstemmig.

Slutning

- 1. Industri Energi gis ikke medhold i de nedlagte påstandene.*
- 2. Sakskostnader tilkjennes ikke.*

Pensjon – gavepensjon. Etterbetaling. Flyteriggavtalen mellom LO/Industri Energi og Norges Rederiforbund har bestemmelser om såkalt gavepensjon. Ordningen går ut på at totalpensjonen skal tilsvare pensjon med en tilleggsytelse på 1G. Ordningen gjaldt ansatte som var omfattet av to ulike pensjonsordninger. Ansatte på flyttbare innretning var omfattet av pensjonstrygden for sjøfolk for ansatte og, mens ansatt på plattformer var omfattet av AFP. Tvisten gjaldt om tariffestede vilkår om tjenestetid gjaldt for ansatte omfattet av AFP-ordningen, eller om dette vilkåret bare gjaldt ansatte omfattet av pensjonstrygden. Arbeidsretten kom på grunnlag av ordlyd og historikk til at vilkåret om tjenestetid gjaldt begge grupper. Vilkåret om minst 5 års tjeneste måtte tolkes slik at det var krav om sammenhengende tjeneste. Merknader om forholdet mellom tariffrettslige regler om etterbetalingskrav og regler om bortfall av pengekrav som følge av foreldelse eller passivitet.

**Dom 29. juni 2023 i
sak nr. 19/2022, AR-2023-21:
Landsorganisasjonen i Norge, med Industri Energi
(advokat Nina Wærnhus og advokat Andreas van den Heuvel)
mot
Norges Rederiforbund og Archer AS (advokat Are Gauslaa ved
advokatfullmektig Liv Minde).**

Dommere: Tron Løkken Sundet, Hanne Inger Bjurstrøm, Sveinung Koslung, Tor-Arne Solbakken, Tore Ulleberg, Unni Rasmussen og Bent Ove Hanasand

- (1) Saken gjelder tariffestet rett til såkalt gavepensjon.
- (2) Tariffavtaler for ansatte på flyttbare offshoreinnretninger samt boring og forpleining på permanent plasserte innretninger på norsk kontinentalsokkel (Flyteriggavtalen) mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Norges Rederiforbund (NR) har i bilag 4 bestemmelser om pensjon. NR har likelydende bestemmelser i parallellavtaler med Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren (SAFE) og De Samarbeidende Organisasjoner (DSO).
- (3) Tvisten oppstod i tariffperioden 2018–2020 da bilaget hadde slike bestemmelser om gavepensjon:
«Gavepensjon – overgangsordning.
Partene er enige om at de som pr. 1. juni 2004 er ansatt på denne overenskomsten og som pr. 1. juni 2006* har fylt 50 år skal sikres

en tilleggssytelse til AFP eller til sjømannspensjon og tilleggspensjon, som gjør at den som fratrer ved fylte 60 år skal få en totalytelse som minst tilsvarer AFP tillagt 1G, men begrenset oppad til 66 % av regulativlønn. Ordningen skal sikres gjennom et forsikringsselskap. Ordningen gjelder også nyansatte i samme aldersgruppe som de som omfattes av denne ordningen.

*Overgangsordningen er i medhold av protokollen fra lønnsoppgjøret i 2013 automatisk forlenget for inntil ytterligere to år (dvs. pr. 1. juni 2008 har fylt 50 år) eller ikrafttredelse av ny sjømannspensjon, avhengig av hva som inntreffer først.

For å få rettigheter etter denne ordningen må arbeidstakeren på uttakstidspunktet være ansatt og reell arbeidstaker på denne overenskomsten og dessuten:

1. ha fylt 60 år

2. har vært ansatt i bedriften de siste tre årene eller hatt fem års forutgående tjeneste på denne overenskomsten på avgangstidspunktet.»

- (4) I tariffperioden 2020–2022 ble bilaget om pensjon endret i henhold til protokoll datert 10. mars 2021. Bestemmelser om gavepensjon er nå inntatt i bestemmelser om overgangsordning:

«1. Tjenestepensjon

Ansatte på denne overenskomsten skal, i tillegg til sjømannspensjonen, være omfattet av en innskuddspensjon etter lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold.

...

2. Avtalefestet Pensjon (AFP)

Ansatte på denne overenskomsten skal meldes inn i den ordinære AFP-ordningen i privat sektor i tråd med vedtektene som er inntatt i bilag 1. Etter gjeldende regelverk gjelder dette likevel ikke ansatte som etter reglene i lov om pensjonstrygd for arbeidstakere til sjøs (PTS) har pensjonsalder 60 år (født i 1969 og tidligere med opptjening i PTS før 1. januar 2020).

3. Overgangsordning 1 – for ansatte omfattet av PTS født i 1960-1969

Ansatte på denne overenskomsten født i årene fra og med 1960 til og med 1969 og som har opptjening i pensjonstrygden for sjømenn før 01.01.2020 (omfattet av gammel ordning) skal meldes inn i en kollektiv innskuddsbasert rente. ...

4. Overgangsordning 2 – for ansatte omfattet av PTS født i 1954-1959

Ansatte på denne overenskomsten født i årene fra og med 1954 til og med 1959 og som slutter i virksomheten skal sikres en tilleggssytelse til sjømannspensjon og tilleggspensjon frem til 67 år, som gjør

at den som fratrer ved fylte 60 år skal få en totalytelse som minst tilsvarer AFP tillagt 1G, men ordningen oppad begrenset til 66 % av regulativlønn. Ordningen skal sikres gjennom et forsikringsselskap (driftspensjon).

For å få rettigheter etter denne ordningen må arbeidstakeren på uttakstidspunktet være ansatt og reell arbeidstaker på denne overenskomsten og dessuten:

1. ha fylt 60 år

2. har vært ansatt i bedriften de siste tre årene eller hatt fem års forutgående tjeneste på denne overenskomsten på avgangstidspunktet. ...

5. Overgangsordning 3 – for ansatte innen plattformboring (ikke med i PTS)

Ansatt på plattformboring på denne overenskomst født i årene fra og med 1954 og til og med 1969 og som slutter i virksomheten skal sikres en tilleggssytelse tilsvarende 1 G pr. år til den ordinære AFP-ordningen frem til 67 år. Tilleggsytelsen forutsetter at den ansatte oppfyller vilkårene for rett til ordinær AFP fra Fellesordningen. Tilleggsytelsene skal sikres gjennom et forsikringsselskap (driftspensjon).»

(5) **Bakgrunnen for pensjonsbestemmelsene**

- (6) Flyteriggavtalen gjelder ansatte som omfattes av ulike pensjonsordninger. Ansatte på permanent plasserte innretninger (heretter omtalt som plattformer) følger alminnelige pensjonsregler, herunder ordninger for tjenestepensjon og om rett til Avtalefestet pensjon (AFP) fra fylte 62 år. AFP-ordningen var en førtidspensjon for ansatte mellom 62–67 år, men ble i 2011 endret til en livsvarig ytelse.
- (7) Ansatte på flyttbare innretninger regnes som skipsarbeidere som omfattes av lov 3. desember 1948 nr. 7 om pensjonsordninger for arbeidstakere til sjøs, herunder ordningen med pensjonstrygd for sjøfolk hvor pensjonsalder er 60 år, jf. lovens § 4 nr. 2. På grunn av særaldersgrensen for denne gruppen ansatte, er de ikke omfattet av AFP-ordningen, jf. AFP-vedtektene av 1999 § 5 tredje ledd og vedtektene av 2010 § 2-6 fjerde ledd.
- (8) I tillegg til tjenestepensjon og AFP for ansatte på plattformer, og pensjonstrygd for ansatte på flyttbare innretninger, har Flyteriggavtalen bestemmelser om tilleggspensjon.

- (9) Tariffbestemmelsene om pensjon kan spores tilbake til 1990-tallet. I protokoll fra tariffoppgjøret i 1996 besluttet partene at et hurtigarbeidende utvalg skulle utrede alternative pensjonsløsninger. I tariffoppgjøret i 1998 ble partene enige om noen hovedpunkter i en forberedende pensjonsordning som skulle gjelde fra 1. juli 1999. I protokollen punkt 2 heter det:

«Partene er enige om at pensjonsvilkårene for de ansatte skal forbedres. Da overenskomsten omfatter ansatte med forskjellig pensjonsalder og tilknytning til pensjonsordninger, må man søke å finne løsninger som vil gi omtrent de samme ytelser til alle grupper.

Partene er enige om å iverksette en tjenestepensjonsordning gjeldende fra 67 år. Ordningen skal bestå av en alderspensjon og uførepensjon og utgjøre 60 % av regulativlønn, og med 30 års opptjenings- tid for full pensjon. En ny pensjonsordning iverksettes fra 1. juli 1999.»

- (10) Det ble samtidig avtalt at man skulle søke tilknytning til LO-NHO-ordningene for AFP og sluttvederlag:

«Ansatte på permanent plasserte innretninger skal ha rett til å gå av ved 62 års alder, og med rett til AFP-pensjon beregnet etter de ordinære regler for denne ordningen. For disse ansatte søkes tilknytning til LO/NHO-ordningene for så vidt gjelder AFP og sluttvederlag. NR tilbyr å øke tilleggspensjonen for øvrige ansatte til 66 %.»

- (11) Partene avtalte en tilleggssytelse til AFP og pensjonstrygd for sjøfolk som minst skulle tilsvare AFP tillagt folketrygdens grunnbeløp (G). Ordningen omtales som gavepensjon, «AFP+1G» eller «gave-G». I protokollen heter det:

Partene er enige om at i stedet for å innføre 66 %, skal kostnadene ved den økte tilleggspensjonsordningen fra 60 til 66 % anvendes til en forbedret pensjonsordning for de som fratrer ved fylte 62 år. De ansatte innen avtaleområdet skal sikres en tilleggssytelse til AFP eller til sjømannspensjon og tilleggspensjon, som gjør at den som fratrer ved fylte 62 år skal få en totalytelse som minst tilsvarer AFP tillagt 1G, men begrenset oppad til 66 % av regulativlønn. Ordningen innføres fra 1. juli 1998, og skal sikres gjennom et forsikringsselskap.

NR er derfor villig til også å drøfte eventuelle andre endringer etter at det offentlige utvalget har avgitt sin innstilling.»

- (12) Dette ble inntatt som bilag 4 i Flyteriggavtalen for tariffperioden 1998–2000.

- (13) Partene presiserte i 1999 forståelsen av ordningen som ble etablert i 1998. Et punkt om pensjonens størrelse hadde slike bestemmelser:

«Pensjonsytelsen utgjør AFP-pensjon tillagt 1 G beregnet etter de ordinære regler for denne ordningen, men begrenset oppad til 66% av regulativlønn (Nedenfor omtalt som AFP+1G). Med hensyn til beregning skiller protokollen mellom ansatte som er omfattet av AFP og ansatte som er omfattet av Sjømannspensjonen.

2.1 Ansatte som er omfattet av AFP ordningen

Ved at ordningen for disse er knyttet opp til AFP-ordningen, gjelder denne ordningens generelle krav til opptjeningstid. Sammen med pensjonen fra AFP-ordningen utgjør den ansattes totale pensjonsytelse AFP+1G. (AFP-tillegget utgjør kr. 950 pr. Mnd.)

2.2 Ansatte som er omfattet av Sjømannspensjonen

For ansatte på flyttbare innretninger skal pensjonsytelsen samordnes med Sjømannspensjon og tilleggspensjon. Totalpensjonsytelse er AFP+1G. (AFP-tillegget utgjør kr.1770 pr.Mnd.)

Alle arbeidsgiverfinansierte pensjonsytelser kommer til fradrag i pensjonsytelsen med fullt beløp. For ansatte med mindre enn 150 farts måneder kommer tilbakebetalt pensjonsavgift fra Sjømannspensjonen til fradrag i pensjonsytelsen fra denne ordningen.

2.3 Ansatte som flytter mellom faste og flyttbare innretninger. Ansatte som etter pålegg fra arbeidsgiver har blitt overflyttet fra en permanent til en flyttbar innretning eller omvendt innen samme selskap eller konsern, skal ikke av den grunn få en lavere pensjonsytelse fra denne ordningen enn om vedkommende ikke hadde blitt overflyttet.»

- (14) Pensjonen skulle betales av bedriften de tre første månedene etter fratreden, og deretter forsikres gjennom livrente frem til fylte 67 år.
- (15) I punkt 5 Varighet fremgikk det at formålet med pensjonsordningen var å bedre de ansattes pensjonsrettigheter «inntil det foreligger en avklaring når det gjelder pensjonstrygden for sjømenn». Ordningen skulle ha en varighet på 3 år fra 1. juli 1998. Etter dette kunne hver av partene kreve at ordningen skulle videreføres i til sammen 2 år.
- (16) Pensjonsbilaget fikk ved tariffrevisjonen i 2000 en tilføyelse om at partene skulle utrede muligheten for privatisering av

pensjonstrygden. Det ble samtidig presisert at bestemmelsen om sjømannspensjon og tilleggspensjon med ytelse «AFP+1G» skulle gjelde for «ansatte som fratrer ved pensjonsalder 60 år».

- (17) I riksmeklerenes møtebok fra tariffforhandlingene i 2001 var partene enige om å forlenge «eksisterende pensjonsordning til endelig avtale foreligger», fordi pensjonsspørsmålet ble utredet av et partssammensatt utvalg. I protokoll fra møte i utvalget 25. juni 2001, ble spørsmålet om en endelig avtale utsatt blant annet fordi Finansdepartementet vurderte høyere innskuddsgrenser og muligheten for kombinerte ordninger. I tillegg måtte man vurdere konsekvensene av innføringen av nye tillegg til pensjonstrygden.
- (18) I protokolltilførsel fra tariffrevisjonen 2002 heter det om pensjon: «Partene erkjenner at spørsmålet om innføring av en ny pensjonsordning er et komplisert og omfattende arbeid. Det har vært nedsatt et utvalg som har sett på pensjonsspørsmålet, og dette er fremdeles i arbeid. Blant annet gjenstår det å skaffe et fyllestgjørende beregningsgrunnlag for å kunne fastslå hvordan en ny pensjonsordning vil slå ut for de ansattes ytelser og bedriftenes kostnader. Partene innser viktigheten av at utvalget får fortsette sitt arbeid frem mot en avklaring knyttet til en fremtidig pensjonsordning. Utvalget skal være ferdig innen 2. års forhandlinger 2003.
- (19) Utvalget avga innstilling 7. mai 2003 hvor det frarådet en privatisering av pensjonstrygden for sjømenn. I innstillingen heter det: «Arbeidsgruppen ble opprettet i henhold til tariffbestemmelse i 2000 for å utrede muligheten for en privatisering av pensjonstrygden for sjømenn. Utvalgets arbeid har pågått frem til våren 2003, hvor man i henhold til protokoll tilføyelse i 2002 fastsatte at utvalget skulle være ferdig innen 2. års forhandlinger i 2003. Som rådgiver har utvalget benyttet AON Grieg AS. AON Grieg har frarådet en privatisering av pensjonstrygden for sjømenn (PTS) på nåværende tidspunkt. Argumentene for og imot en privatisering er gjengitt i notat av 29. april 2003 som ligger vedlagt denne protokoll. Utvalget er enige i denne konklusjonen, men anbefaler for partene at man ser på dette spørsmålet på nytt når det foreligger endringer som gir grunnlag for dette.»
- (20) Under henvisning til protokolltilførselen fra 2002 anså utvalget arbeidet for avsluttet.

- (21) På bakgrunn av utvalgets innstilling og protokollen av 14. april 1999, mente NR at ordningen med «AFP+1G» hadde falt bort 1. juli 2003. I brev 8. januar 2004 fra NR til NOPEF (nå Industri Energi), SAFE og DSO heter det:

«Ordningen ble forlenget både i 2001 og 2002 som følge av pensjonsutvalgets pågående arbeid. Etter at utvalgsarbeidet ble avsluttet pr. 7. mai 2003 har partene ikke avtalt ytterligere prolongering av AFP+1G, og ordningen er dermed opphørt fra 1. juli 2003. Den midlertidige AFP+1G ordningen har vist seg svært kostbar som følge av manglende krav til opptjening.

NR er kjent med at flere bedrifter tilknyttet forbundet har innvilget og etablert en livrente tilsvarende AFP+1G også etter 1. juli 2003. ... Bedriftene vil fra 1. januar 2004 ikke lenger innvilge flere AFP-søknader etter denne ordningen, men er som følge av bortfallet innstilt på at den nye ordningen partene måtte bli enige om får virkningstid f.o.m. 1. januar 2004. NRs forhandlingsutvalg er derfor beredt til snarlig å forhandle om en pensjonsordning som erstatter AFP+1G, herunder eventuelt med overgangsordninger.»

- (22) NOPEF gjorde gjeldende at AFP+1G fortsatt gjaldt, og tvisteforhandlinger ble gjennomført 27. januar 2004.

- (23) NOPEF viste til at partene i tariffforhandlingene i 2000 og 2001 var enige om å videreføre pensjonsordningen frem til det forelå ny avtale om pensjonsordning. NR viste til at protokollen fra 1999 åpnet for prolongering i inntil 2 år, og at prolongering i 2000 og 2001 hadde skjedd på grunnlag av særskilte protokoller.

- (24) NR foreslo å nedsette et partssammensatt utvalg som frem til tariffforhandlingene i 2004 skulle utarbeide forslag til pensjonsordning. NOPEF aksepterte dette under forutsetning av at ansatte som gikk av med pensjon i perioden frem til tariffforhandlingene, fikk «rettigheter som følger av den tidligere 'AFP+1G-ordningen'».

- (25) Under arbeidet med ny pensjonsordning fremsatte fagforeningene 19. mai 2004 slikt forslag til pensjonsbestemmelser:

«AFP+1G ordningen opprettholdes i 10 år.

1994 pensjonen oppjusteres til 66 % fom. 01. juni 2004.

Begrensningen på 66 % (1999 protokollen punkt 2) oppjusteres til 70 %, jfr. ordinær AFP.

Tilnærmet ordinære AFP krav etableres for innvilgelse av AFP+1G. D.v.s. ordningen skal gjelde fra 60 år og inntektsbegrensningen før pensjonen reduseres settes til 2G.

For øvrig må arbeidstakeren ha vært ansatt i bedriften de siste 3 årene eller ansatt innenfor nevnte overenskomst de siste 5 årene før pensjonen kan innvilges.»

- (26) I innstilling 2. juni 2004 foreslo utvalget at ordningen med AFP+1G skulle videreføres «som en overgangsordning for ansatte på denne overenskomst som per 1. juni 2004 har fylt 50 år». Om utformingen av ordningen heter det:

«Det innføres følgende begrensninger i ordningen:

1. Det kreves minimum 3 års bedriftsansienitet på avgangstidspunktet.
2. Det kreves minimum 5 års forutgående tjeneste på denne overenskomsten på avgangstidspunktet.
3. Det er ikke adgang til å ta arbeid i konkurrerende virksomhet offshore etter fratredelse med førtidspensjon.
4. Det er ikke adgang til å ha lønnsinntekt over 2G etter at man har fratrådt denne pensjonsordningen.

Utvalget foreslår videre at partene forplikter seg til å arbeide videre i et pensjonsutvalg som skal foreslå endring til dagens NRT-ytelsesordning/innskuddsbasert ordning/kombinasjon av ytelse og innskuddsordning/evt. andre pensjonsordninger partene måtte bli enige om.

Partene skal dessuten drøfte forholdet hvorvidt nyansatte i perioden 1. juni og til 30. november 2004, og som har fylt 50 år, likevel ikke skal være omfattet av nevnte overgangsordning.

Utvalget skal avslutte sitt arbeid innen 1. desember 2004 og endringer partene måtte bli enige om skal som utgangspunkt gjøres gjeldende fra 1. juni 2004.»

- (27) Utvalgets forslag til overgangsordning ble inntatt som bilag 4 i avtalen. Bilaget hadde bestemmelser om NRs tilleggspensjonsordning (NRT) for ansatte om bord på flyttbare innretninger, bestemmelser om NRs tjenestepensjonsordning og bestemmelser om rett for ansatte på plattformer til å kunne gå av ved fylte 62 år med rett til AFP i henhold til ordinære regler for ordningen. I et avsnitt om «Tilføyelse 2004» heter det:

«Partene er enige om at de som pr 1. juni 2004 er ansatt på denne overenskomsten og som pr. 1. juni 2004 har fylt 50 år skal sikres en tilleggssytelse til AFP eller til sjømannspensjon og tilleggspensjon, som gjør at den som fratrer ved fylte 60 år skal få en totalytelse

som minst tilsvarer AFP tillagt 1 G, men begrenset oppad til 66 % av regulativlønn. Ordningen skal sikres gjennom et forsikringsselskap. Ordningen gjelder også nyansatte i samme aldersgruppe som dem som omfattes av denne ordningen. For å få rettigheter etter denne ordningen må arbeidstakeren på uttakstidspunktet være ansatt og reell arbeidstaker på denne overenskomsten og dessuten:

1. ha fylt 60 år

2. har vært ansatt i bedriften de siste tre årene eller hatt fem års forutgående tjeneste på denne overenskomsten på avgangstidspunktet.»

(28) Senere endringer i pensjonsbilaget

(29) Pensjonsbilaget har blitt videreført i senere tariffrevisjoner, samtidig som pensjonsutvalget har arbeidet videre med revisjon av pensjonsordningen. Arbeidet har trukket ut i tid blant annet som følge av arbeidet med nye regler om pensjonstrygden for sjømenn. Forslag til endringer ble fremsatt i NOU 2014: 17.

(30) I pensjonsutvalgets protokoll 29. februar 2016 nedfelte man hovedlinjene i en ny pensjonsordning. NRT-ordningen ville erstattes ved at de ansatte ble tilmeldt AFP-ordningen, forutsatt at pensjonstrygden endret pensjonsalder til 62 år.

(31) Revisjonen av pensjonstrygden trakk ut i tid. Overgangsordningen med AFP+1G ble på denne bakgrunn forlenget i ytterligere 2 år. I protokoll av 23. august 2016 ble partene enige om at det for ansatte som ble stående i gammel pensjonstrygd i en overgangsperiode, skulle forhandles om en rimelig kompensasjonsmodell.

(32) Partene hadde som intensjon å endre pensjonsordningene fra 1. august 2016 og 1. januar 2018. Bedriftene kunne lukke NRT-ordningen pr. 1. januar 2018 og erstatte den med den ordinære AFP-ordningen i privat sektor, under forutsetning av at den nye pensjonstrygden ble vedtatt. Arbeids- og sosialdepartementet la 24. mai 2019 frem forslag til ny pensjonsordning. Endringene ble vedtatt ved lov av 22. november 2019, med ikrafttredelse 1. januar 2020. Den nye pensjonstrygden var i samsvar med de forutsetninger partene hadde lagt til grunn i protokoll av 23. august 2016, slik at man kunne gå videre med endringene.

(33) Forhandlinger om tilpasninger av ordningen ble gjennomført i perioden 20. januar 2020 til 18. februar 2021. I brev 31. august

2020 fra Finanstilsynet ble forslaget til lukking av pensjonsordningen ikke godkjent. I det videre arbeidet med overgangsordning ble partene enige om å opprette en innskuddsbasert kollektiv livrente for ansatte født i årene 1960 til 1969 til erstatning for avviklingen av NRT. Ansatte som ble stående i gammel pensjonstrygd, skulle ha en rimelig kompensasjon, og denne skulle inkorporeres i den innskuddsbaserte kollektive livrenten. Det heter avslutningsvis i protokollen at bilag 4 «endres slik det fremkommer av vedlegg 3». Vedlegget inneholder i punkt 5 bestemmelsen om overgangsordning for ansatte på plattformer som er gjengitt i avsnitt 4 foran.

(34) Bakgrunn for tvisten

(35) Innenfor plattformboring er det tre store aktører: Archer AS, Odfjell Drilling Ltd. og KCA Deutag GmbH. De to første er tilsluttet NR og bundet av Flyteriggavtalen. KCA Deutag GmbH er tilsluttet NHO/Offshore Norge og bundet av overenskomst for oljeboringsbedrifter mellom NHO og LO/Industri Energi.

(36) I februar 2019 oppstod det tvist mellom Archer AS og Industri Energi om rett til gavepensjon for 11 ansatte som ble overført til Archer AS etter en virksomhetsoverdragelse fra KCA Deutag GmbH. På pensjonstidspunktet hadde de ansatte ikke fem år sammenhengende tjenestetid på Flyteriggavtalen eller ansettelse i Archer AS de tre siste årene før avgangstidspunktet. På grunn av tidligere arbeid i Archer AS og Odfjell Drilling Ltd., hadde de imidlertid til sammen minst 5 års tjeneste.

(37) Arbeidsgiver anførte at vilkåret om «forutgående» tjenestetid måtte tolkes som et krav om sammenhengende tjenestetid. Industri Energi anførte at vilkåret om «forutgående» tjenestetid måtte tolkes som tidligere tjenestetid, selv om dette ikke var sammenhengende, og at medlemmene oppfylte vilkårene for gavepensjon. I protokollen heter det:

«Archer hevder:

Norges Rederiforbund (NR) tolker vilkåret «forutgående» som sammenhengende tjenestetid før avgangstidspunktet.

Dermed mener Archer at personell som er VOD fra KCA ikke oppfyller tariffens krav til tilleggspensjon ... siden de ikke har 5 års tjeneste på

denne overenskomsten umiddelbart før og sammenhengende med avgangstidspunkt.

Industri Energi hevder:

Forbundet sentralt i IE tolker at forutgående betyr «tidligere» - ikke «i direkte tilknytning til». Dermed mener Industri Energi Archer at medlemmer som tidligere har arbeidet til sammen fem år på denne overenskomsten oppfyller kravene til Gavepensjon.

Dette gjelder flere av våre medlemmer som har arbeidet i Smedvig/Seawell/Archer i tidsrommet 2004-2012 før de ble virksomhetsoverdratt til KCA... De ble i oktober 2018 VOD tilbake fra KCA til Archer i forbindelse med kontraktstildeling på Gullfaks.»

- (38) Tvisten ble deretter forhandlet mellom NR og Industri Energi 16. april 2021 og mellom LO og NR den 17. august 2021. I protokollen fra august 2021 heter det:

«LO anførte:

LO hevder at tariffavtalen mellom NR og LO/IE for flyttbare offshorereinnetninger samt boring og forpleining på permanent plasserte innretninger på norsk kontinentalsokkel bilag 4 skal forstås slik at man fyller vilkåret om «forutgående tjeneste» dersom medlemmene tidligere har arbeidet til sammen fem år på overenskomsten før pensjonsavgang. Det er ikke et krav om at de har fem års direkte og sammenhengende tjeneste rett før avgangstidspunktet.

Det kreves oppjustering av pensjonen, samt etterbetaling til de berørte arbeidstakerne.

NR anførte:

Vilkåret om å ha vært «ansatt i bedriften de siste tre årene eller hatt fem års forutgående tjeneste på denne overenskomsten på avgangstidspunktet» må tolkes etter sin ordlyd, kontekst og forhistorie. En ren ordlydsfortolkning tilsier at man må ha gjort tjeneste hos arbeidsgiver som er bundet av samme overenskomst de siste fem årene. Begrepet «forutgående» ville ellers vært overflødig.

Vilkårene kom inn i tariffoppgjøret i 2004 etter forhandlinger om hvorvidt «Gavepensjonen» fra 1998 skulle videreføres som en overgangsordning eller ikke. Ansiennitetsreglene er hentet fra og ment å harmonere med vilkårene i den alminnelige AFP-ordningen slik disse lød på det aktuelle tidspunktet. Dette var avgjørende for at ordningen ble videreført, noe alle forbundene som deltok i forhandlingene var innforstått med, herunder IE (den gang NOPEF).»

- (39) LO tok ut stevning for Arbeidsretten 2. mai 2022. I stevningen var det nedlagt slik påstand for så vidt gjaldt tolkningen av kravet til tjenestetid:

«Tariffavtalen for ansatte på flyttbare offshoreinnretninger samt boring og forpleining på permanent plasserte innretninger på norsk kontinentalsokkel Bilag 4 er slik å forstå at vilkåret om «fem års forutgående tjeneste på overenskomsten» er oppfylt dersom den ansatte til sammen har tidligere har arbeidet fem år på overenskomsten. Det er ikke et vilkår at det er tale om direkte sammenhengende tjeneste på overenskomsten ved uttak.»

- (40) Hovedforhandling var opprinnelig berammet til 10.–11. januar 2023. I prosesskriv 5. desember 2022 fremsatte LO en ny anførsel og nedla ny prinsipal påstand. Partene har under saksforberedelsen tvisteforhandlet den nye anførselen, og saken måtte av den grunn omberammes.

- (41) I protokoll fra forhandlinger 19. januar 2023 heter det:

«LO mener at Tariffavtalen ... er slik å forstå at vilkåret om «fem års forutgående tjeneste på overenskomsten» ikke gjelder for ansatte på permanent plasserte innretninger. Vilåret gjelder kun for ansatte på flyttbare innretninger. For gruppen på permanent plasserte innretninger, er det tilstrekkelig at de fyller vilkårene for AFP for å kvalifisere til gavepensjon. LO mener dette er i tråd med partenes forståelse og praksis. Praksis ble på dette punktet kodifisert ved den språklige endringen av Bilag 4 ... ved protokoll 10. mars 2021.

Kravet ble markert ved tvisteforhandlingene 6. februar 2019. Archer ble på dette tidspunktet kjent med at klubben mente at avslagene på gavepensjon var tariffstridige.

...

NR vil for ordens skyld minne om at tvisten som er bragt inn for Arbeidsretten gjelder tolkning av pensjonsbilaget slik det var inntatt i overenskomsten for 2018-2020. Tvisten ble reist lokalt i februar 2019, og det fremgår av tvisteprotokollen at partene hadde vært i kontakt med sine respektive organisasjoner. Partene har forut for og i de fire årene tvisten har versert lagt til grunn at det omtvistede vilkåret om «fem års forutgående tjeneste på overenskomsten» gjelder, men vært uenige om hvordan dette skal forstås. NR vil vise til at LOs påstand i saksanlegget har vært sammenfallende med IEs påstand om at ... Bilag 4 er slik å forstå at vilkåret om «fem års forutgående tjeneste på overenskomsten» er oppfylt dersom den ansatte akkumulert har arbeidet fem år på overenskomsten.

Det er påfallende at LO én måned før hovedforhandlingen for Arbeidsretten endrer påstanden om at dette vilkåret under enhver omstendighet ikke gjelder for ansatte på plattformboring på faste installasjoner. En slik påstand må i så fall gjelde fremover i tid, all den tid det ikke er fremsatt etter at vilkårene kom inn i bilaget i 2004.

NR kan ikke se at det finnes holdepunkter verken i ordlyd, tilblivelses-historie, partenes forståelse eller praksis for å skille mellom ansatte på flyttbare innretninger og plattformboring når det kommer til vilkårene om blant annet «forutgående tjeneste på overenskomsten». Dette er nytt og fremstår som et rent påfunn i anledning rettssaken. Partenes standpunkter i tvisteprotokollene, og det senere saksanlegget, forutsetter tvert imot at vilkårene også gjelder plattformboring. Dette viser at partene har hatt et sammenfallende syn som man ikke senere kan fragå. En slik posisjon vil uansett anses forspilt gjennom passivitet.

Vilkårene ble inntatt i 2004 og eventuell praksis forut for dette er følgelig ikke relevant. Det er ikke funnet eksempler på at noen har blitt innvilget gavepensjon i plattformboring de første tre årene etter en virksomhetsoverdragelse fra KCA Deutag til Odfjell i 2012.

NR mener den nye fortolkningen ikke kan anses markert før 5. desember 2022 ved LOs prosesskriv til Arbeidsretten. Dette er første gang NR/Archer ble gjort kjent med fortolkningen som er reflektert i LOs nye prinsipale påstand.»

- (42) Hovedforhandling ble gjennomført 19.–20. juni 2023. Tre parts-representanter og to vitner avga forklaring. Det ble for øvrig fremlagt slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken.
- (43) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (44) *Landsorganisasjonen i Norge*, med Industri Energi, har i korte trekk anført:
- (45) Kravet om 5 års forutgående tjeneste på Flyteriggavtalen gjelder ikke for ansatte på plattformer som har krav på AFP. Dette følger klart av ordlyden i bilaget etter endringen i 2021. Reguleringen skiller mellom ansatte som omfattes av ordningen med pensjonstrygd og dem som faller utenfor. Tilknytningsvilkåret gjelder bare for ansatte med rett til pensjonstrygd.
- (46) Forhandlingene som ledet til protokollen i 2021 pågikk i mer enn ett år. Teksten er veloverveid og uttrykker partenes felles forståelse. Formålet med endringen var å kodifisere praksis og sikre riktig praktisering av pensjonsbestemmelsene. Den

ansatte har derfor rett til gavepensjon hvis vilkårene for AFP er oppfylt. AFP-vedtektene stiller ikke krav om 5 års sammenhengende forutgående ansettelsestid.

- (47) Tolkningen har støtte i sammenhengen med de øvrige bestemmelsene i bilag 4. For ansatte på flyttbare innretninger presiserer bilaget kravet til tilknytning. Tilknytningskravet for ansatte på plattformer følger av vilkårene for AFP. Det er ingen holdpunkter for at ansatte på plattformer skal ha strengere vilkår enn det som følger av AFP-vedtektene.
- (48) Tariffhistorikken taler for at kravet ikke gjelder ansatte på plattformer. I protokollen fra 1999 gjaldt det vilkår for tilleggspensjon for ansatte som var omfattet av AFP-ordningen, men ikke noen vilkår for ansatte på flyttbare innretninger. 2004-protokollen innførte vilkår for tilleggspensjon også for ansatte på flyttbare innretninger. Bakgrunnen var at kostnadene for denne gruppen ansatte kunne være vanskelig å forutse.
- (49) Endringene i pensjonsordningen i 2004 viser at partene mente å regulere vilkårene for ansatte på flyttbare innretninger, gjennom presiseringen om at man måtte ha fylt 60 år og et tilknytningskrav. Ansatte på plattformer hadde ikke rett til AFP før de fylte 62 år, og tilknytningskrav fulgte av AFP-vedtektene, slik at presiseringen ikke er relevant for dem. Endringer og tilføyelser i ordlyden frem til 2021 trekker i samme retning.
- (50) Partsytringer og praksis taler for at det ikke gjelder krav om tjenestetid. Informasjonsskriv fra Odfjell Drilling Ltd. i 2016 bygger på at vilkåret om forutgående tjeneste bare gjelder ansatte på flyttbare innretninger.
- (51) Det er under enhver omstendighet ikke grunnlag for å kreve direkte sammenhengende tjenestetid. Formuleringen «forutgående tjeneste» omfatter samlet eller tidligere tjenestetid. Partene valgte bevisst en annen formulering enn den som brukes i AFP-vedtektene. Sammenhengen i bestemmelsen taler for det samme. Kravet om direkte sammenhengende tid gjelder uttrykkelig for alternativet om ansettelse i bedriften.
- (52) Tariffstrukturen i bransjen tilsier også at det bare kreves samlet tjenestetid. Partene var kjent med at det kunne skje virksom-

hetsoverdragelser til og fra selskap som ikke var omfattet av Flyteriggavtalen.

- (53) Plikten til etterbetaling gjelder fra det tidspunkt kravet om gavepensjon ble fremmet. Forbundets fremgangsmåte oppfyller de kravene som følger av rettspraksis, jf. ARD-2005-38 avsnitt 58. Krav om etterbetaling ble uttrykkelig fremmet av forbundet på vegne av de ansatte i tvistemøte med arbeidsgiveren 6. februar 2019. Forbundet har i tillegg formalisert tvisten ved utformingen av tvisteprotokollen.
- (54) Etterbetalingskravet bygger på alternative begrunnelser for samme krav. Selv om det nye grunnlaget først ble fremmet i prosesskriv 5. desember 2022, var kravet om gavepensjon fremsatt allerede 6. februar 2019. Reelle hensyn tilsier at reglene om etterbetalingskrav ikke bør praktiseres slik at de avskjærer krav i dette tilfellet.

- (55) Det er nedlagt slik endret påstand:

«Prinsipal påstand:

1. Tariffavtalen for ansatte på flyttbare offshoreinnretninger samt boring og forpleining på permanent plasserte innretninger på norsk kontinentalsokkel Bilag 4 er slik å forstå at vilkåret om «fem års forutgående tjeneste på overenskomsten» ikke gjelder for ansatte på permanent plasserte innretninger.

Subsidier påstand:

2. Tariffavtalen for ansatte på flyttbare offshoreinnretninger samt boring og forpleining på permanent plasserte innretninger på norsk kontinentalsokkel Bilag 4 er slik å forstå at vilkåret om «fem års forutgående tjeneste på overenskomsten» er oppfylt dersom den ansatte til sammen tidligere har arbeidet fem år på overenskomsten. Det er ikke et vilkår at det er tale om direkte sammenhengende tjeneste på overenskomsten ved uttak.

I begge tilfeller:

3. Archer AS plikter å etterbetale de berørte arbeidstakerne.»

- (56) *Norges Rederiforbund og Archer AS* har i korte trekk anført:
- (57) Vilkåret om «forutgående tjeneste» er et krav om sammenhengende tjeneste. Tidsnære bevis viser at dette var partenes felles forståelse i 2004.

- (58) Denne forståelsen følger også av sammenhengen i regelverket. Vilklårene for gavepensjon kan ikke være lempeligere enn det som i 2004 gjaldt for rett til AFP.
- (59) Gavepensjonen har egne vilkår som følger av Flyteriggavtalen. Det er ingen holdepunkter for at partene har forutsatt at vilklårene for gavepensjon skal følge de til enhver tid gjeldende vedtekter for AFP-ordningen.
- (60) Vilklåret om tjenestetid gjelder alle ansatte som omfattes av overenskomsten. Partenes standpunkter i tvisteprotokollene og i saksanlegget bygger på at vilklårene gjelder begge grupper.
- (61) Den manglende omtalen av vilkår for gavepensjon i protokollen fra 2021 skyldes en inkurie, og gir ikke krav på etterbetaling. NR har ikke ment å oppheve det som fra 2004 har vært vilkår for gavepensjon. Overgangsordningen som gjelder fra 2022 er ingen kodifisering av praksis som bygger på et slikt skille. Det er ikke dokumentert noen bedriftsvis praksis som tilsier at kravet til tjenestetid ikke gjelder for ansatte på plattformer.
- (62) Partene råder over tariffavtalen. Saksøker har i nærmere fire år unnlatt å klargjøre den prinsipale tolkningen overfor nr. Denne passiviteten er bindende og må legges til grunn av Arbeidsretten.
- (63) Hvis saksøker får medhold i den prinsipale påstanden, må de saksøkte frifinnes for etterbetalingskravet. Det ble fremmet en helt ny tolkning av overenskomsten kort tid før den berammede hovedforhandlingen. Passiviteten og den manglende klargjøringen gjør at etterbetalingskravet ikke kan føre frem, jf. ARD-2004-197, ARD-2005-38, HR-2018-1140-A og HR-2019-1914-A. Kravet kan under enhver omstendighet ikke føre frem når påstandene ikke angir en bestemt tariffperiode.
- (64) Det er nedlagt slik endret påstand:
- «Prinsipalt:
1. Vilklåret om «fem års forutgående tjeneste på overenskomsten» i Overenskomst for flyttbare offshoreinnretninger m.v. mellom Landsorganisasjonen i Norge/Industri Energi og Norges Rederiforbund for tariffperioden 2018-2020 bilag 4 Pensjon skal forstås som et krav om sammenhengende tjeneste på overenskomsten de siste fem årene før uttakstidspunktet.

2. Vilkåret om «fem års forutgående tjeneste på overenskomsten» i Overenskomst for flyttbare offshoreinnretninger m.v. mellom Landsorganisasjonen i Norge/Industri Energi og Norges Rederiforbund for tariffperioden 2018-2020 bilag 4 Pensjon gjelder for både arbeidstakere på flyttbare og permanent plasserte innretninger.

3. For øvrig frifinnes Norges Rederiforbund og Archer AS.

Subsidiaært:

Norges Rederiforbund og Archer AS frifinnes.»

(65) **Arbeidsrettens merknader**

(66) *Innledning*

(67) Saken reiser to tolkningsspørsmål. Det ene spørsmålet er om vilkåret om 5 års tjeneste på overenskomsten er et krav om sammenhengende tjeneste. Det andre spørsmålet er om kravet til 5 års tjeneste kun gjelder for rett til gavepensjon for ansatte på flyttbare innretninger. Arbeidsretten vil drøfte spørsmålene i denne rekkefølgen.

(68) *Kravet til tjenestetid*

(69) Pensjonsordningen som ble etablert i 2004, ga rett til gavepensjon for den som hadde vært «ansatt i bedriften de siste tre årene eller hatt fem års forutgående tjeneste på overenskomsten på avgangstidspunktet». Formuleringen «forutgående tjeneste før avgangstidspunktet» må forstås som tjeneste frem til dette tidspunktet. En naturlig forståelse av formuleringen trekker i retning av krav om tjenestetid forut for og frem til avgangstidspunktet, det vil si sammenhengende tjenestetid.

(70) Denne tolkningen har klar støtte i kravet som ble fremsatt av Industri Energi, SAFE og DSO 29. mai 2004. Vilkåret var da formulert som krav til å ha vært ansatt innenfor nevnte overenskomst «de siste 5 årene før pensjonen kan innvilges».

(71) Ordlyden i kravet fra fagforeningene var basert på vilkårene for rett til AFP. I AFP-vedtektene slik de gjaldt fra 1999 var det et vilkår for rett til AFP at arbeidstakeren hadde vært ansatt i bedriften de siste tre årene eller hadde vært tilsluttet AFP-ordningen de siste fem årene. Femårskravet ble omformulert som tariffbestemmelse og knyttet til at man var omfattet av over-

enskomsten. I den endelige avtaleteksten er ordet «direkte» tatt ut, men det har sannsynligvis sammenheng med at ordet ansettelse ble byttet ut med tjeneste. Det er ikke holdepunkter for at partene mente å oppstille mer lempelige vilkår enn det som fulgte av kravet fra fagforeningene.

- (72) Ut fra ordlyd og bakgrunn må kravet om tjenestetid tolkes som et krav om sammenhengende tjenestetid.
- (73) *Spørsmål om kravet til sammenhengende tjenestetid bare gjelder ansatte på flyttbare innretninger*
- (74) Bestemmelsene om AFP+1G var i perioden 2018–2020 inntatt i et avsnitt om «Gavepensjon – overgangsordning», og videreførte ordningen fra 2004. I avtalen for perioden 2020–2022 er vilkårene om tjenestetid inntatt i punkt 4 om overgangsordning for ansatte omfattet av PTS født i 1954–1959, det vil si ansatte på flyttbare innretninger. Punkt 5 om overgangsordning for ansatte på plattformer har ikke slike vilkår.
- (75) Selv om forskjellene i utformingen isolert sett taler for at det ikke gjelder krav til forutgående tjenestetid for ansatte på plattformer, er den foreliggende saken ikke lagt opp med sikte på å avklare den generelle rekkevidden av protokollen. LO har anført at bestemmelsen bare kodifiserer eller bekrefter det som allerede gjaldt mellom partene. Det sentrale spørsmålet er om pensjonsordningen som ble opprettet ved protokollen fra 2004 må forstås slik at tilknytningskravet bare gjelder ansatte på flyttbare innretninger.
- (76) Tariffhistorikken taler klart for at vilkårene som ble inntatt i overenskomsten i 2004 var generelle, det vil si tariffestede vilkår for ansatte på både flyttbare innretninger og på plattformer. Dette har støtte i systematikken i protokollen: Dersom bestemmelsen om gavepensjon og vilkårene der bare gjelder ansatte som omfattes av ordningen med pensjonstrygd, ville ansatte med rett til AFP ikke ha rett til gavepensjon. Partene må ha ment at bestemmelsen regulerte vilkårene for gavepensjon for alle ansatte omfattet av avtalen.
- (77) Protokollen ble opprettet etter en diskusjon i januar 2004 om gavepensjonsordningen hadde falt bort etter at pensjonsut-

valget hadde avsluttet arbeidet. NR mente gavepensjonsordningen hadde vist seg å være svært kostbar. Fagforeningene krevde at ordningen skulle opprettholdes i 10 år, men at det skulle innføres «tilnærmet ordinære AFP krav» for innvilgelse av gavepensjon: ordningen skulle gjelde fra fylte 60 år, inntektsgrensen for reduksjon av pensjon skulle settes til 2G og det skulle gjelde tilknytningskrav i form av ansettelse i bedrift eller innenfor overenskomsten i hhv. 3 og 5 år.

- (78) Pensjonsutvalget foreslo at det skulle innføres «begrensninger» i ordningen, jf. avsnitt 26 foran. Vilåårene var generelt formulert. Flyteriggavtalen oppstilte like vilkåå for gavepensjon for ansatte på flyttbare innretninger og på plattformer. Vilåårene var riktignok parallelle med de som gjaldt for rett til AFP, men det kan ikke fra dette utledes noen kobling mellom avtalen og AFP-vedtektene.
- (79) Utformingen av bestemmelsen viser at partene tariffestet vilkåå for rett til gavepensjon. Bestemmelsen gjelder «tilleggsytelse til AFP eller til sjåmannspensjon». For å få rettigheter etter «denne ordningen», må arbeidstakeren ha fylt 60 år og oppfylle et tilknytningskrav. Det er ingen forbehold om at dette bare gjelder for flyttbare innretninger.
- (80) Det må på denne bakgrunn legges til grunn at tariffpartene i 2004 oppstilte et tilknytningskrav også for ansatte på plattformer. Spårsmålet er om det er holdepunkter i senere tariffrevisjoner for at tariffavtalens tilknytningskrav bare gjelder ansatte på flyttbare innretninger.
- (81) Saksøker har påpekt at henvisninger til aldersgrense på 60 år og enkelte andre justeringer i teksten i senere tariffperioder, tilsier at tilknytningskravet bare gjelder for ansatte på flyttbare innretninger. Ordningen av 2004 var ment som en overgangsordning. Denne ble forlenget flere ganger. I lys av det klare utgangspunktet i 2004, er det ikke holdepunkter for at utviklingen i teksten er uttrykk for at partene mente at reguleringen var begrenset til én gruppe ansatte.
- (82) Saksøker har også vist til bedriftsvis praksis som skal bygge på at tilknytningskravet ikke gjelder ansatte på plattformer. Dette kan ikke føre frem. Partene er ikke kjent med eksempler

på avslag i tilsvarende tilfeller eller om tvistesaker. Partsrepresentant for bedriften har forklart at pensjonssøknader har blitt behandlet ut fra den tariff forståelsen som bestrides i denne saken.

- (83) Det er vist til at Odfjell Drilling har en annen forståelse av tilknytningskravet. Dette skal ha kommet til uttrykk i en brosjyre bedriften ga ut i oktober 2016 om pensjonsordninger. I brosjyren uttales det at retten til gavepensjon følger den til enhver tid gjeldende rett til AFP. I omtalen av tilleggsordningen til pensjonstrygden, vises det til at det gjelder tilknytningskrav i henhold til overgangsordning for AFP+1G. Disse korte merknadene gir ikke grunnlag for å fravike det som kan utledes ut fra opplysningene om protokollen fra 2004, når det heller ikke er klare holdepunkter i praksis for denne tolkningen.
- (84) På denne bakgrunn kan LO ikke få medhold i den prinsipale og subsidiære påstanden. Foranlediget av saksøktes anførsler om etterbetalingskravet, vil retten bemerke:
- (85) Det er i rettspraksis lagt til grunn at tariffrettslig plikt til etterbetaling kan være begrenset til det tidspunktet et betalingskrav er fremsatt eller markert overfor arbeidsgiver. Begrunnelsen for dette er at det først er fra dette tidspunktet arbeidsgiver har tilstrekkelig grunn til å innrette seg på at krav vil bli fremmet. Dette må ses i sammenheng med at håndhevelse av tariffrettslige rettigheter og plikter også ivaretas av et tillitsvalgtapparat, jf. ARD-2006-38 avsnitt 42 og AR-2019-29 avsnitt 65 og 66. I den sistnevnte avgjørelsen heter det:

«Det følger av alminnelige tariffrettslige prinsipper at virkningen av et tariffbrudd i noen tilfeller først vil få virkning fra det tidspunkt det tariffrettslige tvistespoersmålet forfølges av de tillitsvalgte. Dette har i praksis vært aktuelt hvor det både er fremmet påstand om at det foreligger tariffbrudd, og at dette tariffbruddet gir et tariffrettslig krav på etterbetaling. I slike tilfeller gir Arbeidsrettens praksis grunnlag for avgrensning av betalingskravet ut over det som følger av alminnelige regler om passivitet, gjerne omtalt som at krav om etterbetaling først kan gjelde fra de tillitsvalgte gjorde gjeldende at det forelå tariffbrudd – markeringstidspunktet. ...

Normen om at etterbetalingskrav kan begrenses til markeringstidspunktet er begrunnet i arbeidsgivers behov for å kunne innrette seg på at lønnsutbetalinger er endelige. Det gjøres imidlertid unntak fra denne lære hvor typeforutsetningen ikke er til stede. Dette har i prak-

sis vært omtalt som at utgangspunktet kan fravikes hvor det foreligger særlige grunner.»

- (86) I dette tilfellet har saksøkers begrunnelse for kravet endret seg under saksforberedelsen, men tvisten gjelder samme betalingskrav. Reelle hensyn tilsier at begrunnelsen for kravet i alminnelighet vil ha liten vekt i vurderingen av om kravet på etterbetaling skal begrenses. En streng norm ville kunne gi tilfeldige utslag avhengig av hvor vag eller presis den lokale tvisteprotokollen er, og i hvilken grad partene rekker å undersøke relevante kilder før spørsmålet tvistebehandles.
- (87) Forbundet har i tvisteprotokollen av 6. februar 2019 klart markert at det kreves gavepensjon. Det at den videre diskusjonen tok utgangspunkt i tilknytningskravet, ville da ikke hatt betydning for etterbetalingskravet.
- (88) Selv om de lokale partene får veiledning eller bistand fra sentrale parter, må det ses hen til at man er på et tidlig stadium av tvistebehandlingen. Den videre behandlingen i organisasjonene eller for Arbeidsretten vil kunne avdekke nye bevis eller begrunnelser for kravet. Så lenge det tidlig i tvistebehandlingen er markert hva som kreves, ville en slik etterfølgende utvikling som fant sted i denne saken ikke gitt grunnlag for å fravike alminnelige utgangspunkter om foreldelse og passivitetsvirkninger for pengekrav, jf. HR-2019-1914-A avsnitt 26. Når kravet er markert, vil hver av partene måtte bære risikoen for at de har en riktig vurdering av alle relevante tariffrettslige momenter.
- (89) De saksøkte har under saksforberedelsen endret påstand fra frifinnelse til krav om dom for at overenskomsten stiller krav om sammenhengende tjeneste, og at kravet gjelder for ansatte både på flyttbare og på permanent plasserte innretninger. Ut fra rettens begrunnelse foran, anses saksøktes påstand så langt den gjelder temaer saksøker har reist og som har vært belyst i saken, dekket ved at det avsies dom for frifinnelse.
- (90) Dommen er enstemmig.

Slutning

De saksøkte frifinnes.

Særaldersgrenser. Sentral særavtale om pensjonsordninger i KS-området (SGS) gir rett til særaldersgrense 60 år for nærmere angitte stillinger. Spørsmålet i saken var om det følger av SGS § 6-1 at særaldersgrensene i staten har direkte virkning for særaldersgrensene i KS-området, hvis det kan påvises at en stilling innenfor KS-området er tilsvarende en stilling i staten med særaldersgrense, eller om endring krever enighet mellom tariffpartene. Bakgrunnen for saken var at operatører ved 110-sentralen i Tromsø kommune ikke hadde særaldersgrense, mens operatører ved politiets 112-sentraler har særaldersgrense 60 år. På grunnlag av ordlyd, historikk og praksis kom Arbeidsretten til at SGS § 6-1 er slik å forstå at særaldersgrensene er uttømmende regulert i henhold til bestemmelsens andre ledd, og at spørsmål om nye eller endrede særaldersgrenser må tas opp mellom tariffpartene. Helt fra pensjonsordningen i KS-området ble opprettet har det ligget som en forutsetning at stat og kommune skal ha sammenfallende regler om pensjon, herunder særaldersgrenser. Beslutningen om særaldersgrenser i KS-området ble likevel tatt av KLP og senere tariffpartene. Dette tyder ikke på at det har vært noen automatikk i fastsettelsen av særaldersgrenser mellom stat og kommune. Også oversiktene over særaldersgrensene som ble utarbeidet før tariffestingen av pensjonsordningen måtte forstås som en uttømmende regulering for den perioden de gjaldt for.

**Dom 9. august 2023 i
sak nr. 28/2022, AR-2023-22:
Det norske maskinistforbund (advokat Jan-Erik Sverre,
rettslig medhjelper advokat Mari Verling)
mot
KS (advokat Øyvind Gjølstad).**

Dommere: Hanne Inger Bjurstrøm, Eli Mette Jarbo, Liv Gjølstad, Gerd Torkildson, Inger Marie Højdaahl, Anne Merete Bull, Julie Emilsen Bäckstrøm.

- (1) Spørsmålet i saken er om stilling som operatør på 110-sentraler gir rett til særaldersgrense på 60 år etter sentral særavtale om pensjonsordninger i KS-området.
- (2) **Sakens tariffrettslige ramme**
- (3) Mellom KS og Det norske maskinistforbund (Dnmf) gjelder sentral generell særavtale om pensjonsordninger 2020 (SGS). Særavtalen er inngått med hjemmel i Hovedavtalen del A § 4-3. SGS § 6-1 har overskriften «Aldersgrenser» og lyder:
«Fastsettelse av aldersgrenser og regler om rett til å ta ut alderspensjon før nådd aldersgrense skal følge de samme prinsipper som

gjelder i Statens pensjonskasse. Pensjonskontorets styre foretar nødvendige tilpasninger til kommunal sektor, jf. § 12-1.

Dagens særaldersgrenser opprettholdes uendret, jf. første ledd.

Aldersgrensen er 70 år, eller den aldersgrense som til enhver tid gjelder i staten for tilsvarende stilling dersom særaldersgrensen i staten er 65 år eller lavere. I tilstilfelle, eller hvis det ikke er tilsvarende stilling i staten, kan tariffpartene fastsette aldersgrense for stillingen.

For arbeidstakere som har forskjellige funksjoner eller stillinger hos samme arbeidsgiver er det hovedfunksjonen som avgjør hvilken aldersgrense vedkommende skal ha.»

- (4) KS utarbeider rundskriv hvor det gis oversikt over stillinger med aldersgrenser lavere enn 70 år i KS' tariffområde. B- rundskriv nr. B/4-2020, datert 27. oktober 2020 inneholder den seneste ajourførte oversikten. I rundskrivets innledning fremgår følgende:

«Stillinger med særaldersgrense

Det vises til B-rundskriv nr. 6/2018, der det sist ble gitt en samlet oversikt over stillinger med særaldersgrense i KS' tariffområde. Det er nå behov for en ny ajourføring, ettersom det ved hovedtariffrevisjonen 2020 ble foretatt en større revisjon i HTA vedlegg 1. Nedenfor følger derfor liste over stillinger med særaldersgrense ajourført med grunnlag i Hovedtariffavtalen 2020-2022. Listen er ordnet etter kapittel og stillingsgruppe.

Det presiseres at denne ajourføring ikke endrer rettslig status, i den forstand at ingen stillinger får endret aldersgrense verken opp eller ned.

Det presiseres også at for arbeidstakere som har forskjellige funksjoner eller sammensatte stillinger, er det hovedfunksjonen som avgjør hvilken aldersgrense vedkommende skal ha. I tilstilfeller bør det tas opp og konkret avtales hva som regnes som hovedfunksjonen for den enkelte i disse tilfeller.»

- (5) Aldersgrenser for medlemmer av Statens pensjonskasse følger av lov 21. desember 1956 nr. 1 om aldersgrenser for statsansatte m.fl. (aldersgrenseloven) § 2 første og andre ledd:

«Den alminnelige aldersgrense er 70 år. Det kan fastsettes lavere aldersgrense for stillinger hvor:

Tjenesten medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning på tjenestemennene slik at de normalt ikke makter å skjøtte arbeidet forsvarlig til fylte 70 år.

Tjenesten stiller spesielle krav til fysiske eller psykiske egenskaper, som normalt blir sterkere svekket før fylte 70 år enn det en forsvarlig utføring av tjenesten tilsier.

De lavere aldersgrenser kan være 65, 63 og 60 år.»

- (6) Kommunal- og distriktsdepartementet utarbeider og publiserer oversikter over aldersgrenser for ansatte i staten og øvrige medlemmer i Statens pensjonskasse.

(7) **Tariffhistorien**

- (8) Pensjonsordningen i KS-området ble etablert i 1974 som en felles kommunal pensjonsordning i KLP (Kommunal Landspensjonskasse). Pensjonsordningen ble utviklet i samarbeid mellom Norske Kommuners Sentralforbund (omtales heretter som KS) og arbeidstakerorganisasjonene som hadde tariffavtale med KS. Pensjonsordningen var ikke tariffestet fra starten og arbeidstakerorganisasjonene var ikke rett- og pliktsubjekter i pensjonsordningen. Pensjonsordningens vedtekter ble godkjent av styret i KS og styrene i arbeidstakerorganisasjonene, og det var de samme partene som kunne godkjenne endringer. Vedtektene var i hovedsak sammenfallende med regelverket for Statens pensjonskasse.

- (9) Vedtektene § 6 *Pensjonsalder* hadde følgende ordlyd:

«Pensjonsalder er 70 år eller den pensjonsalder som til enhver tid gjelder for tilsvarende stillinger i statens pensjonsordninger. Det kan i avtalen med den enkelte arbeidsgiver inntas bestemmelser om avvikende aldersgrense for spesielle grupper.»

- (10) Ordlyden ble endret i 1985, og lød da som følger:

«Aldersgrensen er 70 år eller den aldersgrense som til enhver tid gjelder i Staten for tilsvarende stilling. I tilstilfelle eller hvis det ikke er tilsvarende stilling i Staten, kan KLPs styre fastsette aldersgrense for stillingen.»

- (11) I et notat utarbeidet av KLP i november 1986, omtales endringene slik:

«Etter at Sosialdepartementet i april 1975 fastsatte forskrifter for kommunale og fylkeskommunale pensjonsordninger, har annen setning i vedtektenes § 6 ikke lenger vært aktuell, idet forskriftene i § 2 slår fast at aldersgrensen ikke må være lavere enn fastsatt for tilsvarende

stilling i Lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn. Aldersgrensene i Felles kommunal pensjonsordning blir etter dette 70 år eller den lavere særaldersgrense som gjelder for tilsvarende stilling i statens pensjonsordninger. Det byr imidlertid på betydelige fortolkningsproblemer å fastslå hva som er «tilsvarende stillinger i statens pensjonsordninger». Dels har dette sammenheng med ulik stillingsstruktur i stat og kommune og dels med stadig skiftende stillingsbetegnelser som har medført at like stillinger har en annen betegnelse i staten enn i kommunene. ...»

- (12) Det partssammensatte Pensjonsutvalget ble nedsatt i forbindelse med tariffrevisjonen i 1986. Utvalget hadde blant annet som mandat å gjennomgå særaldersgrenseproblematikken for kommunale og fylkeskommunale ansatte. I en rapport fra februar 1988 skriver utvalget blant annet:

«I slutten av 70-årene gjennomgikk NKS og de berørte arbeidstakerorganisasjonene stillingsstrukturen i kommunal sektor sammen med KLP med sikte på å avklare hvilke stillinger som skal ha lavere særaldersgrense. Dette arbeidet brakte en avklaring for de fleste stillingers vedkommende, ...

...

Et noe uklart forhold har vært om vedtektsbestemmelsen innebar at særaldersgrensen automatisk er 70 år når det ikke finnes noen tilsvarende stilling i staten. KLP har antatt at bestemmelsen ikke automatisk medfører dette, når det anses klart at de forhold som normalt begrunner en lavere særaldersgrense i betydelig grad er til stede. KLP har imidlertid vært meget tilbakeholdende med å innfortolke lavere særaldersgrenser i slike tilfeller.

Den lite tilfredsstillende situasjon – særlig når det gjelder fastsettelse av eventuelle særaldersgrenser for stillinger som ikke har sin parallell i staten – førte til ønsket om en mer formalisert fremgangsmåte for disse tilfeller. KLPs styre vedtok derfor å endre § 6 i vedtektene for Felles kommunal pensjonsordning....»

- (13) Innledningsvis i rapporten ble det uttalt:

«Partene er i utgangspunktet enige om å anse någjeldende kommunal- og fylkeskommunale pensjonsordninger som tariffestet.»

- (14) Fra 1983 sendte KLP ut rundskriv til de kommunale arbeidsgiverne som inneholdt en oversikt over stillinger med særaldersgrenser. Dette var et resultat av et utredningsarbeid som KLP hadde gjennomført, med innspill fra arbeidstakerorganisasjonene. KLP utarbeidet slike oversikter frem til 2003.

- (15) I 1996 fremmet Pensjonsutvalget forslag om å tariffeste den kommunale pensjonsordningen, og med virkning fra tariffperioden 1996–1998 fikk Hovedtariffavtalen (HTA) kapittel 2 regler om pensjonsforhold. Det ble gjort en henvisning til KLPs vedtekter, jf. HTA punkt 2.0 *Definisjon*:

Med tjenestepensjonsordning menes den pensjon en arbeidstaker har rett til i samsvar med denne tariffavtale og tilsvarende de til enhver tid gjeldende vedtekter for Felles Kommunal Pensjonsordning i KLP.»

- (16) I HTA punkt 2.1.3 ble det tatt inn en egen bestemmelse om særaldersgrenser:

«Fastsettelse av aldersgrenser og regler om rett til å ta ut alderspensjon før nådd aldersgrense skal følge de samme prinsipper som gjelder i Statens Pensjonskasse. Tariffpartene foretar de nødvendige tilpasninger til kommunal sektor.»

- (17) Punkt 2.4 hadde overskriften «Arbeidstakere med særaldersgrenser» og punkt 2.4.1 lød:

«Dagens særaldersgrenser, slik disse framkommer i Felles Kommunal Pensjonsordning, opprettholdes uendret.»

- (18) Tariffreguleringen var uendret frem til 2004. Fra 2002 er det KS som har utarbeidet lister over stillinger med særaldersgrenser. Disse inntas i B-rundskriv, første gang som B-rundskriv B/17-2002 *Pensjonsbestemmelser og særaldersgrenser*.

- (19) I forbindelse med tariffoppgjøret i 2004 ble KLPs vedtekter og forsikringsvilkår omarbeidet til et nytt vedlegg 5 i HTA, og vedtektene ble gjort leverandørnøytrale. I den sammenheng ble HTA kapittel 2 punkt 2.1.3 endret, slik at det var styret for tjenestepensjonsordningen (TPO) som skulle foreta de nødvendige tilpasninger til kommunal sektor. Styret for TPO består av representanter for KS og hovedsammenslutningene. Punkt 2.4.1 fikk slik ordlyd:

«Dagens særaldersgrenser opprettholdes uendret, jf. punkt 2.1.3.»

- (20) Ordlyden i vedtektene om aldersgrenser ble også endret og § 6-1 første ledd fikk følgende ordlyd:

«Aldersgrensen er 70 år, eller den aldersgrense som til enhver tid gjelder i staten for tilsvarende stilling dersom særaldersgrensen i sta-

ten er 65 år eller lavere. I tvilstilfelle, eller hvis det ikke er tilsvarende stilling i staten, kan tariffpartene fastsette aldersgrense for stillingen.»

- (21) KS' liste over stillinger med særaldersgrenser ble ajourført i 2005, 2016, 2018 og 2020. Endringene besto hovedsakelig i endrede stillingskoder. Etter tariffestingen i 1996 har ingen nye grupper fått særaldersgrenser. Kommunal- og distriktsdepartementet utarbeider tilsvarende oversikter for særaldersgrenser i staten. Siste gang det ble gjort endringer i statens særaldersgrenser på gruppenivå var i 1994.
- (22) I tariffoppgjøret i 2010 fikk HTA vedlegg 5 § 6-1 en tilføyelse i bestemmelsen om aldersgrenser:
- «For arbeidstakere som har forskjellige funksjoner eller stillinger hos samme arbeidsgiver er det hovedfunksjonen som avgjør hvilken aldersgrense vedkommende skal ha.»
- (23) SGS 2020 ble opprettet og gjort gjeldende fra 1. januar 2020. Etablering av avtalen medførte ikke materielle endringer i pensjonsordningen. Gjeldende særavtale er likelydende med den første avtalen fra 2020.
- (24) SGS § 6-1 første og andre ledd er hentet fra HTA kapittel 2. Tredje og fjerde ledd er hentet fra vedtektene for TPO, som var inntatt i vedlegg 5 til HTA.
- (25) **Kort om nødsentralene**
- (26) 110-sentralen er brannvesenets nødsentral og drifter nødnummer 110 og tar imot nødanrop fra publikum. Drift av 110-sentraler er et kommunalt ansvar. Det er tolv 110-sentraler i Norge. Geografisk er de sammenfallende med 112-sentralene, som er nødsentraler for politiet. 113-sentralene er medisinsk nødtelefon.
- (27) Da brannvesenets nødtelefon ble opprettet var det vanlig at oppgaven med å besvare denne gikk på rundgang mellom ansatte som ellers var i aktiv tjeneste som brannmenn, og som hadde særaldersgrense på dette grunnlaget. I følge vitneforklaringer var det gjerne de eldste brannfolkene som gikk inn i denne tjenesten. Det var dermed ikke behov for egen stillingskode eller særaldersgrense. Denne praksisen varte til 2000-tallet, da det

kom en sterkere profesjonalisering av både brannvesenet i seg selv, og av 110-sentralene. For 110-operatørene stilles det nå krav etter brann- og redningsvesenforskriften om brannfaglig utdanning og lederutdanning, eller en særskilt utdanning for personell som ikke har brannfaglig kompetanse. Det ble ikke opprettet noen egen stillingskode for 110-operatørene. Det er fattet vedtak om samlokalisering av de ulike nødmeldings-sentralene, men dette er foreløpig ikke fullt gjennomført.

(28) Sakens bakgrunn

(29) Den konkrete tvisten oppsto ved 110-sentralen i Tromsø. Prak-sisen ved sentralen var at operatørene hadde særaldersgrense 60 år fordi de var ansatt i operative stillinger i brannvesenet med denne særaldersgrensen. I 2016/2017 foretok Tromsø kommune en gjennomgang av blant annet stillingskoder og aldersgrenser for ansatte i kommunen, og det ble i etterkant fat-tet beslutning om at aldersgrensen for 110-operatørene skulle være 70 år.

(30) A har vært ansatt i brann- og redningstjenesten i Tromsø kom-mune siden 1997, først som brannkonstabel med særaldersgrense 60 år. I september 2020 fikk A permisjon fra stillingen som brannkonstabel og gikk inn i et vikariat som operatør på 110-sentralen. Han ble plassert i stillingskode underbrannmes-ter, som også hadde særaldersgrense på 60 år. Vikariatet ble forlenget fra 1. april 2021 og i den sammenheng ble stillingen plassert i stillingskode som arbeidsleder med særaldersgrense. Fra 21. september 2021 ble stillingen endret til arbeidsleder uten særaldersgrense, det vil si at aldersgrensen ble 70 år.

(31) Det ble gjennomført lokale forhandlinger mellom Tromsø brann og redning KF, 110-sentralen og Dnmf 18. november 2021, hvor kravet var at særaldersgrensen for A skulle opprettholdes. Av protokollen kommer det blant annet frem:

«I møte ble det diskutert om [A] skulle bibeholde sin særaldersgrense på 60 år, etter at han har gått fra stillingen som brannkonstabel i beredskapsavdelingen (Tromsø brann og redning KF) til stilling som alarmsentraloperatør i 110-sentralen.

I kommunal sektor er retten til særaldersgrenser regulert i særavtale (SGS 2020) til Hovedtariffavtalen kapittel 1, § 6-1. SGS 2020 § 6-1 første ledd bestemmer at fastsettelse av aldersgrenser skal følge

«de samme prinsipper som gjelder i Statens Pensjonskasse». Videre fremgår det av bestemmelsens tredje ledd at «aldersgrensen er 70 år eller den aldersgrense som til enhver tid gjelder i staten for tilsvarende stilling dersom særaldersgrensen i staten er 65 år eller lavere.» Stilling som alarmsentraloperatør i politiet praktiseres med en særaldersgrense på 60 år. Stilling som alarmsentraloperatør i brannvesenet er tilsvarende stilling som alarmsentraloperatør i politiet. Det følger dermed av SGS 2020 til Hovedtariffavtalen at særaldersaldersgrensen for alarmsentraloperatør i brannvesenet er 60 år.

Partene er uenige om hvem som skal ta den økonomiske utgiften.

KS og Tromsø kommunes pensjonskasse mener [A] skal ha en aldersgrense på 70 år dersom han fortsetter i sin stilling på Tromsøs Brann og redning 110 sentral.

Partene kom derfor ikke til enighet i forhold til om [A] får beholde sin særaldersgrense.»

- (32) Det ble ført forhandlinger mellom Dnmf og KS 13. januar 2022 uten at partene kom til enighet. Av protokollen fremgår blant annet:

«Dnmf anfører:

Dnmf mener at ansatte i kommunene som alarmsentraloperatører for brann og redning (ved 110-sentraler) har rett til særaldersgrenser på forskjellige tariffrettslige grunnlag.

Ett felles grunnlag for alle alarmsentraloperatørene er etter Dnmf sitt synspunkt «Særavtale SGS 2020 Pensjonsordninger § 6-1 Aldersgrense». Dnmf mener at 1. ledd gir anvisning på at fastsettelse av aldersgrenser og regler om rett til å ta ut alderspensjon skal følge de samme prinsipper som gjelder i Statens pensjonskasse. Videre fastsetter 3. ledd at aldersgrensen skal være den som til enhver tid gjelder i staten dersom aldersgrensen i staten er 65 år eller lavere. Dnmf mener at tilsvarende stilling i staten finnes i politiets 112-sentral, der aldersgrensen er 60 år.

Dnmf mener videre at begrepet «tilsvarende stilling» må forstås slik at det er det reelle innholdet i stillingen som er gjenstand for sammenligning og ikke den formelle stillingstittelen eller arbeidsplassen. På denne bakgrunn er det riktig å sammenlikne en stilling ved de kommunale 110-sentralene med stillingene ved politiets 112-sentraler. Det fastslås i SGS 2020 § 6-1 fjerde ledd og av forordene til B-rundskriv nr. 4/2020 at det ikke er stillingskoden som er avgjørende for hvorvidt arbeidstakerne har krav på særaldersgrense, men innholdet i stillingen. Overnevnte ståsted er etter Dnmf sitt syn derfor i tråd med særavtalen og B-rundskrivet.

DNMF er ikke enige i at rundskrivet uttømmende regulerer hvilke stillinger innenfor KS tariffområde som gir grunnlag for særaldersgrense.

KS anfører:

Det følger av SFS 2020 § 6-1 annet ledd at «dagens særaldersgrenser opprettholdes uendret. Det er i B/04-2020 inntatt den sist oppdaterte samlede oversikten over stillinger med særaldersgrense i KS' tariffområde. Det er omforent enighet mellom partene i SGS 2020 om at dette rundskrivet uttømmende regulerer hvilke stillinger innenfor KS tariffområde som gir grunnlag for særaldersgrense. Det følger videre av SGS 2020 § 6-1 siste avsnitt at det er hovedfunksjonen i arbeidsforholdet som avgjør hvilken aldersgrense vedkommende skal ha. Dette er også gjentatt i B-rundskrivet.

Stillinger med hovedfunksjon å være operatør på 110-sentralen, er ikke omfattet av listen over stillinger med særaldersgrenser i KS' tariffområde. Det er enighet mellom tariffpartene i SGS 2020 om at stilling som operatør på 110-sentralen ikke har særaldersgrense. Også Maskinistforbundet var inntil nylig enig i dette. Det kan her vises til protokoll fra lokalt drøftingsmøte i Tromsø datert 7. november 2017 hvor partene var enig om følgende:

«Partene er enige om at aldersgrensen for nyansatte alarmsentraloperatører i Tromsø kommune er 70 år i henhold til hovedtariffavtalen og rundskriv B-5/2016.»

Stillingen som operatør på brann- og redningstjenestens 110-sentralen er ikke en «tilsvarende stilling» som stillingen som operatør på politiets 112-sentral eller sykehusenes akuttmedisinsk beredskaps-sentral 113. Kompetansekrav til stillingene og arbeidsoppgavene i stillingene skiller seg fra hverandre. Det vil uansett være opp til tariffpartene i kommunal sektor å fastsette en særaldersgrense på stillingen som operatør på 110-sentralen - dersom det skal gjelde en særaldersgrense i denne stillingen. Det følger av SGS 6-1 første ledd andre setning, tredje ledd andre setning samt andre ledd sammenholdt med B/04 2020.

Det følger direkte av ordlyden i SGS 2020 § 6-3 at brannvesenets stillinger med særaldersgrense ikke er omfattet av denne bestemmelse, men av § 6-2. Brannvesenets stillinger med særaldersgrenser er ikke begrunnet i at tjenesten medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning på tjenestemennene slik at de normalt ikke makter å skjøtte arbeidet forsvarlig til fylte 70 år etter aldersgrenseloven § 2 bokstav a. Brannvesenets stillinger med særaldersgrenser er begrunnet i at tjenesten stiller spesielle krav til fysiske eller psykiske egenskaper, som normalt blir sterkere svekket før fylte 70 år enn det en forsvarlig utføring av tjenesten tilsier jf. aldersgrenseloven § 2 bokstav b. Dette er partene i SGS 2020 omforent enige om og er nedfelt i B/04 2020. Rubrikken til høyre i rundskrivet angir hvilken bestemmelse

i aldersgrenseloven den enkelte stilling hører inn under. Oppsummert er det enighet mellom tariffpartene om at brannstillinger er omfattet av § 6-2 ikke § 6-3.»

- (33) Dnmf tok ut stevning for Arbeidsretten 28. juni 2022. KS innga tilsvaer 9. september 2022. Hovedforhandling ble avholdt 13.–15. juni 2023. Det ble avgitt to partsforklaringer og ti vitneforklaringer, hvorav to vitneforklaringer ble avgitt som fjernavhør (videoavhør), jf. arbeidstvistloven § 51 første ledd siste setning og tvisteloven § 21-10. Det ble for øvrig fremlagt slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken. Dom er avsagt etter fristen i arbeidstvistloven § 56 andre ledd på grunn av ferieavvikling.
- (34) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (35) *Det norske maskinistforbund* har i korte trekk anført:
- (36) Spørsmålet i saken er om stillingen som 110-operatør må anses å være en «tilsvarende stilling» som stillingen som 112-operatør med særaldersgrense 60 år. I så fall vil også A ha rett til denne særaldersgrensen.
- (37) Tariffavtalens ordlyd, tariffhistorien, praktisering av tariffavtalen og praksis i staten tilsier at A skal ha særaldersgrense 60 år i stillingen som 110-operatør.
- (38) SGS § 6-1 første ledd stadfester prinsippet som har vært gjeldende siden 1975 om at aldersgrensene i kommunal sektor skal følge de samme prinsipper som aldersgrensene i staten.
- (39) Det er ingen holdepunkter i tariffhistorien for at partene har ment å avvike koblingen mellom særaldersgrensene i stat og kommune, jf. § 6-1 første og tredje ledd. Ordlyden i tredje ledd er helt klar og har vært nærmest likelydende siden 1970-tallet, da tilsvarende ordlyd fulgte av KLPs vedtekter.
- (40) At hensikten med tariffesting av andre ledd var å gi tariffpartene kontroll over aldersgrensene i kommunal sektor fremstår som lite sannsynlig og har ikke støtte i tariffhistorien. At tariffestingen representerte «frys» av de gjeldende særaldersgrensene var ikke kjent for arbeidstakerorganisasjonene. Det er mer naturlig å forstå ordlyden i § 6-1 slik at den gjeldende listen over

stillinger med særaldersgrenser skulle videreføres, samtidig som regulering av særaldersgrensene skulle skje i samsvar med tilsvarende stillinger i staten. Den forståelsen KS legger til grunn når det gjelder SGS § 6-1 andre ledd vil i realiteten gjøre tredje ledd innholdsløs.

- (41) Til tross for at KS har vært kjent med avvikende forståelse og praktisering av § 6-1, er det ikke tatt initiativ for å endre reglene. KS ble i hvert fall i 2013 oppmerksom på omfattende, avvikende praksis, og det ble gjort forsøk på innstramming. I 2016 viste undersøkelser at dette forsøket ikke hadde gitt vesentlige resultater. På dette tidspunktet var det omtrent 85% av 110-operatørene som hadde særaldersgrense. Instruks fra KS førte til endrede stillingskoder. Innad i KS har det vært uenighet om forståelsen, jf. forklaring fra Frode Bård Nilsen i KS Bedrift. Så lenge bestemmelsen ikke er endret, må den gjelde etter sin ordlyd.
- (42) Avgjørelsen fra Nord Troms tingrett i 2019, hvor Tromsø kommune tapte en sak om særaldersgrenser for 110-operatører, var kjent for KS. Det er ikke troverdig at KS ikke kjente Dnmfs standpunkt. Det hadde vært det samme gjennom lang tid, og Dnmf gjentok sin forståelse etter dommen i Nord Troms tingrett.
- (43) Lønnstillegg i lokale forhandlinger i Tromsø var ikke kompensasjon for tap av særaldersgrenser. I følge partsforklaring fra Rune Johnsrud ble tillegget gitt på grunnlag av krav knyttet til å rekruttere og beholde ansatte.
- (44) Det er ikke holdepunkter for at ordlyden «tilsvarende stilling» betyr at det må være parallelle eller identiske stillinger. Det er tilstrekkelig at stillingene har betydelige fellestrekk og i hovedsak samme stillingsinnhold. Det er klare holdepunkter for at det har vært enighet mellom tariffpartene om denne forståelsen. I en juridisk vurdering utført av KS og KLP til Pensjonsutvalget i 1982 ble det lagt til grunn at det ved fortolkningen av begrepet «tilsvarende stilling» ikke var stillingsbetegnelsen som var avgjørende, men den funksjonen som stillingen skulle dekke. Også i rapport fra Pensjonsutvalget fra 1988 legges det til grunn at det må foretas en konkret vurdering av stillingsinnholdet. KS gir uttrykk for samme oppfatning i brev til Bærum kommune i 2003.

- (45) Det er betydelig likheter mellom stillingene ved 110- og 112-sentralene. Operatørene har tilsvarende arbeidsoppgaver, tilsvarende prosedyrer for varsling, standardiserte arbeidsmetoder og felles systemer. Mange steder er sentralene samlokalisert og har økt grad av samarbeid og profesjonalisering. Både 110- og 112-operatørene er del av beredskapen.
- (46) Operatørene på 112-sentralene er ansatt i operative stillingskoder og har på det grunnlaget særaldersgrense. Det samme har i lang tid vært praktisert for operatørene på 110-sentralene. A har omfattende brannfaglig bakgrunn. Det har formodningen mot seg at 110-operatørene og 112-operatørene ville hatt ulik aldersgrense hvis begge funksjonene lå i staten.
- (47) Aldersgrensen skal være lik hvis det foreligger en tilsvarende stilling i staten. Selve fastsettelsen skjer basert på tolkning. Det er ingen holdepunkter i ordlyden eller tariffhistorikken for at det i tillegg kreves et eksplisitt vedtak av tariffpartene.
- (48) B-rundskrivet med oversikt over alle særaldersgrensene er et praktisk verktøy, men uten betydning for forståelsen av tariffavtalen. Det er presisert i rundskrivene at de ikke endrer særaldersgrensenes rettslige status, i den forstand at ingen stillinger får endret aldersgrense, verken opp eller ned.
- (49) Tariffpartene har kompetanse til å fastsette særaldersgrenser i to tilfeller: i tvilstilfeller eller der det ikke er en tilsvarende stilling i staten. KS har ikke fremmet krav om fastsetting av aldersgrenser for 110-operatørene i løpet av den lange perioden som praksis var å tilsette dem i stillingskoder med særaldersgrense.
- (50) Det er bare i tilfeller hvor arbeidstaker har «forskjellige funksjoner eller stillinger hos samme arbeidsgiver» at stillingens hovedfunksjon vil være avgjørende for hvilken aldersgrense stillingen skal ha, jf. SGS § 6-1 fjerde ledd. Bestemmelsen må ses i sammenheng med tredje ledd, og kan bare forstås som en sikkerhetsventil.
- (51) Det er nedlagt slik endret påstand:
«[A] har i stillingen som operatør ved 110-sentralen i Tromsø kommune særaldersgrense 60 år i henhold til SGS 2020 § 6-1.»
- (52) KS har i korte trekk anført:

- (53) En stilling som 110-operatør er ikke en stilling som omfattes av gjeldende særaldersgrenser. Stillinger for beredskapstjeneste i brannvesenet kan ikke brukes. Det forutsetter en hovedstilling med aktiv deltakelse i brannslukning.
- (54) SGS § 6-1 første og andre ledd innebærer at dagens særaldersgrenser er uttømmende opplistet i B-rundskriv 4-2020. Denne forståelse er omforent mellom partene, jf. partsforklaring fra Torfinn Thomassen.
- (55) Ordlyden er klar og kan ikke forstås på annen måte enn at tariffpartene har avtalt «frys» av samtlige særaldersgrenser. Bestemmelsen trådte i kraft 1. januar 1997 og har blitt videreført for hver tariffperiode siden. Endringer i B-rundskrivet har bare blitt gjort som følge av endringer i stillingsregulativet og stillingskodesystemet. Særaldersgrensene har ikke vært endret, verken opp eller ned, siden 1997.
- (56) SGS § 6-1 tredje ledd er en dynamisk regel som etablerte en direkte forbindelse mellom de særaldersgrenser som til enhver tid gjelder i staten og i KS-området. Regelen i tredje ledd dannet grunnlaget for dagens særaldersgrenser, som etter andre ledd ble fryst til grensene som gjaldt per 1. januar 1997. Bestemmelsen i andre ledd overstyrer tredje ledd. Statens heving eller senkning av sine særaldersgrenser gir dermed ingen automatisk overføring til kommunal sektor. Endring av særaldersgrensene i KS-området krever partsenighet.
- (57) Tilblivelseshistorikken støtter KS' forståelse av ordlyden. Gjennom tariffbestemmelsene sikret tariffpartene seg mot at staten eller styret i KLP, uten tariffpartenes samtykke, kunne endre de kommunale særaldersgrensene. Ved å bestemme at særaldersgrensene skulle opprettholdes uendret ble det etablert en rangordning mellom tariffbestemmelsene og KLPs vedtekter.
- (58) Situasjonen med tariffestede regler om særaldersgrenser som går foran tjenestepensjonens vedtekter fortsatte frem til opprettelsen av SGS i 2020. Opprettelsen av SGS hadde ikke som formål å endre innholdet i pensjonsordningen. Det ble ikke gjort noen opprydning, og rangordningen mellom vedtekter og tariffbestemmelser ble videreført.

- (59) Tidsnære dokumenter støtter KS' forståelse, herunder uttalelser i B-rundskriv 38-1996 og i brev fra KS til Bærum kommune i 2000. I 2017 var Dnmf og Tromsø kommune enige om at aldersgrensen for 110-operatører var 70 år, i henhold til tariffavtalen og B-rundskriv 5-2016.
- (60) Det er ikke holdepunkter for at SGS § 6-1 andre ledd skal forstås på annen måte enn det som klart kommer til uttrykk i ordlyden. Det er ingen avvikende partsforståelse og det er ingen skriftlige bevis eller forklaringer som tilsier en annen tolkning. KS' rådgivning om spørsmålet har vært konsekvent i lang tid, jf. forklaring fra Frode Nilsen.
- (61) KLP og tariffpartenes syn på og håndtering av spørsmålet om særaldersgrense for 110-operatørene bygger opp under KS' forståelse. Uttalelser fra KLP og KS om problemstillingen ble gjort kjent for øvrige tariffparter. Tariffpartene hadde dermed en sterk oppfordring til å bestride KS' tariffforståelse, hvis de var uenige.
- (62) Det er uansett ingen tilsvarende stilling i staten med særaldersgrense 60 år for operatørene på 110-sentralen.
- (63) Forholdet mellom første og andre setning i SGS § 6-1 tredje ledd betyr at første setning gjelder for de tilfellene hvor det ikke er noen tvil om at det finnes en parallell stilling i staten, for eksempel slik det gjør for brannkonstabler og renholdere. En stilling som politibetjent med hovedoppgave som 112-operatør er ingen parallell stilling for 110-operatørene.
- (64) Dersom det kreves en nærmere sammenlikning av stillingsinnholdet, må tariffpartene ta stilling til det i henhold til andre setning, slik bestemmelsen lyder nå. Tariffpartene har ikke fastsatt 60 år som aldersgrense for 110-operatørene. Ingen av partene i HTA og SGS 2020 har fremmet krav om slik særaldersgrense.
- (65) Dnmf tar feil utgangspunkt i sin tilnærming. Staten har ikke fastsatt særaldersgrenser for 112-operatørene. Disse har særaldersgrense fordi de er ansatt i politistillinger der det stilles spesielle krav til fysiske og psykiske egenskaper. Alle ansatte forutsettes å kunne inngå i operative politioppgaver.

- (66) Sammenlikningsgrunnlaget må være knyttet til de særlige behovene som begrunner den lavere pensjonsalderen. For politibetjenter er dette knyttet til operativt politiarbeid. Slikt arbeid er uaktuelt for 110-operatører.
- (67) KS og Fagforbundet er enige om tariff forståelsen. Det foreligger ikke grunnlag for å hevde at tariffavtalen mellom KS og Dnmf skal ha et annet innhold enn tariffavtalen mellom KS og Fagforbundet.
- (68) Lokal praksis med særaldersgrenser for 110-operatørene kan ikke tillegges vekt. Det foreligger ingen fast og entydig praksis for en særaldersgrense på 60 år. KS forståelse har vært godt kjent for tariffpartene helt tilbake til 1999. Den lokale praksisen har vært ukjent for tariffpartene, og er et utslag av feiltolkning av regelverket.
- (69) Det er nedlagt slik påstand:
«KS frifinnes.»
- (70) **Arbeidsrettens merknader**
- (71) *Arbeidsretten* har kommet til at KS må frifinnes, og vil bemerke:
- (72) Spørsmålet er om det følger av SGS § 6-1 at særaldersgrensene i staten har direkte virkning for særaldersgrensene i KS-området, hvis det kan påvises at en stilling innenfor KS-området er tilsvarende en stilling i staten med særaldersgrense, eller om ny eller endret særaldersgrense krever enighet mellom tariffpartene.
- (73) SGS § 6-1 første til tredje ledd har følgende ordlyd:
«Fastsettelse av aldersgrenser og regler om rett til å ta ut alderspensjon før nådd aldersgrense skal følge de samme prinsipper som gjelder i Statens pensjonskasse. Pensjonskontorets styre foretar nødvendige tilpasninger til kommunal sektor, jf. § 12-1.
Dagens særaldersgrenser opprettholdes uendret, jf. første ledd.
Aldersgrensen er 70 år, eller den aldersgrense som til enhver tid gjelder i staten for tilsvarende stilling dersom særaldersgrensen i staten er 65 år eller lavere. I tvilstilfelle, eller hvis det ikke er tilsvarende stilling i staten, kan tariffpartene fastsette aldersgrense for stillingen.»

- (74) Slik Arbeidsretten ser det kan saken ikke løses alene på bakgrunn av ordlyden. Ordlyden fremstår som motstridende. Tredje ledd lest i lys av første ledd kan peke mot den forståelsen som saksøker legger til grunn, mens ordlyden i andre ledd kan tale for KS' forståelse. Ordlyden er dels hentet fra vedtektene i pensjonsordningen og dels fra HTA, jf. avsnitt 24 foran. I henhold til forklaring fra Torfinn Thomassen var formålet med opprettelsen av SGS først og fremst å samle bestemmelsene om pensjon. Partene hadde en intensjon om på sikt å foreta en opprydding i teksten.
- (75) SGS § 6-1 har en lang og kronglete forhistorie, hvor også historikken fra før pensjonsordningen ble tariffestet i 1997 har betydning for forståelsen. Det vises til gjennomgangen av tariffhistorien foran i avsnittene 7–24.
- (76) Helt fra pensjonsordningen i KS-området ble opprettet har det ligget som en forutsetning at stat og kommune skal ha sammenfallende regler om pensjon, herunder særaldersgrenser. Koblingen til særaldersgrensene i staten har vært til stede allerede fra felles kommunal pensjonsordning ble etablert i 1974. I en periode var det forskriftsfestet at aldersgrensene i de kommunale pensjonsordningene ikke kunne være lavere enn det som gjaldt i staten, og som fulgte av aldersgrenseloven. Overføringsavtalene mellom de offentlige pensjonsordningene understøtter også denne koblingen.
- (77) Basert på tariffhistorien er det ikke tvilsomt at i de tilfellene hvor stillinger i KS-området hadde en direkte parallell til stillinger i staten, så fikk disse stillingene samme særaldersgrense. Beslutningen om dette ble likevel tatt i KLP. Utfordringene de første årene var hvordan man skulle fastsette aldersgrenser for stillinger som var like i sitt innhold, men hvor direkte parallelle stillinger ikke kunne påvises, og hvor ordlyden dermed tilsa at det skulle gjelde aldersgrense på 70 år. Ordlyden ble i slike tilfeller tolket utvidende. Det ble lagt til grunn at stillinger også var «tilsvarende» når stillingenes funksjoner var svært likeartede. Man så på hvilke behov som hadde ført til den lavere særaldersgrensen i staten, og om de samme behovene gjorde seg gjeldende for den kommunale stillingen. Endringene i vedtektene i 1985 kom for å formalisere adgangen til å

beslutte særaldersgrenser i tvilstilfeller, eller der det ikke fantes tilsvarende stillinger, men hvor det likevel kunne være behov for særaldersgrenser.

- (78) KLPs praksis i fastsettelsen av særaldersgrenser for KS-området tyder ikke på at det var noen automatikk i fastsettelsen av særaldersgrenser mellom stat og kommune. Der det har vært direkte parallelle stillinger var det enkelt å fastsette særaldersgrenser, men i mange tilfeller har det krevd vanskelige avveininger og vurderinger, og særaldersgrenser ble fastsatt på grunnlag av fortolkninger gjort av KLP. Praksisen tyder på at koblingen til aldersgrensene i staten i første rekke gjelder prinsipper og rammer for fastsettelse av aldersgrenser og retten til å ta ut pensjon.
- (79) I hvert fall fra 1983 utarbeidet KLP oversikter over stillinger med særaldersgrenser som ble distribuert til de kommunale arbeidsgiverne. Dette fortsatte de med til 2003. Oversiktene ble utarbeidet på grunnlag av KLPs fortolkning av vedtektene § 6. Særaldersgrensene ble ansett som del av vedtektene, og kunne dermed bare endres i tråd med reglene for vedtektsendringer. Fra 2002 ble oversikten utarbeidet av KS og tatt inn i B-rundskriv.
- (80) Som gjennomgangen av tariffhistorien viser har tariffpartene hatt en sentral rolle i utarbeidelsen og utviklingen av pensjonsregelverket, også før pensjonsordningen ble tariffestet. KS og tariffpartene var representert i KLPs styre, og vedtektsendringer skulle forelegges organisasjonene. Fra 1986 fikk partene plass i Pensjonsutvalget, som hadde stor innflytelse på den videre utviklingen av pensjonsordningen. Allerede i 1988 var partene enige om at pensjonsordningen var å anse som tariffestet, selv om den formelt ikke var det. Da pensjonsregelverket ble gjort leverandørnøytralt i 2004 ble tariffpartene tillagt kompetansen som tidligere var lagt til KLPs styre i vedtektene § 6.
- (81) Innholdet i det som i dag er SGS § 6-1 andre ledd var nytt ved tariffestingen av pensjonsordningen i HTA 1996–1998. Det er lite eller ingen informasjon om bakgrunnen for bestemmelsen. I B-rundskriv 38-1996 gir KS merknader til den tariffestede pensjonsordningen. Innledningsvis vises det til at partene helt fra

1988 har ansett pensjonsordningen som tariffestet. I merknad til punkt 2.4.1, som tilsvarer SGS § 6-1 andre ledd uttales det:

«I følge punkt 2.4.1 skal dagens særaldersgrenser opprettholdes slik disse fremkommer i Felles Kommunal Pensjonsordning.

Dog vil forslag til ajourføring av listene over særaldersgrenser bli behandlet av Pensjonsutvalget som aldersgrenseråd, på grunnlag av en gjennomgang av nytt stillingsregulativ. Straks denne gjennomgang og ajourføring er foretatt, vil melding bli gitt våre medlemmer.

Dersom enkelte arbeidsgivere har pensjonsordninger med avvikende aldersgrenser bør spørsmålet om å få disse aldersgrenser godkjent (bekreftet å være i samsvar med Hovedtariffavtalen) legges frem for Pensjonsutvalget.»

- (82) Arbeidsretten legger til grunn at tariffestingen av bestemmelsen i realiteten var en videreføring av etablert praksis. Også oversiktene som ble utarbeidet før tariffestingen måtte forstås som en uttømmende regulering, i den perioden de gjaldt for, som bare kunne endres etter fastsatte regler.
- (83) Tariffhistorien tyder på at praksis har vært at KLP og tariffpartene har tatt stilling til eventuelle krav om endrede eller nye særaldersgrenser, også før tariffestingen. Ett tidlig eksempel på dette var krav om særaldersgrenser for brannmenn som ble fremmet sammen med andre krav knyttet til pensjon i forbindelse med tariffrevisjonen i 1982. Fordi pensjon på det tidspunktet ikke var tariffestet, ble kravet henvist til egne drøftinger utenfor tarifforhandlingene, men alle tariffpartene i KS-området var med i drøftingene.
- (84) Det var naturlig at man da pensjonsordningen ble tariffestet i 1997, valgte å tariffeste denne praksisen. Dette kan også ses i lys av det på dette tidspunktet var et press både i staten og innad i KS om endringer i pensjonsordningene, herunder særaldersgrensene. Arbeidsretten viser i denne sammenheng til utredningen fra 1996 fra det partssammensatte Pensjonsutvalget, hvor det ble uttalt følgende:

«Pensjonsutvalget foreslår for partene at de tilsattes pensjonsrettigheter innenfor KS' tariffområde tariffestes for å sikre at fremtidige endringer i kommunale pensjoner gjennomføres for alle som omfattes av Hovedtariffavtalen.»

- (85) Uttalelser fra både KLP og KS i sammenheng med og kort tid etter tariffestingen støtter opp om den fortolkningen Arbeidsretten legger til grunn. Retten viser til B-rundskriv 38-1996, jf. avsnitt 81 foran, og uttalelser fra KLP og KS i konkrete saker om særaldersgrenser. Som eksempel vil retten vise til brev fra KS til Bærum kommune datert 26. september 2000 hvor det presiseres at oversikten over stillinger med særaldersgrenser er uttømmende og forpliktende for alle medlemmer i KS. Avvikende særaldersgrenser ville være i strid med tariffavtalen og måtte som sådan rettes.
- (86) At det ved flere senere anledninger er eksempler på lokal praksis i strid med KS' klare standpunkt kan ikke tillegges avgjørende vekt. KS har hatt en konsekvent forståelse av bestemmelsene og har reagert hver gang de har blitt oppmerksomme på avvikende praktisering. Arbeidsretten finner i denne sammenheng grunn til å vise til at Fagforbundet, som den største tariffparten på arbeidstakersiden, gjennomgående synes å ha inntatt tilsvarende holdning til det tariffspørsmålet som saken gjelder. Dnmf har på sin side ikke kunnet dokumentere noen klar og konsistent tariffforståelse. De rettstvistene som det er vist til har alle omhandlet konkrete, individuelle arbeidsforhold, og har ikke vært reist som brudd på tariffavtalen.
- (87) Arbeidsretten har etter dette kommet til at SGS § 6-1 er slik å forstå at særaldersgrensene er uttømmende regulert i henhold til andre ledd, og at spørsmål om nye eller endrede særaldersgrenser må tas opp mellom tariffpartene, jf. SGS § 6-1 første og tredje ledd.
- (88) Med dette resultatet er det ikke nødvendig for retten å ta stilling til om 110-operatører i kommunal sektor har en tilsvarende stilling som 112-operatører i staten.
- (89) Dommen er enstemmig.

Slutning

KS frifinnes

**Kjennelse 28. september 2023 i
sak nr. 23/57, AR-2023-23:
Norsk Skuespillerforbund (advokat Hans Marius Graasvold)
mot
Arbeidsgiverforeningen Spekter og Hålogaland Teater AS
(advokat Mårten Brandsnes Faret)**

Dommer: Eli Mette Jarbo

Norsk Skuespillerforbund tok 28. juni 2023 ut stevning om forståelsen av Teateroverenskomsten pkt. 2.1.7.2 om hvorvidt opptak og visning av skuespillerprestasjoner krever særskilt samtykke. Partene inngikk utenrettslig forlik, og saken for Arbeidsretten ble hevet.

**Kjennelse 5. oktober 2023 i
sak nr. 23/34, AR-2023-24:
Hovedorganisasjonen Virke (advokat Ingrid Wulff Stenersen)
mot
Landsorganisasjonen i Norge (advokat Nina Wærnhus)**

Dommer: Eli Mette Jarbo

Virke tok 17. januar 2023 ut stevning om forståelsen av omfangsbestemmelsen i Grossistoverenskomsten mellom Virke på den ene siden og Landsorganisasjonen og Fellesforbundet på den andre. Partene fant en alternativ løsning til behandling i Arbeidsretten. Saken ble trukket og hevet for Arbeidsretten.

Arbeidstid – medleverordning. Etterbetalingskrav. Saken gjaldt spørsmål om arbeidstidsordning (medleverordning) innenfor rammene fastsatt i medleverforskriften, men utenfor rammene som fulgte av arbeidstidsbestemmelsene i Overenskomst nr. 453, var tariffstridig. Etter Arbeidsrettens dom i AR-2022-7 (medlever I), frafalt LO/Fagforbundet krav om at lokale avtaler om medleverordninger med andre rammer for arbeidstiden enn dem som fulgte av overenskomsten, måtte godkjennes av de overordnede tariffparter. LO/Fagforbundet gjorde imidlertid gjeldende at det var et

vilkår at slike ordninger bygget på avtale mellom partene i virksomheten (særavtale). Arbeidsrettens flertall (6 dommere) kom på bakgrunn av AR-2022-7 (medlever I), AR-2022-38 (medlever II) og overenskomstens ordlyd, historikk og systematikk, til at overenskomstens arbeidstidsbestemmelser ikke hadde samme absolutte karakter som i andre overenskomster mellom LO og NHO. Presiseringen i overenskomsten § 3 om at det kunne inngås særavtaler som utfylte rammene i overenskomsten, måtte tolkes på denne bakgrunn. Det var derfor adgang til – og et krav om – å inngå særavtaler dersom virksomheten ville praktisere medleverordninger med andre rammer for arbeidstiden enn dem som fulgte av overenskomsten. Når det ikke forelå slik særavtale, var ordningen tariffstridig, og de ansatte hadde krav på etterbetaling. På bakgrunn av rettspraksis og de hensyn som lå til grunn for den tariffrettslige markeringslæren, kom retten til at plikten til etterbetaling i dette tilfellet først gjaldt fra tidspunktet da stevning ble inngitt til Arbeidsretten. Dissens 6-1.

**Dom 9. oktober 2023 i
sak nr. 37/2022, AR-2023-25:**

**Landsorganisasjonen i Norge, med Fagforbundet
(advokat Edvard Bakke og advokat Kjetil Skeide Edvardsen)
mot**

**Næringslivets Hovedorganisasjon og Ecura Bo og Habilitering AS
(advokat Torunn Margrete Hardeland,
rettslig medhjelper advokat Kurt Weltzien).**

Dommere: Tron Løkken Sundet, Hanne Inger Bjurstrøm, Georg Fr. Rieber-Mohn, Tor-Arne Solbakken, Niels Selmer Schweigaard, Liv Christiansen og Bent Ove Hanasand.

- (1) Spørsmålet i saken er om det er tariffstridig å praktisere medleverturnus med annen ukentlig arbeidstid enn den som følger av Overenskomst nr. 453 § 4 nr. 4 og arbeidstidsbilaget, når dette ikke har grunnlag i lokal særavtale. Dersom medleverturnusen er tariffstridig, er det spørsmål om krav på etterbetaling må begrenses ut over det som følger av reglene i foreldelsesloven.
- (2) Partene er bundet av Overenskomst nr. 453 mellom NHO og LO/Fagforbundet for tariffperioden 1. mai 2022–30. april 2024. Saken gjelder overenskomstene for tariffperiodene tilbake til 2018. Hovedavtalen mellom LO og NHO inngår som overenskomsten del I. Bestemmelsene om nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987 (arbeidstidsbilaget) er inntatt som bilag 5 til overenskomsten.
- (3) **Bakgrunnen for saken**

- (4) Ecura Bo og Habilitering AS (Ecura) leverer døgnkontinuerlige omsorgstjenester til personer med særlige og sammensatte behov for bistand. Selskapet leverer tjenester i henhold til kontrakter med kommuner, hvor det stilles krav om medleverturnus. Ved medleverturnus arbeider de ansatte sammenhengende over flere døgn, for deretter å ha en lengre friperiode.
- (5) Ecura ble etablert i 2018 og viderefører tre virksomheter som tidligere var selvstendige juridiske enheter. Virksomheten ble før drevet i selskapene Mestrings- og læringssenteret AS (ML-senteret), Melås Helse AS (Melås) og Mjøsen Bo og Habilitering AS (Mjøsen). Disse startet virksomhet i perioden 2005–2007 og ble kjøpt opp av Ecura i perioden 2016–2017.
- (6) ML-senteret og Melås ble i desember 2018 fusjonert med Mjøsen, og den nye virksomheten endret navn til Ecura. Alle virksomhetene praktiserte medleverordninger på tidspunktet for sammenslåingen, og i hovedsak ordninger med gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid på 48 timer.
- (7) Én av virksomhetene – ML-senteret – var tariffbundet før sammenslåingen. Overenskomst nr. 453 ble gjort gjeldende fra 6. september 2013, og den parallelle overenskomst nr. 536 mellom YS og NHO ble gjort gjeldende fra 2. juli 2014.
- (8) Ved ML-senteret ble det i 2013 og 2015 stilt spørsmål ved lovligheten av arbeidstidsordningen. I 2013 var det spørsmål om arbeidstidsordningen måtte godkjennes av Arbeidstilsynet. Tilsynet konkluderte med at forskriften om medleverordninger gjaldt for virksomheten, slik at det ikke var nødvendig med tilsynets godkjenning. I 2015 ble ML-senteret saksøkt av tre tidligere ansatte med krav om erstatning for brudd på medleverforskriften. Virksomheten ble frifunnet ved Inntrøndelag tingretts dom 2. september 2016. Forholdet til overenskomsten er ikke blitt drøftet av partene i virksomheten.
- (9) Medleverordning har vært kommentert i protokoller fra lønnsforhandlingene ved ML-senteret. I protokoll fra lønnsforhandlingene for overenskomst nr. 536 den 15. november 2016, vises det til at virksomheten har ulike arbeidstidsordninger, men at medleverordningen er den mest brukte. Denne formuleringen ble også brukt i protokollen fra lønnsforhandlingene

4. september 2018. I protokollen fra forhandlingene i 2016 heter det videre:

«Tillegg, såkalt medlevertillegg, har høy sats i vårt lønssystem, dette har vært viktig for oss å opprettholde for å unngå vesentlige endringer for den enkelte ansatte.»

- (10) HR-lederen i ML-senteret og den hovedtillitsvalgte for Delta undertegnet 29. august 2017 slik erklæring om medleverordningen:

«Bruk av medleverturnus i vårt arbeid har vært drøftet og diskutert hos oss for mange år siden. Dette er en diskusjon vi anser oss som ferdig med. Virksomheten ble etablert i 2005 og vi har praktisert medleverturnus siden den gang. Det er en felles enighet og forståelse blant ansatte, tillitsvalgte og ledelsen om at medleverturnus er riktig og viktig for oss. Det har vært et ønske fra våre ansatte, samt at det utvilsomt er det beste for våre brukere. I arbeidet med utarbeidelsen av vår medleverturnus så var Arbeidstilsynet inne som et rådgivende organ.

Det er en bransjenorm å bruke medleverturnus både blant private aktører og stiftelser som jobber med brukere med adferdsproblematikk

Det er godt lagt til rette for og system på at vi overholder de betingelsene som ligger i det å jobbe medleverturnus. Dette gjelder f.eks. egne rom til ansatte og gjennomføring av hviletid.

Våre brukere er hos oss på grunn av store adferdsproblemer, noe som gjør at de er veldig avhengig av trygghet og forutsigbarhet. Hos oss får de bolig, omsorg og en hverdag med opplevelser og mestring basert på sine individuelle behov/ønsker/muligheter. Medleverturnus er et meget viktig element i dette arbeidet og en forutsetning for hele vår virksomhet.»

- (11) Det er ikke sammenlignbar praksis i de andre virksomhetene.
- (12) Etter sammenslåingen i desember 2018, er medleverordningene nevnt i protokoller fra lønnsforhandlinger. I protokoll fra forhandlingene i 2019 heter det:

«EBOH ønsker å være en attraktiv arbeidsgiver med betingelser som skaper en stabil arbeidsgruppe med lite turnover. Vi skal ikke være lønnsdrivende, men ha konkurransedyktig løsninger for våre ansatte. EBOH har ulike arbeidstidsordninger med medleverturnus som den mest brukte.»

- (13) Ordningen er også omtalt i referater fra møter i arbeidsmiljøutvalg, blant annet da man i 2019 innførte turnuser med gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid på 56 timer.

(14) **Tvisteforløpet**

- (15) Høsten 2020 krevde tillitsvalgt for Fagforbundet i Ecura at medleverordningen skulle reguleres av Overenskomst nr. 453, og det ble krevd kompensasjon for hviletid/passiv tid. Det ble også anført at turnusplanene måtte godkjennes av Fagforbundet sentralt.

- (16) I protokoll fra forhandlingsmøte 28. september 2020 mellom Fagforbundet og virksomheten, heter det om forholdet til overenskomsten:

«Fagforbundet ønsker at arbeidstidsordningen medlever skal omfattes av tariffavtale 453. Fagforbundets medlemmer lokalt ønsker at turnusplaner som innebærer arbeidstid over 35,5 timer pr uke skal sendes til godkjenning til Fagforbundet sentralt.

[Hovedtillitsvalgt] har ikke fått tilbakemelding på krav om lokal avtale som han har tatt opp på møter med arbeidsgiver tidligere. [...]

Arbeidsgiver presiserer at dersom det er en uenighetsprotokoll [hovedtillitsvalgt] trenger for at Fagforbundet skal fortsette sitt «løp», så kan han selvfølgelig få det. Han må imidlertid være klar over konsekvensene dette kan få for medlemmene/alle ansatte. Det er krevende for arbeidsgiver at [hovedtillitsvalgt] setter medlevertturnusen på spill på vegne av mange ansatte, og uten at ledelsen kan være trygg på at det er dette de ansatte faktisk ønsker.

Bedriften mener at Medleverforskriften er en selvstendig ordning som eksisterer «ved siden av» arbeidsmiljøloven og tariffavtaler. Bedriften viser til den pågående tvistesaken mellom partene sentralt, dvs Fagforbundet/LO og NHO.

Bedriften kommer ikke til å forhandle lokalt/inngå avtale om at medleverordningen skal omfattes av tariffavtalen. Ledelsen har oppfattet at ansatte er fornøyde med å jobbe i medleverordning, dvs at det er en fordelaktig arbeidstidsordning for mange ansatte. Det stilles spørsmål om Fagforbundet er klar over at de risikerer at arbeidstidsordningen medlever kan bortfalle, med de negative konsekvenser det vil få for medlemmene. Bortfall av medleverordningen kan også ha negative konsekvenser for tjenestemottakere og for bedriftens konkurranseevne. [...]

[Hovedtillitsvalgt] sier han og de tillitsvalgte i utgangspunktet ikke ønsker å sende uenighetsprotokoll til Fagforbundet sentralt, og at han gjerne vil beholde medleverturnusen.»

- (17) Det ble opprettet egen protokoll om tvistespørsmålet. Denne ble først signert 4. mars 2021. I innledningen til protokollen heter det at medlemmene «ønsker forhandlinger om en lokal avtale som omhandler de saker som de mener er i strid med avtale 453», slik at man kunne «fortsette med medleverturnus uten å være i strid med avtale 453». I e-post 8. oktober 2021 fra hovedtillitsvalgt til arbeidsgiver, heter det:

«Fagforbundet mener det skal innhentes godkjenning fra Fagforbundet sentralt i samsvar med aml § 10-12 (4) for å benytte medleverturnuser i tilfeller der gjennomsnittlig arbeidstid går utover overenskomstens timetall jf pkt 4.4. Det betyr at en slik turnus, uten slik godkjenning, ikke er tillatt. LO/Fagforbundet og NHO/NHO Service og Handel er uenig om dette. Dette spørsmålet skal behandles i en sak som står for Arbeidsretten.

Det er LO/Fagforbundet som er part i overenskomsten, og det er derfor kun LO/Fagforbundet som har kompetanse til å avtale fravik fra denne. Det betyr at søknad om arbeidstidsordninger som går utover overenskomstens timetall kan sendes til FAGFORBUNDET Postboks 7003 St.Olavsplass, 0130 Oslo.

Vi ønsker å fremme dette prinsipielle standpunktet, samtidig som vi ønsker å fortsette å arbeide i medleverturnus, men da i lovlig og gyldig avtalt medleverturnus. I vil derfor fortsette å arbeide i våre turnuser, til tross for at vi mener de er i strid med tariffavtalen. Dette følger av resignasjonsplikten. Det ligger i dette at vi mener arbeidet vil danne grunnlag for etterbetalingskrav, både av overtidstillegg, og mulige lønnslementer, ubekvemstillegg, frem til det eventuelt inngås gyldig avtale etter aml. § 10-12 (4).

Fagforbundet er av den oppfatning at etterbetalingskravet allerede er tariffrettslig markert mellom organisasjonene med virkning i alle virksomhetene, men for det tilfelle at Arbeidsretten ikke skulle være enig med Fagforbundet i dette, markeres med dette våre medlemmers etterbetalingskrav her.»

- (18) Virksomheten var kjent med at tvist om tariffmessigheten av medleverordninger var til behandling i Arbeidsretten (Arbeidsrettens sak nr. 12/2021 – «medlever I»). I ekstraordinært styremøte 12. november 2021 drøftet man mulige praktiske og økonomiske konsekvenser som kunne oppstå dersom med-

leverordningen ble kjent tariffstridig. I referatet fra styremøtet heter det:

«Fagforbundet mener at medleverforskriften burde ha vært regulert inn i tariffavtalen. I tillegg har Fagforbundet fremmet krav om etterbetaling av ubekvemstillegg (kveld-/natt-, helgetillegg og helligdagstillegg) og overtidstillegg.

Alle andre virksomheter i bransjen er trukket inn den siste måneden.

Ecura mottok brev med tema «Markering i sak» fra lokale tillitsvalgte den 08.10.21. Brevet dreier seg om etterbetalingskrav. Resultatet av arbeidsrettssaken vil også påvirke Ecura. Dersom Fagforbundet vinner frem med sin sak, dvs. dom i favør av Fagforbundet, så er ikke lenger medlevertturnusen bærekraftig økonomisk og må avvikles. Ved eventuell avvikling vil det gå ut over de ansatte, samt tjenestemottakerne – som vil måtte forholde seg til flere mennesker i ordinær turnus. Det vil også bli vanskeligere å opprettholde tiltak i perifere geografiske strøk. Det vil også være kontraktsbrudd i forhold til avtalen med flere oppdragsgivere.»

- (19) Mulige konsekvenser av tariffstrid ble deretter drøftet i møte 13. januar 2022 mellom de tillitsvalgte og virksomheten. I referatet fra møtet heter det:

«Partene har forskjellig syn/ståsted, men er enige om følgende:

a) Det er ønskelig at medleverordninger kan praktiseres videre fremover. Dette av hensyn både til tjenestemottakere og ansatte.

b) Det er stor usikkerhet knyttet til utfall og konsekvenser av en dom i Arbeidsretten. Det ville vært en fordel om partene sentralt hadde kommet til forlik før saken skal behandles i Arbeidsretten.»

- (20) Dom i Arbeidsrettens sak nr. 12/2021 (AR-2022-7 (medlever I)) ble avsagt 21. mars 2022. I brev 1. april 2022 fra Fagforbundet til NHO Service og Handel ble det gjort gjeldende at det var et vilkår for å anvende medleverordninger at det hadde grunnlag i særavtale. I brevet uttales det:

«Det er altså et vilkår for å etablere slike arbeidstidsordninger som et fravik fra Overenskomstens arbeidstidsrammer at dette avtales i særavtaler, og Arbeidsretten har en grundig begrunnelse for denne tariff forståelsen.

Arbeidsrettens dom må leses helhetlig, men avsnittene 65, 69 og 74 viser tydelig hvordan tariff forståelsen utledes. Denne forståelsen av Overenskomsten vil Fagforbundet forholde seg til fremover.

Vi gjør oppmerksom på at mangel på særavtale som regulerer avvikende arbeidstidsordninger innebærer at Overenskomstens vanlige rammer gjelder, også innenfor virkeområdet for medleverforskriften.»

- (21) NHO Service og Handel var uenig i at virksomhetene måtte ha lokal særavtale for å praktisere medleverordninger. I brev 13. mai 2022 til Fagforbundet uttales det:

«Etter vår oppfatning tar dommen konkret stilling til foreneligheten mellom Overenskomsten og inngåtte særavtaler i de to saksøkte medlemsbedriftene om bruk av arbeidstidsordninger etablert i tråd med medleverforskriften. Det konkluderes med at Overenskomstens generelle arbeidstidsbestemmelser ikke begrenser muligheten for å regulere bruk av medleverordning i særavtaler. Dommen tar etter vårt syn ikke stilling til forhold utover denne situasjonen.»

- (22) Tvisteforhandlinger mellom LO/Fagforbundet og NHO/NHO Service og Handel ble gjennomført 10. juni 2022. Partene fastholdt standpunktene i brevvekslingen 1. april og 13. mai 2022.

- (23) LO, med Fagforbundet, tok ut stevning for Arbeidsretten 28. oktober 2022. De saksøkte innga tilsvaer 16. desember 2022. Hovedforhandling ble gjennomført 29.–31. august 2023. Tre partsrepresentanter og åtte vitner avga forklaring. Det ble fremlagt slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken. Dom er avsagt etter fristen i arbeidstvistloven § 56 andre ledd andre punktum grunnet reisefravær i utlandet blant rettens medlemmer.

- (24) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**

- (25) *Landsorganisasjonen i Norge*, med Fagforbundet, har i korte trekk anført:

- (26) Det følger av AR-2022-7 (medlever I) at medleverordninger som angitt i medleverforskriften må etableres ved lokale særavtaler. Dette er en tariffrettslig skranke for styringsretten. I høringsrunden i 2005 for midlertidig forskrift om medleverordninger la departementet til grunn at tariffavtaler kunne begrense adgangen til å gjennomføre medleverordninger. Forskriften bygger derfor på en forutsetning om tariffautonomi og skranke for styringsretten.

- (27) Det følger av overenskomstens ordlyd, historikk og praksis at medleverordninger må bygge på særavtale. For det første presiserer overenskomsten § 3 at avtalen er en rammeavtale som partene skal utfylle gjennom særavtaler. Denne forutsetningen ble også lagt til grunn av Tvisteløsningsnemnda da overenskomsten første gang ble gjort gjeldende for omsorgsvirksomheter i 2013. I oppfølgingen av nemndas avgjørelse ble dette lagt til grunn for krav om etterbetaling fra det tidspunkt tidligere særavtaler om medleverordninger hadde falt bort.
- (28) Praksis blant omsorgsbedrifter viser at ordningene må bygge på særavtaler. LO/Fagforbundet er bare kjent med to eksempler på at ordninger ikke har grunnlag i lokal særavtale. Praksis i bransjen er også i tråd med anbefalingene som var inntatt i utkast til veileder om særavtaler som NHO Service utarbeidet i 2018.
- (29) Et vilkår om at ordningen må bygge på særavtale, er ikke noe hinder for medleverordninger. I Ecura ønsker arbeidsgiver, ansatte og fagforeninger medleverordninger. Det er derfor mulig å inngå særavtaler om dette. En regel om at ordningen kan gjennomføres hvis det har vært tilstrekkelig informasjon, drøftelse og medvirkning vil på den andre siden være umulig å praktisere. Dersom det ikke kreves særavtale, er det grunn til å tro at oppslutningen om fagforeninger vil svekkes fordi medlemskap og tariffavtaler ikke sikrer medbestemmelse for den svært spesielle arbeidstidsordningen som medleverordningen er.
- (30) Arbeidsgiver har plikt til å foreta etterbetaling så langt kravet ikke er foreldet etter reglene i foreldelsesloven. Tvisten gjelder i realiteten forståelsen av medleverforskriften. Når spørsmålet i saken gjelder tolkning av lov og forskrift, og ikke tolkning av tariffavtalen, kan den tariffrettslige markeringslæren ikke anvendes, jf. HR-2019-1914-A (avlaster III) avsnitt 36. Tvisten gjelder om medleverforskriften gjør unntak fra overenskomstens arbeidstidsbestemmelser. Dersom arbeidstidsbestemmelsene i overenskomsten gjelder, er det ingen tvist om forståelsen av betalingsbestemmelsene.
- (31) Under enhver omstendighet ble kravet generelt markert overfor tariffbundne virksomheter i møte mellom Fagforbundet og NHO

Service og Handel 24. januar 2020, eventuelt i møte 28. september 2020 mellom Fagforbundet og Ecura.

- (32) Det er nedlagt slik påstand:

«1. Arbeidstidsordninger i virksomheter bundet av Overenskomst 453 basert på medleverturnus iht. medleverforskriften, og som går ut over de alminnelige rammer for arbeidstid i Overenskomst 453 § 4 nr. 4, uten lokal særavtale som regulerer slike avvik fra arbeidstidsbestemmelsene, er i strid med Overenskomst 453.

2. Berørte arbeidstakere har krav på etterbetaling i samsvar med påstandens pkt. 1 fra og med 1. oktober 2019.»

- (33) *Næringslivets Hovedorganisasjon*, med NHO Service og Handel, og *Ecura Bo og Habilitering AS* har i korte trekk anført:

- (34) Overenskomst nr. 453 begrenser ikke adgangen til å praktisere medleverordninger i henhold til styringsretten og innenfor rammene som følger av medleverforskriften. Arbeidsretten har i AR-2022-7 (medlever I) avsnitt 74 lagt til grunn at overenskomsten ikke regulerer medleverordninger. Verken overenskomsten § 4 nr. 4 eller arbeidstidsbilaget begrenser adgangen til å anvende medleverordninger, jf. AR-2022-7 (medlever I) avsnitt 62 og AR-2022-38 (medlever II) avsnitt 127. Ecura kan derfor videreføre ordningen selv om det etter sammenslåingen av virksomhetene ikke er inngått særavtale med de tillitsvalgte.

- (35) Det er ingen holdepunkter for at LO og NHO var enige om å oppstille et vilkår om særavtale for å etablere medleverordninger. NHO har blant annet i brev til Bufetat 13. oktober 2018 klart tilkjennegitt at det ikke er krav om særavtale. LO har inntatt et nytt tariffmessig standpunkt etter Arbeidsrettens avgjørelse. Mens LO i den første medleversaken argumenterte med at de lokale tillitsvalgte ikke hadde fullmakt til å inngå særavtaler om medleverordninger, er dette nå endret til at de har slik fullmakt. Arbeidsretten kan ikke på fritt grunnlag oppstille et slikt vilkår. Det er også uklart hva et slikt krav går ut på.

- (36) NHOs tolkning har støtte i overenskomstens ordlyd, systematikk og bakgrunn. Overenskomsten er en rammeavtale, det vil si den fastsetter visse hovedtrekk, men inneholder ikke detaljerte bestemmelser om gjennomføringen. Overenskomsten fungerer som en mottaksavtale, hvor formålet er å sikre at det ikke

oppstår et tariffomt rom i virksomheter hvor LO/Fagforbundet har medlemmer. Formålet med § 3 er å presisere at de lokale partene må ta stilling til hvilke lønns- og arbeidsvilkår som skal gjelde på den enkelte bedriften.

- (37) Dersom de lokale partene ikke blir enige om lønns- og arbeidsvilkår, gjelder overenskomsten for de spørsmål som reguleres av den. Arbeidsretten har i medlever-dommene lagt til grunn at medleverordninger ikke reguleres av overenskomsten. For spørsmål som ikke løses av overenskomsten, gjelder styringsretten.
- (38) Medleverordningene i Ecura med 48 og 56 timer ukentlig arbeidstid oppfyller de krav til saksbehandling og involvering som oppstilles i medlever-dommene. Virksomheten har lagt til rette for medvirkning fra de ansatte, tillitsvalgte og arbeidsmiljøutvalg, og gjennom å sikre ansatterepresentasjon i styret. Ordningene har blitt praktisert i lang tid og med tilslutning fra de ansatte. De lokale tillitsvalgte er også tydelige på at de ønsker medleverordning.
- (39) De tariffrettslige normene om etterbetaling gjelder for kravet, og gjør at kravet må begrenses. HR-2019-1914-A (avlaster III) slutter seg til denne læren, og er ikke et signal til Arbeidsretten om å endre praksis. Rett til etterbetaling gjelder da fra kravet ble fremmet eller det ble reist tvist. Kravet og grunnlaget for det må markeres på en tydelig måte overfor den overordnede tariffmotparten. Det er ikke tilstrekkelig med en generell markering om et tolkningsspørsmål.
- (40) I dette tilfellet bygger kravet på en annen begrunnelse enn det som opprinnelig ble presentert overfor virksomheten. Den nye begrunnelsen ble fremført overfor NHO i tvistemøte 10. juni 2022, men Ecura ble ikke nevnt i dette møtet. De tidligere markeringene er da ikke relevante for etterbetalingskravet. Kravet på etterbetaling må derfor begrenses til perioden etter at stevning ble inngitt til Arbeidsretten. Det er først fra dette tidspunktet det nye grunnlaget for kravet ble markert overfor virksomheten.
- (41) Det er nedlagt slik påstand:

«1. Næringslivets Hovedorganisasjon frifinnes.

2. Ecura Bo og Habilitering AS frifinnes.»

(42) Arbeidsrettens merknader

- (43) Spørsmålet i saken er om praktisering av medleverordninger i Ecura uten at det er inngått lokal særavtale om dette, strider mot arbeidstidsbestemmelsene i Overenskomst nr. 453. Arbeidsretten bemerker at partene er enige om at lovens og forskriftens krav til saksbehandling og samtykke mv. er oppfylt. Dette er imidlertid ikke avgjørende for den tariffrettslige vurderingen.
- (44) I spørsmålet om det er tariffstridig å praktisere medleverordninger hvor dette ikke har grunnlag i særavtale, har Arbeidsretten delt seg i et flertall og et mindretall. Arbeidsrettens flertall, dommerne *Sundet, Bjurstrøm, Rieber-Mohn, Solbakken, Christiansen* og *Hanasand*, har kommet til at saksøker må få medhold i påstandens punkt 1, og vil bemerke:
- (45) De saksøkte anfører i korte trekk at Ecura i henhold til styringsretten kan gjennomføre medleverordninger, og at Arbeidsretten i dommene i AR-2022-7 (medlever I) og AR-2022-38 (medlever II) har lagt til grunn at medleverordninger ikke omfattes av Overenskomst nr. 453. Dette kan ikke føre frem.
- (46) Spørsmålet i AR-2022-7 (medlever I) og AR-2022-38 (medlever II) var om medleverordningene som ble praktisert stred mot arbeidstidsbestemmelsene i henholdsvis Overenskomst nr. 453 mellom LO og NHO, og i Pleie- og omsorgsoverenskomsten mellom NHO og Norsk Sykepleierforbund. I begge sakene var ordningene gjennomført i henhold til avtaler mellom partene i virksomheten, men uten at de overordnede tariffpartene LO/Fagforbundet, NSF og NHO uttrykkelig hadde godkjent ordningene.
- (47) I medlever I avsnitt 59–61 tok retten utgangspunkt i at forskriften alene ikke var tilstrekkelig grunnlag for å gjennomføre ordningen. Dersom forskriften alene hadde vært et tilstrekkelig grunnlag, ville spørsmål om gjennomføring av slike ordninger vært overlatt til arbeidsgivers styringsrett.

- (48) Etter å ha presisert at forskriften i seg selv ikke var avgjørende, formulerte retten det tariffrettslige utgangspunktet i medlever I avsnitt 62: Overenskomstens bestemmelser om arbeidstid er som utgangspunkt en uttømmende regulering av rammen for arbeidstiden. Det følger av tariffpartenes rådighet over tariffavtalen at unntak eller endringer i overenskomstens regler må gjøres eller godkjennes av tariffpartene. De medlemsbundne kan seg imellom ikke med tariffrettslig bindende virkning avtale andre rammer for arbeidstiden enn det overenskomsten åpner for. Slike reguleringer vil være ugyldige, og overenskomstens bestemmelser vil gjelde, jf. arbeidstvistloven § 6 og Hovedavtalen LO–NHO § 4-1 andre setning.
- (49) Når overenskomsten – herunder reglene om arbeidstid – er gjort gjeldende for omsorgsvirksomheter, er utgangspunktet at arbeidstiden må organiseres innenfor rammene som følger av overenskomsten § 4 nr. 4 og arbeidstidsbilaget.
- (50) Disse utgangspunktene tilsier at medleverordninger med en annen ramme for arbeidstiden enn den som følger av overenskomsten, er tariffstridige og ugyldige, med mindre de overordnede tariffpartene har godkjent dem. I medlever I avsnitt 63–74 drøfter Arbeidsretten om det var forhold i saken som tilsa at LO/Fagforbundet kjente til de lokale avtalene i virksomhetene som var saksøkt i den saken, og om tariffpartene dermed indirekte hadde godkjent dem fordi man kjente eller måtte kjenne til dette. Arbeidsrettens dom i AR-2022-38 (medlever II) bygger på samme vurderingstema.
- (51) I stedet for å fastholde et krav om at den sentrale tariffparten må godkjenne avvikende ordninger, har LO/Fagforbundet etter Arbeidsrettens dom i medlever I akseptert at det kan inngås lokale særavtaler om medleverordninger uten at det må sannsynliggjøres at særavtalen uttrykkelig eller stilltiende er godkjent av LO/Fagforbundet sentralt. Spørsmålet er om det kan utledes et vilkår om avtale – det vil si aksept fra de lokale tillitsvalgte – for å praktisere andre rammer for arbeidstiden enn det som følger av overenskomsten.
- (52) Et vilkår om særavtale for å ha andre rammer for arbeidstiden enn det som følger av overenskomsten, har klar støtte i overenskomstens ordlyd og systematikk. Overenskomsten § 3

sier uttrykkelig at partene lokalt kan inngå avtaler som utfyller overenskomsten:

«Partene er enige om at denne overenskomsten er en rammeavtale og at partene på den enkelte virksomhet inngår særavtaler om lønns- og arbeidsvilkår som utfyller overenskomsten.»

- (53) Denne forutsetningen ble også kommentert av tvistenemndas leder i nemndas kjennelse 21. januar 2013 da overenskomsten ble gjort gjeldende for Aleris Ungplan og BOI AS, jf. AR-2022-7 (medlever I) avsnitt 64–65:

«Da Den faste tvistenemnda i 2013 skulle ta stilling til hvorvidt Overenskomsten skulle gjøres gjeldende for Aleris Ungplan og BOI AS, var LOs påstand at Overenskomsten ikke var anvendbar. LO viste til at miljøpersonalet stort sett jobbet «døgnskiftet, ofte i en rullende turnus hvor det jobbes flere døgn i strekk med lengre friperioder». Det ble anført at for den typen virksomhet Aleris drev, var det «nødvendig å etablere en mer omfattende bransjeavtale som ivaretar bransjens særegenheter». Fra NHOs side ble det vist til at overenskomsten forutsatte «at det for hver bedrift utarbeides en lokal særavtale hvor de individuelle forholdene knyttet til den enkelte bedrift er regulert». Tvistenemnda kom under dissens til at Overenskomsten var anvendbar. Behovet for utfyllende særavtaler ble gjentatt i premissene fra tvistenemndas leder, som uttalte:

«Det må videre fremholdes at det forutsettes utfyllende særavtale.»

I tvistenemndas avgjørelse fremgår det at det var mange liknende virksomheter som ville melde seg inn i NHO, i påvente av nemndas avgjørelse. Mange hadde praktisert medlevertturnus siden 2005, eller lenger tilbake. Dette gjaldt blant annet Aleris Ungplan AS. Begge parter var kjent med at omsorgsvirksomhetene som kom inn under Overenskomsten i 2013, hadde særlige arbeidstidsordninger som forutsatte nærmere regulering i særavtaler. Virksomhetene skilte seg vesentlig fra de øvrige virksomhetene som var regulert av Overenskomsten, og med arbeidstidsordninger som avvok klart fra de generelle reglene i arbeidstidsbilaget. Hverken partene eller tvistenemndas leder problematiserte forholdet til Overenskomstens arbeidstidsbestemmelser, ut over å vise til behovet for egne særavtaler.»

- (54) For medleverordninger må adgangen til å inngå avtaler som «utfyller» overenskomsten tolkes på bakgrunn av dette, og dermed forstås som at partene kan gjøre unntak fra bestemmelsene. Når Arbeidsretten i medlever I avsnitt 74 viser til at praksis med lokale avtaler var en indirekte erkjennelse av at overenskomsten ikke regulerte medleverordninger, må det ses

i sammenheng med utgangspunktet om at overenskomsten ellers ville begrense den lokale avtalefriheten:

«Arbeidsretten tolker partenes praksis som en indirekte erkjennelse av at Overenskomsten ikke regulerer den helt spesielle arbeidstidsordningen som medleverforskriften åpner for. Når partene har inngått særavtaler med et tilsvarende innhold, forstår Arbeidsretten det slik at man har akseptert at de generelle arbeidstidsbestemmelsene i Overenskomsten ikke begrenser adgangen til å innta regulering av medleverordning i særavtaler.»

- (55) Overenskomstens bestemmelser om arbeidstid har derfor ikke samme absolutte karakter som de har i andre avtaler mellom LO og NHO. Selv om overenskomstens bestemmelser om arbeidstid ikke har samme ufravikelige karakter overfor virksomheter som praktiserer medleverordninger, gir det ikke grunnlag for å se bort fra prinsippet i § 3 om at det kan inngås lokale avtaler som utfyller overenskomsten hvor det er behov for annen regulering. Gjennomføring av medleverordninger må derfor bygge på avtale med de tillitsvalgte.
- (56) Dette standpunktet har etter rettens syn sikker forankring i rettspraksis, ordlyd, systematikk og historikk, og det er da ikke nødvendig å gå inn på ytterligere rettskilder som partene har anført til støtte for tolkningene.
- (57) Overenskomsten sier ikke noe om hva en eventuell avtale om medleverordning må inneholde. Det er et forhandlingsspørsmål. Dette fremgår også av drøftelsene i en intern arbeidsgruppe i NHO Service i april 2018. Man diskuterte da om det skulle utarbeides en veileder om særavtaler om medleverordninger. Arbeidet ble avsluttet uten at noen veileder ble utgitt. I en intern presentasjon datert 7. april 2018 ble det likevel gitt noen retningslinjer. Det ble vist til at særavtalen må behandle temaer som ikke er omtalt i overenskomsten eller arbeidsmiljøloven. For arbeidstid viste man til at de fleste medlemsbedriftene hentet ordlyden fra medleverforskriften, og at man kunne presisere hva som gjaldt for dem som ikke arbeidet medleverturnus. De lokale partene burde også presisere hvilke regler som gjaldt om hviletid. Da overenskomsten beskrev et minstelønssystem, måtte de lokale partene utarbeide et lønssystem og presisere hva som inngikk i et eventuelt medlevertilllegg. Diskusjonen om en mulig veileder og den interne presentasjonen synes nær-

mest å forutsette at partene lokalt må bli enige om rammene for medleverordningen.

- (58) ML-senteret hadde tidligere lokal avtale om medleverordning. De saksøkte har ikke anført at det etter sammenslåingen finnes protokoller som oppfyller kravet om en lokal særavtale. Praktiseringen av medleverordning i Ecura er derfor i strid med arbeidstidsbestemmelsene i Overenskomst nr. 453.
- (59) *Etterbetalingskravet*
- (60) LO/Fagforbundet har krevd dom for at virksomheten er forpliktet til fra 1. oktober 2019 å etterbetale arbeidstakerne for overtid som følge av at den utvidede rammen for arbeidstiden har vært tariffstridig, det vil si etterbetaling så langt kravet ikke er foreldet etter reglene i foreldelsesloven. De saksøkte har anført at etterbetalingskravet må begrenses etter alminnelige tariffrettslige regler, og at kravet først ble markert overfor virksomheten ved stevningen 28. oktober 2022.
- (61) Arbeidsretten har i en rekke avgjørelser lagt til grunn at plikten til etterbetaling på tariffmessig grunnlag først foreligger fra det tidspunkt arbeidstakerne gjennom sin fagforening har fremmet krav om etterbetaling eller reist et tvistespørsmål som gir grunnlag for et slikt krav, jf. ARD-2006-38 (særavtaletillegg) avsnitt 42 med videre henvisninger til praksis. Dette har vært formulert slik at plikt til etterbetaling først oppstår når kravet markeres overfor motparten. Henvisninger til at kravet må markeres overfor motparten, må imidlertid forstås i lys av særtrekkene ved tariffavtalen og skillet mellom parts- og medlemsbundethet. Det er tariffpartene som bestemmer over tariffavtalen, med bindende virkning for medlemmene. De medlemsbundne kan som utgangspunkt ikke med tariffrettslig bindende virkning frafalle et tariffrettslig etterbetalingskrav, jf. ARD-1994-291 (Maxi Stormat) på side 296. Det betyr at etterbetalingskrav kan markeres overfor tariffparten, jf. ARD-1982-187 (De norske teatres forening) på side 199. Men manglende oppfølging av et betalingskrav overfor den tariffbundne virksomheten kan også føre til at kravet begrenses.
- (62) Begrunnelsen for at krav må markeres enten overfor den tariffbundne virksomheten eller overfor tariffparten, er at arbeidsgiver i alminnelighet først kan innrette seg etter et mulig krav om

etterbetaling når tolkningsspørsmålet eller betalingskravet er markert. En arbeidsgiver skal ellers kunne innrette seg på at lønnsutbetalingen er endelig. Da en tariffavtale er bindende for tariffparten og alle de medlemmer som tariffavtalen gjelder for, kan avklaring av tariffrettslige forpliktelser gjelde store beløp, for eksempel fordi det gjelder mange ansatte, eller – som i denne saken – gir rett til overtidstillegg for et stort antall overtidstimer for mange ansatte. I slike tilfeller kan det gjelde særlige krav til oppfølging fra den som mener avlønningen er tariffstridig.

- (63) Hensynet til å kunne innrette seg på at lønnsutbetalinger er endelige og at tillitsvalgtapparatet kan bidra til å avdekke feil, er de sentrale hensyn bak markeringslæren. Dersom disse hensynene ikke slår til, er det ikke grunnlag for å fravike utgangspunktet om at krav på etterbetaling bare begrenses av regler om foreldelse eller om avkall på krav, jf. AR-2019-29 (NUI) avsnitt 65 og 66 og AR-2023-21 (gavepensjon) avsnitt 85 og 86. Begrensning av et etterbetalingskrav kan derfor ikke kun gjøres gjennom en henvisning til når spørsmålet første gang ble tatt opp med arbeidsgiver, men må se hen til omstendighetene for øvrig, slik som tidsforløpet, tariffsituasjonen og det gjensidige kravet til aktsom og lojal oppfølging av tariffforpliktelser.
- (64) LO/Fagforbundet har anført at Arbeidsretten etter Høyesteretts avgjørelse i HR-2019-1914-A (avlaster III) må endre markeringslæren. Arbeidsretten kan ikke se at dommen gir grunnlag for en slik slutning. Høyesterett uttaler i avsnitt 30 at betalingskrav som følger av tariffrettslige reguleringer må vurderes likt uavhengig av om kravet forfølges av den enkelte arbeidstakeren på grunnlag av arbeidsavtalen eller av tariffparten på grunnlag av tariffavtalen. Det er læren slik den er utviklet i Arbeidsrettens praksis som skal legges til grunn. Markeringslæren er imidlertid sammensatt, og det gjelder unntak dersom det foreligger særlige grunner. Hovedregelen og unntaket fra den, viser at det må gjøres en konkret vurdering av om etterbetaling kun skal gjelde fra kravet ble markert overfor virksomheten eller tariffparten.
- (65) I HR-2019-1914-A (avlaster III) fikk den tariffrettslige vurderingen av betalingskravet sin umiddelbare avgjørelse når det var avgjort at vedkommende hadde status som arbeidstaker etter reglene i arbeidsmiljøloven, jf. dommens avsnitt 36. Det

gjenshod kort sagt ingen tariffrettslige spørsmål uavhengig av lovtolkningen. Den foreliggende saken står i en helt annen stilling. Dommen i medlever I avklarer at forskriften ikke endrer eller griper inn i overenskomstens bestemmelser, slik at den tariffrettslige vurderingen blir avgjørende. Det følger av rettens drøftelser i medlever I og medlever II at det tariffrettslige spørsmålet ikke hadde en klar løsning. Tarifftilstanden ble avklart og forenklet etter at LO/Fagforbundet frafalt kravet om sentral godkjenning av avtaler om medleverordning, slik at tvistespørsmålet er om partene lokalt har avtalt andre rammer for arbeidstiden enn dem som følger av overenskomsten. I tillegg gjelder saken en større gruppe ansatte i Ecura. Slike spørsmål er i kjernen av virkeområdet for læren om markeringstidspunktet som en begrensning av etterbetalingskrav.

- (66) Selv om den tillitsvalgte tok opp spørsmål om tariffmessigheten av ordningen allerede i møtet 28. september 2020, har diskusjonen om spørsmålet pågått over tid. Drøftelsene mellom de lokale partene tok utgangspunkt i tvist om arbeidstidsordningen måtte godkjennes av LO/Fagforbundet. Dette standpunktet ble endret etter dommen i medlever I. Det er derfor ikke grunnlag for en etterbetalingsplikt fra 28. september 2020.
- (67) Spørsmålet er om plikten til etterbetaling skal ta utgangspunkt i diskusjonen mellom de sentrale partene frem til tvisteprotokollen av 10. juni 2022, eller da stevning ble inngitt til Arbeidsretten 28. oktober 2022. Selv om etterbetalingskrav kan markeres overfor tariffparten, taler innrettelseshensynet for at plikten til etterbetaling i denne saken først kan regnes fra det tidspunkt virksomheten ble varslet om kravet gjennom stevningen til Arbeidsretten. Den tariffmessige plikten til etterbetaling vil da gjelde fra 28. oktober 2022.
- (68) Arbeidsrettens mindretall, dommer *Schweigaard*, har kommet til at saksøker ikke kan få medhold i påstandens punkt 1 og vil bemerke:
- (69) Mindretallet viser til den sentrale plass som bruk av særavtaler har i tariffsystemet. En særavtale basert på lokal enighet, sikrer at de lokale parter innenfor rammene av det overordnede avtaleverk kan gjøre avtale om alle forhold som de finner

hensiktsmessig og som er tilpasset lokale behov. Avtaleformen sikrer notoritet, medvirkning og forutsigbarhet.

- (70) Mindretallet kan imidlertid ikke se at det foreligger noen enighet mellom LO og NHO om adgang til å fravike arbeidstidsbilaget ved bruk av særavtale for å innføre medleverordning.
- (71) I AR-2022-7 (medlever I) avsnitt 74 la retten til grunn at partenes praksis er «en indirekte erkjennelse av at Overenskomsten ikke regulerer den helt spesielle arbeidstidsordning som medleverforskriften åpner for». Mindretallet forstår dommen slik at de lokale parter kan inngå særavtale om bruken av medleverordning. Å oppstille et absolutt krav om lokal særavtale som forutsetning for bruk av medleverordning, bryter imidlertid etter mindretallets syn med tariffsystemets regulering av og forutsetning for bruk av særavtaler. Et slikt krav følger slik mindretallet ser det heller ikke av dommen i medlever I.
- (72) Mindretallet bemerker at det gjennom dokumentasjonen kan legges til grunn at de lokale parter på Ecura har ønsket å benytte medleverordningen, men er enig med flertallet i at dokumentasjonen ikke kan ansees som en særavtale.
- (73) Når det gjelder etterbetalingskravet, slutter mindretallet seg til flertallets vurderinger.
- (74) På denne bakgrunn må saksøker få medhold i påstandene, men slik at den tariffrettslige plikten til etterbetaling først gjelder fra 28. oktober 2022.
- (75) Dommen er avsagt med slik dissens som fremgår foran.

Slutning

1. Arbeidstidsordninger i virksomheter bundet av Overenskomst nr. 453 basert på medleverturnus i henhold til medleverforskriften, og som går ut over de alminnelige rammer for arbeidstid i Overenskomst nr. 453 § 4 nr. 4, uten lokal særavtale som regulerer slike avvik fra arbeidstidsbestemmelsene, er i strid med Overenskomst nr. 453.

2. Berørte arbeidstakere har krav på etterbetaling i samsvar med påstandens punkt 1 fra og med 28. oktober 2022.

Lønn - annet arbeid. Etter Pilotoverenskomsten § 14 kan piloter som er grounded eller tatt ut av aktiv tjeneste, men som ellers er arbeidsdyktige, settes til annet arbeid og opprettholde pilotlønn. Spørsmålet i saken var om en sykemeldt pilot som ble friskmeldt, men ikke godkjent for å fly, hadde rett til pilotlønn når han utførte annet arbeid. Det var praksis i SAS for at hvis en pilot var grounded etter bestemmelsen så ble det betalt pilotlønn til piloten kunne fly igjen, uavhengig av om piloten faktisk utførte arbeid. Det kunne ikke legges til grunn at bestemmelsen var en særskilt hjemmel for arbeidsgiver til å ta piloter ut av aktiv tjeneste. Spørsmålet for Arbeidsretten ble dermed rekkevidden av begrepet grounded. Basert på ordlyd og tilblivelseshistorien kom retten til at det ikke var grunnlag for å forstå bestemmelsen slik at den ikke gjaldt for piloter som ble satt på bakken på grunn av sykdom. Pilotoverenskomsten § 11 om krav til sertifikater mv. tilsa ikke en innskrenkende fortolkning av § 14. Retten fant det vanskelig å se at rett til pilotlønn skulle stå i en annen stilling når det er manglende helsesertifikat som er årsaken til at man tas ut av tjeneste enn når det gjøres ved mistanke om brudd på sikkerhetsforskrifter eller hvor påkrevde tester ikke godkjennes. Dissens 5-2.

**Dom 10. oktober 2023 i
sak nr. 42/2022, AR-2023-26:**

**Landsorganisasjonen i Norge med Norsk Flygerforbund
(advokat Edvard Bakke)**

mot

**Næringslivets Hovedorganisasjon og Scandinavian Airlines System
Denmark-Norway-Sweden (advokat Norah Rahimi)**

Dommere: Tron Løkken Sundet, Eli Mette Jarbo, Steinar Tjomsland, Anita Johansen, Bent Ove Hanasand, Anne Bondevik, Christine Grung.

- (1) Saken gjelder spørsmål om rett til å opprettholde pilotlønn for tidligere sykemeldt pilot som på grunn av manglende tillatelse til å fly, utførte annet arbeid i SAS.
- (2) **Sakens tariffrettslige ramme**
- (3) Overenskomst nr. 541 for piloter (Pilotoverenskomsten) gjelder mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden (SAS) på den ene siden og Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Norsk Fly-

gerforbund/Norske SAS-Piloters forening (NSF) på den andre siden.

- (4) Tvisten gjelder Pilotoverenskomsten § 14 *Groundede piloter*, som lyder:
- «En pilot som tas ut av aktiv flytjeneste («grounded»), men som for øvrig er arbeidsdyktig, kan pålegges å utføre annet passende administrativt arbeid. Pilotens arbeidstid følger arbeidstiden i den avdeling hvor piloten arbeider. I forbindelse med slikt arbeid opprettholder piloten fast lønn som pilot.»
- (5) Bestemmelsen i § 14 ble tatt inn i Pilotoverenskomsten da overenskomsten ble opprettet i 2015. Ordlyden var den samme som i gjeldende avtale.
- (6) Frem til det i 2015 ble inngått nasjonale overenskomster, hadde SAS en felles skandinavisk tariffavtale underlagt svensk jurisdiksjon, den såkalte «Gröna boken». Gröna boken hadde ikke en bestemmelse med tilsvarende innhold som § 14.
- (7) Gröna boken ble sagt opp til opphør, og våren 2015 ble det forhandlet om nye nasjonale tariffavtaler for hvert av de tre skandinaviske landene. Prosessen endte med fire tariffavtaler; en med den danske pilotforeningen (DPF), en med den svenske pilotforeningen (SPF) og to med de norske pilotforeningene, SAS Norge Flygerforening (SNF) og Norske SAS-Piloters Forening (NSF).
- (8) Avtalen med DPF ble inngått 31. mars 2015, deretter ble det inngått avtaler med SNF og med SPF. Avtalen med NSF ble inngått 28. mai 2015 etter mekling og en kort streik.
- (9) Alle avtalene hadde en tilsvarende bestemmelse som § 14, men med noe ulik ordlyd. Bestemmelsen er senere tatt ut av den svenske avtalen.
- (10) **Sakens bakgrunn**
- (11) En pilot i SAS var sykemeldt fra oktober 2019, før han ble friskmeldt til annet arbeid 1. juli 2020. Han fikk i første omgang ikke tilbake nødvendig helsesertifikat og kunne dermed ikke tiltre som pilot. SAS tilbød ham annet arbeid, som «ships librarian»,

med avlønning i henhold til denne stillingens lønn. Piloten tiltrådte stillingen, men ønsket ikke å undertegne arbeidsavtalen. Han mente at han i den situasjonen han var, hadde rett til lønn som pilot. Han arbeidet som ships librarian fra 8. september 2020 til 30. november 2020. Med virkning fra 1. desember 2020 fikk han utbetalt avgangsvederlag for varig inndragning av helsesertifikat (Loss of License/LOL).

- (12) Av lokal tvisteprotokoll 25. september 2020 mellom SAS og NSF fremgår følgende:

«Møtet ble avholdt etter krav fra NSF, og hadde sin bakgrunn i selskapets behandling av en navngitt pilot.

Vedkommende hadde vært sykmeldt i ca 12 måneder, og ble friskmeldt rett i forkant av sin maksdato. Dog hadde vedkommende pilot ennå ikke blitt klarert for flygning av Luftfartstilsynet, og således var vedkommende ikke godkjent for flygning. NSF hevdet at §14 i avtalen regulerer en rett til full lønn i et slikt tilfelle, og at denne piloten blir å anse som en «grounded pilot» i relasjon til tariffavtalens §14.

NSF viste til at foreningen oppfatter at det har vært felles forståelse for denne tolkningen av §14 tidligere, og at «grounded pilot» ikke har vært avgrenset til tilfeller hvor piloten er tatt ut av tjeneste av operative årsaker – som SAS viste til. NSF viste også til flere eksempler hvor dette har vært praktisert, i nyere tid og etter siste tariffrevisjon av §14 i 2015. NSF etterlyste eksempler på at SAS sin nåværende tolkning har vært praktisert, uten at SAS kunne gi noen eksempler på dette i møtet.

NSF hevdet også at SAS sin ensidige tildeling av permisjon uten lønn som vedkommende ikke har søkt er lovstridig og innebærer en suspensjon av arbeidsforholdet og ba selskapet derfor om å fortsette lønnsutbetalinger som pilot. For tiden jobber vedkommende på Ships Library, og skal dermed motta pilotlønn etter §14.

NSF pekte også på at vedkommende er friskmeldt, men har ingen medical. Det betyr at selskapet med hjemmel i K-avtalen og AML kan tilby han annet arbeid inntil han blir godkjent. Dersom situasjonen i selskapet tilsier at man ikke har annet arbeid, sier lovverket at dette er såkalt arbeidsgivers risiko. Det er etter NSFs mening ikke slik at SAS kan unndra seg lønnsplikten, selv om man ikke kan tilby arbeid i en slik situasjon. Dersom selskapet ikke ønsker lønnsplikten alene, står selskapet fritt til å vurdere oppsigelse.

SAS har meddelt NSF sin forståelse av denne paragrafen tidligere. SAS anser at denne bestemmelsen regulerer en situasjon der selskapet ensidig beslutter å ta en pilot ut av tjeneste, uavhengig av gyldig medical og øvrige godkjennelser.

SAS viste også til den uforutsigbarhet som NSF sin forståelse av bestemmelsen ville ha medført. SAS gjennomgikk i den sammenheng det sikkerhetsnett som etter lov og avtale beskytter piloten. SAS ser at en slik situasjon kan være vanskelig for den enkelte pilot.

SAS mener at man konsekvent ikke har utbetalt lønn i situasjoner tilsvarende den som er tatt opp med selskapet i denne sammenheng. Innenfor det året det ytes full lønn under sykdom kan det være større fleksibilitet med alternativt arbeid og full «lønn» fra selskapet. I denne situasjon som er tatt opp, kommer ikke henvendelsen til SAS om annet arbeid før denne perioden med full lønn under sykdom er løpt ut.

Partene kom ikke til enighet»

- (13) Det ble ført forhandlinger mellom Norsk Flygerforbund og NHO Luftfart 5. oktober 2020:

«Flygerforbundet anfører:

Anførslene inntatt i lokal uenighetsprotokoll ble opprettholdt. I tillegg ble det anført:

NSF/NF har tidligere vist til eksempler som støtter foreningens forståelse av § 14.

NSF/NF har kunnet vise til to navngitte piloter/saker, den seneste fra 2019, som styrker foreningens forståelse av tariffavtalen.

Samtidig har NSF/NF forsøkt provosert lagt frem tilfeller som støtter arbeidsgivers oppfatning av avtalen.

Det har NSF/NF ikke blitt møtt på.

NHO Luftfart anfører:

Det vises til anførsler fra SAS inntatt i lokal uenighetsprotokoll. Disse tiltres av NHO Luftfart. Ut over dette bes det om det eventuelt fremmes et separat tvistekrav i forhold til påståtte brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser i forhold til situasjonen til den angjeldende pilot.»

- (14) Etter tvisteprotokoll datert 20. juni 2022 ble tvisten forhandlet mellom LO og NHO 24. juni 2021. Følgende fremgår av protokollen:

Partene forhandlet på bakgrunn av LOs brev av 21. april 2021. Det foreligger lokal tvisteprotokoll datert 25. september 2020. Organisasjonsmessige forhandlinger mellom Flygerforbundet og NHO Luftfart ble avholdt 5. oktober 2020.

Tvist går på forståelsen av overenskomstens § 14 «Grounded pilot».

...

I forhandlingsmøtet ble man enig om at saken på nytt skulle forsøkes løst lokalt. Det er nå konstatert at det ikke er grunnlag for lokal løsning, og det skrives følgende uenighetsprotokoll.

LOs syn:

LO viser til at ordlyden i overenskomsten er klar og entydig i favør av arbeidstakersidens tariff forståelse. Praksis har også vært i samsvar med arbeidstakersidens syn. Arbeidsgiver har imidlertid hevdet at det finnes eksempler på praksis som støtter opp om arbeidsgiversidens tariff forståelse, men på tross av tre forhandlingsmøter mellom tariffpartene og en rekke møter mellom de lokale parter har fortsatt ikke arbeidsgiver klart å vise til et eneste eksempel på at man har løst situasjoner på den måte arbeidsgiver hevder. Samtidig har arbeidstakersiden vist til konkrete eksempler på løsninger av tilsvarende situasjoner i samsvar med arbeidstakersidens tariff forståelse.

For øvrig vises til og fastholdes tidligere anførsler i lokale og sentrale protokoller.

Det fastholdes at det vil kreves etterbetaling.

NHOs syn:

NHO opprettholder det som er anført av SAS og NHO Luftfart i protokoller av henholdsvis 25. september 2020 og 5. oktober 2020.»

- (15) LO tok ut stevning for Arbeidsretten 14. desember 2022. NHO og SAS innga tilsvaer 19. januar 2023. Hovedforhandling ble avholdt 6.–8. september 2023. To partsrepresentanter og åtte vitner avga forklaring. Tre av forklaringene ble avgitt som fjernavhør (videoavhør), jf. arbeidstvistloven § 51 første ledd siste setning og tvisteloven § 21-10. Det ble for øvrig fremlagt slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken.
- (16) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (17) *Landsorganisasjonen i Norge* med Norsk Flygerforbund og Norske SAS-Piloters forening, har i korte trekk anført:
- (18) «Grounded» pilot i Pilotoverenskomsten § 14 omfatter piloter som er satt på bakken på grunn av manglende helsesertifikat. Bestemmelsen er ikke avgrenset til å gjelde piloter som settes på bakken på av sikkerhetsmessige eller operative grunner.
- (19) «Grounded» er et innarbeidet begrep i flybransjen og betyr «satt på bakken». Det er ingen krav til årsak. Ordlyden gir ikke støtte for en avgrensning til sikkerhetsmessige eller operative forhold. Det har ingen betydning i denne sammenheng at grounded

i de norske overenskomstene er definert som «tas ut av aktiv tjeneste», særlig ikke sett i sammenheng med ordlyden i de danske og svenske overenskomstene.

- (20) Det ville også vært mulig å tariffregulere tilfeller hvor arbeidsgiver ikke får benyttet arbeidskraften, slik det er gjort i Pilotoverenskomsten § 13 om graviditet, barsel og foreldrepermisjon.
- (21) Den felles nordiske overenskomsten som gjaldt frem til 2015 hadde ingen tilsvarende tariffregulering. Det var likevel en entydig praksis for at piloter som var grounded av forskjellige årsaker beholdt pilotlønn.
- (22) Da det i 2015 ble etablert nasjonale tariffavtaler, hadde disse en felles tilblivelseshistorie, og det var klare forbindelseslinjer mellom avtalene. Det var ikke uenighet eller diskusjon om § 14 i overenskomstforhandlingene i 2015, verken i Danmark, Sverige eller Norge. Ordlyden i avtalene er ikke helt sammenfallende, men innholdet var ment å være det samme, jf. vitneforklaring fra Eyvind Bjurstrøm, som var med i forhandlingene i 2015. Dette tilsier at det forelå en felles partsforståelse.
- (23) Praksis etter 2015 støtter saksøkers forståelse. NSF har tvistet de to tilfellene hvor deres medlemmer ikke har blitt avlønnet i henhold til § 14. Den ene saken ble løst, og den andre saken er den foreliggende tvisten. Saksøkte har ikke ført bevis for praksis knyttet til sin tarifforståelse selv om det er de som har størst tilgang til slike bevis. Eksempler som saksøker har vist til har sitt grunnlag i sikkerhets- og disiplinærforhold, og trenger som sådan ikke hjemmel i Pilotoverenskomsten § 14. Arbeidsavtalen vil være tilstrekkelig hjemmel for å sette disse på bakken. SAS' tarifforståelse har uansett ikke vært entydig.
- (24) Grunnleggende arbeidsrettslige utgangspunkter taler mot saksøktes forståelse. Preseptorisk vernelovgivning pålegger arbeidsgiver tilretteleggingsplikt for arbeidstakere med redusert arbeidsevne. En tariffavtale kan ikke forstås på en måte som svekker disse rettighetene. Arbeidsgiver har lønnsplikt når arbeidstaker stiller sin arbeidskraft til disposisjon. Det vil også gjelde i tilfeller der arbeidsgiver iverksetter tilretteleggingstiltak etter arbeidsmiljøloven § 4-6, jf. ARD-2014-369.

- (25) Det er nedlagt slik påstand:
- «1. Manglende avlønning av [] som pilot, i perioden 1.7.2020 til 30.11.2020 var tariffstridig i det han skulle opprettholdt fast lønn som pilot ima overenskomsten § 14.
2. SAS dømmes til å foreta etterbetaling ima. påstanden pkt. 1.»
- (26) *Næringslivets Hovedorganisasjon* med NHO Luftfart og *Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden*, har i korte trekk anført:
- (27) Ordlyden i Pilotoverenskomsten § 14 omfatter ikke piloter som er ute av aktiv flytjeneste på grunn av langvarig sykdom. Bestemmelsen forutsetter at man er i aktiv flytjeneste, og tas ut av sikkerhetsmessige eller operative årsaker. Begrepet «grounded» er definert som en aktiv handling hvor piloten tas ut av tjenesten. Det er ikke grunnlag for en utvidende tolkning slik at den også skal gjelde for pilot som allerede er satt på bakken på grunn av eget forhold, for eksempel manglende klarering for å fly etter sykefravær.
- (28) Sammenhengen i regelverket gir støtte for saksøktes tariff forståelse. Piloten har selv ansvar for til enhver tid å ha nødvendige sertifikater for å kunne fly, jf. Pilotoverenskomsten § 11. Lov og avtaleverk gir et godt sikkerhetsnett ved sykdom og graviditet og pilotene har gode pensjons- og forsikringsrettigheter. Når arbeidstaker ikke kan utføre sin hovedbeskjeftigelse etter arbeidsavtalen, er dette arbeidstakers egen risiko. En slik situasjon vil i utgangspunktet være oppsigelsesgrunn.
- (29) Pilotoverenskomsten § 14 gir SAS rett til å gripe inn ved forhold som har betydning for sikkerheten, og sikrer at SAS kan overholde det strenge regelverket som gjelder i flybransjen. Et slikt inngrep overfor en arbeidstaker ligger imidlertid utenfor arbeidsgivers styringsrett og krever særskilt hjemmel. Det finnes ikke andre hjemler verken i luftfartslovgivningen eller i det arbeidsrettslige regelverket, som gir SAS en hjemmel til å ta en pilot ut av hovedbeskjeftigelsen.
- (30) Paragraf 14 er en balansert bestemmelse som ivaretar prinsippet om ytelse mot ytelse. Arbeidstaker beholder sin lønn selv om han blir satt på bakken, og arbeidsgiver kan utnytte

arbeidskraften til annet arbeid. SAS' forståelse er i samsvar med tilsvarende reguleringer i andre tariffavtaler i bransjen, jf. vitneforklaring fra Knut Eivind Lystad Dalseng i Widerøe

- (31) Det er ingen holdepunkter for saksøkers tarifforståelse i tariffhistorien. Selv om de nasjonale avtalene som ble forhandlet frem i 2015 i hovedsak var likelydende, ble de tilpasset det enkelte lands rettssystemer. Landene kan ikke sammenlignes. I Danmark har man for eksempel ikke de samme sykepengeretighetene. I Sverige ble bestemmelsen tatt ut av overenskomsten i 2016.
- (32) SAS har vært konsekvent i sin forståelse og praktisering av § 14 helt fra 2015 til i dag. Den bygger på samme forståelse som ble lagt til grunn i medhold av Grøna boken. Fast og konsekvent praksis i SAS for piloter i tilsvarende situasjon som i saken her har vært å tilby permisjon uten lønn eller annet arbeid. Saksøkers påstander om arbeidsgivers praksis er ikke underbygget med bevis.
- (33) Tidligere tvister tilsier at partene har en felles forståelse av bestemmelsen. Arbeidstakersiden valgte å ikke forfølge en tvistesak fra 2017. Tvister er heller ikke brakt inn for de alminnelige domstoler, og spørsmålet har ikke vært tema i noen tariffrevisjoner.
- (34) Dersom Arbeidsretten gir saksøker medhold vil det kunne bety en utvidelse av tariffbestemmelsen, som egentlig er et interessedspørsmål. En slik utvidelse kan åpne for misbruk og mer prosess for begge parter. SAS vil måtte endre sin praksis med å tilby permisjon eller annet arbeid, og i stedet vurdere oppsigelse. Rimelighetsbetraktninger kan ikke gi grunnlag for en endret tarifforståelse, jf. ARD-2011-34.
- (35) Det er nedlagt slik påstand:
«De saksøkte frifinnes.»
- (36) **Arbeidsrettens merknader**
- (37) Arbeidsrettens flertall, dommerne *Sundet, Jarbo, Tjomsland, Johansen* og *Bondevik*, er kommet til at LO må gis medhold, og vil bemerke:

- (38) Etter pilotavtalen § 14 kan en pilot som «tas ut av aktiv flytjeneste («grounded»), men som for øvrig er arbeidsdyktig, [...] pålegges å utføre annet passende administrativt arbeid.» Der- som piloten pålegges slikt arbeid, skal vedkommende beholde fast lønn som pilot. Spørsmålet i saken er om dette gjelder for en pilot som pålegges slikt arbeid i perioden etter at vedkom- mende er friskmeldt, men ennå ikke har fått tilbake helseserti- fiket og godkjenning til å gjøre tjeneste som pilot.
- (39) Tvisten er særlig knyttet til uttrykket «pilot som tas ut av aktiv flytjeneste («grounded»)), som er inngangsvilkåret for rett til å behold lønn som pilot. I utgangspunktet ligger det ingen avgrensning i bestemmelsen knyttet til årsaken til at en pilot tas ut av aktiv flytjeneste.
- (40) SAS har anført at bestemmelsen er en særskilt hjemmel for å ta piloter ut av tjeneste av sikkerhetsmessige grunner. Dette kan ikke føre frem. Verken ordlyden eller historikken taler for en slik begrensning av bestemmelsen. Hjemmel for å ta piloter ut av tjeneste ved mistanke om sikkerhetsrisiko vil finnes i annet regelverk, for eksempel i luftfarslovgivningen og i det interne regelverket i SAS som ivaretar dette, eller i arbeidsavtalen eller arbeidsreglement. Slik Arbeidsretten forstår Pilotoverenskom- sten § 14 regulerer den i utgangspunktet situasjonen der en pilot er satt på bakken og tilbys annet arbeid. I slike tilfeller skal piloten fortsette å motta pilotlønn.
- (41) Etter § 14 kan en pilot som er ute av aktiv flytjeneste (grounded) pålegges å utføre annet arbeid og skal i et slikt tilfelle ha pilot- lønn. Praksis i SAS viser at hvis en pilot er grounded etter bestemmelsen så betales det pilotlønn inntil piloten kan fly igjen, uavhengig av om piloten utfører annet arbeid. Om man er pålagt eller tilbudt arbeid, eller om man faktisk utfører arbeid har dermed ikke betydning for problemstillingen i saken her. Spør- smålet Arbeidsretten skal ta stilling til er dermed rekkevidden av begrepet «pilot som tas ut av aktiv tjeneste («grounded»)).
- (42) Ordlyden alene tilsier ikke at grounded bare omfatter piloter som er satt på bakken av sikkerhetsmessige eller operative årsaker, slik saksøkte anfører. I utgangspunktet kan uttrykket grounded pilot forstås som en pilot som av en eller annen grunn er forhindret fra å fly eller har flyforbud, men bevisførselen gir

ikke holdepunkter for en entydig forståelse i flybransjen. Det er ikke holdepunkter for at grounded er innarbeidet i bransjen eller i SAS, i betydningen «satt på bakken». Det kan heller ikke utledes noen sikker forståelse av formuleringen «pilot som tas ut av aktiv flytjeneste». Også ved tap av helsesertifikat er den faktiske konsekvensen at piloten tas ut av aktiv flytjeneste. Formelt sett er det også slik at det i alle tilfeller, også ved manglende helsesertifikat, er arbeidsgiver som tar piloten ut av aktiv flytjeneste. I følge vitneforklaringer gir flylegen melding til arbeidsgiver om manglende helsesertifikat. Legen tar ikke beslutningen om grounding.

- (43) Alle de nasjonale overenskomstene i SAS fikk en tilsvarende bestemmelse som § 14 da de ble inngått i 2015. Den hadde imidlertid ingen forløper i den felles skandinaviske tariffavtalen kalt «Gröna boken», noe som kan tyde på at det har foreligget en tidligere praksis som ble tariffestet i de nye avtalene, som anført fra begge sider. Det er imidlertid ingen dokumentasjon knyttet til dette, og det gir heller ikke svar på hvordan bestemmelsen er å forstå. Det er ingen opplysninger om hva partene har diskutert da avtalene ble opprettet. I et notat fra arbeidstakersiden til Riksmekleren datert 15. mai 2015, fremkommer det ingen ting annet enn at partene var enige om bestemmelsen.
- (44) Da de nye tariffavtalene ble forhandlet frem i 2015 hadde SAS et klart formål om forenkling av avtalesystemet og forbedret produktivitet. I utgangspunktet ønsket SAS en ny, felles avtale, men det kom partene ikke til enighet om. Vitneforklaringer og andre bevis i saken peker mot at forhandlingene likevel i stor grad var samkjørte, og at man ønsket at de ulike avtalene hadde samme eller lignende innhold. Avtalene skulle være så like som mulig innenfor rammene av nasjonal lovgivning.
- (45) Bestemmelsen om rett til lønn for grounded piloter fikk ulik utforming i den danske og svenske avtalen. I den danske avtalen lød første setning:
- «Hvis en pilot er grounded, men i øvrigt er arbeidsdygtig, kan vedkommende inndrages i passende administrativt arbejde.»
- (46) Den svenske avtalen hadde følgende ordlyd:

Om en pilot inte kan utföra flygtjänst, men i övrigt är arbetsförmåig, kan vederbörlig tilldelas passande administrativt arbete.».

- (47) I følge vitneforklaring fra Eyvind Bjurstrøm, som var med i forhandlingene i 2015, skulle innholdet være det samme, det var bare ulik språkdrakt. På denne bakgrunnen kan den svenske og danske avtalen gi støtte for saksøkers syn. Ordlyden i disse avtalene tyder ikke på at anvendelsen er avgrenset til situasjoner der piloter er tatt ut av tjeneste av bestemte årsaker eller på bestemte måter. Det er ikke opplyst om praksis knyttet til den svenske og danske avtalen.
- (48) Det er lite dokumentert praksis som kaster lys over om det i § 14 ligger et krav til noen særskilt årsak for å bli grounded. Saksøkte har lagt frem flere eksempler på at piloter har fortsatt å motta pilotlønn i perioder de har vært grounded av sikkerhetsmessige eller operative årsaker. Når det gjelder den situasjonen som er utgangspunktet for denne saken, er det bare dokumentert én tidligere tvist. I den tvisten kom partene frem til en løsning. Det er også uttalt fra saksøkte at det er sjelden at denne situasjonen oppstår. Når det har skjedd, har løsningen ifølge forklaring fra forhandlingssjef i SAS, Svein Henriksen, gjerne vært å forskut-tere Loss of License/LOL.
- (49) Saksøkte har anført at det å bli satt på bakken på grunn av sykdom må anses for å være pilotens eget forhold og egen risiko fordi det er pilotens ansvar å inneha nødvendige sertifikater for å kunne fly. Det kan ikke være en relevant avgrensning og kan ikke føre frem. Pilotoverenskomsten § 11, som omhandler hvilke sertifikater pilotene skal ha, gir ikke veiledning for forståelsen av § 14 og gir ikke grunnlag for å tolke § 14 innskrenkende. Flertallet finner det vanskelig å forstå at retten til pilotlønn skal stå i en annen stilling når det er manglende helsesertifikat som er årsaken til at man tas ut av tjeneste enn når det gjøres ved mistanke om brudd på sikkerhetsforskrifter eller hvor påkrevde tester ikke godkjennes. I denne sammenheng vil flertallet også vise til parts- og vitneforklaringer som tyder på at det er en kjent problemstilling at det kan være en viss saksbehandlingstid for å få tilbake godkjent helsesertifikat, noe som kan føre til at perioden uten tillatelse til å fly på grunn av manglende helsesertifikat blir lenger enn nødvendig.

- (50) Flertallet har etter dette kommet til at Pilotoverenskomsten ikke kan forstås slik at piloter som er satt på bakken på grunn av sykdom ikke omfattes av bestemmelsen. Saksøker må på denne bakgrunn få medhold i påstanden.
- (51) Arbeidsrettens mindretall, dommer *Hanasand* og *Grung* er kommet til at NHO må frifinnes, og vil bemerke:
- (52) Saksøkers forståelse av § 14 innebærer en utvidende fortolkning av bestemmelsen, som det ikke er dekning for i ordlyden. En slik forståelse vil åpne for at pilotene vil få rett til pilotlønn i alle situasjoner de er satt på bakken. Det er ikke i tråd med praksis i SAS, og ikke i overensstemmelse med prinsippet om ytelse mot ytelse. En pilot kan ikke ha rett til pilotlønn i alle situasjoner der piloten ikke kan oppfylle sin del av hovedforpliktelsen i arbeidsforholdet, som er å fly, uavhengig av årsaken til at man ikke kan gjøre tjeneste eller uavhengig av hvem som har bestemt å sette piloten på bakken.
- (53) Dommen er avsagt med slik dissens som fremgår foran.

Slutning

1. Manglende avlønning av [...] som pilot, i perioden 1.juli 2020 til 30.november 2020 var tariffstridig i det han skulle opprettholdt fast lønn som pilot i medhold av overenskomsten § 14.

2. SAS dømmes til å foreta etterbetaling i medhold av påstanden pkt. 1.

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

**Dom 11. oktober 2023 i
sak nr. 23/43, AR-2023-27:
Yrkestrafikkforbundet (advokat Josefine Wærstad,
rettslig medhjelper advokat Siri Dannevig)
mot
Næringslivets Hovedorganisasjon
(advokat Andreas Akerlie Arntzen)**

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

- (1) Spørsmålet i saken er om rett til lønn under velferdspermisjon etter Bussbransjeavtalen bilag 6 omfatter deltskifttillegg.
- (2) Partene er bundet av Bussbransjeavtalen mellom YS/ Yrkestrafikkforbundet (YTF) og NHO/NHO Transport. Tvisten gjelder avtalen for tariffperioden 2020–2022.
- (3) Avtalens kapittel 5 «Lønnsbestemmelser» har i § 5.5 lønnstabeller som angir månedslønnen for bussjåfører. Lønnen varierer på bakgrunn av ansiennitet og om den ansatte har fagbrev, og etter hvor i landet sjåføren arbeider. Bussbransjeavtalen kapittel 6 «Annen godtgjørelse» har bestemmelser om tillegg for ubekvem arbeidstid, tellepenger, overnatting og diett, og om deltskifttillegg.
- (4) Behovet for busstransport varierer i løpet av dagen, med størst behov om morgenen og ettermiddagen. Dette fører til at en del sjåfører har delte skift, det vil si skift hvor sjåføren har to arbeidsperioder i løpet av en arbeidsdag, med tjeneste om morgenen og ettermiddagen. Tiden mellom arbeidsperiodene er arbeidsfri.
- (5) For delte skift skal det etter § 6.2 betales et særskilt tillegg (deltskifttillegg). Utfyllende bestemmelser om delte skift er inn tatt i avtalens bilag 9 og 10, som skiller mellom deltskifttillegg for sjåfører i og utenfor Oslo og Akershus. Bilagene har i tillegg rammer for adgangen til å bruke delte skift.
- (6) **Oversikt over bestemmelsene om velferdspermisjoner**

- (7) Bussbransjeavtalen bilag 6 har bestemmelser om korte velferdspermisjoner. Bestemmelsene er hentet fra de tilsvarende bestemmelsene i Industrioverenskomsten mellom LO og NHO, som igjen var en videreføring og utvikling av bestemmelser som ble inntatt i Verkstedoverenskomsten i 1974.
- (8) Bestemmelsene i Verkstedoverenskomsten ga opprinnelig rett til permisjon i tre tilfeller: Deltakelse ved begravelse i den nærmeste familie, ved behandling hos spesialist (lege, tannlege mv.) og ved akutte sykdomstilfeller i hjemmet. Bestemmelsen har deretter fått flere grunnlag for velferdspermisjon, slik som flyttedager, blodgivning, konferansetimer i grunnskolen m.m.
- (9) Om rett til betaling under permisjon, het det i avtalen fra 1974:
«Når permisjon etter ovenstående regler skal betales, fastsettes betalingens størrelse etter forhandlinger med utgangspunkt i den faktiske fortjeneste.»
- (10) Frem til 1992 var betalingens størrelse et forhandlingsspørsmål. Betaling under velferdspermisjon skulle fastsettes etter forhandlinger med utgangspunkt i «den faktiske fortjeneste».
- (11) Ved tariffrevisjonen i 1992 ble bestemmelsen endret slik at det heretter skulle betales «ordinær lønn». Dette fremgikk av en definisjon av korte velferdspermisjoner som var inntatt som et nytt siste avsnitt i bestemmelsen. Betalingsbestemmelsen har ikke blitt endret i senere revisjoner.
- (12) Bussbransjeavtalens bilag om velferdspermisjon lyder etter dette:
«LO-NHO avtalen om korte velferdspermisjoner med tillegg avtalen mellom Norsk Industri og Fellesforbundet.
(Gjelder punktene 4,5 og 10)
I tilslutning til Riksmeglingsmannens forslag av 1972 vedrørende likestilling mellom arbeidere og funksjonærer når det gjelder korte velferdspermisjoner, skal det på alle bedrifter inngås avtale om slike permisjoner.
Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:
1. Permisjon ved dødsfall og for deltagelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie.

Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstageren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn. Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.

3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.

4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skolen.

5. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.

6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstagerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstageren skal kunne få ordnet seg på annen måte.

7. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.

8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.

9. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.

10. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.

11. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.

12. Permisjon for oppmøte på sesjon.

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

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

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

(13) Tvisteforløpet

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

partsrepresentant og to vitner avga forklaring. Det ble fremlagt slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken.

(20) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**

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

(22) Ordlyden «ordinær lønn» er ikke entydig, og må tolkes på bakgrunn av historikken. Ved endringene i 1992 la partene til grunn at formuleringene «faktisk fortjeneste» og «ordinær lønn» var identiske. Sjøførens faktiske fortjeneste hvis han hadde arbeidet i henhold til arbeidsplanen, ville inkludert deltskifttillegget. Retten til ordinær lønn ved velferdspermisjon må da omfatte deltskifttillegg.

(23) Ordningen med velferdspermisjon skal fange opp situasjoner som ikke dekkes av retten til sykepenger. Retten til lønn etter bilag 6 må da ha samme innhold som etter reglene om sykepenger. Etter folketrygdloven § 8-29 skal lønnsinntekt og andre godtgjørelser som er vederlag for arbeid, inngå i sykepenges grunnlaget. Det samme fulgte av folketrygdloven av 1966 og er lagt til grunn i forarbeidene til folketrygdloven av 1997. Tillegg for ubekvem arbeidstid og ulempetillegg for spesielle arbeidsforhold inngår derfor i sykepenges grunnlaget. Det må da også inngå i den ordinære lønnen sjåføren har krav på ved velferdspermisjoner.

(24) Praksis er ikke tilstrekkelig entydig til å si at deltskifttillegget faller utenfor ordinær lønn.

(25) Deltskifttillegget er under enhver omstendighet ikke et rent ulempetillegg, men har et lønnselement. Ulempetillegg kjennetegnes ved at det kommer i tillegg til eller på toppen av timelønnen som en kompensasjon for ubekvent arbeid. Deltskifttillegget kommer ikke i tillegg til timelønn. Tillegget betales i stedet for timelønn og med en lavere sats enn timelønn i arbeidsperioden.

(26) Deltskifttillegget er i praksis betaling for pausen mellom to arbeidsperioder. Det er derfor en del av den løpende ordinære lønnen etter bilag 6. Henvising til at man ikke har ulempen

ved deltskift hvis man har velferdspermisjon, er et rimelighets-hensyn med liten vekt.

(27) Det er nedlagt slik påstand:

«Begrepet ordinær lønn i Bilag 6 til Bussbransjeavtalen 2020–2022 omfatter deltskifttillegg.»

(28) *Næringslivets Hovedorganisasjon* har i korte trekk anført:

(29) Bussbransjeavtalen skiller mellom lønn for arbeidsinnsats og andre godtgjørelser, slik som deltskifttillegget. Tillegget er en godtgjørelse for ulempen ved å ha to arbeidsperioder i løpet av en dag, og er ikke ordinær lønn. Presiseringen om «ordinær» lønn viser at partene mener lønn for arbeidsinnsats. Særlige godtgjørelser for eventuelle ulemper med arbeidet som utføres, er ikke ordinær lønn.

(30) Formålet med tariffesting av velferdspermisjon var å sikre likebehandling av arbeidere og funksjonærer. Sykepengegrunnlaget etter folketrygdloven gir derfor ikke veiledning for tolkningen og er heller ikke berørt i tariffhistorikken.

(31) Lønnsvilkåret skulle og kunne vært formulert på en annen måte hvis tillegget skal medregnes i ordinær lønn. Andre bestemmelser i overenskomsten, slik som § 5.6.2.1 og bilag 15, tilsier at deltskifttillegget ikke inngår i «ordinær lønn».

(32) Tariffhistorikken tilsier det samme. Endringene i 1992 sikret forutsigbarhet for ansattes rett til lønn og for arbeidsgivers kostnader ved velferdspermisjoner.

(33) Kravene om endringer i Verkstedoverenskomsten i 2012 viser at retten til lønn knyttes til det som betales for arbeidstakerens løpende, personlige arbeidsinnsats.

(34) Reelle hensyn taler for at ordinær lønn ikke omfatter deltskifttillegget. Det er ikke rimelig å beholde rett til kompensasjon for en ulempe man ikke påføres.

(35) Det er nedlagt slik påstand:

«Næringslivets Hovedorganisasjon frifinnes.»

(36) Arbeidsrettens merknader

- (37) Spørsmålet i saken er om retten til «ordinær lønn» ved velferdspermisjon etter Bussbransjeavtalen bilag 6 inkluderer deltskifttillegg etter avtalens § 6.2, jf. bilag 9 og 10.
- (38) Partene er uenige om hvilke slutninger som kan trekkes av formuleringen «ordinær lønn», og om det er forskjeller fra det tidligere vilkåret om at betaling skulle fastsettes etter forhandlinger med utgangspunkt i den «faktiske fortjeneste». Arbeidsretten bemerker innledningsvis at selv om «ordinær lønn» er en formulering som brukes i ulike overenskomster, og kan brukes i ulike bestemmelser i samme overenskomst, kan det ikke uten videre legges til grunn at begrepet har samme innhold, sml. ARD-1984-22, ARD-1995-281, ARD-1996-162, ARD-2003-116 og ARD-2010-137. Av den grunn er det begrenset veiledning å hente i at det finnes andre bestemmelser i Bussbransjeavtalen eller i andre avtaler som går mer i detalj om hva som skal inngå i beregningen av lønn.
- (39) Formuleringen om betaling av «ordinær lønn» ved velferdspermisjoner kom inn i Verkstedoverenskomsten ved tariffrevisjonen i 1992. De opprinnelige bestemmelsene om velferdspermisjon fra 1974, fastsatte at retten til betaling under velferdspermisjon skulle forhandles lokalt med utgangspunkt i «den faktiske fortjeneste»: «Partene på den enkelte bedrift treffer nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering.
- Når permisjon etter ovenstående regler skal betales, fastsettes betalingens størrelse etter forhandlinger med utgangspunkt i den faktiske fortjeneste.»
- (40) Ved tariffrevisjonen i 1992 ble forhandlingsbestemmelsen endret til en bestemmelse om at den ansatte hadde krav på «ordinær lønn» ved velferdspermisjoner. Endringen fra «den faktiske fortjeneste» til «ordinær lønn» trekker i retning av en innsnevring av retten til lønn etter overenskomstens bestemmelser sammenlignet med utgangspunktet for lokale forhandlinger. Endringen gir likevel ikke et klart svar på rekkevidden av formuleringen «ordinær lønn».
- (41) LO/Fellesforbundet fremmet i 2012 krav om rett til lønn ved omsorgspermisjon. Dette ble inntatt i Verkstedoverenskomsten,

og er nå inntatt i Bussbransjeavtalen § 7 «Bestemmelser om fritid, ferie og permisjoner» § 7.4. Partene har trukket ulike slutninger fra dette kravet.

- (42) LO/Fellesforbundets krav var å tariffeste rett til lønn ved permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-3 i forbindelse med fødsel. I tariffkravet het det at den ansatte ved slik permisjon skulle få «full lønn». Partene ble enige om rett til lønnet permisjon i slike tilfeller, og at retten gjaldt «ordinær lønn».
- (43) Etter rettens vurdering er det ikke nødvendig å gå inn på betydningen av ulikhetene i formuleringene. Det er på grunnlag av bevisførselen ikke holdepunkter for å hevde at Fellesforbundets formulering av retten til full lønn var ment som en utvidelse sammenlignet med rett til ordinær lønn, eller på annen måte var ment å ha reell betydning. I Fellesforbundets kravsdokument vises det blant annet til at presiseringer av retten til lønn skulle tas inn i den enkelte overenskomst «der det var nødvendig» for å avklare hva man mente med full lønn «i tråd med overenskomstens øvrige bestemmelser og tradisjoner».
- (44) Da bestemmelsen om lønn ved omsorgspermisjon ble tatt inn i Verkstedoverenskomsten, brukte man formuleringen «ordinær lønn». Dette ble også gjort da en tilsvarende bestemmelse ble tatt inn i Bussbransjeavtalen. Noen felles partsoppfatninger om hva man la i formuleringene full lønn eller ordinær lønn, eller hvorfor formuleringen ble endret, kan ikke utledes av forklaringene som er avgitt i retten eller dokumentene som er lagt frem i saken. Innføringen av retten til lønn ved omsorgspermisjon gir derfor ikke noen veiledning for tolkningen av bilag 6 om velferdspermisjon.
- (45) På bakgrunn av saksøkers anførsler bemerkes at folketrygdlovens regler om sykepengen heller ikke gir veiledning for tolkningen. Den innledende formuleringen i bilaget viser at formålet med bestemmelsene var å sikre likebehandling av arbeidere og funksjonærer, jf. også ARD-2013-384 avsnitt 6 flg. Retten går derfor ikke inn på reglene om beregning av sykepenge.
- (46) Historikken gir etter dette ikke klare holdepunkter for avgrensning av retten til lønn ved velferdspermisjon og hva som ligger i uttrykket «ordinær lønn». Tillegg til lønn vil være noe annet

enn det som er ordinært eller vanlig – det avgrenser mot det spesielle, uvanlige eller ekstraordinære. Noe mer enn dette er det ikke mulig å formulere som et utgangspunkt for vurderingen. Hva som er ordinær lønn vil derfor måtte løses ved konkrete vurderinger av lønnssystemet og systematikken i den enkelte overenskomsten, og av praktiseringen av bestemmelsen.

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

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

Slutning

Næringslivets Hovedorganisasjon frifinnes.

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 avvikes 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.

**Dom 17. oktober 2023 i
sak nr. 40 og 41/2022, AR-2023-28:
Parat (advokatfullmektig Thany Thileepan)
mot**

**Næringslivets Hovedorganisasjon og Norsk Luftambulans AS
(advokat Karoline Findalen Myhre)**

*Dommere: Tron Løkken Sundet, Hanne Inger Bjurstrøm, Liv Gjølstad,
Jorunn Berland, Bent Ove Hanasand, Gunn Olander, Anne-Lise 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 avvikes 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 Luftam-

bulanse 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 vaktdøgn for HCM med AW139 utsjekk reduseres med 2 døgn.

For HCM som må gjennomføre dunker og legebil samme år reduseres antall vaktdøgn 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 time-regnskapet.

- 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 avvikes 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 feriepenger. 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 Luftambulansse (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 besluttet 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:

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

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 prolangeres etter 31.12.16 dersom annet ikke avtales.

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 Luftambulans Flygerforening inngikk 10. april 2018 protokoll hvor det het:

«Protokollen omhandler

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

-Vilkår for arbeidet for SNLA

1. Omdisponering fra vakt til leveranse til SNLA

2. ...

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 Luftambulanselanse (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 vaktdøgn, 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 vaktdøgn med 2 måneders varslings 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 egen trening, 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 egen trening 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 omdisponertarbeidstid 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 time-regnskapet.*
 - *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 oversenskomsten. 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 fridisponeres 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 vaktdøgn 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 vaktjeneste. 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 prinsipalt, 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 arbeids-

givers 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 trening/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 sykdomsfravall.

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 2012. 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 time-regnskapet.

Arbeidsgivers unnlatelse 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 vaktjeneste 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 nødvendig 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 vakttjeneste.
- (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 tre-

ning og vaktteneste. Det kan derfor kreves kompensasjon for vaktteneste 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 Luftambulans 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 Luftambulans 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 Luftambulans AS plikter å etterbetale kompensasjon etter punkt 13.3 jf. punkt 12.2.2 og 7.2.3 for trening avvirket i helg og i fredningsperioden i august 2021.

Sak nr. 41/2022

1. Redningsmannsavtalen i Norsk Luftambulans 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 Luftambulans AS plikter å etterbetale kompensasjon etter Redningsmannsavtalen punkt 13.3 fra 15. desember 2021.»

- (52) *Næringslivets Hovedorganisasjon og Norsk Luftambulans 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 arbeidspunkt 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 vaktjeneste 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 avviklingen av Camp Torpomoen høsten 2021 var ekstraordinær. Sykefraværet var svært høyt, og det var 103 vakante vaktdøgn 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, fridiskoneres 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 vaktjeneste, 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 vaktjeneste.

- (73) Under tarifforhandlingene 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 ikke var hinder for at NLA omdisponerte redningsmenn fra Camp Torpomoen til vakt i den situasjonen som oppstod høsten 2021.
- (78) 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 vaktjenesten er døgnkontinuerlig mener saksøker at omdisponerte redningsmenn har rett til kompensasjon for vaktjeneste utover 10 timer pr. døgn. For det andre er kravet begrunnet med at omdisponeringen førte til arbeid ut over turnus.
- (79) 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.
- (80) 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 retts 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 tilføysen

ikke lenger står i kursiv, gir ikke grunnlag for å si at bestemmelsen har fått en annen rekkevidde.

- (81) 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.
- (82) Etter sin ordlyd regulerer bestemmelsen «trening». Overenskomsten punkt 7 «Arbeidssystem» skiller gjennomgående mellom trening og vaktjeneste. Vaktjeneste 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 vaktjeneste.
- (83) 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 overtidarbeid, 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.
- (84) 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.
- (85) 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.
- (86) Bestemmelsen regulerer etter sin ordlyd «treningsdager». Denne begrepsbruken må forstås som en henvisning til «tre-

ningsdager» 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.

- (87) 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.
- (88) 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.
- (89) 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.
- (90) 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.
- (91) 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.

- (92) 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.
- (93) 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.
- (94) På denne bakgrunn må de saksøkte frifinnes. Dommen er enstemmig.

Slutning

I sak nr. 40/2022:

Næringslivets Hovedorganisasjon og Norsk Luftambulanse AS frifinnes.

I sak nr. 41/2022:

Næringslivets Hovedorganisasjon og Norsk Luftambulanse AS frifinnes.

Prosess – begjæring om gjenåpning. Arbeidsretten avgjorde i sak AR-2021-2 at arbeidstaker ikke har krav på full lønn etter Flyteriggavtalen punkt 17.3 dersom vedkommende er syk og så blir permittert. I en etterfølgende avgjørelse fra Høyesterett (HR-2022-2251-A) kom Høyesterett til at permitteringslønnsloven § 3, som fritar arbeidsgiver for lønnsplikt under permittering, må vike for skipsarbeidsloven § 4-4 som gir full lønn i ett år ved sykdom. I sin begrunnelse så kommenterte Høyesterett blant annet sjømannsloven 1953 § 28, som er forløperen til skipsarbeidsloven. Denne bestemmelsen var også tema i dommen fra Arbeidsretten. LO anførte at Arbeidsretten hadde lagt til grunn en tolkning av sjømannsloven § 28 som ikke hadde fått tilslutning fra Høyesterett. Den feilaktige forståelsen hadde fått betydning for rettens bevisvurdering i saken, og det forelå derfor grunnlag for å gjenåpne Arbeidsrettens avgjørelse etter tvisteloven § 31-4 a. Retten kom til at vilkårene for gjenåpning ikke var oppfylt. Det forelå ikke holdepunkter for at avgjørelsen «høyst sannsynlig ville

blitt en annen» dersom Arbeidsretten behandlet saken på nytt. Retten la vekt på at både faktum og det rettslige utgangspunktet var ulikt i de to sakene. De hensynene som Høyesterett særlig la vekt på i sin begrunnelse, forelå ikke i samme utstrekning i saken for Arbeidsretten. Arbeidsretten forutsatte at sjømannsloven § 28 kunne fravikes ved avtale, et spørsmål som ikke var tema i saken for Høyesterett. Arbeidsretten begrunnet også sin avgjørelse med partenes praksis.

**Kjennelse 17. oktober 2023 i
sak nr. 23/50, AR-2023-29:
Landsorganisasjonen i Norge (advokat Imran Haider)
mot
Norges Rederiforbund og Saipem Drilling Norway AS
(advokat Are Gauslaa)**

*Dommere: Hanne Inger Bjurstrøm, Eli Mette Jarbo, Marianne Jenum
Hotvedt, Anita Paula Johansen, Anne Bondevik, Bent Ove Hanasand,
Anne-Lise Aukner*

- (1) Landsorganisasjonen i Norge fremsatte 5. mai 2023 begjæring om gjenåpning av Arbeidsrettens dom 8. februar 2021 i sak AR-2021-2. Spørsmålet i saken for Arbeidsretten var om sykmeldt arbeidstaker som ble permittert hadde rett til full lønn etter Flyteriggavtalen mellom Norges rederiforbund (NR) og LO/Industri Energi (IE) punkt 17.3. Arbeidsretten kom til at arbeidstakeren ikke hadde krav på dette.
- (2) I begjæringen viser LO til Høyesteretts avgjørelse 22. november 2022 (HR-2022-2251-A). LO anfører at denne avgjørelsen bygger på en forståelse av skipsarbeidsloven § 4-4 som er uforenelig med Arbeidsrettens tolkning av sjømannsloven 1953 § 28. Som grunnlag for gjenåpning vises det til tvisteloven § 31-4 a som lyder:
«Gjenåpning kan begjæres
a. hvis opplysninger om faktiske forhold som var ukjent da saken ble avgjort, tilsier at avgjørelsen høyst sannsynlig ville blitt en annen, ...»
- (3) Arbeidstvistloven har ingen regler om adgang til å gjenåpne en sak, men tvistelovens regler om gjenåpning gjelder så langt de passer, jf. arbeidstvistloven § 34 sjette ledd.

- (4) Arbeidsretten er satt med andre dommere enn dem som var med på å avsi saken som kreves gjenåpnet, jf. tvisteloven § 31-8 sjette ledd. Retten har, i samråd med partene i saken, lagt til grunn at det ikke er nødvendig med muntlige forhandlinger, jf. tvisteloven § 31-8 første ledd, jf. § 29-15.
- (5) **Nærmere om Høyesteretts avgjørelse 22. november 2022**
- (6) Spørsmålet i saken var om en sykmeldt arbeidstaker som ble permittert hadde rett til full lønn fra arbeidsgiver etter skipsarbeidsloven § 4-4. Skipsarbeidsloven gjelder for arbeidstakere «som har sitt arbeid om bord på norsk skip».
- (7) Skipsarbeidsloven § 4-4 gir arbeidstaker rett til avtalt lønn i ett år ved sykdom, mens permitteringslønnsloven § 3 fritar arbeidsgiver for lønnsplikt under permitteringen. Hovedspørsmålet var derfor hvordan disse to bestemmelsene skulle vurderes opp mot hverandre.
- (8) Høyesterett kom til at permitteringslønnsloven § 3 må vike for rett til lønn under sykdom etter skipsarbeidsloven § 4-4. Retten la i begrunnelsen særlig vekt på at bestemmelsen ikke kunne fravikes ved avtale til arbeidstakerens ugunst, på bestemmelsens forhistorie og hensynet til oppfyllelsen av Maritime Labour Convention.
- (9) **Nærmere om Arbeidsrettens dom i sak AR-2021-2**
- (10) Partene i saken var LO med IE og NR og Saipem Drilling Norway AS (Saipem). Saipem iverksatte permitteringer av ansatte i 2017 og 2018. Permitteringene omfattet også arbeidstakere som var sykmeldte. Tvisten gjaldt om sykmeldte arbeidstakere som permitteres etter Hovedavtalen mellom LO/IE og NR punkt 7, har rett til full lønn etter Flyteriggavtalen mellom de samme partene punkt 17.3. som lyder
- «Lønn under sykdom
- Arbeidstaker som er arbeidsufør på grunn av sykdom eller skade har rett til full ordinær lønn så lenge ansettelsesforholdet består, men ikke ut over 12 måneder. Retten faller bort i den utstrekning som er fastsatt for sykepenger i Folketrygdloven (p.t. 6 ganger grunnbeløpet for perioden etter arbeidsgiverperioden).»

- (11) Ordlyden ga etter rettens syn ikke noe klart svar på tolknings-spørsmålet. Retten gikk nærmere inn på tariffhistorien, herunder den tidligere sjømannsloven § 28. Sjømannsloven er forløperen til skipsarbeidsloven, og det er rettens behandling av den bestemmelsen som er grunnlaget for LOs begjæring om å gjenåpne saken.
- (12) Arbeidsretten konkluderte med at det var «tilstrekkelige holdepunkter i tariffhistorien for å legge til grunn at Flyteriggavtalen punkt 17.3 ikke gir rett til full lønn i permitteringsperioden», jf. avsnitt 58 i dommen.
- (13) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (14) *Landsorganisasjonen i Norge* med Industri Energi har i korte trekk anført:
- (15) Vilkårene for gjenåpning av saken er oppfylt. Det skal ikke stilles for strenge krav til gjenåpning. Sjømannsloven § 28 var sentral i Arbeidsrettens bedømmelse av saken. Arbeidsretten har lagt til grunn en forståelse av bestemmelsen som ikke har fått tilslutning fra Høyesterett. Høyesterettsavgjørelsen gjaldt skipsarbeidsloven, men avgjørelsen forutsetter at rettsstilstanden var den samme etter sjømannsloven § 28. Dommen kaster derfor nytt lys over de faktiske forholdene som forelå under forhandlingene i 1992 som førte til at punkt 17.3 ble tatt inn i Flyteriggavtalen. Dette gjelder spesielt rettens forståelse av NOPEFs (i dag IE) tariffkrav, som hadde sin bakgrunn i sjømannsloven § 28.
- (16) Hadde Arbeidsretten kjent til Høyesteretts lovtolkning ville det hatt betydning for forståelsen av kravet fra NOPEF og for vurderingen av hvem av partene som hadde oppfordring til å klargjøre sine forutsetninger rundt dette. Rettens forståelse av sjømannsloven § 28 var feil, og feilen fikk direkte betydning for bevisvurderingen og tariff forståelsen.
- (17) Det foreligger klare holdepunkter for at resultatet ville blitt et annet dersom Arbeidsretten hadde lagt riktig lovforståelse til grunn for sin vurdering av NOPEFs tariffkrav i 1992. Rettens vektlegging av partens praksis endrer ikke på dette. Arbeidsretten viser i sin begrunnelse til den forståelsen av Flyteriggavtalen punkt 17.3 som Rederiforbundet meddelte arbeidsgiversiden og enkelte arbeidstakerorganisasjoner. Disse var ikke medlem av

LO. Det kan heller ikke dreie seg om særlig omfattende praksis gitt sakens innhold.

- (18) Praksisen frem til 1992 var i strid med preseptorisk lovgivning. Sjømannsloven åpnet ikke opp for unntak i permitteringsstilfellene. Det har formodning mot seg at NOPEF skulle ha samtykket til en lovstridig praksis. Det er et selvstendig argument for gjenåpning av saken at Arbeidsretten har lagt vekt på en praksis før 1992 som streid mot loven.
- (19) Det er nedlagt slik påstand:
«Begjæring om gjenåpning av Arbeidsrettens dom i sak 9/2021 (AR-2021-2) tas til følge.»
- (20) *Norges Rederiforbund og Saipem Drilling Norway AS* har i korte trekk anført:
- (21) Vilkårene for gjenåpning er ikke oppfylt. Det foreligger ikke nye faktiske opplysninger i saken som var en realitet da Arbeidsretten avsa sin dom. Saksøker påberoper en rettsanvendelsesfeil. Etter sikker rett gir ikke nye rettskilder, for eksempel en ny dom fra Høyesterett, grunnlag for gjenåpning.
- (22) LO kan ikke høres med at Høyesteretts lovforståelse har fått direkte betydning for bevisvurderingen knyttet til tariffoppgjøret i 1992. Dette spørsmålet hører inn under rettsanvendelsen og kan ikke begrunne gjenåpning av saken.
- (23) Det kan ikke legges til grunn at Arbeidsrettens avgjørelse høyst sannsynlig ville blitt en annen dersom retten hadde kjent til Høyesteretts etterfølgende dom. Høyesterett tok ikke standpunkt til forståelsen av sjømannsloven, men til etterfølgeren fra 2013. Høyesterett la i sin begrunnelse særlig vekt på at skipsarbeidsloven er ment å oppfylle ILO-konvensjonens minimumsvern for sjøfolk, og at permitteringslønnsloven ikke kunne sette dette vernet til side uten å støte an mot konvensjonen. Konvensjonen er fra 2013 og ikke relevant for tolkningen av sjømannsloven fra 1953. Det er et åpent spørsmål hva Høyesterett hadde kommet til dersom saken hadde omhandlet sjømannsloven § 28.
- (24) Arbeidsretten gikk ikke nærmere inn på innholdet av skipsarbeidsloven fordi den ikke hadde betydning for saken.

Saken for Arbeidsretten omhandlet forholdet mellom overenskomstens sykelønnsbestemmelser og permitteringsinstituttet i hovedavtalen, og ikke en tariffbestemmelse mot en lovbestemmelse.

- (25) Arbeidsretten begrunnet sin avgjørelse først og fremst med dokumentert praksis, herunder både bedriftens praksis og organisasjonenes erkjennelser, kjennskap til arbeidsgivers syn og det at man ikke hadde tatt til motmæle mot dette. Tariffhistorien viser at hverken LO eller IE tidligere synes å ha ment at sykelønn etter overenskomsten punkt 17.3 gikk foran permitteringsregelverket.
- (26) Det er nedlagt slik påstand:
«Begjæringen om gjenåpning av Arbeidsrettens sak nr. 9/2020 (AR-2021-2) tas ikke til følge.»
- (27) **Arbeidsrettens merknader**
- (28) Spørsmålet i saken er om vilkårene for å gjenåpne Arbeidsrettens dom i sak AR-2021-2 etter tvisteloven § 31-4 første ledd bokstav a er oppfylt.
- (29) *Arbeidsretten* har kommet til at LO ikke kan gis medhold i sin begjæring om gjenåpning og vil bemerke:
- (30) Tvisteloven § 31-4 første ledd bokstav a lyder:
«Gjenåpning kan begjæres
a. hvis opplysninger om faktiske forhold som var ukjent da saken ble avgjort, tilsier at avgjørelsen høyst sannsynlig ville blitt en annen,...»
- (31) Vilårene i bestemmelsen er kumulative. Gjenåpning forutsetter både et nytt faktisk forhold, og at avgjørelsen høyst sannsynlig ville blitt en annen dersom retten hadde kjent til forholdet. Arbeidsretten vil først vurdere vilkåret om at resultatet i saken ville blitt et annet dersom saken ble gjenåpnet.
- (32) Det følger av forarbeidene til bestemmelsen at gjenåpning forutsetter en «meget høy grad av sannsynlighet» for at retten vil komme til et annet resultat. Det er ikke tilstrekkelig med en sannsynlighetsovervekt for at resultatet vil bli endret. De

nye opplysningene må sees i sammenheng med det øvrige bevismaterialet i saken.

- (33) Faktum i de to sakene er ulike. Saken for Høyesterett omhandlet forholdet mellom skipsarbeidsloven og permitteringslønnsloven. Retten skulle avgjøre hvor langt skipsarbeidslovens særlige bestemmelser om rett til full lønn under sykdom rakk i møte med permitteringslønnsloven. For å avklare dette gikk retten gjennom skipsarbeidslovens forhistorie, herunder sjømannsloven § 28.

- (34) Det fremgår av avsnitt 50 i dommen fra Høyesterett at retten la til grunn at skipsarbeidsloven § 4-4 har «karakter av sosial vernelovgivning» og at dette «trekker i retning av at den gis gjennomslag» overfor permitteringslønnsloven. I avsnitt 45 og 46 heter det:

I forarbeidene til sjømannsloven 1953 sies innledningsvis i Ot.prp. nr. 69 (1952):

«De forhold hvorunder sjømannsyirket drives, er i mange henseender så vesensforskjellige fra de forhold som gjelder for arbeid på land, at det har vært nødvendig å skape en egen sosiallovgivning for utøverne av yrket.»

Sjømannsloven 1953 § 28 utvidet retten til lønn under sykdom. Begrunnelsen fremgår av samme proposisjon side 23:

«Det skulle ikke trenge nærmere påvisning at det er et sosialt gode av høyeste verdi for en sjømann at han har hyre i den tid han er arbeidsdyktig, og det forhold at det kan skje misbruk av en slik rettighet, bør ikke ha noen avgjørende innflytelse på de generelle betingelser som fastsettes om disse rettigheter.»

- (35) I avsnitt 47 og 48 heter det videre:

«Regelen har derfor vært begrunnet i vernehensyn. Senere er de offentlige trygdeordningene utvidet, og reguleringen av arbeidsforholdene til sjøs er bragt nærmere det som gjelder på land. Det siste skjedde særlig i 1985, da reglene i sjømannsloven 1975 ble betydelig endret for å komme i samsvar med reglene i arbeidsmiljøloven. Hovedtrekkene i retten til lønn under sykdom i sjømannsloven 1975 § 28 ble likevel beholdt, selv om lovgiveren var klar over at regelen gikk lenger i å pålegge arbeidsgiveren ansvar enn det som fulgte av arbeidsmiljøloven. Begrunnelsen for å beholde regelen fremgår av Ot.prp. nr. 26 (1984-1985) side 36:

«Regelen synes imidlertid å være så godt innarbeidet og har sin bakgrunn i at sjømenn gjerne får sykepleie utenfor bostedet og i utlandet. Hertil kommer hensyn til utenlandske sjømenn uten bosted i Norge.»

I forarbeidene til skipsarbeidsloven § 4-4 uttrykte departementet «forståelse for at arbeidstakersiden ikke ønsker å svekke opparbeidede rettigheter» selv om disse rettighetene er bedre enn andre arbeidstakere har, se Prop 115 L (2012-2013) side 118. Regelen må derfor fremdeles sies å ha karakter av sosial vernelovgivning.»

(36) Høyesterett konkluderte i avsnitt 60 med:

«Samlet sett mener jeg at de beste grunner taler for å tolke permitteringslønsloven § 3 tredje ledd slik at den viker for den rett til lønn under sykdom som arbeidstakerne har i skipsarbeidsloven § 4-4. Jeg legger i den forbindelse særlig vekt på at den sistnevnte ikke kan fravikes ved avtale til arbeidstakerens ugunst, på regelens historie og egenart, og på hensynet til oppfyllelsen av Maritime Labour Convention.»

(37) Spørsmålet for Arbeidsretten i AR-2021-2 var forståelsen av permitteringsbestemmelsen i Hovedtariffavtalen opp mot Flyteriggavtalen punkt 17.3. De ansatte på Flyteriggavtalen var frem til 1992 omfattet av sjømannsloven. Etter 1992 har disse vært omfattet av arbeidsmiljøloven. Arbeidsmiljøloven har ikke bestemmelser om plikt for arbeidsgiver til å betale lønn under sykdom.

(38) De hensyn som ble sterkt vektlagt i avgjørelsen fra Høyesterett – at skipsarbeidsloven er en vernelov, og at lovgiver gjennom den har ment å ivareta Norges internasjonale forpliktelser overfor sjøfolk – var hverken tema eller relevante hensyn i saken for Arbeidsretten. Dette må etter rettens syn tillegges vesentlig betydning for vurderingen av om vilkårene for gjenåpning er oppfylt.

(39) LO viser i begjæringen til at Arbeidsrettens forståelse av NOPEFs krav under oppgjøret i 1992 bygget på en feilaktig tolkning av sjømannsloven § 28. Forholdet til sjømannsloven § 28 er behandlet i avsnitt 45 og 46 i dommen fra Høyesterett, jf. avsnitt 33 og 34 ovenfor. Høyesterett uttaler seg ikke direkte om forholdet mellom sjømannsloven § 28 og permitteringsregelverket. LO synes å legge til grunn at Høyesterett forutsetter at sjømannsloven § 28 og skipsarbeidsloven § 4-4 har likt meningsinnhold. Slik Arbeidsretten ser det inngår sjø-

mannsloven som en del av en lengre argumentasjon i Høyesteretts begrunnelse for at skipsarbeidsloven § 4-4 gir rett til full lønn ved permittering under sykdom.

- (40) Arbeidsretten behandler sjømannsloven § 28 i avsnitt 44:

«De opplysningene som finnes om bakgrunnen for Flyteriggavtalen punkt 17.3 viser at den har tatt utgangspunkt i sjømannsloven § 28 om rett til hyre under sykdom. Lovbestemmelsen må forstås slik at den ikke er til hinder for atplikten til å betale lønn under sykdom suspenderes i forbindelse med permittering. Dette tilsier at retten til lønn under sykdom etter Flyteriggavtalen punkt 17.3 ikke står i en annen stilling enn den alminnelige retten til lønn under permittering. Permittinger vil da også få virkning for plikten til å betale lønn etter punkt 17.3.»

- (41) Retten legger her til grunn at § 28 ikke er til hinder for atplikten til å betale lønn under sykdom bortfaller ved permittering. I avsnitt 49 behandles betydningen av dette for rettens vurdering av tarifforhandlingene i 1992, hvor punkt 17. 3 kom inn i Flyteriggavtalen. Det heter her:

«På denne bakgrunn var det i 1992 – da bestemmelsen om lønn under sykdom ble tatt inn i Flyteriggavtalen – klare holdepunkter for at arbeidsgiversiden la til grunn at permittinger kunne iverksettes overfor sykemeldte arbeidstakere, det vil si at permittingen også fikk virkning for plikten til å betale lønn under sykdom. Ut fra dokumentasjonen og tvistesakene er det også en nærliggende slutning at dette har vært praksis i bedriftene, jf. også redegjørelsen nedenfor om tvistesaker etter 1992. I en slik situasjon burde NOPEF ha tatt forbehold om at tariffesting av «nåværende ordning» om rett til lønn under sykdom slik den gjaldt etter sjømannsloven § 28, skulle føre til en endring av praksis med iverksettelse av permitting overfor sykemeldte arbeidstakere.»

- (42) Bakgrunnen for rettens forståelse av sjømannsloven § 28 omtales i avsnitt 41 og 42 i dommen. Det heter her:

«Arbeidsretten vil først gi en oversikt over reguleringen i sjømannsloven, før retten ser på hvilken lønnsordning som ble tariffestet i 1992. Etter sjømannsloven § 21 løp hyren til og med den dagen ansettelsesforholdet opphørte, med mindre annet var fastsatt i tariffavtalen. Sjømannsloven § 28 nr. 2 presiserte at sjømann som var arbeidsufør på grunn av sykdom, hadde rett til hyre så lenge ansettelsesforholdet bestod. Forbeholdet i § 21 om annen regulering i tariffavtale, kom inn ved endringslov 31. mai 1985 nr. 37. Formålet med denne endringen var å presisere at «bestemmelsen ikke skal kunne fortolkes slik at den er til hinder for permitting av arbeidstakere til sjøs», jf. Ot. prp. nr. 26 (1984-1985) side 34.

...

Sjømannsloven § 28 fikk ikke et uttrykkelig forbehold om annen regulering i tariffavtale. Dette betyr likevel ikke at retten til hyre under sykdom etter denne bestemmelsen var mer absolutt enn den alminnelige retten til hyre etter § 21. Det følger av sammenhengen mellom den alminnelige lønnsplikten og retten til hyre under sykdom. Sjømannsloven § 28 verner om den rett til ordinær lønn som arbeidstakeren ville hatt dersom han eller hun hadde vært frisk; hvis det etter de alminnelige regler om hyre ikke gjelder lønnsplikt, må det få tilsvarende virkning for retten til hyre under sykdom. En slik tolkning av § 28 er også lagt til grunn i ARD-1997-185 (Wilrig). Som Arbeidsretten skal komme tilbake til nedenfor, tilsier tariffpraksis frem til 1992 at dette også var lagt til grunn av partene.»

- (43) Det følger av dette at Arbeidsretten i sin vurdering av sjømannsloven § 28 legger til grunn at bestemmelsen kunne fravikes i tariffavtale, og at dette hadde vært tariffpraksis frem til 1992, da ansatte på flyterigger gikk fra å være omfattet av sjømannsloven til arbeidsmiljøloven. Det var på bakgrunn av denne praksisen at Arbeidsretten kom til at det var arbeidstakersiden som hadde oppfordring til å klargjøre sine forutsetninger under tarifforhandlingene i 1992. Det følger direkte av skipsarbeidsloven at plikten til å betale full lønn under sykdom etter § 4-4 ikke kan fravikes i tariffavtale. Sjømannsloven hadde ikke en tilsvarende bestemmelse. Spørsmålet om sjømannsloven § 28 kunne fravikes i tariffavtale var ikke tema i saken for Høyesterett. Det foreligger derfor ikke holdepunkter for å tillegge Høyesteretts avgjørelse den betydning for Arbeidsrettens avgjørelse som LO legger til grunn.
- (44) I AR-2021-2 vektlegger Arbeidsretten også partenes praksis i begrunnelsen for resultatet, og viser til at i den grad praksisen har vært bestridt, har dette ikke blitt fulgt opp nærmere i ettertid.
- (45) I avsnitt 50 og 56 i dommen heter det om dette:

«Spørsmål om permittering av sykemeldte arbeidstakere har vært tema i senere tvistesaker mellom rederiforbundet og NOPEF, SAFE og DSO. Ingen av disse tvistesakene gir tilstrekkelig holdepunkter for å fravike utgangspunktet om at permitteringen også får virkning for retten til å betale lønn under sykdom etter Flyteriggsavtalen punkt 17.3.»

...

Spørsmålet om adgang til å permittere sykemeldte ble i 2004 tatt opp i tvisteforhandlinger mellom rederiforbundet og OFS. OFS

gjorde da gjeldende at en arbeidstaker som var sykmeldt ikke kunne permitteres, og at en sykemeldt arbeidstaker hadde rett til lønn etter den parallelle bestemmelsen om rett til lønn under sykdom i avtalen mellom NR og OFS. NR bestred kravet, og viste til at den rettslige virkningen av permitteringer var at «arbeidsgivers plikt til å betale lønn opphører i den perioden permitteringen varer», slik at lønnsplikten etter overenskomsten punkt 17.3 hadde falt bort. Det er ikke dokumentert at tvistespørsmålet har blitt fulgt opp av OFS. En tilsvarende problemstilling ble reist i tvisteforhandlinger mellom rederiforbundet og OFS i 2005 om rett til lønn under sykdom for permitteringer under arbeidskonflikt. OFS anførte også her at lønnsplikten bestod under permitteringen, mens rederiforbundet fastholdt standpunktet om at det var adgang til å permittere personell som var sykemeldt, dersom disse ville blitt permittert dersom de hadde vært i arbeid.»

- (46) På denne bakgrunn har retten kommet til at vilkåret i tvisteloven § 31-4 a om at Arbeidsrettens avgjørelse høyst sannsynlig ville blitt en annen, ikke er oppfylt. Det er da ikke nødvendig for retten å gå nærmere inn på LOs anførsel knyttet til om dommen fra Høyesterett utgjør et nytt faktisk forhold, som grunnlag for gjenåpning.
- (47) Kjennelsen er enstemmig.

Slutning

Begjæringen om å gjenåpne Arbeidsrettens dom i sak AR-2021-2 tas ikke til følge.

**Kjennelse 19. oktober 2023 i
sak nr. 23/28, AR-2023-30:
Landsorganisasjonen i Norge (advokat Edvard Bakke og
advokat Eirik Pleym-Johansen)
mot
staten v/Forsvarsdepartementet (advokat Siri K. Kristiansen)**

Dommer: Tron Løkken Sundet

Landsorganisasjonen i Norge tok 15. desember 2022 ut stevning for Arbeidsretten i tvist med staten v/Forsvarsdepartementet. Saken gjaldt spørsmål om brudd på bestemmelsene i Hovedavtalen i staten

§§ 17 og 18, Tilpasningsavtalen for Forsvaret til Hovedavtalen LO–NHO §§ 9-3 til 9-6 og 9-9, jf. § 9-1, og Verkstedoverenskomsten for Forsvaret bilag 8 og bilag 12. Partene inngikk utenrettslig forlik i saken, og saken for Arbeidsretten ble hevet.

**Kjennelse 23. oktober 2023 i
Sak nr. 23/70, AR-2023-31:
Landsorganisasjonen i Norge (advokat Lornts N. Nagelhus,
advokat Andreas van den Heuvel og advokat Yvonne Evensen)
mot
Norges Rederiforbund (advokat Thomas Aa. Rasmussen og
advokat Are Gauslaa)**

Landsorganisasjonen i Norge tok 19. september 2023 ut stevning for Arbeidsretten i tvist med Norges Rederiforbund. Saken gjaldt lovligheten og tariffmessigheten av en varslet sympatiaksjon i bedrifter som er tilsluttet Norges Rederiforbund, jf. Hovedavtalen mellom Landsorganisasjonen i Norge og Norges Rederiforbund punkt 17.1. Tvisten var foranlediget av plassoppsigelser for Industri Energis medlemmer i Archer AS. Partene varslet i felles prosesskriv 20. oktober 2023 at plassopp-sigelsene for medlemmene i Archer AS var trukket tilbake. Partene var på den bakgrunn blitt enige om å begjære saken for Arbeidsretten hevet, men opprettholdt sine respektive standpunkter knyttet til den overordnede tariff forståelsen. Saken for Arbeidsretten ble hevet.

**Kjennelse 1. november 2023 i
sak nr. 23/71, AR-2023-32:
Landsorganisasjonen i Norge (advokat Erik Pleym-Johansen)
mot
Staten v/ Forsvarsdepartementet (advokat Stina Eriksson)**

Dommer: Eli Mette Jarbo

Landsorganisasjonen i Norge med Fellesforbundet tok 21. september 2023 ut stevning om forståelsen av § 7-7 i Verkstedoverenskomsten

for Forsvaret. Spørsmålet gjaldt hvem som skulle treffe beslutning om individuelle lønnstillegg.

Partene inngikk utenrettslig forlik og saken for Arbeidsretten ble hevet.

Lønn – dreiende månedslønn – hjelpemaskineritillegg. Overenskomsten for maskinoffiserer på lastefartøy, tankbåter, vaktfartøy, kabelfartøy, taubåter og brønnbåter er ifølge § 3.1 første ledd «en ren 1:1-avløserordning.», som betyr at maskinoffiserene er like lenge om bord og på land. I rederiet Hordafor AS var praksisen 4 uker om bord og 4 uker på land. Etter overenskomsten § 4 første ledd dreier lønnen fortløpende i ansettelsestiden. Lønnen opptjenes i den perioden arbeidstakeren er om bord, men utbetales månedlig, uavhengig av om man er om bord eller på land. Spørsmålet i saken var om tillegg for hjelpemaskineri for maskinoffiserer skal utgjøre en del av den fortløpende, dreiende månedslønnen, slik at tillegget også utbetales for arbeidsfri tid. På grunnlag av arbeidstidsordningen og karakteren av det konkrete tillegget kom Arbeidsretten til at hjelpemaskineritillegget var knyttet til egenskaper ved skipet og som sådan opptjenes for hele perioden om bord. Tillegget måtte dermed inngå i den faste, dreiende månedslønnen. Ordlyd og avtalens systematikk tilsa ikke at overenskomstens bestemmelse om lønnsberegning kunne forstås uttømmende og utelukke at tillegg som ikke fremgikk av denne bestemmelsen kunne inngå i den faste, dreiende månedslønna. Dissens 5-2.

Dom 15. november 2023 i

sak nr. 23/53, AR-2023-33:

Det norske maskinistforbund (advokat Knut Walle-Hansen)

mot

1. Kystrederiene, 2. Hordafor AS (advokat Tarjei Thorkildsen og advokatfullmektig Dina Calligaro Ingebrigtsen)

Dommere: Hanne Inger Bjurstrøm. Eli Mette Jarbo, Liv Gjølstad, Lasse Kolstad, Bent Ove Hanasand, Anne Merete Bull, Christine Grung

- (1) Spørsmålet i saken er om tillegg for hjelpemaskineri for maskinoffiserer skal utgjøre en del av den fortløpende, dreiende månedslønnen, slik at tillegget også utbetales for arbeidsfri tid.
- (2) **Sakens tariffrettslige ramme**
- (3) Mellom Kystrederiene på den ene side og Det norske maskinistforbund (Dnmf) på den andre side gjelder overenskomst

2022–2024 for maskinoffiserer på lastefartøy, tankbåter, vakt-fartøy, kabelfartøy, taubåter og brønnbåter (overenskomsten).

- (4) Tvisten gjelder overenskomsten § 7.2 som omhandler tillegg for hjelpemaskineri. Paragraf 7 har overskriften «Faste tillegg» og lyder:

«7.1 Fryselast tillegg

På skip som regelmessig fører fryse- eller kjølelast skal maskinsjefen ha et tillegg på 10 % av grunnhyren og 1. maskinisten et tillegg på 6 % av grunnhyren. Når skipet fører slik last i containere skal tillegget gis hvis skipet har minst 2 containere om bord.

7.2 Hjelpemaskineri tillegg

På skip hvor hjelpemaskineriet utvikler fra 35 til og med 50 % av hovedmaskineriets effekt, gis maskinoffiserene et tillegg tilsvarende 4% av hyren. Hvor hjelpemaskineriet utvikler over 50 % av hovedmaskineriets effekt tilsvarer tillegget 7 % av hyren.

Definisjon av hjelpemaskineri:

1. Alle hjelpemaskiner som ikke brukes til skipets fremdrift inngår i hjelpemaskineriet.
2. Elektro og dieselmotorer på lektere
3. Effekten av fryse- og kjølemaskiner som jevnlig brukes for last, skal ikke medregnes i hjelpemaskineriets effekt.

7.3 Skip med losseband

På skip med losseband (grus/asfalt) gis et tillegg på 3 % av grunnhyren.

7.4 Assessortillegg

Det utbetales et assessortillegg pr måned om bord. Assessortillegget utbetales bare i de tilfeller det er kadett om bord. (se hyretabeller)

7.5 Kjemikalietillegg.

Til sjømenn som deltar under lossing/lasting av kjemikalielaster eller som deltar i arbeidet på en slik måte at de kan utsettes for kontakt med slik last, herunder tankrengjøring, betales en ekstra godtgjørelse på kr. 31,- pr time.

Godtgjørelsen utbetales ved desinfisering/vask i lukket rom på fartøy uten vaskeanlegg til den som fysisk er i rommet og utfører vaskingen.»

- (5) Lønn er regulert i overenskomsten § 4. De deler av bestemmelsen som er relevante for saken lyder:

«§ 4 LØNNSVILKÅR

Lønnen dreier fortløpende i ansettelsestiden. For arbeidstaker som er arbeidsufør pga. sykdom eller skade gjelder § 9.

Lønnssatsene er inntatt i hyretabellene. Med kW i hyreskalaene forstås den effekt som oppgis fra motorbyggeren nominell MCR kilowatt iht. ISO Standard nr. 3046/1.

4.1. Lønnsberegning

Månedslønnsberegningen samt lønns- og overtidssatser er inntatt som vedlegg til denne avtale.

I satsene for vaktgående maskinoffiserer er innregnet:

Hyre for arbeid inntil 35,5 timer pr. uke.

Fritidskompensasjon mellom 35,5 og 56 timer pr. uke.

Overtid for arbeidstid ut over 56 timer pr. uke (se beregningsskjema).

Ekstragodtgjørelse for 8 timer alminnelig arbeidstid på søndager (hyre inkl. tjeneste tillegg + kostgodtgjørelse)

154 x 4

Bevegelige helligdager om bord og hjemme

Feriegodtgjørelse med 12,0 % av de godtgjørelser som er inntatt i pkt. a), b), c) og d).

...

4.2 Alminnelig arbeidstid

...

På skip hvor periodevis ubemannet maskinrom blir praktisert, gis maskinoffiseren en godtgjørelse pro måned for pålagt hvilende beredskap tilsvarende 18 % av månedslønnen i de respektive hyreklasser. Ved havneopphold, verkstedopphold og lignende som varer utover 14 dager, slutter godtgjørelsen å dreie for den som er om bord.

...

4.5 Overtidsgodtgjørelse

Følgende utbetales i tillegg til lønnen ved hver månedsavregning:

a) Overtid den enkelte uke utover det som er innregnet i lønnsatsene. Slik overtid godtgjøres etter den inntatte overtidsskala (Tabell II)....

b) Hvor vaktgående maskinoffiser innenfor deres første 8 arbeidstimer på helgedager utfører arbeid (...) som ikke kan pålegges som alminnelig arbeid på disse dager, betales et tillegg tilsvarende ½ times hverdagsovertid pr. arbeidet time.

c) Ekstragodtgjørelse for alt arbeid på bevegelige helgedager etter tabellens overtidssatser for hverdager.

Denne ekstragodtgjørelsen holdes utenfor den ukentlige overtidsberegning. D) Hvis en maskinoffiser under skipets opphold i havn blir pålagt å være om bord i tidsrom utover den ordinære arbeidstid, har han krav på en halv times kompensasjonsfritid for hver times stopptørn. Godtgjørelsen utgjør pr. time 1/154 av grunnhyre, jfr. tabell I, tillagt feriegodtgjørelse og kostgodtgjørelse, jfr. § 8.

e) Eventuelle andre tariffmessige tillegg som ikke er inkludert i lønns-satsene. Hvor det av slike tillegg skal beregnes feriegodtgjørelse, tillegges 12% ved utbetalingen. For arbeidstakere over 60 år tillegges feriepenger på 14,3%.

...»

(6) Nærmere om tvisten

- (7) Saksøkte nr. 2, rederiet Hordafor AS (Hordafor), har skip med hjelpemaskineri som tilsier at det skal gis tillegg etter § 7.2 i overenskomsten. Etter § 7.2 andre ledd nr. 1 er hjelpemas-
kineri alle maskiner om bord som ikke brukes til skipets frem-
drift. Det kan for eksempel være maskiner som driver kraner,
pumper o.l.. Arbeidstidsordningen i Hordafor innebærer like
lang arbeidsperiode om bord som arbeidsfri periode på land, et
såkalt 1:1-system, jf. overenskomsten § 3.1. I Hordafor er vanlig
turnus 4 uker om bord og 4 uker på land. Etter § 4 første ledd
utbetales lønn både i den tiden maskinoffiserene er om bord og
i arbeidsfri tid på land (med unntak av ferie), såkalt fortløpende,
dreiende månedslønn. Spørsmålet er om hjelpemaskineritilleg-
get inngår i den dreiende månedslønningen og dermed også skal
utbetales for friperioder på land.

- (8) Det ble ført lokale forhandlinger om tvisten 16. desember 2022.
Av protokollen fremgår følgende:

«Den 16.12.2022 ble det avholdt lokale forhandlinger, jf. § 2.3 i hoved-
avtalen mellom Kystrederiene og Det norske maskinistforbund.

Forhandlingene ble ført med utgangspunkt i krav fra tillitsvalgte.

Tillitsvalgte anfører:

Manglende utbetaling av tariff tillegg og overtidsbetaling for maskinis-
tene i henhold til overenskomst.

Andre faste tillegg som inngår i maskinistene sin lønn opparbeider
2 dager for hver dag en er om bord, 1:1 system med månedslønn.

Når maskinistene er hjemme så skal de ha lønn per dag som da du
var om bord og alle tillegg, tilleggene skal ikke deles på 2.

Arbeidsgivers syn:

Det er Kystrederienes forståelse at § 4.2-tillegg (hvilende beredskaps-tillegg) og § 7.2-tillegg (Hjelpemaskineritillegg) kun opptjenes når om bord.

Etter drøftinger i fellesmøter og særmøter kom partene (ikke) til enighet.»

- (9) Tvisten ble forhandlet mellom Dnmf og Kystrederiene 31. januar 2023, uten at det ble oppnådd enighet mellom de sentrale partene.
- (10) Dnmf tok ut stevning 9. juni 2023 og Kystrederiene og Hordafor innga tilsvaer 18. august 2023. Hovedforhandling ble avholdt 17. oktober 2023. Tre partsrepresentanter og tre vitner avga forklaring. Alle vitneforklaringene ble gitt som fjernavhør (video-avhør), jf. arbeidstvistloven § 51 første ledd siste setning og tvisteloven § 21-10. Det ble lagt frem slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken.
- (11) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (12) *Det norske maskinistforbund* har i korte trekk anført:
- (13) Tvisten gjelder om hjelpemaskineritillegg etter overenskomsten § 7.2 skal gis for arbeidsfrie perioder. Prinsippet om løpende tidslønn eller fortløpende, dreiende lønn, jf. overenskomsten § 4, innebærer at man skal ha lønn for den tiden man er ansatt, enten man er om bord eller på land. Det samme prinsippet følger av skipsarbeidslovens bestemmelser om lønn i lovens kapittel 4.
- (14) Ordlyd, tariffhistorie, systematikken i overenskomsten og partenes praksis støtter Dnmfs forståelse.
- (15) Lønn for maskinoffiserer består av månedslønn etter overenskomsten § 4 og tillegg etter § 7. Hjelpemaskineritillegget i § 7.2 viser til «hyren» som må forstås som månedslønnen og dermed den løpende, dreiende tidslønnen. Grunnhyre utbetales ikke, men er et hjelpebegrep i lønnsberegningen.
- (16) Månedslønn beregnes i henhold til § 4.1 og fremkommer i overenskomstens lønnstabell. Innplassering i lønnstabellen

er avhengig av fartøytype, stilling, ansiennitet og kraften på skipets hovedmaskineri/fremdriftsmotor. Hjelpemaskineri er alt maskineri om bord som ikke brukes til skipets fremdrift, og tillegg skal utbetales hvis effekten av hjelpemaskineriet er minst 35% av hovedmaskineriets effekt. Overgangen fra konvensjonelle motorfartøyer til diesel-elektriske fartøyer understreker sammenhengen mellom månedslønn, hvor effekten av fremdriftsmotoren har betydning, og tillegg for hjelpemaskineri. Reduksjon/ nedjustering av fremdriftseffekt endrer innplassering på lønnstabellen og betyr lavere lønn. Det har betydning for effekten og beregning av hjelpemaskineritillegget.

- (17) Hva som skal inngå i den faste, dreierende månedslønnen er ikke avhengig av om det er et tillegg etter § 7 eller om det inngår i månedslønnsberegningen etter § 4.1. Paragraf 7 inneholder både faste og variable tillegg. Hjelpemaskineritillegget er et fast tillegg uten tidsbegrensning, til forskjell for eksempel fra assessortillegget.
- (18) Tariffmessige tillegg som ikke er inkludert i lønnsfastsettelsen etter § 4.1 omfattes av § 4.5 og skal «utbetales i tillegg til lønnen ved hver månedsavregning».
- (19) «På skip» innebærer ikke en sontring mellom tid om bord og arbeidsfri tid på land.
- (20) I overenskomsten fra 1978 inngikk alle lønnselementene i § 4, også faste og variable tillegg. I 2000 ble overenskomsten oppdatert, og tillegg for hjelpemaskineri kom inn. At tilleggene er tatt inn i en egen bestemmelse har ikke betydning. Ett tillegg finnes fortsatt i § 4.2 siste ledd.
- (21) Skillet mellom tillegg og den faste månedslønnen kan ikke begrunnes i at tillegg gis for en bestemt arbeidssituasjon eller arbeidsbelastning. Skillet går mellom faste og variable tillegg. Variable tillegg er tillegg som vil variere med den aktuelle arbeidssituasjonen, og som bare betales når den oppstår. Faste tillegg betales for arbeid som er en del av det ordinære arbeidsforholdet, og som ikke er undergitt mer tilfeldige endringer. Hjelpemaskineritillegget er et slikt fast tillegg.
- (22) Praksis i bransjen er i tråd med Dnmfs tariff forståelse.

(23) Det er nedlagt slik påstand:

«§ 7.2 i overenskomst 2022–2024 mellom Kystrederiene og Det norske maskinistforbund for maskinoffiserer på lastefartøy, tankbåter, vaktfartøy, kabelfartøy, taubåter og brønnbåter pålegger tariffbundne foretak å utbetale tilleggene for hjelpemaskineri med henholdsvis 4 % og 7 % av hyren, uten avbrudd eller reduksjon for arbeidsfri tid på land.»

(24) *Kystrederiene og Hordafor AS* har i korte trekk anført:

(25) Opptjening og utbetaling av tillegg for hjelpemaskineri også i friperioder på land, vil være i strid med overenskomstens lønssystem og den positive reguleringen av den dreierende, faste månedslønnen.

(26) Det er den faste månedslønnen, slik den fremkommer i overenskomsten §§ 4 og 4.1, som utgjør den dreierende månedslønnen. Alle lønnselementer som følger av § 4.1 opptjenes om bord og deles på to, og dette beløpet fremkommer i lønnstabellen.

(27) Paragraf 7.2 er i overensstemmelse med overenskomstens system. Bestemmelsen i § 4.1 inneholder en «definisjon» av hva som skal innregnes i månedslønnen. Den er uttømmende og regulerer og avgrenser hva som opptjenes om bord og som skal utbetales også når maskinoffiserene er i land. Det vil være i strid med § 4.1 om hjelpemaskineritillegget skulle inngå i den dreierende månedslønnen.

(28) Tariffmessige tillegg utenom den faste månedslønnen er kompensasjon enten for ekstra arbeidsmengde eller annen ulempe som ikke allerede er godtgjort gjennom lønnen. Tilleggene kommer bare til utbetaling når vilkåret for det aktuelle tillegget er oppfylt, dvs. når man har hatt slik økt belastning som tillegget skal kompensere for. Det kan bare skje når man er på jobb, det vil si om bord. Saksøkers standpunkt vil medføre at tillegget utbetales to ganger. HR-2016-1446-A (Nattillegg) gir ikke støtte for saksøkers syn.

(29) Det følger av ordlyden, sett i sammenheng med overskriften i § 7 at hjelpemaskineritillegget er et tillegg til månedslønnen. Formuleringen «på skip» presiserer tilknytningen mellom å være om bord og retten til tillegget. Det fremkommer ingenting

av bestemmelsens ordlyd som opphever skillet mellom den faste, dreierende månedslønnen og tillegget.

- (30) Det er ingen grunn til å slutte at «hyren» i § 7.2 betyr månedslønnen. Hyre er kun et uttrykk for beregningsgrunnlaget for tillegget og sier ikke noe om det opptjenes og utbetales også under opphold på land.
- (31) Det fremgår ingenting av protokollen fra 2000, hvor partene ble enige om tillegget for hjelpemaskineri, som tilsier en annen forståelse av ordlyden. Ordlyden i protokollen er tilsvarende som i dagens bestemmelse. Det må i denne sammenheng også vektlegges at det var Dnmf som formulerte bestemmelsen, og som dermed skulle ha klargjort at den hadde den betydningen som påstås i dag. Overenskomsten fra 1978 bygget på det samme skillet mellom dreierende månedslønn og utbetaling av tillegg.
- (32) Både fryselasttillegget, assessortillegget, kjemikalietillegget og tillegg for skip med losseband er knyttet til økt ulempe eller belastning ved arbeid om bord. Dette underbygger at tillegg etter § 7 bare kommer til utbetaling for perioder der vilkårene for det enkelte tillegget er oppfylt.
- (33) Problemstillingen som reises i saken har ikke vært tatt opp med Kystrederiene tidligere, og det er ikke grunnlag i praksis for en tolkning i strid med ordlyd og overenskomstens system. Tvert imot er det praksis for at hjelpemaskineritillegget ikke opptjenes og utbetales for friperioder på land.
- (34) Tvisten oppsto i Hordafor etter at man innførte spesifiserte lønns slipper i 2022. Da ble det fremmet krav om at hjelpemaskineritillegg også skulle opptjenes når maskinoffiserene var i land. Det hadde ikke vært betalt tidligere.
- (35) Overenskomsten kan karakteriseres som en «sprukken normallønns overenskomst», og arbeidsgiver utbetaler høyere lønn enn det som følger av overenskomsten. Hvis Dnmf får medhold i sin påstand, kan administrative tillegg som arbeidsgiver gir i henhold til styringsretten komme til å bli endret.

- (36) Det er nedlagt slik påstand:

«De saksøkte frifinnes.»

(37) **Arbeidsrettens merknader**

- (38) Overenskomsten for maskinoffiserer på lastefartøy, tankbåter, vaktfartøy, kabelfartøy, taubåter og brønnbåter er ifølge § 3.1 første ledd «en ren 1:1-avløserordning.», som betyr at maskinoffiserene er like lenge om bord og på land. I Hordafor er praksisen 4 uker om bord og 4 uker på land. Etter overenskomsten § 4 første ledd dreier lønnen fortløpende i ansettelsestiden. Lønnen opptjenes i den perioden arbeidstakeren er om bord, men utbetales månedlig, uavhengig av om man er om bord eller på land. Dette er i tråd med skipsarbeidsloven § 4-2 første ledd som bestemmer at lønnsutbetaling skal skje minst én gang i måneden.
- (39) Den faste månedslønnen beregnes i henhold til overenskomsten § 4.1 *Lønnsberegning* og går frem i lønnstabell i vedlegg til overenskomsten. I følge eksempel på månedslønnsberegning som er inntatt i lønnstabellen så regnes det ut en lønn basert på 84 timer per uke, som opptjenes om bord. Det er denne delt på to som utgjør den faste månedslønnen i lønnstabellen. Innplassering i lønnstabellen er avhengig av fartøytype, stilling, ansiennitet og kraften på skipets fremdriftsmotor.
- (40) Hjelpemaskineri er alt maskineri om bord som ikke brukes til skipets fremdrift. Hjelpemaskineritillegget etter overenskomsten § 7.2 skal utbetales hvis effekten av hjelpemaskineriet er minst 35% av hovedmaskineriets effekt.
- (41) I overenskomsten § 4.1 a) til f) bestemmes elementene i månedslønnsberegningen, jf. avsnitt 5 foran. Kystrederiene og Hordafor anfører at § 4.1 er en uttømmende regulering av hva som inngår i den dreierende månedslønnen, og at tillegg som ikke er omfattet av § 4.1 bare opptjenes og utbetales for perioden maskinoffiserene er om bord. Dnmf anfører at hjelpemaskineritillegg etter overenskomsten § 7.2 skal gis også for arbeidsfrie perioder. Prinsippet om løpende tidslønn eller fortløpende, dreierende lønn innebærer at man skal ha lønn for den tiden man er ansatt, enten man er om bord eller på land.

- (42) Arbeidsretten har i avgjørelsen delt seg i et flertall og et mindretall. Flertallet, dommerne *Bjurstrøm*, *Jarbo*, *Gjølstad*, *Kolstad* og *Bull*, er kommet til at Dnmf må gis medhold, og vil bemerke:
- (43) Ordlyden i § 4.1, sett i sammenheng med § 4 første ledd, kan isolert sett tyde på at § 4.1 er uttømmende. Hvis man ser hele § 4 under ett er imidlertid ikke dette klart. For eksempel skal det etter § 4.2 siste ledd gis et beredskapstillegg, som det ut ifra ordlyden i siste punktum må kunne sluttet at som hovedregel også omfattes av den dreierende månedslønningen. Paragraf 4.5 *Overtidsgodtgjørelse* har i tillegg til bestemmelser om overtidstillegg (utover fast overtid som allerede er innregnet i månedslønningen), også en bestemmelse i bokstav e om «andre tariffmessige tillegg som ikke er omfattet av lønssatsen». Etter § 4.5 første ledd bestemmes det at de skal utbetales i tillegg til lønningen ved hver månedsavregning.
- (44) Etter flertallets oppfatning gir derfor verken ordlyd eller systematikk i overenskomsten tilstrekkelig støtte for saksøktens anførsel om at § 4.1 er tydelig og uttømmende med hensyn til hva som skal inngå i den dreierende lønningen.
- (45) Det er i utgangspunktet et skille mellom hva som etter § 4 inngår i månedslønnsberegningen og som fremkommer som fast månedslønn i lønnstabellen i vedlegget, og tillegg etter § 7. Etter flertallets oppfatning er det ikke gitt at dette skillet har avgjørende betydning for hva som inngår i den dreierende lønningen. I denne sammenheng kan det også vises til merknader til lønnstabellen romertall III. Der fremgår det at det for skip med losseband skal tillegges 3% på satsene i lønnstabellen, og som sådan vil dette inngå i den dreierende lønningen. Tillegg for skip med losseband følger av § 7.3.
- (46) Det er lite å hente fra tariffhistorien som kan belyse tvistespoersmålet. Den fremlagte overenskomsten fra 1978 hadde nokså tilsvarende oppbygging som dagens avtale, men alle lønns-elementer, både dem som inngikk i lønssatsene i vedlegg til avtalen, og tilleggene, var inntatt i § 4 *Lønnsvilkår*. Tillegg for hjelpemaskineri kom inn i overenskomsten i 2000. Det er ikke vist til noen entydig praksis av betydning for saken, verken i den ene eller andre retningen.

- (47) Etter flertallets syn må spørsmålet om hjelpemaskineritillegget skal inngå i den dreiende lønnen vurderes på bakgrunn av arbeidstidsordningen i overenskomsten og det konkrete tillegget. Flertallet legger til grunn at arbeidstidsordningen i Hordafor er en turnusordning hvor arbeidstiden innarbeides om bord og avspaseres i friperiodene på land, over en periode på åtte uker.
- (48) Arbeidsretten har fått beskrevet en utvikling i bransjen fra skip med dieseldrevne fremdriftsmotorer og lite hjelpemaskineri, til såkalt diesel-elektriske skip der dieselmotorer gir strøm til elektrisk fremdriftsmaskineri. Antallet maskinoffiserer om bord har gått ned mens omfanget av hjelpemaskineri har økt. Denne utviklingen skal være bakgrunnen for at hjelpemaskineritillegget ble fremforhandlet i 2000.
- (49) Enkelte av tilleggene i overenskomsten er knyttet til konkrete forhold, som for eksempel overtid utover det som allerede er dekket i månedslønnen og vask av kjemikalietanker. For slike tillegg er det naturlig at de kun opptjenes og utbetales når det konkrete arbeidet de dekker er utført. Om betalingen for slike tillegg bare utbetales for den måneden man har vært om bord og opptjent tillegget, eller om det deles på to og utbetales hver måned er bare spørsmål om utbetalingsmåte.
- (50) Flertallet legger til grunn at tillegget for hjelpemaskineri er en helt annen type tillegg, som er knyttet til egenskaper ved skipet. Etter det opplyste er det sjelden at det gjøres endringer i forholdet mellom skipets hoved- og hjelpemaskineri. Det er et tilnærmet permanent forhold ved skipet. Hjelpemaskineritillegget kan dermed ikke knyttes til en variabel mer-belastning eller ulempe, men er et tillegg som opptjenes i hele perioden om bord. Det er mer naturlig å sammenligne hjelpemaskineritillegget med for eksempel lønnselementet som er basert på størrelsen eller kraften på skipets fremdriftsmaskineri. Hjelpemaskineritillegget har nær sammenheng med det lønnselementet. Tilblivelses-historien støtter også dette.
- (51) Arbeidsrettens flertall har på denne bakgrunnen kommet til at på samme måte som for lønnselementene i § 4.1 a) til f), må det legges til grunn at hjelpemaskineritillegget opptjenes hele den tiden man er om bord og derfor skal utbetales månedlig som del av den dreiende lønnen, enten maskinoffiseren er om bord

eller i land. Et annet resultat ville ført til at dette tillegget ikke ble godtgjort for hele arbeidstiden. Det har formodningen mot seg at det var dette som ble forhandlet frem da hjelpemaskineritillegget kom inn i overenskomsten i 2000.

- (52) Arbeidsrettens mindretall, dommerne *Hanasand* og *Grung*, er kommet til at Kystrederiene og Hordafor må frifinnes, og vil bemerke:
- (53) Det vises til overenskomsten § 4 *Lønnsvilkår*. Paragraf 4.1 *Lønnsberegning* inneholder en oversikt over hvilke elementer som inngår i månedslønnen (dreierende lønn). Månedslønnen følger av en omforent utregning som fremkommer i et vedlegg til overenskomsten betegnet «Lønns- og overtidssatser».
- (54) At ingen av partene ved tilblivelsen av hjelpemaskineritillegget i 2000 eller i senere tariffrevisjoner har krevd eller forsøkt å få tillegget inn som del av månedslønnsberegningen, tilsier at partene ikke har ment at dette tillegget skal inn som del av månedslønnen (dreierende lønn).
- (55) I overenskomsten § 7.2 fremkommer det at hjelpemaskineritillegget skal utgjøre henholdsvis 4 og 7% av hyren. Plasseringen i § 7.2 underbygger hvorfor partene ikke har beregnet tillegget inn i månedslønnen (dreierende lønn). Hvis hjelpemaskineritillegget skulle innberegnes i månedslønnen ville det vært i strid med overenskomstens system, jf. § 4.1.
- (56) Dommen er avsagt med slik dissens som fremgår foran.

Slutning

Paragraf 7.2. i overenskomst 2022–2024 mellom Kystrederiene og Det norske maskinistforbund for maskinoffiserer på lastefartøy, tankbåter, vaktfartøy, kabelfartøy, taubåter og brønnbåter pålegger tariffbundne foretak å utbetale tilleggene for hjelpemaskineri med henholdsvis 4 % og 7 % av hyren, uten avbrudd eller reduksjon for arbeidsfri tid på land.

Tariffavtalens omfang – dykking. Spørsmålet i saken var om Overenskomst for Service- og flerbruksfartøy omfatter all dykking fra skip utført av ansatte i selskaper som er omfattet av overenskomsten, eller om det må avgrenses mot «forskriftsmessig dykking». Etter ordlyden omfatter overenskomsten maritimt personell som utfører dykking, og har ingen avgrensning med hensyn til ulike typer dykkeroppdrag. Den kan ikke forstås slik at den bare gjelder for dykking som skjer av og til, og da hovedsakelig i forbindelse med fartøyets drift, i motsetning til der dykking utgjør hoveddelen av den ansattes arbeidsoppgaver. Sjøfolk som dykker er uansett underlagt den samme sikkerhetsreguleringen som andre yrkesdykkere, uavhengig av hvor ofte det utføres dykkeoppdrag. En intensjonsavtale som var inngått mellom partene kunne heller ikke begrunne en innskrenkende tolkning av overenskomstens omfangsbestemmelse. Etter at hovedforhandlingen var avholdt kom det frem opplysninger som tilsa at en av dommerne var inhabil. Saken for Arbeidsretten ble på dette grunnlaget hevet og tvisten ble løst ved voldgift.

**Kjennelse 11. desember 2023 i
sak nr. 23/15, AR-2023-34:**

**Landsorganisasjonen i Norge (advokat Katrine Hellum-Lilleengen)
mot
Næringslivets Hovedorganisasjon
(advokat Silje Stadheim Almestrand)**

*Dommere: Hanne Inger Bjurstrøm, Eli Mette Jarbo, Marianne Jenum
Hotvedt, Tor-Arne Solbakken, Bent Ove Hanasand, Christine Grung*

Landsorganisasjonen i Norge tok 31. oktober 2022 ut stevning for Arbeidsretten i tvist med Næringslivets Hovedorganisasjon. Saken gjaldt om dykkere som jobber i havbruksnæringen er omfattet av overenskomst for Service- og flerbruksfartøy mellom NHO/Sjømat Norge og LO/Sjømannsforbundet. Saken var opprinnelig berammet til 27.–29. juni 2023, men ble utsatt på grunn av sykdom.

Hovedforhandling ble avholdt 7.–9. november 2023. Etter at hovedforhandlingen var avviklet fremkom det opplysninger som tilsa at dommer Anita Johansen var inhabil under behandlingen av saken.

Retten avholdt møte med partene om denne situasjonen 5. desember 2023. Av protokoll mellom partene 5. desember 2023 fremgår det at partene er enige om at saken kunne avgjøres ved voldgift. Saken for Arbeidsretten ble hevet.

Voldgiftsdom

- (1) Den 11. desember 2023 i Oslo har det blitt avsagt dom i voldgiftssak mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) med Industri Energi og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) med Sjømat Norge.
- (2) Voldgiftsretten har hatt følgende sammensetning: Hanne Inger Bjurstrøm, Eli Mette Jarbo, Marianne Jenum Hotvedt, Tor-Arne Solbakken og Bent Ove Hanasand.
- (3) Spørsmålet i saken er om dykkere som jobber i havbruksnæringen er omfattet av overenskomst for Service- og flerbruksfartøyer mellom NHO/Sjømat Norge og LO/Sjømannsforbundet.
- (4) **Sakens tariffrettslige ramme**
- (5) Overenskomst for Service- og flerbruksfartøy mellom NHO/Sjømat Norge på den ene siden og LO/Norsk Sjømannsforbund på den andre siden for 2022–2024 (Overenskomsten) har i § 1.1 en definisjon av service- og flerbruksfartøy og lyder:
«Flerbruksfartøy som hovedsakelig utfører serviceoppgaver for havbruk og fornybar energi. Herunder oppdrag som fortøyning og vedlikehold av oppdrettsanlegg, slepeoppdrag, inspeksjoner, assistanse ved sykdom/parasittbehandling, dykking m.m. Listen er ikke uttømmende.»
- (6) Paragraf 1.2 har bestemmelser om Overenskomstens omfang:
«Overenskomsten er inngått mellom Norsk Sjømannsforbund/LO, på den ene side og Sjømat Norge/NHO på den andre side.
Overenskomsten gjelder arbeidstakere som er ansatt på NOR-registrerte servicefartøyer av rederier som er medlem av Sjømat Norge.
Denne avtalen er å anse som en normal lønnsavtale.»
- (7) I § 3 er det bestemmelser om «Tjenestetid om bord- Ferie/ fritid», og § 3.1 «Fastsettelse av tjenestetid» lyder:
«Arbeidet organiseres etter en fast turnusplan med forhold mellom tjenestetid om bord og ferie/fritid lik 1:1. Andre brøker kan avtales skriftlig lokalt. Tjenestetiden om bord bør normalt ikke være over 6 uker og ikke under 2 uker.»
- (8) Paragraf 4 har bestemmelser om lønn og lyder:

«4.1 Avlønning

Lønningen er definert i vedlagte tabeller.

Arbeidstid som følger denne overenskomst er 84 t/uke (12 timer pr døgn). Andre uketimetall kan avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker forutsatt at hviletiden uansett er innenfor de karv som følger av SSL§ 24. (Skipssikkerhetsloven).»

- (9) Sjømat Norge har inngått samme overenskomster for service- og flerbruksfartøy med LO/Norsk Sjøoffisersforbund og Det norske maskinistforbund. Disse er kopier av overenskomstene for service- og flerbruksfartøy som Kystrederiene har med de samme tre organisasjonene.
- (10) Overenskomst for private anlegg (Anleggsoverenskomsten) mellom NHO/Byggenæringens Landsforening og LO/Norsk Arbeidsmandsforbund for 2022–2024 gjelder for «alt anleggsarbeid, herunder anleggsbedriftenes verksteder, som utføres av entreprenørfirmaer», jf. § 1. Anleggsoverenskomsten har i bilag 10 bestemmelser om «Dykkere/Kammerkjørere» som blant annet inneholder særlige bestemmelser om lønn og arbeidstid for anleggsdykkere.
- (11) Mellom NHO/Sjømat Norge og LO/Fellesforbundet er det inngått overenskomst for «alt arbeid innen havbruk som f.eks. oppdrett av fisk, skalldyr, sjø- og landanlegg og fryseri når dette er en del av den stedlige virksomhet, eller annen tilliggende virksomhet i forbindelse med hovedproduktet», jf. Havbruksoverenskomsten § 1.
- (12) Hovedavtalen mellom LO og NHO for perioden 2022–2025 § 3-7 nr. 1 og nr. 4 lyder:

«1. LO og NHO kan – i tariffperioden – kreve at tariffavtale skal gjelde i medlemsbedrifter som ikke har vært bundet av tariffavtale mellom organisasjonene.

...

4. Kravet skal gjelde den bestående tariffavtale mellom LO og NHO som gjelder for bedrifter av samme art.

Det tillegges LO og NHO å ta standpunkt til hvilken tariffavtale som skal gjøres gjeldende. Forbund og landsforening er ikke legitimert til å binde hovedorganisasjonene.

Intern organisasjonstilhørighet avgjøres av LO og NHO, men har ikke betydning for avtalevalget.»

- (13) 7. mai 2021 ble arbeidsmiljølovens omfangsbestemmelse endret slik at loven også gjelder for «dykkeroperasjoner». Denne endringen har ennå ikke trådt i kraft.
- (14) Forskrift 2011-12-06-1357 om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav har i kapittel 26 bestemmelser «Om sikkerhet og helse ved arbeid under vann eller økt omgivende trykk». Forskriften inneholder blant annet nærmere krav til planlegging og risikovurdering av dykkeoperasjoner, sikkerhetsprosedyrer, utstyr, dykkerbevis og helseerklæring, og kvalifikasjonskrav til den som skal utføre lineholderfunksjonen under dykket. Disse bestemmelsene får tilsvarende anvendelse på dykking fra skip, jf. § 4 i forskrift 2020-04-27-876 om dykking fra skip.

(15) **Bakgrunnen for tvisten**

- (16) 15. desember 2017 inngikk Sjømat Norge intensjonsavtale med Norsk Sjøoffisersforbund og Norsk Sjømannsforbund om etablering av tariffavtale for mannskap på skip som utfører transporttjenester i havbruksnæringen. Det heter i denne blant annet:

«Bakgrunn

Fartøy brukt i havbruksnæringen har blitt større enn de var historisk, de har blitt mer spesialisert og mer avanserte. For de større arbeids- og servicefartøyene har det derfor blitt ansatt mannskap med sjøfartskompetanse.

...

I takt med at fartøyene har utviklet seg har det også blitt etablert flere selvstendige servicefartøyrederi. Disse opererer for ulike kunder og er dermed mer mobile enn de fartøyene som var integrert i den enkelte bedrift har vært. Flere havbruksbedrifter har også samlet deler av sin fartøysvirksomhet i egne rederi som har blitt datterselskap.

...

Samlet sett har dette ført til at flere av medlemmene etterspør et tarifftilbud knyttet til større arbeids- og servicefartøy, ensilasjefartøy og brønnbåter. I dag har ikke NHO eller Sjømat Norge et tilpasset tarifftilbud til disse medlemmene. Tradisjonelt har denne gruppen av bedrifter fått sitt tarifftilbud fra Kystrederiene som ikke er en del av

NHO. På denne bakgrunn tok Sjømat Norge i sommer kontakt med NSOF og NSF for å opprette tariffavtaler for sjøfolk på disse fartøyene.

...

Da servicefartøyer foreløpig er i et såkalt tariffomt rom innen NHO-systemet, vil partene trenge noe mer tid på å få en koordinert prosess som skal lede til en god og relevant avtale for denne gruppen – enten som en del av en større avtale eller som en selvstendig avtale.»

- (17) Sjømat Norge inngikk 18. desember 2017 en likelydende intensjonsavtale med Det norske maskinistforbund.
- (18) 19. april 2018 ble Overenskomsten signert mellom Sjømat Norge og Norsk Sjømannsforbund. Likelydende overenskomster ble signert med Det norske maskinistforbund og Norsk Sjøoffisersforbund.
- (19) Industri Energi (IE) har medlemmer i selskaper som leverer dykkertjenester fra service og flerbruksfartøy til havbruksnæringen, herunder Abyss (tidligere Akva Marine Service). IE fremsatte 15. mars 2018 krav om tariffavtale for sine medlemmer i dette selskapet.
- (20) 19. april 2018, samme dag som overenskomstene med sjøfartsorganisasjonene ble signert, undertegnet Sjømat Norge og IE en «Intensjonsavtale om etablering av tariffavtale for dykkere» som lød:

«Industri og Energi (LO) og Sjømat Norge har i dag inngått intensjonsavtale om å jobbe frem en overenskomst for dykkere og dykkerselskaper med utgangspunkt i havbruksnæringen.

Partene ser for seg å jobbe frem en ny overenskomst for aktuelle bedrifter i løpet av høsten 2018.

Dette området er tariffomt i dag og partene har til hensikt å tette dette gjennom etablering av en ny overenskomst.

Begge parter er svært opptatt av sikkerhet for dykkere, og vil jobbe sammen myndighetene, samt fremme topartsarbeidet på bedriftene.

Viktige områder som skal avklares i tiden fremover vil blant annet være avgrensningen av overenskomsten opp mot etablerte overenskomster på havbruksområdet.

Partene gir hverandre eksklusivitet på utvikling av tariffavtalen.»

- (21) Etter dette ble det avholdt ni forhandlingsmøter mellom partene. Det foreligger begrenset skriftlig dokumentasjon fra disse møtene. Etter det andre forhandlingsmøtet inviterte Sjømat Norge til et dialogmøte med næringen 12. november 2018 om tariffavtale for dykkere, hvor blant annet følgende temaer ble foreslått diskutert:

«1. Hvem skal avtalen omfatte?

a. skal den bare gjelde dem som er i ren dykkervirksomhet, og som dermed ikke i tillegg er mannskap på båt, er det i så fall naturlig å sette et skille, slik at den ikke gjelder for de som er omfattet av Skipsarbeids- og skipssikkerhetsloven?

b. eller kan den også omfatte de som i tillegg er mannskap på bår?

i. da kan man i så fall få enda et forbund inn på fartøysiden, i tillegg til de ordinære sjømannsorganisasjonene.

...

2. Normallønn eller minstelønn?

...

3. Arbeidstidsordninger

...»

- (22) Det var kontakt mellom Knut Bodding, LO og Rolf Negård, NHO før og etter at intensjonsavtalen ble inngått. I august 2018 sendte Knut Bodding følgende e-post til Rolf Negård:

«Jeg har i dag hatt møte med FF, IE, NSF og NAF om avtaleforholdene i havbruksnæringen. Dette er en næring i kraftig utvikling med mange ulike selskaper. Tidligere i år ble Sjømat Norge og NSF enig om en ny overenskomst for servicebåter, og Sjømat Norge og IE lagde en intensjonsavtale om å jobbe frem en overenskomst for dykkere.

Næringen består av en rekke yrkesgrupper som for eksempel røktere, havbruksteknikere, vedlikeholdsfolk, dykkere og maritimt personell. Samme yrkesgruppe kan være ansatt både på båter og mærer så vi må drøfte om vi må lage noen grenseavtaler. LO og de aktuelle forbundene ønsker derfor en prat med NHO og Sjømat Norge om avtaleforholdene og grensesnittet i havbruksnæringen. Det er viktig at vi har en felles forståelse av hvordan næringen ser ut og fungerer samt utviklingstendenser.»

- (23) Parallelt med forhandlingsmøtene ble det gjort avklaringer i LO vedrørende organisasjons- og avtaleforholdene i havbruksnæringen. Behovet for avklaringer her var noe Sjømat Norge

tok opp under forhandlingene. LOs organisasjonskomite traff 15. februar 2019 følgende vedtak:

«LO, Industri Energi, Fellesforbundet, Norsk Sjømannsforbund, Norsk Sjøoffisersforbund og Norsk Arbeidsmannsforbund har i lengre tid arbeidet med organisasjons og avtaleforholdene innen dykking og i havbruksnæringen. Det foreligger nå enighet for dykkere og det bes om at LOs organisasjonskomite godkjenner avtalen. Grensesnittet mellom FF og sjømannsorganisasjonene når det gjelder røkterarbeid og annet arbeid knyttet til oppdrettsnæringen arbeides det videre med.

...

2. I henhold til intensjonsavtalen mellom Industri Energi og Sjømat Norge opprettes det ny overenskomst for dykkere/dykkerselskaper med utgangspunkt i havbruksnæringen.

3. Maritimt personell om bord på fartøy som er omfattet av Overenskomsten for service- og flerbruksfartøy med Sjømat Norge, er Norsk Sjømannsforbunds og Norsk Sjøoffisersforbunds organisasjons- og avtaleområde.

4. Profesjonelle dykkere/dykkere (som er ansatte dykkere) er Industri Energi sitt organisasjons- og avtaleområde.

5. Dykkere som er ansatt i anleggsbedrifter og som er omfattet av Overenskomst for private anlegg med Byggenæringens Landsforening, skal fortsatt være Norsk Arbeidsmannsforbunds organisasjonsområde.

...»

- (24) 8. april 2019 overleverte IE krav om ny overenskomst til Sjømat Norge, vedlagt utkast til overenskomst. I utkastet var overenskomsten kalt «Overenskomst for Dykking Inshore mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Sjømat Norge og de i denne tilknyttede virksomheter på den ene siden og Landsorganisasjonen i Norge, Industri Energi og vedkommende avdelinger av forbundet på den andre siden». Utkastet har i § 1 følgende ordlyd:

«Overenskomstens omfang

Denne overenskomsten gjøres gjeldende for bedrifter som utfører undervannsarbeid og arbeidsdykking innaskjærs.

Med innaskjærs menes indre farvann, norsk territorialfarvann, ferskvann, norsk økonomisk sone, avgrenset mot dykking i petroleumsaktiviteten.

Dette omfatter, men er ikke begrenset til selskaper som utfører oppdrettsservice, undervannsoppdrag på skip og oljerigger, inspeksjons-

oppdrag og bygge- og vedlikeholdsarbeider i forbindelse med kai/bro/brygger/kraftverk/rørledninger med mer.

Overenskomstens bestemmelser kommer til anvendelse for de av bedriftenes ansatte som er involvert i undervannsarbeidet, inkludert arbeidsledelse og ROV-kjøring i forbindelse med dykkeoperasjonen.

Arbeidstakere innenfor ovennevnte områder, uavhengig av vernelov, skal ansettes på de betingelser som er fastsatt i overenskomsten.

Der teknologiutviklingen medfører at arbeidsoperasjoner endres eller forutsetter ny kompetanse, skal disse fortsatt omfattes av denne overenskomsten.»

- (25) Paragraf 3 har bestemmelser om arbeids- og hviletid. Paragraf 3.1 lyder:

«Arbeidstid § 3-1

Den ordinære, effektiv arbeidstid

Dagarbeid

Den effektive, ordinære arbeidstid skal i gjennomsnitt ikke overstige 37,5 timer pr. uke.

Arbeidstiden skal legges mellom kl. 06.00 og kl. 18.00 og fastsettes av bedriften etter drøfting med de tillitsvalgte. Blir det nødvendig å foreta midlertidige endringer i arbeidsinndelingen for alle, eller grupper av arbeidstakere, skal det på forhånd drøftes med de tillitsvalgte.»

- (26) I brev 6. mai 2019 til LO kommenterer Rolf Negård kravet til ny overenskomst slik:

«Sjømat Norge og IE har i ett års tid drøftet muligheten for og innholdet av en eventuell overenskomst for bedrifter som driver med innaskjærs dykking knyttet til havbruksnæringen. Arbeidet har sin basis i en intensjonsavtale signert 19. april 2018. I denne avtalen tar Sjømat Norge klare forutsetninger for arbeidet. Jeg leser protokollen dithen at en eventuell ny overenskomst skal fylle mulig tariffomt rom knyttet til dykkerservice for havbruksnæringen, etablert i den vertikale tariffstrukturen mellom LO og NHO for arbeideroverenskomsten.

Den 8. april i år presenterer IE overfor Sjømat Norge et utkast til ny overenskomst som etter vårt skjønn bryter fundamentalt med forutsetningene. Kravet, og det som har blitt fremført fra IE i møter, tyder på at det forbundet ser for seg er en horisontal profesjonsavtale for dykkere uavhengig av bransje.

Jeg har bedt Sjømat Norge stoppe videre prosess med en slik avtale. Å nærme seg de krav IE fremsetter vil for Sjømat Norge være å gå langt ut over de fullmakter de har fra NHO om etablering av en slik overenskomst.

Når NHO åpnet for denne prosessen, var det for å muliggjøre at spesialiserte serviceselskaper som utfører dykkeroppdrag for sjømatnæringen kunne få muligheten til å delta i bransjefellesskapet i Sjømat Norge. Når så ikke synes å være av interesse for LO, kan den naturlige konklusjon på denne diskusjonen være at også slike spesialiserte selskaper knyttet til havbruksnæringen etter sin art vurderes å være «undervannsentreprenører» og således etter Hovedavtalen § 3-7 nr. 4 kan sies å være omfattet av Overenskomst for private anlegg.»

- (27) 18. november 2019 ble det inngått samarbeidsavtale mellom IE, Norsk Sjømannsforbund og Norsk Sjøoffisersforbund om «organisering innen havbruksservice». I punkt 5, 7 og 8 heter det:

«5. Maritimt personell som er omfattet av Overenskomst for service- og flerbruksfartøyer og som bla. utfører dykking som en del av sine arbeidsoppgaver er Norsk Sjømannsforbunds og Norsk Sjøoffisersforbunds organisasjons- og avtaleområde.

7. De som har sitt arbeid på et dykkerfartøy, ansatt på bakgrunn av sin yrkesdykkerkompetanse, som innehar yrkesdykkersertifikat, og er en del av et forskriftspliktig dykkerlag er Industri Energi sitt organisasjons- og avtaleområde. Dette gjelder uavhengig av at dykkerne får utstedt maritime arbeidskontrakter.

8. I samråd med de overstående punkt støtter Norsk Sjøoffisersforbund og Norsk Sjømannsforbund arbeidet med opprettelsen av en ny overenskomst mellom Industri Energi og Kystrederiene, NHO Sjømat Norge, for dykkere.»

- (28) 6. mai 2021 sendte IE brev til Sjømat Norge og ba om at forhandlingen om ny overenskomst ble gjenopptatt. I brevet ble det vist til Stortingets vedtak om å gjøre arbeidsmiljøloven gjeldende for innaskjærs arbeidsdykking. Sjømat Norge avviste kravet, og avviste også at dykkernes overføring til arbeidsmiljøloven hadde betydning for saken. 2. november 2021 sendte LO brev til NHO med krav om forhandlinger om tariffavtale for innaskjærs dykkere.

- (29) I tvisteprotokoll fra forhandlingsmøte 13. januar 2022 (undertegnet av partene 22. mai 2022) mellom LO/IE og NHO/Sjømat Norge heter det:

«LOs anførsler:

IE har fremmet krav overfor Sjømat Norge om tariffavtale for innaskjærs dykkere. Partene var i 2018 enige om at dykking innen havbruk er tariffomt rom. I ettertid har NHO/Sjømat Norge gått tilbake på dette

og hevder disse dykkerne er omfattet av Overenskomsten for Private anlegg eller av overenskomsten for Service- og flerbruksfartøy.

IE krever tariffavtale for dykkere som jobber innaskjærs jfr. HA § 3-7 jf HA § 3-9.

I henhold til omfangsbestemmelsen i sjømannsoverenskomsten er den begrenset til å gjelde maritime ansatte på NOR-registrerte servicefartøyer av rederier som er medlem av Kystrederiene, men ikke enkeltgrupper av arbeidstakere som maskinister og offiserer som har andre avtaler. Den må således karakteriseres som en horisontal avtale. Anleggsoverenskomsten gjelder arbeidstakere som arbeider ved anlegget, er ansatt hos entreprenøren, og er nødvendig for dets framdrift og fullføring jf. omfangsbestemmelsen. Overenskomsten dekker ikke dykkere som er ansatt på bakgrunn av dykkerfaglig kompetanse innen havbruksnæringen. Det gjøres således gjeldende at det foreligger tariffomt rom for dykkere som er ansatt på bakgrunn av sin dykkerfaglige kompetanse ikke som maritimt personell, og som ikke er ansatt på anlegg hos entreprenøren.

NHOs anførsler:

LO har ved brev av 2.11. 2021 bedt om fornyet behandling av kravet. NHO fant å imøtekomme LOs ønske om fornyet behandling, men reagerer på saksfremstillingen i brevet. Det vises i den sammenheng til NHOs e-poster av 10.11.2021 og 8.12.2021 til advokat Hellum-Lilleengen.

NHO konstaterer at LO fortsatt hevder at Sjømat Norge ved intensjonsavtalen datert 19. april 2018 har ment å fravike det som NHO har oppfattet som en omforent holdning mellom hovedorganisasjonene, nemlig at det kun skal etableres én avtale mellom hovedorganisasjonene for arbeider/operatør-delen av den enkelte virksomhet. Dykking inngår som en del av arbeidsoppgavene til maritimt rederiansatte omfattet av avtalene inngått mellom NHO/Sjømat Norge og LO/ henholdsvis Norsk Sjømannsforbund og Norsk Sjøoffisersforbund jf avtalenes §§ 1.2 jf 1.1. Det er ingen holdepunkter, verken tariffrettslig eller historisk, for en anførsel om at ansatte med særskilt kompetanse – her dykkere – skal ha egen avtale grunnet deres kompetanse.

Henvisningen til at avtalen til Norsk Sjømannsforbund er horisontal kan ikke sees å være relevant. At avtalen er avgrenset oppad mot navigatører og maskinister, skyldes to forhold; a) dette er ansatte i lederfunksjoner og, b) historisk er dette frittstående forbund.

Intensjonsavtalen er fra Sjømat Norge sin side inngått med den forutsetning at grunnprinsippene i tariffstrukturen mellom NHO og LO blir respektert. Foruten det som er redegjort for ovenfor, bygger tariffavtalestrukturen også på det prinsipp at det mellom LO og NHO kun skal etableres én avtale for hver enkelt bransje (virksomhetens art). Det Sjømat Norge har skrevet en intensjonsavtale om, er derfor

å vurdere å inngå an tariffavtale for dykkerserviceselskaper innrettet mot sjømatnæringen og medlem av Sjømat Norge. Så langt har verken LO eller IE fremmet krav om avtale for en slik virksomhet.

Intensjonsavtalen må fortolkes med det utgangspunkt at den er inngått før dommen i Arbeidsretten 16. februar 2021 (AR-2021-4). Her påsto LOs prosessfullmektig, og ble trodd av Arbeidsretten, at det er etablert parallelle avtaler mellom LO og NHO for samme bransjer LO har i ettertid ikke kunnet dokumentere hvilke avtaler det ble henvist til overfor Arbeidsretten.

NHO opprettholder således at hovedavtalen mellom NHO – LO bygger på den forutsetningen at det ikke skal inngås parallelle avtaler mellom hovedorganisasjonene om samme type arbeid i samme type virksomhet. Dette prinsippet gjenspeiles i HA § 3-7-

LO skriver ovenfor i sine anførsler at «IE krever tariffavtale for dykkere som jobber innaskjærs jf HA § 3-7 jf HA § 3-9». NHO kan ikke se at hovedavtalen på noen måte gir LO/IE noen rett til å få etablert en slik avtale som krevet. Dette er en interesseløst, dog med et krav som etter NHOs oppfatning representerer et brudd på de grunnleggende prinsipper vår hovedavtale bygger på.

...

Partene kom ikke til enighet. LO varsler at det vil bli tatt ut søksmål for den faste tvistenemnda eller Arbeidsretten. NHO meddelte at en i utgangspunktet ikke anser denne saken å være en tvist som etter sin art hører inn under saksområdet for Den faste tvistenemnda, ref. HA § 3-9 nr. 2 jf § 3-10 nr. 3. Ved et eventuelt søksmål fra LO vil derfor NHO vurdere å nedlegge påstand om avvising.»

- (30) LO med IE tok ut stevning for Den faste tvistenemnda 31. oktober 2022. Ved kjennelse 9. desember 2022 avviste tvistenemnda saken med begrunnelsen at «påstanden fra LO innebærer en tolkning som ligger utenfor nemndas kompetanse etter HA».
- (31) LO tok ut stevning for Arbeidsretten 31. oktober 2022. NHO innga tilsva 5. desember 2022. Saken ble berammet til juni 2023, men ble utsatt på grunn av sykdom. Hovedforhandling ble avholdt 7.–9. november 2023.
- (32) I protokoll 5. desember 2023 begjærte partene saken hevet for Arbeidsretten. Arbeidsretten hevet saken ved kjennelse 11. desember 2023. I henhold til samme protokoll ble tvisten deretter løst ved voldgift.

(33) Partenes påstandsgrunnlag og påstander

- (34) *Landsorganisasjonen i Norge* med Industri Energi har i korte trekk anført:
- (35) Overenskomsten gjelder ikke for forskriftpliktige dykkertjenester i havbruksnæringen og IE kan kreve tariffavtale med Sjømat Norge. Fører ikke forhandlingene frem kan det iverksettes streik etter arbeidstvistloven § 3. Valgreglene i HA §§ 3-7 til 3-10 gjelder ikke når det kreves ny tariffavtale.
- (36) Industriforbundsmodellen er ikke til hinder for opprettelse av tariffavtale for yrkesdykkere. LO er i utgangspunktet enig med NHO, men det finnes flere eksempler på at denne modellen ikke passer, og hvor det er inngått parallelle tariffavtaler i samme bedrift. Overenskomstene inngått mellom NHO/Sjømat Norge med sjøoffiserene og maskinistene er eksempler på dette.
- (37) Partene var i 2017 enige om at deler av havbruksnæringen var tariffomt rom, jf. intensjonsavtalene som ble inngått mellom Sjømat Norge og Norsk Sjøoffisersforbund, Norsk Sjømannsforbund og Det Norske maskinistforbund. Partene kan ikke ha ment å inkludere forskriftsmessig dykking i Overenskomstens omfangsbestemmelse. Da ville ikke Sjømat Norge ha inngått intensjonsavtalen med IE samme dag som Overenskomsten ble signert. Av intensjonsavtalen fremgår det klart at også dette er et tariffomt rom som partene har til hensikt å tette gjennom en ny overenskomst. Sjømat Norge og IEs hjemmesider var tilnærmet likelydende i omtalen av intensjonsavtalen. Begge steder fremgår det at det skal opprettes tariffavtale for yrkesdykkere og at dette i dag er tariffomt rom
- (38) Intensjonsavtalen var blant annet foranlediget av et krav fra IE om tariffavtale i Sjømat Norges medlemsbedrift Akva Marine Service (i dag Abyss). Det fremgår av kravet at det ikke var noen overenskomst som dekker denne typen dykkerbedrifter. Akva Marine Service var registrert som dykkerselskap hos Arbeidstilsynet, med mindre båter som i all hovedsak tilbød dykkertjenester. Sjømat Norge var kjent med dette kravet da intensjonsavtalen ble inngått. Det må derfor ha vært klart for Sjømat Norge at det var ny tariffavtale for denne typen dykking IE ville forhandle om. Abyss har senere inngått særavtale for

dykkere, som bygger på at de er omfattet av arbeidsmiljøloven, i strid med Overenskomstens bestemmelser.

- (39) Intensasavtalen ble undertegnet av Sjømat Norge og IE. LO og NHO hadde hatt samtaler om den i forkant. Det fremgår av forklaringene at disse samtalene også omfattet avtaleforholdene i havbruksnæringen. Det ble avholdt ni forhandlingsmøter mellom partene. På disse møtene ble det blant annet diskutert hvem som skulle omfattes av avtalen, om det skulle være en normallønns- eller minstelønnsavtale og behovet for avvikende arbeidstidsordninger. Sjømat Norge inviterte medlemsbedriftene til «dialogmøte om tariffavtale for dykkere» hvor et av spørsmålene var om avtalen bare skulle gjelde dem som jobber i ren dykkervirksomhet, eller om overenskomsten også skulle gjelde dykkere som er mannskap på båt. Dette viser at partene mente å etablere en egen tariffavtale for yrkesdykkere i havbruksnæringen.
- (40) Saksøkte endret synspunkt og argumentasjon da utkast til tariffavtale kom fra IE. IE gikk bredt ut i utkast til omfangsbestemmelse, men dette var ment som et forhandlingsutspill. Det var bestemmelsene om arbeidstid og lønn som gjorde at arbeidsgiversiden trakk seg fra forhandlingene.
- (41) Parallelt med disse forhandlingene ble det gjennom vedtak i LOs organisasjonskomite og ved samarbeidsavtale mellom IE, Norsk Sjømannsforbund og Norsk Sjøoffisersforbund, avklart at dykkere på dykkerfartøy som driver forskriftsmessig dykking er IEs organisasjons- og avtaleområde. Dette kjente Sjømat Norge og NHO til.
- (42) Overenskomsten regulerer bare arbeidstakere som er omfattet av skipsarbeidsloven og skipssikkerhetsloven. Arbeidsmiljøloven omfatter nå dykkervirksomhet, og dykkerfartøy må meldes til Arbeidstilsynet. Dykkere har fått en arbeidstidsregulering tilpasset risikoen ved dykking. Årstimeverk for yrkesdykkere i turnus er 2190 timer, mens årstimeverk etter arbeidsmiljøloven er 1700 timer. Risikoen for ulykker ved dykking sto sentralt da lovgiver valgte å legge denne virksomheten inn under arbeidsmiljøloven. Det følger av AR-2022-11 at offentligrettslig regulering og kompetansekrav til en virksomhet, kan få betydning for tariffavtalens anvendelsesområde.

- (43) Yrkesdykkere er underlagt omfattende sikkerhetsregulering. Sikkerhetsregelverket stiller blant annet krav til sikkerhetsprosedyrer, beredskapsplaner, dykkerbevis og krav til dykkerteam på minimum fire. Det er bare dykkervirksomheter som er registrert hos Arbeidstilsynet som kan benyttes til dykkertjenester i havbruksnæringen.
- (44) Praksis viser at skipsbesetningen har annen kompetanse, opplæring og andre arbeidsoppgaver enn yrkesdykkere. Det er særlige opptakskrav til dykkerutdannelsen som skiller seg fra dem som stilles til sjøfolk. Yrkesdykkernes arbeidsdag består hovedsakelig i dykking, i motsetning til maritimt personell som bare dykker av og til. Yrkesdykkerne bruker fartøyet som transportmiddel for å komme seg ut til områdene det skal dykkes. Til dette benyttes mindre, hurtiggående fartøy.
- (45) Yrkesdykking er noe annet enn det som omfattes av «dykking» i Overenskomsten. Formålsbetraktninger tilsier at den risiko for helseskader og tap av liv som dykkere utsettes for, krever særskilt vern.
- (46) Det er nedlagt slik påstand:
«Overenskomst for Service- og flerbruksfartøy mellom NHO/Sjømat Norge og LO/Norsk Sjømannsforbund omfatter ikke dykkere som er ansatt i selskaper som leverer forskriftspliktige dykkertjenester til havbruksnæringen.»
- (47) *Næringslivets Hovedorganisasjon* med Sjømat Norge har i korte trekk anført:
- (48) Overenskomsten gjelder for maritimt personell, og gjelder etter ordlyden blant annet for dykking. Sjøfolk som kan utføre dykkeroppdrag er en etterspurt kompetanse hos oppdragsgivere. Omfanget av dykkeroppdrag varierer, men dette er uten betydning. Overenskomsten skiller ikke mellom ulike typer service- og flerbruksfartøy, eller omfanget av dykkeroppdrag. Så lenge det utføres dykkeroppdrag av maritimt personell fra service- og flerbruksfartøy, gjelder Overenskomsten.
- (49) Påstanden omfatter «forskriftspliktige dykkertjenester». Sikkerhetskravene er de samme for dykking omfattet av Overenskomsten som annen dykking som ikke er ren fritidsdykking.

At dykkervirksomhet skal reguleres av arbeidsmiljøloven, og ikke av skipsarbeidsloven, er uten betydning for valget av tariffavtale.

- (50) Omfangsbestemmelsen i Overenskomsten er identisk med Kystrederienes overenskomster for tilsvarende virksomheter og identisk med NHO/Sjømat Norges overenskomster med Det norske maskinistforbund og Norsk sjøoffiserforbund for service- og flerbruksfartøy. Det er bare partene i Overenskomsten som kan endre omfangsbestemmelsen.
- (51) Intensjonsavtalen gir ikke grunnlag for å tolke omfangsbestemmelsen innskrenkende og medfører ikke noen plikt til å inngå ny overenskomst. Da intensjonsavtalen ble inngått var det allerede gjeldende overenskomster i LO-NHO området som omfattet bedrifter som utfører dykkertjenester. Overenskomsten og avtalene med Det norske Maskinistforbund og Norsk Sjøoffisersforbund ble undertegnet samme dag som intensjonsavtalen. I tillegg har Anleggsoverenskomsten hatt bestemmelser om dykking siden 1950.
- (52) Det fremgår av forklaringene at representantene fra LO og NHO som var involvert før intensjonsavtalen ble inngått, ikke kjente næringen godt. Intensjonsavtalen omhandler «dykkere og dykkerselskaper», og karakteriserer dette som «tariffomt rom». Det fremgår tydelig av intensjonsavtalen at en viktig del av arbeidet ville være å se på avgrensningen mot andre overenskomster på havbrukområdet. Sjøfolk ansatt på service- og flerbruksfartøy som driver dykkervirksomhet var allerede regulert av Overenskomsten, og det var ikke disse intensjonsavtalen hadde til hensikt å vurdere.
- (53) NHO stoppet prosessen etter å ha mottatt utkast til overenskomst fra IE. Utkastet viste at partene hadde helt ulik forståelse av hva det ble forhandlet om. IE krevde en profesjonsavtale for alle dykkere, uavhengig av bransje. I NHO-LO området er overenskomstene bransjevise ut fra virksomhetens art. Det gikk deretter to år før Sjømat Norge hørte noe mer fra IE om saken.
- (54) Etter HA er det LO og NHO som bestemmer hvilken tariffavtale som skal gjøres gjeldende, jf. HA § 3-7. Intern organisasjonstil-

hørighet har ingen betydning for avtalevalget. Avtaler om dette mellom LOs forbund er derfor uten betydning.

- (55) Utvidelsen av omfangsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven til også å omfatte dykkere er ikke trådt i kraft. Fra myndighetenes side er det lagt til grunn at dykkere på skip må regnes som sjøfolk, og det er laget egen forskrift som gir disse de samme rettighetene de ville hatt etter skipsarbeidsloven. Det er enighet om at Overenskomsten må endres for å tilpasses det nye regelverket.
- (56) Det er nedlagt slik påstand:
«Saksøkte frifinnes.»
- (57) **Rettenns merknader**
- (58) Spørsmålet retten skal ta stilling til er om Overenskomst for Service- og flerbruksfartøy omfatter all dykking fra skip utført av ansatte i selskaper som er omfattet av Overenskomsten, eller om det må avgrenses mot «forskriftsmessig dykking». *Retten* er kommet til at saksøkte må gis medhold og vil bemerke:
- (59) Retten legger til grunn at saksøker med «forskriftsmessig dykking» mener dykking som omfattes av regelverket rundt sikkerheten ved dykkeroperasjoner. De særlige bestemmelsene om sikkerhet og helse ved arbeid under vann i kapittel 26 i forskriften fra 2011 om «utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav» gjelder for yrkesdykkere. Forskrift om dykking fra skip fra 2020 gjelder for «den som har sitt arbeid om bord og som er involvert i dykkeroperasjoner. Begge forskriftene gjelder derfor for all dykking som ikke er fritidsdykking. Tilsvarende gjelder arbeidsmiljøloven bare for yrkesdykking. Det følger av dette at sikkerhetsreguleringen for dykkeroperasjoner vil gjelde for dykking fra service- og flerbruksfartøy omfattet av Overenskomsten, på samme måte som den gjelder for annen yrkesdykking. Partene synes å være enige om dette.
- (60) Overenskomsten gjelder etter § 1.2 for:
«arbeidstakere som er ansatt på NOR-registrerte servicefartøyer av rederier som er medlem av Sjømat Norge.»

- (61) Service- og flerbruksfartøy er definert i Overenskomstens § 1.1:
«Flerbruksfartøy som hovedsakelig utfører serviceoppgaver for havbruk og fornybar energi. Herunder oppdrag som fortøyning og vedlikehold av oppdrettsanlegg, slepeoppdrag, inspeksjoner, assistanse ved sykdom/parasittbehandling, dykking m.m. Listen er ikke uttømmende.»
- (62) Etter ordlyden omfatter Overenskomsten maritimt personell som utfører dykking, og har ingen avgrensning med hensyn til ulike typer dykkeroppdrag.
- (63) Saksøker anfører at Overenskomsten bare gjelder for dykking som skjer av og til, og da hovedsakelig i forbindelse med fartøyet drift. Dette i motsetning til «forskriftsmessig dykking» hvor dykking utgjør hoveddelen av den ansattes arbeidsoppgaver. Havbruksnæringen er blitt langt mer spesialisert med egne, mindre dykkerfartøy og dykkerteam som i all hovedsak utfører dykkeroppdrag. Denne typen dykking er etter saksøkers syn, ikke omfattet av Overenskomsten.
- (64) Av bevisføringen fremgår det at dykkervirksomheten i havbruksnæringen i økende grad er spesialisert, slik saksøker beskriver. Retten finner ikke holdepunkter for at omfangsbestemmelsen av den grunn må tolkes innskrenkende. Ordlyden er klar. Den gjelder for dykkeroppdrag fra service- og flerbruksfartøy som er omfattet av Overenskomsten, og skiller ikke mellom ulike typer service- og flerbruksfartøy eller størrelsen på disse.
- (65) Tilsvarende gjelder for omfanget av dykkeroppdrag. Overenskomsten gjelder etter sin ordlyd «dykking». På bakgrunn av ordlyden er det uten betydning om disse oppdragene utgjør en større eller mindre del av servicefartøyet virksomhet. Etter rettens syn foreligger det heller ikke andre avgjørende hensyn som tilsier at dykkeroppdragenes omfang skal få betydning for Overenskomstens anvendelse. Det vises her til at sjøfolk som dykker er underlagt den samme sikkerhetsreguleringen som andre yrkesdykkere, uavhengig av hvor ofte det utføres dykkeoppdrag.
- (66) Retten finner heller ikke støtte for saksøkers syn i tariffhistorien. Da Sjømat Norge inngikk intensjonsavtaler med Norsk Sjøoffisersforbund og Sjømannsforbundet og Det norske

maskinistforbund i desember 2017 var partene enige om at virksomheten til service- og flerbruksfartøy i havbruksnæringen var tariffomt rom mellom partene. Overenskomstene som ble inngått i 2018 på bakgrunn av disse intensjonsavtalene var kopier av avtalene sjømannsorganisasjonene hadde med Kystrederiene. Også omfangsbestemmelsene er likelydende. Det foreligger ikke noe informasjon rundt disse overenskomstenes tilblivelse som underbygger saksøkers forståelse. Betydningen av intensjonsavtalen mellom Sjømat Norge og IE 19. april 2018 behandles nedenfor.

- (67) Utvidelsen av arbeidsmiljølovens omfangsbestemmelse til også å omfatte dykking har etter rettens syn ikke betydning for den aktuelle tvisten. Overenskomsten gjelder etter § 1.2 for arbeidstakere som er ansatt på NOR-registrerte servicefartøyer og er ikke begrenset til å gjelde ansatte som omfattes av skipsarbeidsloven.
- (68) Retten går så over til å se på hvilken betydning intensjonsavtalen mellom Sjømat Norge og IE har for forståelsen av Overenskomstens omfangsbestemmelse. Spørsmålet, slik retten ser det, er om NHO gjennom intensjonsavtalen må sies å ha lagt til grunn eller akseptert saksøkers forståelse av denne.
- (69) Da partene inngikk avtalen var de tilsynelatende enige om hva de ønsket å oppnå. Uenigheten oppsto da IE kom med sitt utkast til tariffavtale som saksøkte anfører vil bryte med grunnprinsippene i tariffstrukturen mellom LO og NHO. Det NHO/Sjømat Norge ønsket å se nærmere på var en tariffavtale for dykkerserviceselskaper som var medlemmer av Sjømat Norge, med virksomhet innrettet mot sjømatnæringen.
- (70) Som bakteppe for forståelsen av intensjonsavtalen vil retten trekke frem at det allerede eksisterte flere tariffavtaler innenfor havbruksnæringen da den ble inngått, deriblant Anleggsoverenskomsten med eget dykkerbilag, og de tre maritime overenskomstene knyttet til service- og flerbruksfartøy. LO og NHO ble konsultert om innholdet i intensjonsavtalen før den ble inngått. Det fremgår imidlertid av forklaringene at de involverte på det tidspunktet hadde begrenset kjennskap til forholdene i havbruksnæringen.

- (71) Intensjonsavtalens ordlyd er ikke entydig. Det følger av avtaleteksten at det skal jobbes frem en «overenskomst for dykkere og dykkerselskaper i havbruksnæringen», og at «partene ser for seg å jobbe frem en ny overenskomst for aktuelle bedrifter i løpet av høsten». Slik retten forstår dette fokuserer avtalen på dykkerselskaper innenfor havbruksnæringen som område for ny tariffavtale. Ordlyden i avtalens første og andre avsnitt harmonerer godt med saksøktes anførsel om at intensjonen var å etablere en avtale for spesialiserte dykkerselskaper.
- (72) Det heter videre i avtaleteksten at dette området er tariffomt. Intensjonsavtalen ble inngått samme dag som Overenskomsten, hvor det utvetydig følger av omfangsbestemmelsen at dykkeroppdrag er omfattet. Etter rettens syn tilsier dette at det ikke var dykking i havbruket som sådan partene karakteriserte som tariffomt i avtalen. Det har ellers formodningen mot seg at NHO/Sjømat Norge samme dag som Overenskomsten ble inngått, inngikk en intensjonsavtale som medførte at dykkervirksomhet likevel ikke skulle være omfattet av denne.
- (73) Av intensjonsavtalen fremgår det at partene mente det var viktig å avklare grensesnittet opp mot etablerte overenskomster på havbruksområdet. At partene hadde oppmerksomhet rundt det forhold at det innenfor havbruksnæringen foreligger flere overenskomster, støtter etter rettens syn opp under saksøktes forståelse av intensjonsavtalen.
- (74) På denne bakgrunn finner retten at saksøktes forståelse av intensjonsavtalen må legges til grunn. Intensjonsavtalen som sådan begrunner derfor ikke en innskrenkende tolkning av Overenskomstens omfangsbestemmelse. At IE oppfattet avtalen annerledes kan ikke tillegges betydning. Retten understreker at den med dette ikke har tatt stilling til om det på områder innen havbruksnæringen er tariffomt rom.
- (75) Retten er etter dette kommet til at saksøkte må frifinnes.
- (76) Dommen er enstemmig.

Slutning

Saksøkte frifinnes.

Fredsplikt - annen arbeidskamp. Ytringsfrihet. Prosess – forhandlingskrav, sakskostnader. Saken gjaldt spørsmål om en forhandlingsleder fra arbeidstakerorganisasjonen Parat på et medlemsmøte hadde oppfordret til bruk av annen arbeidskamp. Bakgrunnen for møtet var forhandlinger om endringer av Redningsmannsavtalens satser for oppgaven som ledende redningsmann. Forhandlingene pågikk mens overenskomsten gjaldt på grunnlag av reglene om ettervirkning. På medlemsmøtet uttalte forhandlingslederen at det kunne være nyttig eller ønskelig at de ansatte sa opp oppgaven som ledende redningsmenn, og at dette kunne virke som et press på arbeidsgiver i forhandlingene. Dette var isolert sett en oppfordring til annen arbeidskamp. Uttalelsen måtte imidlertid forstås ut fra sammenhengen og diskusjonen på medlemsmøtet. Den hadde mest preg av å være en situasjonsbestemt meningsytring på et medlemsmøte, og ikke en konkret oppfordring om å gjennomføre aksjoner for å løse tvisten om lønnsøkning. Det etterfølgende hendelsesforløpet tilsa også at uttalelsen var en kommentar i en løpende diskusjon på møtet. Saksøktes anførsel om at saken måtte avvises, førte ikke frem. Selv om grunnlaget for forhandlingene om tema for saken kunne vært bedre, var det etter avsluttet saksforberedelse og hovedforhandling usannsynlig at videre forhandlinger ville løst tvisten.

Dom 11. desember 2023 i

sak nr. 23/48, AR-2023-35:

**Næringslivets Hovedorganisasjon (advokat Kurt Weltzien,
rettslig medhjelper advokat Karoline Findalen Myhre)
mot**

**Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (advokat Ørnulf Kastet) og
Arbeidstakerorganisasjonen Parat
(advokat Christen Horn Johannessen,
rettslig medhjelper advokatfullmektig Thany Thileepan).**

Dommere: Tron Løkken Sundet, Eli Mette Jarbo, Liv Gjølstad, Jarl Yngve Glent, Bent Ove Hanasand, Torhild Johannessen og Tore Ulleberg

- (1) Saken gjelder spørsmål om en ansatt i Arbeidstakerorganisasjonen Parat i et videomøte med medlemmene i Norsk Luftambulans AS 26. januar 2023, oppfordret til bruk av annen arbeidskamp. Saken reiser også spørsmål om YS har opptrådt tariffstridig ved å ikke ta avstand fra disse uttalelsene i den etterfølgende behandlingen av saken.
- (2) **Oversikt over tariffforholdet og den tariffbundne virksomheten**

- (3) Partene er bundet av Overenskomst nr. 573 (Redningsmanns-avtalen) mellom Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)/Arbeidstakerorganisasjonen Parat/NLA Redningsmannsforening (NLARF) og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)/NHO Luftfart/Norsk Luftambulans AS (NLA). Overenskomsten er en normallønnsavtale. Hovedavtalen YS–NHO er inntatt som overenskomsten del I.
- (4) NLA er et helikopterselskap som etter avtale med Luftambulansen Helseforetak opererer luftambulanser med helikoptre på 13 baser i Norge. Basene har døgnkontinuerlig beredskap. Helikopterbesetningen består av pilot, redningsmann og lege. Pilot og redningsmenn er ansatt i NLA, mens legene er ansatt i helseforetakene.
- (5) Blant NLAs ansatte er det 67 redningsmenn. Hver base har en såkalt ledende redningsmann. Det er 13 ledende redningsmenn i NLA.
- (6) Redningsmannsavtalen punkt 2.6 «Tilleggsfunksjoner» har bestemmelser om ledende redningsmenn. Funksjonen som ledende redningsmenn skal lyses ut, og kandidater skal forelegges NLARF for uttalelse, jf. punkt 2.6.3. Avtale om tildeling av tilleggsfunksjon kan inngås for inntil 3 år, men praksis i NLA er at det avtales for 2 år.
- (7) Avtale om funksjon som ledende redningsmann kan inngås flere ganger, men nye avtaler skal inngås etter søknad, der redningsmannen blir vurdert på lik linje med øvrige søkere, jf. punkt 2.6.4. I forbindelse med tiltredelse som ledende redningsmann skal det inngås avtale som skal være i overensstemmelse med overenskomsten, jf. punkt 2.6.5, som også presiserer at det ikke er tillatt å forhandle enkeltvis om avtaler om tilleggsfunksjonen.
- (8) Funksjonen som ledende redningsmann kan av hver av partene sies opp med en varslingsfrist på 3 måneder, jf. punkt 2.6.6. Vedkommende vil da gå tilbake til tjeneste som alminnelig redningsmann.
- (9) Ledende redningsmenn hadde etter overenskomsten punkt 2.6.15 slik den lød i tariffperioden 2020–2022, krav på en fast månedlig godtgjørelse på 4090 kroner.

- (10) Den foreliggende tvisten har sin bakgrunn i et medlemsmøte som 26. januar 2023 ble gjennomført mellom Parat, NLARF og ledende redningsmenn. Dette møtet henger sammen med en prosess som begynte våren 2022 med sikte på å øke kompensasjonen til ledende redningsmenn. Spørsmålet om økning av kompensasjonen ble reist fordi oppgavene ble endret med virkning for dem som tiltrådte funksjonen som ledende redningsmann fra sommeren 2022. Møtet har også sammenheng med forhandlingene om revisjonen av Redningsmannsavtalen som begynte høsten 2022 og fortsatte i 2023.
- (11) Retten vil i avsnitt 12 flg. gi en oversikt over diskusjonen om kompensasjon for funksjonen som ledende redningsmenn, og i avsnitt 17 flg. omtales lønnsforhandlingene. Bakgrunnen for tvisten presenteres i avsnitt 24 flg.
- (12) **Endringene i funksjonen som ledende redningsmenn våren 2022**
- (13) En medarbeiderundersøkelse i NLA vinteren 2022 avdekket et behov for omorganisering av redningsteknisk avdeling. Det ble besluttet at funksjonen som ledende redningsmenn skulle utvides, blant annet ved at disse også skulle ha personalansvar. Samtidig ble organiseringen av virksomheten forenklet ved at man fjernet mellomlederstillinger.
- (14) Funksjonen som ledende redningsmenn med de utvidede funksjonene ble utlyst i mai 2022, med søknadsfrist 12. mai 2022. I e-post 5. mai 2022 fra HR-sjef i NLA heter det:
- «Har du lyst til å bidra til at basen din blir den beste i landet? Da har du muligheten nå! Alle ledende redningsmenn funksjonene blir lyst ut samtidig og har en varighet på to år. Denne runden går fra 01.06.2022 til 31.05.2024.
- Se vedlagte instruks for beskrivelse av funksjonen. Ledende redningsmann vil være basens kontaktpunkt angående redningsteknisk drift av basen og kontakt opp mot aktuelle helseforetak. Ledende redningsmann vil være ansvarlig for medarbeideroppfølging av redningsmenn på sin base. I tillegg vil ledende redningsmann ha ansvar for å være første kontaktpunkt i forhold til sykefravær og sjekke status på redningsmenn på sin base.
- Funksjonen kompenseres etter gjeldende overenskomst.»

- (15) Utlysningen opplyste således at funksjonen ville kompenseres etter gjeldende overenskomst. På en samling for ledende redningsmenn 23.–24. mai 2022 varslet redningsteknisk sjef at tillegget ville bli økt fordi man hadde lagt flere arbeidsoppgaver til funksjonen som ledende redningsmann.
- (16) Partene er uenige om søkere på stillingen som ledende redningsmenn tok forbehold om økning av ledendetillegget, og om økningen av tillegget skulle løses uavhengig av tariffoppgjøret.
- (17) **Lønnsforhandlingene 2022–2023**
- (18) De lokale forhandlingene om Redningsmannsavtalen begynte sommeren 2022. Arbeidsgivers tilbud 23. juni 2022 kommenterte ikke punkt 2.6.15 om tillegg til ledende redningsmenn. Forhandlingene mellom de lokale partene fortsatte utover høsten. Områdeansvarlig i Parat, A, deltok som forhandlingsleder i forhandlingene fra desember 2022.
- (19) I arbeidsgivers tilbud 2. desember 2022 krevde NLA at punkt 2.6.15 om godtgjørelse til ledende redningsmenn ble tatt ut av overenskomsten.
- (20) Forhandlingene ble brutt 15. desember 2022. NLA fastholdt at tillegget for ledende redningsmenn skulle tas ut av overenskomsten og fastsettes av arbeidsgiver, mens NLARF krevde at ledendetillegget skulle økes.
- (21) A sendte melding om plassoppsigelse i e-post 10. februar 2023 til Rolf Negård i NHO. Plassoppsigelsen gjaldt medlemmer omfattet av Redningsmannsavtalen, herunder medlemmer som hadde funksjon som ledende redningsmenn.
- (22) I mekling 27. og 28. februar 2023 ble partene enige om at punkt 2.6.15 skulle tas ut av overenskomsten og at man skulle oppheve forbudet i punkt 2.6.5 mot å forhandle enkeltvis om avtaler om ledendefunksjonen. Meklingsresultatet ble nedstemt i uravstemningen med 36 mot 20 stemmer.
- (23) Streik ble iverksatt fra 5. mars 2023 og avblåst 14. mars etter at Regjeringen varslet at tvisten skulle avgjøres ved tvungen lønnsnemnd, jf. lov av 9. juni 2023 nr. 23. Før saken skulle

behandles i Rikslønnsnemnda, ble partene enige om en forhandlingsløsning. Ved protokoll av 7. september 2023 ble tillegget etter punkt 2.6.15 økt til 8400 kroner, men slik at tillegget for funksjonen som ledende redningsmann ved base Lørenskog ble økt særskilt til 16 760 kroner.

(24) Bakgrunnen for tvisten

(25) Høsten 2022 og vinteren 2023 var det jevnlig kontakt mellom ledende redningsmenn, redningsteknisk sjef og NLARF om økningen av ledendetillegget. Fra sommeren 2022 fungerte ledende redningsmann C som kontaktperson for gruppen med ledende redningsmenn. Flere etterlyste en avklaring i saken, og det oppstod tvil i gruppen om økningen av tillegget skulle løses gjennom en særskilt protokoll eller som del av tariffoppgjøret.

(26) NLARF innkalte de ledende redningsmenn til videomøte (teamsmøte) 26. januar 2023, hvor A fra Parat blant annet skulle informere om tillegget og tariffoppgjøret. Tvisten gjelder hva som ble uttalt i dette møtet, jf. rettens merknader i avsnitt 110 flg. nedenfor.

(27) Etter møtet diskuterte C og A hvordan man kunne utforme en særskilt protokoll om ledendetillegget, og hvem som skulle følge dette opp overfor NLA.

(28) I e-post 27. januar 2023 med tittelen «Endring av avtale ledende redningsmenn» fra C til ledende redningsmenn og A, foreslo C slik løsning:

«Viser til avtale av i går om nødvendig endring for å få på plass ledende tillegget, samt å få det ut av årets lønnsforhandlinger. Her kommer forslaget til tekst:

Det vises til tidligere signalisert avtale om tillegg for den nye ledende funksjonen gjeldende fra 010622 mellom Redningsteknisk Sjef og ledende redningsmenn. Tillegget endres til kr 9000,- pr.mnd gjeldende fra stillingsintredelse 010622. Punktene som må endre i overenskomsten er kulepunkt 1 i 2.61 og punkt 2.6.15. Dette er en enighet mellom NLA A/S og NLARF/Parat.»

(29) I e-post 30. januar 2023 foreslo A en annen utforming av protokollteksten. I e-posten heter det:

«Til redningsteknisk sjef NLA H.

På vegne av ledende redningsmenn, etterlyses muntlig avtale om økt økonomisk kompensasjon for den nye ledendefunksjonen som trådte i kraft 1. juni 2022.

Vi ber om at tillegget økes til 9 000 kroner pr. måned (18 000 for Lørenskog) med virkning fra 1. juni 2022.

Vi har avklart med NLARF og Parat at det ikke er noe i veien for å gjennomføre dette nå. De lokale parter kan bare nedfelle ovennevnte i en protokoll – som også signeres av sentrale parter – frem til ny tariffavtale er på plass.»

- (30) A presiserte også at forslaget burde sendes fra gruppen med ledende redningsmenn, og ikke fra Parat. Han viste i den sammenheng til skillet mellom den særskilte diskusjonen om ledendetillegget og de krav og tilbud som skulle behandles i forhandlingene mellom NLA og NLARF. I e-post sendt senere samme dag til C og de ledende redningsmennene, skriver han:

«Som vi snakket om på Teamsmøtet, så er det etter mitt syn viktig at dette sendes fra en av dere ledende (med kopi til NLARF), og ikke direkte fra NLARF.

Bakgrunnen for dette er at NLARF må forholde seg til våre krav og tilbud som kommer fra arbeidsgiversiden, samt at NLARF vanskelig kan initiere å ta ut enkeltelementer fra det som ligger på forhandlingsbordet.»

- (31) C sendte forslaget til redningsteknisk sjef 31. januar 2023.

- (32) I e-post 10. februar 2023 fra A til ledende redningsmenn og NLARF, kommenteres en påstått uttalelse fra NLA om at NHO ikke kunne sende protokollen til Parat for signering fordi Parat hadde meddelt plassoppsigelse. A skriver:

«C ringte meg i ettermiddag og meddelte at noen i bedriften har sagt at det ikke går an å øke tillegget utenom mekling siden plassoppsigelse er sendt inn. Pål ble fortalt at bedriften hadde sendt inn en protokoll om avvik fra tariffavtalen til NHO, men at NHO ikke kan sende denne videre til Parat siden vi altså har sendt inn plassoppsigelse.

Dette virker rart på flere punkter:

1. Det er IKKE avtalt eller skrevet noen lokal protokoll med NLARF om avviket. Systemet er slik at de lokale parter først kommer frem til en felles forståelse og ønske om avvik fra tariffavtalen (for det "gamle" tillegget deres er jo tariffestet i avtalen). Deretter kan begge parter sende en enighetsprotokoll til sine respektive parter og be oss om å gjøre et avvik fra den tariffavtale bestemmelsen (altså satsen som står

i tariffavtalen i dag). Da kan NHO og Parat behandle forespørselen, eventuelt komme til enighet, og signere på avviket. Derfor er det rart at bedriften skal ha omgått NLARF og henvendt seg direkte til NHO, og heller ikke fått råd av NHO om å gå veien om NLARF først.

2. Det finnes ingen rettslige holdepunkter for å kople dette opp mot at plassoppsigelse er levert. Etter mitt syn virker det som nok et forsøk på å splitte foreningen. Dessuten synes jeg det er en smule bemerkelsesverdig at det har tatt ti dager for bedriften å kontakte NHO om saken, og ikke nevnt dette for NLARF. For selv om vi er i denne situasjonen, er det selvfølgelig dialog og møter på vanlig vis mellom NLA og NLARF. Jeg stiller meg også undrende til at svaret Pål fikk etter ti dager tilfeldigvis sammenfalt med dagen vi leverte inn plassoppsigelsen.»

- (33) C videresendte denne e-posten til redningsteknisk sjef sammen med enkelte merknader til As beskrivelse av forhandlingsprosessen og om hvem som hadde fremmet krav om økning av ledendetillegget. I e-post 11. februar 2023 fra C til de ledende redningsmenn og NLARF kommenterer han tilbakemeldingen fra A:

«Takk for svar, og rask tilbakemelding. Her er dog noen ting som må nyanseres, [...]»

Siste del av avsnittet i punkt 1 omhandler at NLA har forbigått NLARF. Dette må være en misforståelse. Jeg videresendte Parat sitt forslag til Redningsteknisk sjef, som igjen sendte det oppover. NLA skulle da forhøre seg med NHO om Parat sitt forslag til løsning om ledende tillegg. Hvordan er dette er å forbigå NLARF da de undersøkte på arbeidsgiversiden om dette var mulig å få til? Det var vel akkurat det ledende, Parat og NLARF ba dem om å gjøre.

Det vil snarlig bli sendt inn en forespørsel til ledelsen der vi ber dem peke på lovhjemmelen som forhindrer en løsning der vi står i dag, i tråd med det du påpeker. Det hadde derfor vært fint om Parat kan redegjøre for paragraf og vilkår som kommer til anvendelse slik at dette er juridisk mulig å løse etter en plassoppsigelse, slik Parat ser det.

Vi ledende er dessverre nå kommet i en situasjon der vi står som gisler mellom forening og arbeidsgiver. Det kommer ikke til å fortsette og skal løses ila kommende uke.

Vi vil innhente nødvendige opplysninger fra arbeidsgiver for å ta rede på hvordan denne situasjonen har oppstått, og hvorfor den enda ikke er løst.

I den forbindelse ønsker vi en redegjørelse fra NLARF og Parat på tilsvarende, og med noen konkrete punkter.

Det har stått i info fra NLARF underveis at å øke satsen på ledende tillegg er en av sakene der skal kjempes for i årets forhandlinger. Redningsteknisk sjef har bekreftet at dette er penger som er satt av og det er enighet med de ledende om. Hvorfor anser da foreningen at dette må kjempes for?

Etter vi ledende hadde et møte med Parat og NLARF så kom Parat med et forslag til løsning for saken i tråd med det arbeidsgiver har ønsket. Hvorfor er ikke dette gjort for lenge siden, men fortsetter som et moment i forhandlingene?

NLARF har presisert at dersom en økning av ledende tillegg blir tatt fra felles potten, så er ikke dette noe NLARF vil kjempe for. Dette er fullt forståelig, og bekrefter vel bare at tillegg skal være løst på annen måte.

I tilsvaret fra Parat i forbindelse med det første ledende møtet kom det tydelig frem at et ledende tillegg utover det generelle tillegg på eksempelvis 3,7% ville være tariff stridig. Med denne beskrivelsen hvordan tenkte forhandlingsleder at tillegg da skulle kunne dobles, eller økes med 80% jmf første forslag fra NLA?

Er det for fremtiden slik at om Redningsteknisk sjef ønsker å øke tilleggene for noen av de funksjonene som er beskrevet i overenskomsten utover gjeldende satser, så anses dette som noe det skal forhandles om fra NLARF sin side?»

(34) I tilbakemelding fra A 12. februar 2023 heter det:

«En tariffavtale regulerer lønns- og arbeidsvilkårene til ansatte. Tillegg for ledende-funksjonen er tariffestet i tariffavtalen. Denne tariffavtalen er en normallønnsavtale og tariffrettslig kan ikke arbeidsgiver gi dere lavere lønn, unnlate å betale overtid, pålegge flere arbeidsdager, etc. På samme måte som at arbeidsgiver heller ikke ensidig kan øke fridagskjøpsatsen, gi ledende økt tillegg, innføre nye tillegg, eller gi/ pålegge andre ting som ikke er regulert i tariffavtalen - uten at overordnede tariffparter aksepterer det. NLARF og Parat kan heller ikke kreve inn nye ting i tariffperioden, vi må forholde oss til fredsplikten. Men om alle parter er enige, er hva som helst mulig.

Dette er altså det tariffrettslige med en normallønnsavtale.

NLA kunne altså når som helst i denne prosessen kontaktet NLARF og ytret ønske om å øke tillegg for ledende-funksjonen. Jeg er sikker på at NLARF ikke hadde motsatt seg denne økningen. Deretter må de lokale partene innhente samtykke fra NHO Luftfart og Parat. Jeg kan bare snakke for sistnevnte, som heller ikke ville motsatt seg dette.

Hvorfor NLA ikke har gjort dette når de endret ansvar/arbeidsoppgaver for ledende 1. juni i fjor, kan ikke jeg svare på. Det spørsmålet må du rette til arbeidsgiver.

Samtidig vil jeg forsvare arbeidsgiveren deres litt. For dem er det sikkert helt naturlig å diskutere økningen av tillegget i forhandlingene, for da er jo alle parter samlet nettopp for å gjøre endringer i tariffavtalen.

For NLARF og Parat sin del, kunne og kan tillegget til ledende økes når som helst. Det viktigste for oss er at kostnaden ikke skal tas fra den ramma vi blir enige om til generell lønnsregulering for alle. Samtidig vil jeg mene at det er arbeidsgiveren deres som kunne og burde tatt initiativet, all den tid økningen er lovet dere i forbindelse med at arbeidsoppgavene i tilleggsfunksjoner ble endret. NLARF har ikke vært en formell direkte del av dette, om jeg har forstått det korrekt.»

- (35) I internt møte mellom ledende redningsmenn 15. februar 2023 sluttet de seg til forslaget fra redningsteknisk sjef om at overenskomstens bestemmelser om ledende redningsmenn ble tatt ut av avtalen, og at tillegget skulle fastsettes av arbeidsgiver. C meddelte dette til NLARF i e-post 15. februar 2023.

- (36) I orientering datert 20. februar 2023 fra foreningen ved D til ledende redningsmenn og redningsteknisk sjef heter det:

«Det vises til utallig korrespondanse, Teamsmøter, påstander og oversendelse av protokoll som omhandler ledende. [...]

Tariffavtalen 1.2.2 og 1.2.3 fastslår at hverken arbeidsgiver eller arbeidstakerne kan inngå individuelle eller avtaler med enkelt-grupper som er annerledes enn de vilkår som er fastsatt i tariffavtalen, bortsett fra HCM som omfattes av 2.5.1. Dette følger også av arbeidstvistloven § 6 og tariffavtalers ufravikelighet [...].:

I dag er ledende-funksjonen fastsatt i punkt 2.6.1, og selve satsen i 2.6.15. Dersom ledendefunksjonen fjernes fra disse to punktene i tariffavtalen, må altså ledende omfattes av 2.5.1 for at arbeidsgiver i det hele tatt kan gi et tillegg for denne funksjonen. Uten en hjemmel i tariffavtalen for å gi et slikt tillegg, vil et uhjemlet tillegg stride mot punkt 1.2.2 og 1.2.3. Tillegget må da etter loven anses ugyldig, jf. arbeidstvistloven § 6.

Konsekvensen av å stryke ledende-funksjonen fra 2.6.1 i tariffavtalen, innebærer videre at ledende-funksjonen ikke lenger omfattes av de etterfølgende bestemmelsene i punkt 2.6. Herunder f eks 2.6.4. Det betyr at NLA ikke har en tariffestet hjemmel for å lyse ut og tildele disse funksjonene for inntil tre års varighet, jf. mangler hjemmel for midlertidighet. Da oppstår en situasjon der de ledende kan ha krav på fast og permanent ansettelse i den stillingen som ledende. Forslaget deres innebærer med andre ord en risiko for at det ikke lenger blir rullering her, og det innebærer en risiko for at kompetanse og påvirkning ikke fordeles mellom redningsmenn som gruppe. Dette mener vi vil bli negativt for arbeidsplassen som helhet.

Vi håper dere ser at kravet dere har meddelt styret i NLARF har store konsekvenser for arbeidsplassen. Vi er i en slik situasjon forpliktet til å informere alle medlemmene, og gi mulighet for alle medlemmer til å være med på å avgjøre hvordan ledende-funksjonen skal bli for fremtiden.

Det har fra april 2022 og til i dag, vært for mange konfrontasjoner om denne ledende-funksjonen. Dette har toppet seg ytterligere nå inn mot meklingen. Det ryddigste nå er at alle krav – herunder det dere nå fremsetter – best løses og forhandles i meklingen. NLA kunne for lenge siden løst dette ved å inngå en protokoll om å øke tillegget i 2.6.15. Det var også utgangspunktet for denne diskusjonen fra NLARF sin side. Hvis NLA fortsatt vil løse de uklarheter som ble skapt etter utlysningene i april 2022, er det fortsatt greit for oss å signere på økning og sjekke ut den saken før mekling.

Vi har ikke tid eller anledning til å produsere tilstrekkelig informasjon om alle konsekvenser av kravet til endring nå. Dersom medlemmene hadde stemt ja til kravet deres, legger vi uansett til grunn at arbeidsgiver da måtte foreta en fullstendig ny utlysning siden dette da sannsynligvis må anses som permanente og varige nye stillinger i avdelingen.

Forhandlingsutvalget må konsentrere seg om meklingen, og informasjon til alle medlemmer og kolleger om konsekvenser for det ene og det andre før mekling, samt den siste konfrontasjonen fra NLA og NHO som nå kom ved inngangen til helgen.»

- (37) I forkant av denne tilbakemeldingen hadde redningsteknisk sjef B i e-post 13. februar 2023 til samtlige ledende redningsmenn kommentert drøftelsene om økning av ledendetillegget. B bemerket også at han hadde «plukket opp noen rykter» om at Parat og NLARF oppfordret til å si opp funksjonen som ledende redningsmenn. I e-posten heter det:

«Jeg har snakket med CI og har skjønt at A fra Parat og NLARF søker å skape usikkerhet og legge ansvaret for at dette tillegget ikke har gått i orden over på arbeidsgiver.

Vi har forsøkt å få forhandlet dette tillegget med Parat og NLARF flere ganger uten resultat. Når vi fikk et forslag til protokoll, så ble denne sendt til NHO for rådgiving. Svaret fra NHO kom rett før møtet med NLARF og ble liggende ettersom vi trodde vi skulle få til lokale forhandlinger direkte med NLARF. Når det på fredag viste seg at NLARF ikke er interessert i å forsøke å diskutere det nye tilbudet lokalt og gikk for plassoppgivelse, så kjører vi nå igjennom protokollen for signering. Det vil si at vi ønsker å ta ledende tillegget ut av overenskomsten og øke tillegget med 100% med tilbakebetaling fra 1.7.22.

Dette forslaget sendes til NLARF i dag.

Jeg har også plukket opp noen rykter om at Parat og NLARF har oppfordret dere til å si opp ledende stillingene. Hvis dette stemmer, så ønsker jeg en bekreftelse på dette.»

- (38) B mottok to svar på e-posten. I det ene svaret sendt 14. februar 2023 uttales det:

«Det bekreftes at vi vart oppfordra til å samla si opp vår stilling som ledende avA. Dette ville ramme selskapet og var taktisk for å få medhold i våre krav.»

- (39) I e-post sendt 15. februar 2023 fra en annen ledende redningsmann og med emneangivelsen «Oppfordring til oppsigelse av stilling», heter det:

«Jeg bekrefter at A fra Parat under teamsmøte 26. Januar med ledende redningsmenn i NLA oppfordret alle ledende redningsmenn til å si opp sine stillinger som ledende. Dette mente han ville legge ekstra press på arbeidsgiver inn mot en mekling. D, leder i NLARF støttet dette synet.»

- (40) B har forklart at han også mottok muntlige tilbakemeldinger om hva som ble sagt på møtet.

(41) Tvistebehandlingen

- (42) Etter at B fikk tilbakemelding fra to ledende redningsmenn, tok NLA kontakt med NHO Luftfart. I brev 15. februar 2023 til NHO Luftfart med overskriften «Mistillit mot forhandlingsleder fra Parat – A», vises det innledningsvis til forhandlingene om revisjon av overenskomsten, før bedriften kommenterer spørsmålet om oppfordring til ulovlig aksjon:

«Høsten 2022 og frem til dags dato, har Norsk Luftambulanse Heli-kopter og redningsmannsforeningen (NLARF) i selskapet forhandlet revisjon av overenskomsten. Redningsmannsforeningen er representert ved Parat og NLA er representert ved NHO Luftfart. Partene har ikke klart å bli enige om en ny overenskomst og NLARF har brutt forhandlingene. Partene skal derfor møtes til mekling mandag 27. februar 2023.

I tiden som har gått etter at Parat/NLARF meldte brudd i forhandlingene, er vi kjent med at det har pågått en del møtevirksomhet mellom Parat/NLARF og deres medlemmer. Arbeidsgiver er kjent med at Parat, ved forhandlingsleder A, har oppfordret ledende redningsmenn å si opp sine stillinger for å på den måten legge press på arbeidsgiver i forkant av en mekling. Arbeidsgiver mener dette er en

oppfordring til å gjennomføre ulovlige aksjoner mot arbeidsgiver. Vi er også kjent med at hovedtillitsvalgt D støtter denne oppfordringen. Vi har nå mottatt flere varsler fra redningsmenn som bekrefter dette i mail til ledelsen i selskapet.»

- (43) Brevet gjenga deretter de to e-postene som er omtalt i avsnitt 38 og 39 foran. Det ble også sitert fra en intern e-postkorrespondanse mellom A og ledende redningsmenn 23. januar 2023, hvor A besvarte spørsmål om tariffoppgjøret, konsekvenser av en mulig streik m.m. Blant spørsmålene var virkningstidspunktet for nye lønnsatser etter en eventuell konflikt, herunder om dette også ville få konsekvenser for et nytt ledendetillegg. Til dette uttalte A:

«Tja, vi fikk jo tilbud om økning av tillegg for ledende i tilbud 2 (80 prosent økning av dagens satser). Dette trakk derimot arbeidsgiver tilbake i tilbud 3. I så fall blir det ingen økning av satsene siden den gamle satsen da blir stående i tariffavtalen. Det vil være tariffbrudd om bedriften hadde gitt ledende mer enn satsene i tariffavtalen. Dette har vi forklart ledelsen, men det ser ikke ut til at enkle tariffrettslige forhold går helt inn. Det er synd ledelsen viser sin inkompetanse når de forsøker å leke smarte og splitte grupper av ansatte. Heldigvis kan vi få hjelp av Riksmekleren til å lære dem opp, og NHO sender jo sin forhandlingsdirektør for å bistå arbeidsgiversiden. Da vil vi slippe for mye uvitenhet, kunnskapsløshet og andre forhold som forstyrrer forhandlingene og hindrer forståelse av argumenter og begrunnelser.»

- (44) NLA uttaler videre i brevet til NHO Luftfart:

«Ledelsen og forhandlingsutvalget i Norsk Luftambulans Helikopter tar sterk avstand fra å bli omtalt på denne måten og mener at A med sine metoder og retorikk bevisst skaper et feilaktig bilde av at arbeidsgiver ikke er til å stole på og ikke ønsker sine ansatte vel. Dette har ført til at ledelsen ikke snakker med deler av tillitsvalgsapparatet og motsatt. I tillegg snakker noen fra tillitsvalgsapparatet med to tunger. De møtte ledelsen til en uformell samtale mandag 6. februar hvor de var positive til å fortsette samtaler lokalt, mens de egentlig planla plassoppsigelse og mekling. Plassoppsigelsen ble sendt 4 dager senere. For oss som jobber innen luftfart, står sikkerheten alltid øverst uansett hvilke utfordringer vi står ovenfor. Et av de viktigste fundamentene for å bevare sikkerhet er selskapet sikkerhetskultur også kalt Just Culture.

Det er et viktig prinsipp som innebærer at alle ansatte skal føle seg trygge og ha tillit til at en blir ivaretatt av selskapet og systemene som er etablert for å beholde sikkerhet. Et eksempel på prinsipp innenfor Just Culture er «penalty free reporting» som betyr at en ikke skal bli straffet for å ha gjort en feil så lenge som en er åpen om det og rap-

porterer det. Da kan vi alle lære noe av feilen. Dette krever selvsagt en tillit mellom ledelse og den enkelte ansatt. Når aktører som Parat uten hemninger søker å få til splid mellom ledelse og de ansatte så bekymrer det oss veldig i forhold til at det påvirker denne sentrale tilliten som trengs i sikkerhetskulturen til et flyselskap. For ordens skyld så kan vi jo melde at vi har flere andre foreninger i selskapet hvor vi selvsagt ikke alltid er enige, men vi har aldri opplevde den respektløse holdningen til ledelse og sikkerhet i et selskap som det Parat utøver. Det virker for meg som at det helt har glemt at medlemmene deres flyr i en av verdens mest krevende flyoperasjoner. Tilliten til de tillitsvalgte og til Parats forhandler er brutt og vi vil med dette be NHO om å be YS/Parat om å sende en ny forhandler til meklingen og til fremtidige forhandlinger i Norsk luftambulans Helikopter.»

- (45) NHO tilskrev YS 15. februar 2023 og krevde tvistemøte, og viste til at det var oppfordret til ulovlig aksjon i NLA. I brevet heter det:

«NHO har fått informasjon om at forhandlingsleder A, Parat, og hovedtillitsvalgt D, Norsk Luftambulans, har oppfordret til ulovlige aksjoner i forbindelse med revisjon av overenskomsten for redningsmenn. NHO ser alvorlig på saken. NHO krever at den tariffstridige og ulovlige aksjonen avsluttet umiddelbart. I tillegg kreves at A ikke kan opptre videre i forhandlingene av revisjon av overenskomsten og at D fratrer som tillitsvalgt etter Hovedavtalen § 5-9. Dette er et alvorlig tillitsbrudd fra A og NHO vil derfor vurdere hvordan dette skal forfølges ovenfor A utover denne saken. NHO krever med dette møte med YS for å drøfte saken. Saken haster og det anmodes om et snarlig møte.»

- (46) Tvisteforhandlinger ble gjennomført 21. februar 2023. I protokollen heter det:

«NHO mener at ansatt i Parat, A, har oppfordret til ulovlig arbeidskamp, og etter NHOs syn er dette et klart tariffbrudd fra Parat og YS. NHO er gjennom ansatte i NLA, og tidligere og nåværende medlemmer av Parat, blitt gjort kjent med at forhandlingsleder i Parat, A, i teamsmøte 26. januar 2023 med ledende redningsmenn i NLA – og medlemmer av Parat – oppfordret til at de redningsmennene skulle si opp sin stillingsfunksjon som ledende.

Ved å si opp denne funksjonen ville man etter As vurdering skape press mot arbeidsgiver og dermed oppnå en bedre forhandlingsposisjon og løsning på forhandlingene. Etter NHO sitt syn er dette et klart brudd på fredsplikten og NHO anser det som skjerpende at en slik oppfordring ble gitt av en ansatt i Parat.

YS er enig i at et hendelsesforløp som det NHO beskriver, vil representere brudd på fredsplikten. Med YS sin kjennskap til faktum anses det dog at det ikke har foregått tariffstridige handlinger i denne saken.

YS er samtidig åpen for at partene møtes og gjennomgår faktum, sammen med de involverte som deltok på møtet 26. januar 2023.»

- (47) Leder av forhandlings- og arbeidslivsavdelingen i Parat, G, skrev dagen etter slik intern oppsummering av forhandlingsmøtet:

«Møtet gikk (etter hvert) greit.

[...]

Vi ble ellers raskt enige om det rettslige utgangspunktet ift. hva som kan anses som oppfordring til ulovlig aksjon. NHO innrømmet dog at det hverken pågår eller har pågått noen ulovlig aksjon. Men hevdet hardnakket at det var under planlegging. Det stilte vi oss helt uforstående til, og bekreftet samtidig at vi ikke på noen måte aksepterer ulovlige aksjoner og vil gjøre det som må til for å hindre dette.

Forsøk på å sette påstandene fra de tre anonyme kildene til arbeidsgiver inn i det historiske bakteppet (som etter vår oppfatning forklarer at det ikke har vært oppfordret til ulovlige aksjoner) ble ignorert.

NHO bekreftet at de ikke har noen hjemmel for kravet om å fjerne A fra meklingen og fremtidige forhandlinger. Kravet ble derfor endret til en henstilling. Vi gjorde fra vår side det klart at vi fortsatt jobber med å avdekke faktum (noe NHO ikke syntes å være opptatt av), og at vi ikke kan konkludere før dette er klart, jf. det er også en alvorlig beskyldning og drastisk å fjerne noen fra et forhandlingsutvalg/mekling.

Vi avviste videre at det forelå noe som helst grunnlag for beskyldningene mot vår tillitsvalgte og opplevde at de «rygget» og skjønnte de ikke har noe som helst å bygge på der.

H poengterte også at denne typen beskyldninger opp mot meklingen i seg selv er problematisk, jf. i advokatetikken driver man ikke med sånt (før rettsforhandlingene) nettopp fordi det skader saken og mulighetene for en saklig og forsvarlig løsning for klient/medlem. Vi lovet å gi dem en tilbakemelding på hvem som kommer, før vi sees mandag klokken 10:00.

Tilbakemeldingen vil være at A og H er med fra start sammen med de tillitsvalgte. Så tiltrer jeg meklingen slik jeg pleier ut på ettermiddagen. Vi vurderer om også Thore skal bistå.

Siden NHO åpenbart ikke er kjent med de store arbeidsmiljøutfordringene i NLA (og som definitivt er en del av forklaring på hvorfor ting skjærer seg), så oppfordret vi også til at vi – på begge sider av bordet – må anstrenge oss for å bidra til at dette bedrer seg. A har ellers stålkontroll på forberedelsene til meklingen, og vi vil – som vi sa til NHO – gjøre vårt ytterste for å finne en løsning. Det er så absolutt mulig.»

- (48) NHO og YS ble i møtet enige om at det var nødvendig med ytterligere undersøkelser av hva som hadde blitt uttalt på møtet med ledende redningsmenn før man undertegnet protokollen. Den ble først undertegnet 14. april 2023.
- (49) NHO tok ut stevning for Arbeidsretten 25. april 2023. YS og Parat innga tilsvaer 22. mai 2023. Hovedforhandling ble gjennomført 25.–26. oktober og 6. november. Tre partsrepresentanter og 16 vitner avga forklaring. Tre av forklaringene ble avgitt som fjernavhør, jf. arbeidstvisteloven § 51 første ledd siste setning og tvisteloven § 21-10. Det ble fremlagt slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken. Dommen er avsagt én uke etter fristen i arbeidstvisteloven § 56 andre ledd på grunn av annen hovedforhandling og på grunn av arbeidet med flytting av Arbeidsretten til nye lokaler.
- (50) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (51) *Næringslivets Hovedorganisasjon*, med Norsk Luftambulans AS, har i korte trekk anført:
- (52) Forhandlingskravet er oppfylt, og saken må fremmes til behandling. Tvistetema og anførsler har blitt presisert underveis i forhandlingsprosessen. Saken gjaldt opprinnelig både områdeansvarlig A og tillitsvalgt D Etter at det ble avklart at saken gjelder As uttalelser på teamsmøtet 26. januar 2023, er det utarbeidet tvisteprotokoll som viser at temaet er hva han uttalte på dette møtet. Det angir et avgrenset tvistepunkt og et avgrenset faktum som skal bevises. Forhandlingskravet pålegger ikke en plikt til en felles faktaundersøkelse eller at det gjennomføres mer formaliserte avhør av parter og vitner før saken bringes inn for retten.
- (53) Områdeansvarlig A har i møtet 26. januar 2023 som representant for Parat oppfordret til ulovlige og tariffstridige aksjoner.
- (54) Formålet med teamsmøtet var å få løst spørsmålet om økning av tillegget. Dette må ses i sammenheng med at foreningen hadde endret strategi fra å finne en løsning utenom lønnsoppgjøret, til at det ble en del av lønnsoppgjøret. Dette skapte frustrasjon og irritasjon blant ledende redningsmenn. As egen

forklaring og vitneforklaringene har sannsynliggjort at det foreligger brudd på fredsplikten.

- (55) A mente det ville være «virkningsfullt» eller «bra» om de ledende sa opp funksjonen for å vise at de stod sammen med de andre medlemmene. Dette ville etter As vurdering legge et ekstra press på arbeidsgiver i spørsmålet om ledendetillegget. Han tok derfor til orde for at ledende redningsmenn skulle si opp stillingene. Det er ingen holdepunkter for at ledende redningsmenn vurderte å si opp funksjonen eller hadde tatt forbehold om å gjøre dette dersom tillegget ikke ble økt. Uttalelsen var et forsøk på å få ledende redningsmenn til å gjennomføre en kollektiv aksjon, ikke til å utøve individuelle beføyelser.
- (56) Formålet med uttalelsen var å få ledende redningsmenn til å si opp funksjonen for å løse tvisten om tillegget. A har derfor oppfordret til iverksettelse av annen arbeidskamp i strid med den tariffavtalen som gjaldt i kraft av ettervirkningsregelen i arbeidstvistloven § 8 første og andre ledd.
- (57) Ytrings- og organisasjonsfriheten gir ikke grunnlag for å begrense fredsplikten i dette tilfellet. Reglene om fredsplikt følger et legitimt formål og er en nødvendig og forholdsmessig begrensning av ytrings- og organisasjonsfriheten. Fredsplikten skal sikre at tariffavtaler virker etter sin hensikt. A er en erfaren fagforeningsmann som på et lukket medlemsmøte oppfordret til oppsigelser med sikte på å øve press på arbeidsgiver. Han var klar over at aksjonen ville være tariffstridig og ulovlig. Dette er derfor ikke en ytring som vernes av Grunnloven eller EMK.
- (58) YS har ikke tatt avstand fra As uttalelser. Denne unnlåtelsen strider mot fredsplikten, sml. arbeidstvistloven § 9.
- (59) Sakskostnader kan tilkjennes når det foreligger «særlige grunner». I dette tilfellet er det Parat selv som gjennom sin representant har brutt fredsplikten, og hovedorganisasjonen har ikke tatt avstand fra uttalelsene. Kravet til særlige grunner er derfor oppfylt.
- (60) Det er nedlagt slik påstand:
«Til det prosessuelle:

1. Saken fremmes til behandling.

Til det materielle:

1. Arbeidstakerorganisasjonen Parat har ved forhandler As oppfordring til oppsigelse opptrådt tariffstridig og ulovlig.
2. YS har opptrådt tariffstridig og ulovlig ved å ikke ta avstand fra As oppfordringer.
3. Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund og Arbeidstakerorganisasjonen Parat betaler saksøkers sakskostnader.»

(61) *Arbeidstakerorganisasjonen Parat* har i korte trekk anført:

(62) Saken må avvises fordi forhandlingskravet ikke er oppfylt. Tvisteforhandlinger skal klargjøre hva partene er uenige om. Plikten til å forhandle om tvisten er ikke en plikt til å bli enige, men partene skal få mulighet til å løse tvister det ikke er nødvendig å bringe inn for retten. NHO krevde forhandlinger for spørsmål om tillitsvalgt og forhandler hadde brutt fredsplikten og krav om at pågående aksjoner måtte opphøre. Det ble også krevd at forhandler og tillitsvalgt skulle fratre før meklingen i lønnsoppgjøret begynte. Saken for Arbeidsretten gjelder bare spørsmålet om As uttalelser. Dette spørsmålet har ikke vært undergitt reelle tvisteforhandlinger.

(63) Ingen som deltok i forhandlingsmøtet 21. februar 2023 hadde deltatt på teamsmøtet 26. januar 2023. YS og Parat fikk bare informasjon om to anonyme e-poster. Når faktum ikke er tilstrekkelig klarlagt, kan det ikke bli reelle forhandlinger.

(64) YS påpekte behovet for å innhente mer informasjon og oppfattet det slik at partene var enige om å gjennomgå faktum i fellesskap. Det ble imidlertid ikke gjennomført nytt forhandlingsmøte før saken ble brakt inn for retten. NHO har kun fastholdt påstanden om brudd på fredsplikten, uten å angi mer presist hvilke bevis eller hvilket faktum dette bygger på. YS erkjente at fredsplikten var brutt dersom A hadde oppfordret til oppsigelse av funksjonen som ledende redningsmenn. Uklarheten om faktum gjorde at man i møtet ikke kunne erkjenne at dette hadde skjedd. NHO har derfor ikke klarlagt faktum i tilbørlig utstrekning før saken ble brakt inn for retten.

(65) Under enhver omstendighet må Parat frifinnes.

- (66) Reglene om fredsplikt må tolkes og anvendes i lys av reglene om yrings- og organisasjonsfrihet. Det må være en vid yringsfrihet i interne medlemsmøter. Påstand om brudd på fredsplikten bygger på et belastende eller klanderverdig faktum. Det må da stilles krav om kvalifisert sannsynlighetsovervekt. Et særtrekk ved saken er at det som forsøkes bevist er hva som ble sagt på et teamsmøte ingen tok notater fra, og hvor det i etterkant ble gitt skriftlige svar på arbeidsgivers ledende spørsmål. Forklaringer i retten ni måneder senere gir ikke tilstrekkelige holdepunkter for å legge til grunn at A oppfordret til aksjoner.
- (67) Bakgrunnen for teamsmøtet er også av betydning. Forhandlingene om økning av tillegget for ledende redningsmenn begynte i 2022 etter at arbeidsgiver lovet høyere tillegg til tross for at partene var bundet av en normallønnsavtale, og lyste ut stillingene uten at dette var avklart. I desember 2022 krevde arbeidsgiver at tillegget skulle tas ut av overenskomsten. Det ble da en del av tariffforhandlingene. Dette skapte frustrasjon blant ledende redningsmenn. Da teamsmøtet ble gjennomført var det fremmet beskyldninger om hvem som var årsaken til forsinkelsene og hvem som stod i veien for en løsning. I en diskusjon for å roe gemyttene i medlemsmassen, må det også kunne sies noe om mulige tiltak, som hvis de ble gjennomført, kunne vært tariffstridige og ulovlige.
- (68) Oppfordring til tariffstridig og ulovlig arbeidskamp vil etter omstendighetene stride mot fredsplikten. En ren diskusjon av aksjonsformer vil på den andre siden ikke være tariffstridig. As uttalelser må ses i lys av at han hadde som mål å holde foreningen samlet inn mot meklingsrunden som ville komme. Han gjennomgikk tenkelige og utenkelige muligheter for å vinne frem med kravet om tillegget. Hensynet til yringsfriheten i en slik sammenheng tilsier at fredsplikten bare rammer uttrykk for en klar vilje om at man skal gjennomføre aksjoner. Uttalelsen må ligge nær opp til styrken i et pålegg eller en instruks. As uttalelse om at man kunne si opp ledendefunksjonen ble umiddelbart lagt død i diskusjonen på møtet. Hendelsesforløpet etter møtet bekrefter at uttalelsen ikke hadde noen virkning.

- (69) Parat må tilkjennes sakskostnader fordi saken ikke burde vært brakt inn for Arbeidsretten.
- (70) Det er nedlagt slik påstand:
- «Prinsipalt:
1. Saken avvises.
- Subsidiært:
2. Arbeidstakerorganisasjonen Parat frifinnes.
- I begge tilfeller:
3. Næringslivets Hovedorganisasjon med NHO Luftfart og Norsk Luftambulans AS, erstatter Arbeidstakerorganisasjonen Parats omkostninger med saken.»
- (71) *Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund* har i korte trekk anført:
- (72) Saken må avvises fordi forhandlingskravet ikke er oppfylt. Partene burde i fellesskap ha undersøkt faktum i saken før den eventuelt ble brakt inn for Arbeidsretten.
- (73) Under enhver omstendighet har YS ikke opptrådt tariffstridig etter aktivitetsplikten som kan utledes av ansvarsregelen i arbeidstvistloven § 9.
- (74) YS hefter ikke for As uttalelser i møtet 26. januar 2023. A er ansatt i Parat, og representerte ikke YS i dette møtet.
- (75) Tariffparter har en aktivitetsplikt i saker om mulig brudd på fredsplikten. Parten må gjøre det som er rimelig å kreve for å følge opp saken, og hvis det pågår en aksjon, må foreningen gjøre det som er mulig for å bringe aksjonen til opphør.
- (76) Aktivitetsplikten skjerpes når tariffmotparten varsler om mulig aksjon. YS fulgte umiddelbart opp NHOs henvendelse i samsvarende med den tariffrettslige aktivitetsplikten, og gjorde det som var mulig for å innhente informasjon fra Parat og NHO. For det tilfellet at det hadde blitt oppfordret til aksjon, erkjente YS at det i så fall ville være brudd på fredsplikten, men YS kunne ikke ta endelig stilling til spørsmålet før man hadde flere opplysninger. YS har ikke plikt til å ta avstand fra uttalelser før det er brakt på det rene at det har blitt oppfordret til ulovlige og

tariffstridige aksjoner. Videre undersøkelser tilsa ikke at det hadde blitt oppfordret til annen arbeidskamp.

(77) YS må tilkjennes sakskostnader. YS har oppfylt aktivitetsplikten og gjort nødvendige undersøkelser for å avklare om det forelå brudd på fredsplikten.

(78) Det er nedlagt slik påstand:

«Prinsipalt:

1. Saken avvises.
2. Saksøker plikter å erstatte sakens omkostninger.

Subsidiært:

1. Saksøkte frifinnes.
2. Saksøker plikter å erstatte sakens omkostninger.»

(79) **Arbeidsrettens merknader**

(80) *Avvisningsspørsmålet*

(81) De saksøkte har prinsipalt anført at saken må avvises fordi forhandlingskravet ikke er oppfylt. Dette kan ikke føre frem.

(82) Etter arbeidstvistloven § 35 andre ledd skal partene forhandle eller forsøke å forhandle om tvisten før den bringes inn for Arbeidsretten. Dersom det ikke er gjennomført tvisteforhandlinger, må saken eller den delen av saken det ikke er forhandlet om, avvises. Før stevningen er forkynt for motparten, kan spørsmål om forhandlingskravet er oppfylt, avgjøres av forberedende dommer, jf. arbeidstvistloven § 45 fjerde ledd siste punktum. Etter dette hører spørsmålet under den samlede rett, jf. § 42.

(83) Bestemmelsen om plikt til tvisteforhandlinger viderefører tilsvarende bestemmelser i arbeidstvistlovene fra 1915 og 1927. Forhandlingskravet ble inntatt for at plikten til å forhandle om tvisten kunne følge av både lov og tariffavtale, jf. Dokument nr. 4 (1914) side 1–2. Forhandlingskravet skal bidra til at Arbeidsretten ikke behandler «saker som, under nærmere utredning og forhandling mellom partene, vilde kunne ha fundet en mindelig ordning», jf. Dokument nr. 4 (1914) side 2.

- (84) Forhandlingskravet har en silingsfunksjon ved at det kun er saker som ikke kan løses gjennom forhandlinger, som kan bringes inn for Arbeidsretten. På den måten vil det offentliges utgifter til tvisteløsning begrenses til det som er nødvendig, jf. Dokument nr. 4 (1914) side 1. Det betyr videre at rettens ressurser kan brukes på sakene hvor det er behov for det, jf. AR-2018-17 avsnitt 24 og AR-2023-8 avsnitt 86. Retten viser også til ARD-1923-67 hvor det uttales på side 69:

«Det er Arbeidsrettens oppgave å yde effektiv og hurtig retts hjelp i de saker som ikke lar sig løse uten gjennom rettergang. Men Arbeidsretten vil ikke kunne makte denne sin oppgave, om dens tid skal bli optatt med saker som enten kunde vært helt ordnet, eller hvis omfang iallfall vilde vært begrenset, om en virkelig forhandling hadde vært ført mellem partene.»

- (85) Loven oppstiller ingen særskilte formkrav eller krav til innholdet i forhandlingene, utover at det må fremlegges protokoll fra forhandlingene eller bevis for at forhandlinger er forsøkt gjennomført. Ved at loven bare stiller krav om at forhandlinger er forsøkt gjennomført, kan en part ikke trenere en sak ved å unnlate å møte til forhandlinger. Men forutsetningen er at den parten som bringer saken inn for retten har gjort reelle forsøk på å få gjennomført forhandlinger. Arbeidsretten har i flere avgjørelser understreket at forhandlingskravet skal ha reell betydning, og ikke må ende opp som en «tom formalitet», jf. ARD-1923-67 på side 69.
- (86) Det gjelder heller ingen krav til innholdet i protokollen. Opplysningene i protokollen vil imidlertid kaste lys over hvilke temaer som har vært drøftet mellom partene. Tvisteforhandling betyr i korte trekk at partene drøfter tvisten med sikte på å finne en løsning. Partene må fremlegge relevante opplysninger og begrunne standpunktene. Dersom en part ikke medvirker til forhandlinger, vil det kunne være brudd på forhandlingsplikten, men det gir ikke uten videre grunnlag for å avvise saken.
- (87) Forhandlingskravet kan være oppfylt og tvisten tas under behandling selv om partene ikke har diskutert alle sider ved saken eller det er andre mangler ved forhandlingsprosessen. Retten viser til sammenligning til ARD-1933-35 hvor det under hovedforhandlingen ble avklart at det ikke hadde vært noen muntlig forhandling om tvistespoersmålet. Partene hadde kun

utvekslet skriftlige redegjørelser for standpunktene. Retten uttalte på side 38:

«Det er klart at med en sådan fremgangsmåte er der liten utsikt til å få en tvist løst uten søksmål for Arbeidsretten.

Skal Arbeidsrettens tid ikke unødig beslaglegges med saker som skulde kunne vært ordnet ved forhandling mellom partene, må det kreves at partene tar forhandlingsplikten på en annen måte enn her er gjort. For å innskjerpe partene nødvendigheten av at virkelig alvorlige forhandlinger blir forsøkt, har Arbeidsretten hatt under overveielse å avvise saken. Men den muntlige saksbehandling for Arbeidsretten har vist at de foreliggende tvistemål ikke lar sig løse gjennom forhandling mellom partene. En avvisning med pålegg til partene om å søke ny forhandling vil derfor være hensiktsløs. Arbeidsretten er derfor blitt stående ved å ta saken under behandling.»

- (88) En mangelfull eller krevende forhandlingsprosess eller et vanskelig forhandlingsklima er ikke avvisningsgrunn, men kan få betydning for saksbehandlingen for retten. Mangler ved tvisteforhandlingene vil også være et moment i vurderingen av om det skal tilkjennes sakskostnader.
- (89) I denne saken ble det gjennomført forhandlingsmøte 21. februar 2023 etter varsel om at det hadde blitt oppfordret til en tariffstridig og ulovlig aksjon. Forhandlingene avklarte raskt at det ikke pågikk noen aksjon. Tvisten ble deretter begrenset til uttalelsene fra A i teamsmøtet 26. januar. Partene ble enige om å innhente ytterligere opplysninger om hva som ble sagt på møtet før man signerte tvisteprotokollen. Protokoll ble først signert i april 2023. Det ble ikke gjennomført nytt forhandlingsmøte før protokollen ble signert, og det var bare sporadisk kontakt mellom partene om tvisten.
- (90) Dokumentasjonen og forklaringene viser at partene har forhandlet om det som er tema i søksmålet, det vil si uttalelsene på møtet 26. januar 2023. En ulempe ved forhandlingsprosessen i denne saken er at den opprinnelig ble lagt opp som tvistebehandling av spørsmål om pågående aksjoner. Slike forhandlinger gjennomføres på kort varsel og med begrenset tid til forberedelse. Dette har preget hvilke opplysninger og bevis det var mulig å skaffe til veie før forhandlingene ble gjennomført. Det ble i tvistemøtet ikke fremlagt ytterligere dokumentasjon om teamsmøtet eller diskusjonen på dette møtet.

- (91) Leder av Forhandlings- og arbeidslivsavdelingen i Parat oppsummerte hovedpunktene i forhandlingene i en intern e-post 22. februar 2023, jf. avsnitt 47 foran. Oppsummeringen viser at partene diskuterte hva som ble sagt i teamsmøtet og om det var i strid med fredsplikten.
- (92) Ut fra partenes forklaringer har de ikke gjort grundige undersøkelser etter at forhandlingsmøtet ble avsluttet. Den videre prosessen var mer innrettet med sikte på å få opprettet tviste-protokollen, i stedet for å gjennomføre nye forhandlinger i lys av eventuelle nye opplysninger.
- (93) Selv om grunnlaget for forhandlingene om det som er tema i saken for Arbeidsretten og forhandlingsprosessen kunne vært bedre, er det etter avsluttet saksforberedelse og hovedforhandling usannsynlig at videre forhandlinger ville løst tvisten eller gitt den en annen ramme. I en slik situasjon er det ikke grunnlag for avvising.
- (94) *Spørsmålet om ledende redningsmenn ble oppfordret til å iverksette en tariffstridig og ulovlig aksjon*
- (95) Hovedspørsmålet i saken er om områdeansvarlig og forhandler i Parat, A, i et medlemsmøte for ledende redningsmenn 26. januar 2023 oppfordret til bruk av annen arbeidskamp. Der- som A har uttalt seg på en måte som strider mot fredsplikten, er det spørsmål om YS har opptrådt tariffstridig ved å ikke ta avstand fra As uttalelser.
- (96) Da medlemsmøtet ble gjennomført 26. januar 2023 var tariff- partene og medlemmene underlagt fredsplikt. Regler om fredsplikt følger av bestemmelsene i Redningsmannsavtalen, Hovedavtalen YS–NHO § 2-2 og arbeidstvistloven § 8 første og andre ledd. Fredsplikt er et forbud mot bruk av arbeidskamp. Det omfatter både arbeidsstans (streik eller lockout) og annen arbeidskamp enn arbeidsstans.
- (97) Forbudet mot bruk av annen arbeidskamp er vidtrekkende. Det omfatter ethvert tiltak eller enhver opptreden som har som formål å løse en tvist med arbeidsgiver eller fremtvinge en endring i tariffforholdet. Det er et vilkår at de ansatte opptrer

eller handler i fellesskap eller forståelse med hverandre, jf. ARD-2014-25 *Ahus* avsnitt 161.

- (98) Den mulige aksjonen i dette tilfellet ville vært at redningsmenn i fellesskap eller forståelse med hverandre sa opp funksjonen som ledende redningsmenn for å øve press på arbeidsgiver. En slik arbeidsnedleggelse av en del av arbeidsforholdet, er ikke streik etter definisjonen i arbeidstvistloven § 1 bokstav f. Det omfattes imidlertid av lovens og tariffavtalenes regler om annen arbeidskamp. Hvorvidt annen arbeidskamp er tillatt, må avgjøres ut fra det enkelte tarifforholdet, sml. AR-2017-12 *NRK* avsnitt 52–53 og 60–61. YS har i tvistemøtet med NHO erkjent at en slik felles opptreden i dette tilfellet ville vært tariffstridig og ulovlig, og retten legger det til grunn for vurderingen i saken.
- (99) I dette tilfellet ble det ikke iverksatt annen arbeidskamp. Ingen redningsmenn sa opp funksjonen som ledende redningsmann for å løse tvisten om tilleggset.
- (100) Det kan foreligge brudd på fredsplikten selv om en aksjon ikke gjennomføres. Fredsplikt omfatter også et forbud mot å true med bruk av arbeidskamp, jf. ARD-1964-110 *Kunstsilkefabrikken* og ARD-1996-43 *Operasjonssykepleier*. I tillegg er det forbudt å medvirke til bruk av arbeidskamp, for eksempel ved å oppfordre til å gjennomføre aksjoner. Partene er enige om disse utgangspunktene. Uenigheten går på om A i det aktuelle møtet oppfordret til ulovlige aksjoner.
- (101) Spørsmålet er hva som ble uttalt på møtet 26. januar 2023 og om det var en tariffstridig og ulovlig oppfordring til å gjennomføre aksjoner. Før retten går inn på hva som ble sagt på møtet, vil retten kort peke på noen utgangspunkter for vurderingen.
- (102) I ARD-2014-25 *Ahus* avsnitt 161 legger Arbeidsretten til grunn at yringer kan stride mot fredsplikten, men at det må ses i sammenheng med ytringsfriheten og hensynet til de tillitsvalgtes funksjoner og oppgaver. Retten viste også til at «det skal mye til» før yringer vil stride mot fredsplikten.
- (103) Slik saken ligger an, er det ikke nødvendig å gå inn på forholdet mellom Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK) artikkel 10 om ytringsfrihet og artikkel 11 om organisasjonsfrihet.

Det følger av praksis fra Den europeiske menneskerettsdomstol (EMD) at artikkel 10 under enhver omstendighet må tolkes i lys av artikkel 11. I EMDs storkammerdom 12. september 2011 *Palomo Sánchez m.fl. mot Spania* understreker retten i avsnitt 56 betydningen av ytringsfriheten for fagforeninger:

«The Court takes the view that the members of a trade union must be able to express to their employer the demands by which they seek to improve the situation of workers in their company. In this respect, the Court notes that the Inter-American Court of Human Rights, in its Advisory Opinion OC-5/85, emphasised that freedom of expression was “a *conditio sine qua non* for the development of ... trade unions” [...] A trade union that does not have the possibility of expressing its ideas freely in this connection would indeed be deprived of an essential means of action. Consequently, for the purpose of guaranteeing the meaningful and effective nature of trade-union rights, the national authorities must ensure that disproportionate penalties do not dissuade trade-union representatives from seeking to express and defend their members’ interests. [...]»

(104) Dette er også lagt til grunn i AR-2019-28 *Equinor* avsnitt 50 flg.

(105) EMDs merknader gjelder ytringer overfor arbeidsgiver, mens den foreliggende saken gjelder uttalelser på et internt foreningsmøte. Etter Arbeidsrettens vurdering gjelder det samme utgangspunktet også i dette tilfellet. Eventuelle begrensninger på ytringsfriheten må avveies mot behovet for frie meningsyttringer innad i foreningen.

(106) Fredsplikten kan begrense ytringsfriheten. EMD viser i *Palomo Sánchez* avsnitt 52 til praksis fra organisasjonsfrihetskomiteen i ILO om tillitsvalgtes ytringsfrihet. Denne praksisen er relevant også for forholdet mellom fredsplikt og ytringsfrihet. En oversikt over praksis fra komiteen er inntatt i *Digest of Decisions and Principles of the Committee on Freedom of Association of the Governing Body of the International Labour Office* (2006). I samlingens avsnitt 154 heter det:

«The full exercise of trade union rights calls for a free flow of information, opinions and ideas, and to this end workers, employers and their organizations should enjoy freedom of opinion and expression at their meetings, in their publications and in the course of other trade union activities. Nevertheless, in expressing their opinions, trade union organizations should respect the limits of propriety and refrain from the use of insulting language.»

- (107) I tillegg til å understreke betydningen av ytringsfriheten for foreninger og deres medlemmer, vises det til de særlige krav som stilles til foreningen og deres representanter. En tillitsvalgt eller representant for foreningen må være seg bevisst hvordan vedkommendes uttalelser kan tolkes av eller påvirke medlemmene, også når man ytrer seg i foreningsmøter.
- (108) Norsk rett bygger også på en balansering av slike legitime hensyn. Arbeidsretten viser til sammenligning til Rt-1995-1903 *Minstepris*. Formannen i Bygghåndverksfagenes Landsforening hadde oppfordret landets bygghåndverkere til å ta en bestemt minstepris. For dette ble han ilagt forelegg for brudd på konkurranselovens forbud mot å oppfordre til prissamarbeid. Høyesteretts flertall kom til at formannen måtte frifinnes. Flertallet viste til at ansatte og tillitsvalgte i organisasjoner må utvise «en særlig varsomhet for å unngå at deres uttalelser skal fremstå som en oppfordring til konkurransebegrensende reguleringer». Flertallet understreket samtidig at konkurranselovens regler måtte «tolkes og anvendes på bakgrunn av vårt grunnleggende ytringsfrihetsprinsipp». Ikke enhver ytring som isolert sett var omfattet av ordlyden i bestemmelsene i konkurranseloven var rettsstridige, fordi dette ellers ville kunne legge for sterkt bånd på den alminnelige økonomiske og næringspolitiske debatt. Ved avgjørelsen om det var en rettsstridig oppfordring, måtte det legges vekt på «bakgrunnen for ytringen, og den sammenheng den er framkommet i». Et tilsvarende utgangspunkt bør etter Arbeidsrettens syn legges til grunn for vurderingen i denne saken.
- (109) Ikke enhver uttalelse om aksjoner vil være en tariffstridig og ulovlig oppfordring. Det er uttalelser som er egnet til å motivere eller påvirke medlemmene til å gjennomføre en konkret opptreden i en bestemt sammenheng i strid med fredsplikten, som faller utenfor den vide rammen som må gjelde for den frie diskusjonen i foreningsmøter.
- (110) Formålet med møtet 26. januar 2023 var å orientere om status og diskutere løsninger for det nye ledendetillegget og forholdet til tariffforhandlingene. Bakgrunnen for møtet var spesiell. Diskusjonen om ledendetillegget begynte i mai 2022, det vil si forut for tariffforhandlingene. Arbeidsgiver varslet en økning av tillegget, men dette kunne ikke gjennomføres uten endringer

i overenskomsten. Partene er uenige om søkere til funksjonen som ledende redningsmenn tok forbehold om økning av tillegget. Det er i denne saken ikke av avgjørende betydning om det ble tatt slike forbehold. Bevisførselen viser under enhver omstendighet at det var en klar felles forutsetning mellom redningsteknisk sjef og ledende redningsmenn at tillegget skulle økes.

(111) For å øke tillegget måtte Redningsmannsavtalen endres. Det har bidratt til at det tok tid å få ordnet dette. Den opprinnelige forutsetningen synes å ha vært at økningen av tillegget skulle dekkes gjennom midler frigjort i forbindelse med en omorganisering, og ikke som del av tariffoppgjøret. Etter hvert oppstod det uklarheter om forholdet mellom tillegget og tariffoppgjøret. Dette førte til en del diskusjon mellom NLARF og de ledende redningsmennene, blant annet om hvorfor prosessen tok tid og hvem som var skyld i dette. Også redningsteknisk sjef ble involvert i denne diskusjonen, og han ble fortløpende orientert om diskusjonen innad i foreningen.

(112) I e-post 25. januar 2023 fra C til alle ledende redningsmenn, opplyses det at foreningen ville innkalle til et teamsmøte 26. januar 2023. I e-posten heter det:

«Det fremgår av svaret Parat sendte at et tillegg på 80% av ledende satsen er tariffstridig, og således ikke er mulig å vi får.

Videre sier foreningen at de ikke ønsker å kjempe frem noe mer for ledende så lenge det går av felles potten. M.a.o. tillegget blir som i dag uten etterbetaling. Dersom det kommer friske midler for å løse likviditeten for ledende avlønning kan foreningen gå med på det.

Ettersom vi ikke har samme funksjon, arbeidsbelastning og stillingsinstruks er det etter mitt syn feil å kalle dette et tillegg. Det er en ny sats for avlønning av ny og revidert stilling.

Ifølge foreningen er tilbud nummer 3 fra arbeidsgiver, som omtalt i tilsendt skriv, uten noe form for tillegg og etterbetaling for ledende. Slik foreningen opplever det, er det arbeidsgiver som har trukket dette bort. Arbeidsgiver er imidlertid av en annen oppfatning.

Fra arbeidsgivers side beskrives det at målhorisonten for korrekt lønn og etterbetaling av ledende ikke er mulig å realisere så lenge dette er blitt en del av lønnsoppgjøret.

Dette medfører at midlene ikke kan tilgjengeliggjøres da forhandlingene sikter mot et omforent krav, der vi bare er en mindre del.

I lys av dette ser det ut som en implementering av den nye ledende rollen er offer for en systemsvikt, der det påhviler oss en proaktiv rolle for å løse saken.

Jeg ble derfor enig med foreningen at de henvender seg til Parat, og får en avklaring om det kan skrives en midlertidig protokoll der ledende satsen blir justert iht tilbudet fra Redningsteknisk Sjef, føres inn i overenskomsten, og fjernes fra lønnsforhandlingene.

Dette vil sikre avlønning i de nye stillingene, og sørge for en sømløs overgang der vi ikke blir brukt av noen parter i en pågående lønns-konflikt.

Etter mitt syn hadde denne avlønningen ingenting i forhandlingene å gjøre, og en kan kun spekulere i årsaken til at det ble slik.

Parat har i dag uttalt at det er i orden for dem at det skrives en midlertidig protokoll der satsen blir justert iht avtale.

De ønsket imidlertid å ha et felles møte med ledende for å synliggjøre mulighetene for å videre kunne bruke vår sak taktisk videre i lønnskampen.

Det vil derfor bli kalt inn til et møte allerede i morgen kl 1800 der vi blir inkludert i en totalvurdering fra Parat om veien videre.

Slik jeg ser det vil en realisering av disse midlene bidra til å dempe gnisninger som nå er kommet mellom oss og andre (les forening og redningsmenn). Det vil bidra til å identifisere situasjonens opphav, og sikre en ønsket organisering av vår funksjon der gitt leveransekonsept blir ivarettatt.

Håper alle har anledning å stille i morgen. Kom gjerne med innspill på dette fortløpende.»

- (113) Tillitsvalgt D innkalte til møtet. Innkallingen ble sendt til de ledende redningsmennene, tillitsvalgte i foreningen og til A.
- (114) A har forklart at D kontaktet ham 25. eller 26. januar og ba ham informere om hvordan man formelt sett kunne løse spørsmålet om tillegget. A oppfattet D slik at foreningen opplevde et press fra ledende redningsmenn på å løse spørsmålet. På denne bakgrunn var det behov for et møte hvor man kunne diskutere saken og hvor Parat kunne informere både om de tariffrettslige spørsmålene og om status i forhandlingene. A har forklart at han ikke gjorde noen særskilte forberedelser til møtet.
- (115) Det ble ikke sendt annen informasjon om møtet enn den som fremgikk av e-posten fra C, jf. avsnitt 112 foran. Møtet begynte

kl. 18.00 og har sannsynligvis vart i om lag en time, men vitneforklaringene spriker om hvor lenge møtet varte. Flere av deltakerne tok ordet. Møtedeltakerne har ulike beskrivelser av hva som ble sagt, når det ble sagt, hvordan ordene falt og om det var diskusjon om det som ble sagt. Ingen deltakere har gjort notater fra møtet, noe som tilsier at det var ment som en mer uformell diskusjon av saken. Denne uklarheten om hendelsesforløpet skaper tvil om det med tilstrekkelig klarhet ble oppfordret til aksjoner, og om saksøker har sannsynliggjort brudd på fredsplikten.

- (116) A har forklart at han tidlig i møtet viste til at ledende redningsmenn hadde rett til å si opp funksjonen, og at han mot slutten av møtet uttalte at det ville være virkningsfullt om alle ledende redningsmenn sa opp funksjonen for å vise at man stod samlet i foreningen. Han har videre forklart at bakgrunnen for uttalelsen var at dette kunne bidra til å unngå splittelse blant medlemmene.
- (117) Andre vitneforklaringer er samstemte om at A uttalte at det kunne være «ønskelig» eller være «nyttig» at de sa opp funksjonen, og at dette ville virke som et press på arbeidsgiver som kunne sikre fremdrift i forhandlingene om tillegget. Dette er isolert sett en oppfordring til aksjoner.
- (118) Uttalelsen må imidlertid forstås ut fra sammenhengen og diskusjonen på møtet. Forklaringene viser at As uttalelse om hva som var «ønskelig», ikke var et særskilt tema eller tok særlig tid i diskusjonen. A har forklart at hans merknader om å det å si opp ledendefunksjonen tok om lag 20 sekunder. Ledende redningsmann E har forklart at deltakerne tok til motmæle da A uttalte at det ville være virkningsfullt om de sa opp funksjonene. Vitneforklaringene samlet sett viser at det ikke var noen interesse for å si opp ledendefunksjonen. De ledende redningsmenn var mer fokusert på å få på plass tillegget uten bruk av aksjoner. En eventuell oppfordring ble med andre ord møtt med umiddelbar motreaksjon fra møtedeltakerne. Uttalelsen har derfor mest preg av å være en situasjonsbestemt meningsytring på et medlemsmøte, og ikke en konkret oppfordring om å gjennomføre aksjoner for å løse tvisten om tillegget.

- (119) I møtet ble også muligheten for å inngå en særskilt protokoll om tillegget tatt opp. Denne løsningen ble lagt til grunn for det videre arbeidet, jf. avsnitt 27 flg. Det etterfølgende hendelsesforløpet tilsier også at As uttalelse mer var en kommentar i en løpende diskusjon enn en oppfordring til aksjoner. Retten legger også en viss vekt på at C 27. januar informerte arbeidsgiver om As uttalelser, uten at NLA på det tidspunktet gjorde gjeldende at A hadde oppfordret til aksjoner. Påstanden om brudd på fredsplikten ble først tatt opp 15. februar 2023, etter at plassoppsigelsene var gitt. Det var da en del av begrunnelsen for hvorfor NLA ikke hadde tillit til A og for at de ikke ønsket at han skulle delta i den forestående meklingen.
- (120) *Arbeidsretten* har etter dette kommet til at uttalelsen på møtet ikke var en tariffstridig og ulovlig oppfordring til annen arbeidskamp, og dermed ikke et brudd på fredsplikten. Med dette resultatet er det ikke nødvendig å ta stilling til om YS har brutt aktivitetsplikten.
- (121) De saksøkte må på denne bakgrunn frifinnes.
- (122) De saksøkte har nedlagt påstand om sakskostnader. Etter arbeidstvistloven § 58 første ledd kan det tilkjennes sakskostnader dersom det foreligger «særlige grunner». I saker om brudd på fredsplikten er den klare hovedregelen i *Arbeidsrettens* praksis at det skal tilkjennes sakskostnader, jf. AR-2019-21 *Felleskjøpet* avsnitt 53. Hovedregelen er den samme for tilfeller hvor påstanden om brudd på fredsplikten fører frem og i tilfeller hvor motparten frifinnes, jf. AR-2014-212 *Esso* avsnitt 47. I vilkåret om særlige grunner, ligger også at det kan være spørsmål om plikt til å dekke deler av sakskostnadene, jf. ARD-2016-175 avsnitt 110. I så fall fastsettes kostnadene etter en skjønnsmessig vurdering.
- (123) Bevisførselen har vist at det i dette tilfellet ikke var en tariffstridig og ulovlig oppfordring til aksjoner. Utgangspunktet er at det da skal tilkjennes sakskostnader. De saksøkte har ikke fått medhold i påstanden om avvising, men har fått medhold i det som er sakens hovedspørsmål. Det er da ikke tilstrekkelig grunn til å gjøre unntak fra kostnadsansvaret.

- (124) Det må imidlertid også legges vekt på at saken reiser et prinsipielt rettsspørsmål hvor avklaring er av betydning for begge parter, jf. ARD-2010-270 *Bekken og Strøm* avsnitt 50 og ARD-2010-296 *Rockefeller* avsnitt 65.
- (125) Manglene ved forhandlingsprosessen må også tillegges vekt. Som påpekt i rettens merknader foran, var det svakheter i gjennomføringen av forhandlingsmøtet, og den videre prosessen burde vært tilpasset at det ikke var tale om en sak om pågående aksjoner. Begge parter har imidlertid unnlatt å gjøre tilstrekkelige avklaringer i den videre oppfølging av forhandlingsspoet.
- (126) Saksøker burde også gjort flere undersøkelser før stevning ble inngitt. I lys av sannhets- og opplysningsplikten etter arbeidstvistloven § 34 sjette ledd, jf. tvisteloven § 22-4, burde saksøker også gitt ytterligere opplysninger om hvem som deltok i møtet. Stevningen varslet bare tre ledende redningsmenn som vitner, uten omtale av andre deltakere på møtet, i tillegg til at man antok at A også ville avgi forklaring. På den andre siden burde de saksøkte hver for seg og i fellesskap presisert bevilstilbudet på et tidligere stadium av saken. I Parats tilsva 22. mai 2023 vises det til at en rekke andre deltakere fra møtet 26. januar 2023 ville føres som vitner i en eventuell hovedforhandling. YS hadde i sitt tilsva samme dag ingen særlige merknader til bevilstilbudet, utover å peke på at YS ikke hadde tilgang til Parats medlemslister. I Parats prosesskriv 10. september 2023 uttales det at Parat jobbet videre med vitneførselen med utgangspunkt i at alle som var til stede måtte forklare seg i Arbeidsretten. Etter Parats prosesskriv 10. oktober 2023 ble det avklart at det samlet sett ble lagt opp til gjennomføring av 19 parts- og vitneforklaringer. Saksøktes sene avklaring av rammen for bevisførselen hadde også konsekvenser for tidsrammen for hovedforhandlingen, som måtte utvides fra to til tre rettsdager. Til tross for at saken ikke hadde status som en hastesak, ble det fremlagt ytterligere dokumentasjon etter at sluttinnlegg var inngitt. Ut fra sakens karakter taler særlige grunner for at det tilkjennes sakskostnader, men de saksøktes opptreden tilsier klart at det ikke tilkjennes fulle kostnader.
- (127) Parat har krevd dekket sakskostnader med 150 000 kroner for 60 timers arbeid. Kostnadene gjelder kun prosessfullmektigens

arbeid. YS har krevd dekket sakskostnader med 100 000 kroner for 40 timers arbeid. I lys av prosessforløpet nevnt foran, bør sakskostnader tilkjennes med 75 000 kroner til Parat og 50 000 kroner til YS.

(128) Dommen er enstemmig.

Slutning

1. De saksøkte frifinnes.

2. I sakskostnader for Arbeidsretten betaler Næringslivets Hovedorganisasjon 50 000 – femtitusen – kroner til Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av denne dom.

3. I sakskostnader for Arbeidsretten betaler Næringslivets Hovedorganisasjon 75 000 – syttifemtusen – kroner til Arbeidstakerorganisasjonen Parat innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av denne dom.

Lønn – ettervirkning. Tariffavtaleskifte. Ufravikelighetsvirkninger. Prosess – passiv søksmålskompetanse. Pleie- og omsorgsoverenskomsten ble i 2014 gjort gjeldende for Grefsenhjemmet etter at virksomheten meldte seg ut av Arbeidsgiverorganisasjonen Virke og inn i Næringslivets Hovedorganisasjon. 10 sykepleiere hadde opparbeidet seg rett til et særskilt lønnstillegg (stabiliseringstillegg) i henhold til en særavtale som gjaldt for virksomheten frem til overgangen til NHOs tariffavtaler. Saken gjaldt spørsmål om den nye overenskomsten var til hinder for å videreføre tidligere lønns- og arbeidsvilkår, og særskilt om den var til hinder for å videreføre stabiliseringstillegget. Arbeidsretten kom til at spørsmålet ikke var løst gjennom overgangsforhandlingene eller en protokoll som ble inngått første gang tvisten var til behandling i Arbeidsretten (AR-2019-5 *Grefsenhjemmet I*). Overenskomsten hadde heller ikke bestemmelser som direkte, entydig og uttrykkelig satte til side vilkår i arbeidsavtalene som fulgte av tidligere tariffavtaler, slik at spørsmålet heller ikke kunne løses på grunnlag av arbeidstvistloven § 6. etter en gjennomgang av Hovedavtalen § 3-7, reelle hensyn og reguleringen i Pleie- og omsorgsoverenskomsten, kom retten til at det heller ikke kunne oppstilles en generell regel som avskar videreføring av arbeidsavtalevilkår som fulgte av tidligere tariffavtaler hvis Pleie- og omsorgsoverenskomsten ble gjort gjeldende. Etter en gjennomgang av bakgrunnen for stabiliseringstillegget, fant retten at det hadde en slik særlig karakter at det kunne opprettholdes innenfor rammen av Pleie- og omsorgsoverenskomsten. Merknader om partsstilling på saksøktensiden.

**Dom 11. desember 2023 i
sak nr. 30/2022, AR-2023-36:**

**I. Norsk Sykepleierforbund (advokat Magnus Buflod)
Partshjelpere: Fagforbundet (advokat Kjetil Edvardsen) og
Arbeidstakerorganisasjonen Parat (advokat Sigurd-Øyvind
Kambestad)
mot
Næringslivets Hovedorganisasjon (advokat Kurt Weltzien,
rettslig medhjelper advokat Margrethe Meder). Partshjelper:
Arbeidsgiverforeningen Spekter (advokat Tarjei Thorkildsen).**

**II. Næringslivets Hovedorganisasjon (advokat Kurt Weltzien,
rettslig medhjelper advokat Margrethe Meder). Partshjelper:
Arbeidsgiverforeningen Spekter (advokat Tarjei Thorkildsen)
mot
Norsk Sykepleierforbund (advokat Magnus Buflod)
Partshjelpere: Fagforbundet (advokat Kjetil Edvardsen) og
Arbeidstakerorganisasjonen Parat (advokat Sigurd-Øyvind
Kambestad).**

*Dommere: Tron Løkken Sundet, Eli Mette Jarbo, Marianne Jenum
Hotvedt, Bent Ove Hanasand, Lasse Kolstad, Anne Merete Bull og
Christine Grung.*

- (1) Spørsmålet i saken er om en tariffavtale som er gjort gjeldende for en virksomhet etter skifte av arbeidsgiverorganisasjon avskjærer arbeidsavtalekrav på lønnstillegg som fulgte av tidligere tariffavtale.
- (2) Partene er bundet av Hovedavtalen mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og Norsk Sykepleierforbund (NSF) og av Pleie- og omsorgsoverenskomsten mellom NHO og NHO Geneo på den ene siden og NSF på den andre siden. Overenskomsten er en minstelønnsoverenskomst som inneholder en tabell med ulike minstelønnssatser basert på stillingskategori og ansiennitet, og nærmere bestemmelser om lokal lønnsdannelse.
- (3) Stiftelsen Grefsenhjemmet var frem til 28. januar 2014 medlem av Arbeidsgiverorganisasjonen Virke, og bundet av Landsoverenskomsten for helse og sosiale tjenester mellom Virke og NSF (Virke-avtalen). Virksomheten meldte seg da inn i NHO.

- (4) Blant tariffreguleringene som gjaldt for virksomheten på tidspunktet for innmeldingen i NHO, var en særavtale om såkalt stabiliseringstillegg. Tillegget ble første gang innført ved en særavtale mellom NSF og Oslo kommune inngått ved tariffrevisjonen i 1998. Tilsvarende særavtale ble deretter inngått mellom Arbeidsgiverforeningen for Private Virksomheter i Offentlig sektor (APO) og NSF. Særavtalen ble videreført og gjaldt som del av tariffreguleringen mellom Virke og NSF frem til Grefsenhjemmet meldte seg inn i NHO i 2014.
- (5) Stabiliseringstillegget er et lønnsmessig tiltak for å rekruttere og beholde sykepleiere. Ansatte sykepleiere fikk et lønnsmessig opprykk etter henholdsvis fire og tolv års tjeneste i Oslo kommune etter satser som fremgikk av en tilleggslønnstabell. Tillegget var på 7 000, 11 000 eller 15 000 kroner, avhengig av ansiennitet og stilling.

(6) **Bakgrunnen for tvisten**

- (7) Etter at Grefsenhjemmet hadde meldt seg inn i NHO, fremmet NSF 10. april 2014 krav om at Hovedavtalen og Pleie- og omsorgsoverenskomsten skulle gjøres gjeldende for virksomheten. NHO aksepterte kravet i brev 18. september 2014. Tariffavtalene mellom Virke/Grefsenhjemmet og NSF opphørte fra 30. april 2014.
- (8) NSF fremmet krav om stabiliseringstillegg for tiden etter at Virke-avtalen opphørte. Kravet ble avvist av Grefsenhjemmet. Utbetaling av tillegget opphørte fra januar 2016.
- (9) I brev fra advokat Tore Dahlstrøm i NSF til NHO Service og Handel 4. april 2016 ble det gjort gjeldende at sykepleierne hadde krav på stabiliseringstillegg fordi det var en individuell rettighet og var en del av den enkeltes arbeidsavtale. I brevet uttales det:

«Selv om stabiliseringstillegget ikke er videreført i tariffavtalen i NHO Service, vil NSF anføre at de angjeldende arbeidstakere også har krav på fremtidig utbetaling av tillegget som en individuell rettighet, og må anses som en del av den enkelte arbeidstakers arbeidsavtale. Stabiliseringstillegget har vært en del av arbeidstakernes ordinære lønn som skal gis som et tillegg til den til enhver tid fastsatte grunnlønn. NSF vil anføre at Grefsenhjemmet ikke ensidig kan fjerne stabilise-

ringstillegget til arbeidstakere som har opparbeidet denne rettigheten før Grefsenhjemmet ble medlem av NHO Service.»

- (10) Ti sykepleiere tok 30. april 2017 ut søksmål for Oslo tingrett og nedla påstand om at Grefsenhjemmet var forpliktet til å betale stabiliserings tillegg i henhold til sykepleiernes arbeidsavtaler. Under saksforberedelsen der ble partene enige om å stanse saken fordi enkelte tariffrettslige spørsmål knyttet til Hovedavtalen og Pleie- og omsorgsoverenskomsten av betydning for saken for tingretten, var brakt inn for Arbeidsretten.
- (11) NHO tok ut stevning for Arbeidsretten 6. juni 2018. NHO gjorde gjeldende at Hovedavtalen ikke var en materiell skranke for å gjøre gjeldende en ny tariffavtale, og at en merknad til Pleie- og omsorgsoverenskomsten som sa at lønns- og arbeidsvilkår ikke skulle forringes hvis overenskomsten ble gjort gjeldende, ikke var anvendelig når virksomheten skiftet arbeidsgiverorganisasjon.
- (12) NSF innga tilsvaer og stevning i motsøksmål 14. september 2018, og gjorde blant annet gjeldende at virksomheten hadde opptrådt tariffstridig da den reduserte de ansattes lønns- og arbeidsvilkår i forbindelse med gjennomføringen av Pleie- og omsorgsoverenskomsten.
- (13) Under behandlingen i Arbeidsretten inngikk partene 4. desember 2018 protokoll hvor de presiserte at gjennomføring av ny tariffavtale «gir ikke i seg selv grunnlag for å endre individuelle lønns- og arbeidsvilkår, dersom disse ikke er i strid med overenskomsten». Deretter uttales det:
- «Partene har gjennom denne protokollen ikke regulert hva som eventuelt har blitt individuelle lønns- og arbeidsvilkår. Dette er et spørsmål som eventuelt må avgjøres for de ordinære domstoler.»
- (14) Ved Arbeidsrettens dom 15. januar 2019 (AR-2019-5 *Grefsenhjemmet I*) ble det fastslått at merknaden til Pleie- og omsorgsoverenskomsten ikke var anvendelig og at Hovedavtalen § 3-7 nr. 6 ikke var til hinder for at Pleie- og omsorgsoverenskomsten ble gjort gjeldende for Grefsenhjemmet. Arbeidsretten bemerket imidlertid at selv om merknaden til Pleie- og omsorgsoverenskomsten ikke var anvendelig, kunne det «på annet grunnlag

gjelde begrensninger i adgangen til å endre lønns- og arbeidsvilkårene» (avsnitt 84).

- (15) Ved Oslo tingretts dom 19. juni 2019 ble Grefsenhjemmet frifunnet. Anke til Borgarting lagmannsrett ble forkastet ved dom 28. september 2020. Både tingretten og lagmannsretten kom til at sykepleierne ikke hadde krav på stabiliseringstillegg i medhold av arbeidsavtalene og bygget i korte trekk på at den tidligere tariffavtalen mellom NSF og Virke ikke hadde såkalt individuell ettervirkning.
- (16) Lagmannsrettens dom ble anket til Høyesterett, som i beslutning 20. november 2020 (HR-2020-2259-U) tillot anken fremmet.
- (17) Grefsenhjemmet gjorde for Høyesterett subsidiært gjeldende at stabiliseringstillegget «er i strid med någjeldende tariffavtale og derfor ikke kan utbetales». Under saksforberedelsen for Høyesterett besluttet retten 1. mars 2021 (HR-2021-435-U) å begrense forhandlingene, slik at det ikke skulle forhandles om stabiliseringstillegget stred mot den tariffavtalen partene nå var bundet av.
- (18) Høyesterett avsa dom 2. juni 2021 (HR-2021-1193-A *Grefsenhjemmet II*) hvor retten kom til at stabiliseringstillegget var et individuelt lønnsvilkår som hadde grunnlag i den enkeltes individuelle arbeidsavtale. I rettens oppsummering i avsnitt 114–116 heter det:
- «Stabiliseringstillegget som de ansatte sykepleierne ved Grefsenhjemmet hadde i medhold av særavtalen under Virke-avtalen må ut fra dette anses som et individuelt lønnsvilkår med grunnlag i den enkeltes individuelle arbeidsavtale.
- Lønnsvilkåret falt ikke bort som en direkte følge av at den bindende virkningen av Virke-avtalen og den tilhørende særavtalen opphørte. Arbeidsgiver kunne heller ikke fjerne lønnsvilkåret ensidig med grunnlag i styringsretten.»
- (19) Lagmannsrettens dom ble på denne bakgrunn opphevet.
- (20) Partene ble under den videre saksforberedelsen i lagmannsretten enige om å bringe spørsmålet om Pleie- og omsorgso-

verenskomsten er til hinder for krav på stabiliseringstillegg inn til avgjørelse i Arbeidsretten.

- (21) Tvisteforhandlinger mellom NSF og NHO om det tariffrettslige spørsmålet ble gjennomført 4. mars 2021. I protokollen heter det:

«NSF anfører at lønnsoptrykket ansatte på Grefsenhjemmet har fått på henholdsvis 7 000, [11 000] og 15 000 kroner mens bedriften var tariffbundet til avtale om stabiliseringstillegg mellom Virke og NSF, ikke er i strid med Pleie- og omsorgsoverenskomstens bestemmelser. NSF legger til grunn at disse delene av arbeidsavtalen fortsatt er gyldige.

NSF varsler at motstridsspørsmålet vil bli brakt inn for Arbeidsretten.

NHO

Under forutsetning av at det aktuelle tillegget er et individuelt tillegg og det finnes individuell ettervirkning, jf. HR behandling, vil tillegget være i strid med PLO. Dette fordi PLO, når den er gjort gjeldende på bedrift, er en helhetlig regulering av lønns- og arbeidsvilkår.»

- (22) NSF tok ut stevning for Arbeidsretten 1. juli 2022. NHO innga tilsvaer 27. september 2022. NHO tok i tilsvaret også ut stevning i motsøksmål for spørsmålet om lønns- og arbeidsvilkår fullt ut var tariffmessig regulert av Pleie- og omsorgsoverenskomsten og dermed til hinder for å videreføre individuelle lønns- og arbeidsvilkår ervervet gjennom tidligere tariffavtaler.

- (23) Saken var opprinnelig berammet til 5.–8. juni 2023, men måtte omberammes på grunn av sykdom. Hovedforhandling ble gjennomført 13.–16. november 2023. To partsrepresentanter avga forklaring, og det ble fremlagt slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken.

(24) **Saksøkers påstandsgrunnlag og påstander**

- (25) *Norsk Sykepleierforbund* har i korte trekk anført:

- (26) Det er ingen holdepunkter i tariffavtalens ordlyd, tariffreguleringen mellom NHO og NSF eller i andre rettskilder for en generell regel om at ny tariffavtale er til hinder for å videreføre lønns- og arbeidsvilkår som fulgte av tidligere tariffavtale. Løsningen må være lik uansett om tariffavtalen opphører eller avløses av ny tariffavtale, og uansett om det er tale om arbeidsavtalevilkår

som fulgte av tariffavtale eller var individuelt forhandlet. Det innhold arbeidsavtalen har fått som følge av tidligere tariffreguleringer er fortsatt bindende mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, med mindre arbeidsavtalebestemmelsen er tariffstridig. Dette må avgjøres etter en konkret vurdering med utgangspunkt i ufravikelighetsregelen i arbeidstvistloven § 6.

- (27) Det er ingen holdepunkter i rettspraksis eller tariffpraksis for en generell regel om utsletting av lønns- og arbeidsvilkår som følger av tidligere tariffavtaler. Spørsmålet må løses gjennom en konkret motstridsvurdering. ARD-1926-110 *Akers Mek* er et eksempel på tariffavtaleskifte og hvor retten bygger på at tidligere lønns- og arbeidsvilkår består, med mindre de strider mot bestemmelser i den nye tariffavtalen. ARD-1920-44 *Krogstad Cellulosefabrikk* bygger også på denne kontraktforutsetningen.
- (28) Hovedavtalen av 1935 endret ikke rettstilstanden. Hovedavtalen § 3-7 nr. 6 sier ikke at tidligere vilkår faller bort. Bestemmelsen gir plikt til å forhandle om tilpasninger som følge av at ny tariffavtale gjøres gjeldende. Endringer kan skje fordi det gjennomføres en normallønnsavtale, eller det kan oppstå forskjeller fordi tidligere vilkår avviker fra det som uttrykkelig følger av ny tariffavtale. Presiseringen om at det skal forhandles hvis det oppstår forskjeller, forutsetter at tidligere vilkår som utgangspunkt videreføres når ny tariffavtale gjøres gjeldende.
- (29) Reelle hensyn taler ikke for en generell regel om at tidligere lønns- og arbeidsvilkår faller bort. En slik regel vil endre balansepunktet for bruk av kampmidler og ha uoverskuelige konsekvenser. Det kan også føre til forskjeller mellom dem som har rett til stabiliseringstillegg fordi de var bundet av tidligere tariffavtale og dem som ikke var tariffbundet, men fikk stabiliseringstillegg utelukkende på grunnlag av arbeidsavtalen. Arbeidsgivers behov for endringer ivaretas av den individuelle avtalefriheten og eventuelt bruk av endringsoppsigelse.
- (30) NSF's tolkning betyr ikke at de ansatte alltid har rett til å beholde de gunstigste vilkårene fra tidligere tariffavtaler. Motstridsvurderingen vil kunne påvise vilkår i ny tariffavtale som er utslag av andre tariffmessige prioriteringer enn tidligere tariffregulering, og derfor setter til side tidligere vilkår. Hensynet til tariffavtalen som instrument i lønnsdannelsen tilsier ikke en annen løsning.

Overgang til ny arbeidsgiverorganisasjon er en strukturell endring som ikke påvirker lønnsveksten i et makroøkonomisk perspektiv. Dersom tidligere vilkår påvirker lønnsforhandlingene, vil det uansett hensyntas i etterfølgende forhandlinger med utgangspunkt i de fire kriteriene.

- (31) Pleie- og omsorgsoverenskomsten er ikke til hinder for at sykepleierne beholder retten til stabiliseringstillegg på grunnlag av arbeidsavtalen. Overenskomsten er en minstelønnsavtale, og forutsetningen for slike avtaler er at det er tillatt å lønne over minstesatsene. Ved avtaleopprettelsen var Rikslønnsnemnda kjent med at lønningene lå over minstelønn, og dette inkluderte stabiliseringstillegg.
- (32) Det er en rekke holdepunkter i overenskomsten for at stabiliseringstillegget er forenlig med avtalen. Bestemmelsene om fastsettelse av lønnsmessig ansiennitet gjelder ved ansettelse, og ikke når ny tariffavtale gjøres gjeldende. Det skjer heller ingen ny lønnsfastsettelse ved tariffavtaleovergang hvis de ansatte lønnes over minstelønssatsene.
- (33) Bestemmelsene om lønnsforhandlinger og lønnsfastsettelse er heller ikke relevante. Årlige lønnsforhandlinger skjer med utgangspunkt i fastsatt lønn, herunder stabiliseringstillegg. Kriteriene for lønnsfastsettelse gjelder ny regulering og ved nyansettelse i virksomheten.
- (34) Det er nedlagt slik påstand:
- «1. Pleie- og omsorgsoverenskomsten mellom NHO/NHO Service og Handel/Geneo på den ene side og NSF på den andre side for tariffperioden 1. mai 2014 til 30. april 2016, 1. mai 2016 til 30. april 2018, 1. mai 2018 til 30. april 2020, 1. mai 2020 til 30. april 2022 og 1. mai 2022 til 30. april 2024 gjør ikke lønnsoppykket (stabiliseringstillegget) som Høyesterett i sak gjengitt i HR-2021-1193-A har lagt til grunn at består som del av de individuelle arbeidsavtalene til sakens parter, ugyldig.
- I det utvidede søksmålet:
2. NSF frifinnes.»
- (35) Partshjelperen *Fagforbundet* slutter seg til NSF's anførsler og har i tillegg gjort gjeldende:

- (36) Formålet med tariffavtaler er å utvikle og forbedre ansattes lønns- og arbeidsvilkår. NHOs tolkning åpner for at arbeidsgiver ensidig kan gripe inn i grunntytelsen i arbeidsforholdet og sette arbeidstakere ned i lønn hvis en minstelønnsavtale gjøres gjeldende. En minstelønnsavtale er ikke et tariffrettslig pålegg om å redusere lønn til minstenivå.
- (37) Stabiliseringsloven hadde som formål å rekruttere og beholde sykepleiere i virksomheten. Det er ingen holdepunkter for at dette behovet har falt bort.
- (38) NHO har ikke fremlagt bevis for at det gjennomføres lønnsreduksjoner når ny tariffavtale gjøres gjeldende. Fagforbundet er heller ikke kjent med eksempler på at lønnen reduseres ved overgang til ny tariffavtale. Det er ingen holdepunkter i rettskildene for at ny tariffavtale utsletter alle tidligere lønns- og arbeidsvilkår som ikke uttrykkelig strider mot tariffavtalens bestemmelser.
- (39) Høyesterett viser i *Grefsenhjemmet II* avsnitt 110 til at individuell ettervirkning vil kunne virke utfordrende for den koordinerte lønnsdannelsen. Betydningen av dette hensynet må nyanseres. En regel om at ny tariffavtale utsletter alle tidligere lønns- og arbeidsvilkår vil tvert imot utfordre tariffavtalen som instrument for regulering av lønns- og arbeidsvilkår. Tariffavtalens regulering er ufravikelig, jf. arbeidstvistloven § 6. Lønns- og arbeidsvilkår som kan videreføres etter at vilkåret er vurdert etter § 6, vil ikke være i strid med tariffpolitiske prioriteringer.
- (40) Partshjelperen *Arbeidstakerorganisasjonen Parat* slutter seg til NSFes anførsler og har i tillegg gjort gjeldende:
- (41) Saken er i realiteten en omkamp om Høyesteretts avgjørelse i *Grefsenhjemmet II*. Høyesterett la til grunn at tariffavtalens normer går inn i arbeidsavtalen. De lønns- og arbeidsvilkår tariffpartene blir enige om, fastlegger det tariffmessige forholdet mellom partene i tidsmessig, stedlig og saklig omfang. Denne reguleringen skal sikre arbeidsfreden.
- (42) Normen om helhetlig regulering er utviklet for å avklare hvor langt fredsplikten rekker. Den kan ikke brukes til å løse spørsmålet om lønns- og arbeidsvilkår som fulgte av tidligere tariff-

avtale kan videreføres etter at ny tariffavtale er gjort gjeldende. Arbeidsretten bør heller ikke etablere en slik tolkningsnorm.

(43) **Saksøktes påstandsgrunnlag og påstander**

(44) *Næringslivets Hovedorganisasjon* har i korte trekk anført:

(45) Det følger av *Grefsenhjemmet II* at bestemmelser i tariffavtaler som har blitt en del av arbeidsavtalen, ikke faller bort bare fordi den tidligere tariffavtalen opphører. Hensynene bak individuell ettervirkning har sin særlige berettigelse dersom tariffavtalen faller bort og ikke erstattes av ny tariffavtale. I dette tilfellet har stabiliseringstillegget falt bort fordi Pleie- og omsorgsoverenskomsten ble gjort gjeldende for Grefsenhjemmet. Høyesterett har ikke tatt stilling til hvor langt læren om individuell ettervirkning rekker i slike tilfeller.

(46) Pleie- og omsorgsoverenskomsten er en helhetlig regulering av lønns- og arbeidsvilkår som er til hinder for å videreføre vilkår som følger av tidligere tariffavtaler. Gjennomføringen av Pleie- og omsorgsoverenskomsten førte til et tariffrettslig systemskifte og andre tariffpolitiske prioriteringer.

(47) NSF's tariffrettslige standpunkt fører til en gradvis uthuling av tariffavtalen som helhetlig reguleringsinstrument, og leder til en individualisering av den kollektive arbeidsretten. Saken må avgjøres ved en prinsipiell og generell tilnærming. Det er da ikke av avgjørende betydning at stabiliseringstillegg til 10 sykepleiere isolert sett kunne vært videreført uten at det påvirker lønnsdannelsen.

(48) Den nye tariffavtalen er en helhetlig regulering av lønns- og arbeidsvilkår. Lønns- og arbeidsvilkår som fulgte av tidligere tariffavtale kan ikke videreføres innenfor den nye tariffreguleringen. En slik rettstilstand beskytter tariffavtalen som reguleringsinstrument og ivaretar organisasjonsfriheten.

(49) Endringer i organisasjonstilknytning og overgang til ny tariffavtale kan føre til endringer i lønns- og arbeidsvilkår. Hovedavtalen har blant annet av denne grunn bestemmelser om overgangsforhandlinger, jf. § 3-7 nr. 6. LO har i ulike sammenhenger pekt på at såkalt tariffhopping kan føre til endringer til gunst

og ugunst for arbeidstakerne. Dette er en erkjennelse av at den nye tariffavtalen er en helhetlig regulering av lønns- og arbeidsvilkår hvor det ikke er rom for å videreføre lønns- og arbeidsvilkår som fulgte av tidligere tariffavtaler.

- (50) Organisasjonsfriheten er retten til å melde seg inn i en arbeidsgiverorganisasjon. Gjennom medlemskapet blir man bundet av organisasjonens tariffavtaler og tariffpolitiske prioriteringer. Dersom virksomheten fortsatt er bundet av vilkår som er utslag av prioriteringer hos en organisasjon man har meldt seg ut av, har man ikke organisasjonsfrihet.
- (51) Stabiliseringstillegget strider under enhver omstendighet mot overenskomstens regulering og er ugyldig etter bestemmelsen i arbeidstvistloven § 6. Tillegget er et ansiennitetstillegg, som bare gir uttelling for tjenestetid i Oslo kommune. Overenskomstens bestemmelser om ansiennitet bygger på kompetanse i stillingen, og ikke hvor man har arbeidet. Overenskomsten bygger også på at lokale tillegg til den bransjemessige minstelønn skal skje etter en vurdering av de fire kriterier, hvor det heller ikke er relevant hvor man har arbeidet.
- (52) Det er nedlagt slik påstand:
- «I søksmålet fra NSF:
NHO frifinnes.
- I søksmålet fra NHO:
Pleie- og omsorgsoverenskomsten mellom NHO/NHO Service og Handel og NSF utgjør en helhetlig regulering av lønns- og arbeidsvilkår og er til hinder for videreføring av individuelle lønns- og arbeidsvilkår ervervet gjennom en tidligere gjeldende tariffavtale.»
- (53) Partshjelperen *Arbeidsgiverorganisasjonen Spekter* slutter seg til NHOs anførsler og har i tillegg gjort gjeldende:
- (54) Formålet med tariffavtaler og tariffpartenes underforståtte hensikt med reguleringen er at de normative reguleringer i den til enhver tid gjeldende tariffavtale trer inn i arbeidsavtalene. Dette gjelder uansett om arbeidsavtalen da får mer gunstige eller mindre gunstige lønns- og arbeidsvilkår.

- (55) Den generelle regelen ved tariffavtaleendringer må være at den nye avtalen er en helhetlig regulering, hvor vilkår som fulgte av tidligere tariffavtaler ikke kan gjøres gjeldende på grunnlag av arbeidsavtalen. Formodningen om at den til enhver tid gjeldende tariffavtalen er en helhetlig regulering, innebærer at den delen av arbeidsavtalen som normeres av tariffavtale, vil variere over tid.
- (56) Endringer kan skje i en rekke ulike situasjoner hvor den nye avtalen har samme regulering, annen regulering eller ingen tilsvarende regulering. Hvis avtalen ikke har tilsvarende bestemmelser, må det være en formodning for at den nye tariffavtalen fullt ut angir hvilket innhold arbeidsavtalen skal ha. Dette er en vurdering på et mer overordnet nivå enn den konkrete motstridsvurderingen etter arbeidstvistloven § 6.

(57) **Arbeidsrettens merknader**

- (58) Spørsmålet i saken er om Pleie- og omsorgsoverenskomsten er til hinder for at arbeidsavtalene viderefører lønns- og arbeidsvilkår som fulgte av tidligere tariffavtaler. Det er også spørsmål om overenskomsten er til hinder for å videreføre stabiliseringstillegget som fulgte av en særavtale som var bindende for Grefsenhjemmet frem til 30. april 2014.
- (59) NSF's påstand punkt 1 gjelder krav om dom for at et bestemt lønnsopprykk i arbeidsavtalene behandlet i HR-2021-1193-A *Grefsenhjemmet II* ikke er ugyldige. I realiteten tar påstanden sikte på å avklare den tariffrettslige stillingen mellom de ansatte og Grefsenhjemmet. Den er som sådan en påstand rettet mot et bestemt medlem som derfor skulle være stevnet ved siden av NHO, jf. arbeidstvistloven § 35 fjerde ledd. NSF har imidlertid begrenset søksmålet til å gjelde NHO og virksomheten er ikke nevnt i påstanden. I lys av motsøksmålet fra NHO, tar påstandene først og fremst sikte på en avklaring av den generelle tariffrettslige stillingen etter Pleie- og omsorgsoverenskomsten. I en slik situasjon er det som utgangspunkt ikke nødvendig at søksmålet rettes mot virksomheten, selv om avklaringen av tariff forståelsen vil bli bindende for den, jf. arbeidstvistloven § 59 andre ledd. Under enhver omstendighet har styreleder i Grefsenhjemmet vært til stede under hele hovedforhandlingen, og NHO har på de punkter hvor virksomhetens forhold har vært

berørt, tatt til motmæle slik at hensynet til kontradiksjon har vært ivaretatt.

- (60) Ved Arbeidsrettens dom 15. januar 2019 (AR-2019-5 *Grefsenhjemmet I*) ble det fastslått at Hovedavtalen § 3-7 nr. 6 ikke var til hinder for at Pleie- og omsorgsoverenskomsten ble gjort gjeldende for Grefsenhjemmet. Dommen behandlet også betydningen av en avsluttende merknad til overenskomsten som lyder:

«Dersom denne overenskomst gjøres gjeldende for nye uorganiserte arbeidssteder/bedrifter, skal ingen av de ansatte av den grunn få sine lønns- og arbeidsvilkår forringet.»

- (61) Arbeidsretten la til grunn at denne merknaden «først og fremst tar sikte på situasjonen hvor tariffavtale gjøres gjeldende i en virksomhet som fra før ikke er bundet av tariffavtale», og den var derfor ikke anvendelig i dette tilfellet (dommens avsnitt 83).

- (62) Avgjørelsen avklarte at de ansatte ikke hadde et tariffrettslig grunnlag for å kreve stabiliseringstillegg etter at særavtalen mellom Virke og NSF hadde falt bort.

- (63) Ved Høyesteretts dom 2. juni 2021 (HR-2021-1193-A *Grefsenhjemmet II*) ble det fastslått at de ansatte som hadde opparbeidet rett til stabiliseringstillegg, fortsatt hadde krav på dette tillegget i kraft av arbeidsavtalene. Tillegget var blitt et individuelt lønnsvilkår som ikke falt bort som en direkte følge av at den bindende virkningen av Virke-avtalen og den tilhørende særavtalen opphørte. Høyesterett la i avsnitt 113 til grunn at tillegget var et slikt vilkår som arbeidsgiver ikke ensidig kunne fjerne i henhold til styringsretten. Endringer måtte da enten ha grunnlag i avtale med den enkelte arbeidstaker eller i tariffavtale, eller det måtte bringes til opphør gjennom endringsoppsigelse.

- (64) På bakgrunn av saksøktes anførsler, bemerker retten at det ikke er holdepunkter for at utgangspunktet om arbeidsavtalens innhold varierer ettersom tariffavtalen sies opp uten at ny avtale gjøres gjeldende (opphørssituasjonen) eller avtalen avløses av ny tariffavtale (tariffskifte).

- (65) Utgangspunktet for den tariffrettslige vurderingen er at de 10 sykepleierne har krav på stabiliseringstillegg i henhold til sine arbeidsavtaler. Spørsmålet er om Pleie- og omsorgsoverenskomsten gir tariffmessig grunnlag for å fjerne stabiliseringstillegget som sykepleierne har opparbeidet i henhold til tidligere tariffavtale.
- (66) *Betydningen av tilpasningsforhandlingene og protokollen av 4. desember 2018 mellom NSF og NHO*
- (67) NSF har vist til at partene i protokollen datert 4. desember 2018 la til grunn at stabiliseringstillegget ikke strider mot Pleie- og omsorgsoverenskomsten. I protokollen heter det:
- «Gjennomføring av ny tariffavtale gir ikke i seg selv grunnlag for å endre individuelle lønns- og arbeidsvilkår, dersom disse ikke er i strid med den nye overenskomsten. Partene har gjennom denne protokollen ikke regulert hva som eventuelt har blitt individuelle lønns- og arbeidsvilkår. Dette er et spørsmål som eventuelt må avgjøres for de ordinære domstoler.»
- (68) Det vises her til at gjennomføring av ny avtale «ikke i seg selv» gir grunnlag for å endre individuelle lønns- og arbeidsvilkår, med mindre de strider mot tariffavtalen. Protokollen sier ikke noe om selve motstridsvurderingen og gir derfor ingen veiledning for tolkningsspørsmålet i saken. Denne forståelsen har også støtte i partenes korrespondanse i forkant av undertegning av protokollen. Forhandlingsdirektør i NHO, Jon F. Claudi, presiserte i e-post 5. desember 2018 til advokat i LO, Alexander Cascio, at teksten i protokollen ikke skulle kunne tolkes slik at ansatte ikke kunne settes ned i lønn ved gjennomføring av ny tariffavtale. Til dette bemerket advokat Cascio at eventuell overenskomst eller særavtale ville ha ufravikelighetsvirkninger etter arbeidstvistloven § 6. Partene gikk ikke inn i en diskusjon om hva de mente med motstrid.
- (69) Spørsmålet om stabiliseringstillegg ble også tatt opp i tilpasningsforhandlingene mellom NSF og Grefsenhjemmet. I AR-2019-5 *Grefsenhjemmet I* avsnitt 76 og 77 beskrives forhandlingsforløpet slik:
- «For stabiliseringstillegget er det begrenset med dokumentasjon fra forhandlingene mellom partene, men på bakgrunn av parts- og vitneforklaringene må det legges til grunn at en overgangsordning

for stabiliseringstillegget har vært tatt opp mellom de lokale partene. Prosessen ved Grefsenhjemmet preges av at partene på et tidlig tidspunkt var uenige om status for stabiliseringstillegget, og at dette har dominert diskusjonen mellom partene. NSF fremmet 10. april 2014 krav om at Pleie- og omsorgsoverenskomsten skulle gjøres gjeldende for Grefsenhjemmet. Den 24. april 2014 ble det fremmet krav om at stabiliseringstillegget skulle opprettholdes og etterbetales for enkelte sykepleiere.

Daglig leder ved Grefsenhjemmet, Julie Mittet, kontaktet høsten 2014 tillitsvalgt ved Grefsenhjemmet, Marianne Carolin, og ba om informasjon om hvilke særavtaler som gjaldt. I e-post 22. september 2014 fra Carolin vises det til særavtalen om stabiliseringstillegg. Det var deretter diskusjoner om dette tillegget i perioden april til juni 2015. Det oppstod også tvist om enkelte sykepleiere hadde hatt krav på tillegget og derfor skulle ha etterbetaling. Forhandlingsmøte mellom NSF og Grefsenhjemmet om stabiliseringstillegget ble gjennomført 16. juli 2015. Styret vedtok 8. desember 2015 å avvise kravet om videreføring av tillegget. Virksomheten tilbød en minnelig ordning hvor tillegget ble gitt til syv sykepleiere som ikke tidligere hadde fått dette, og at det ble betalt ut 2015.»

- (70) Arbeidsretten kom under tvil til at det var gjennomført tilpasningsforhandlinger i samsvar med kravene i Hovedavtalen § 3-7 nr. 6. Tilpasningsavtalen fikk ikke bestemmelser om stabiliseringstillegg. Dette gir imidlertid ingen holdepunkter for at partene forutsatte eller bygget på at tariffesting var nødvendig fordi de opparbeidede tilleggene ellers ville stride mot overenskomsten. Men etter at overenskomsten er gjort gjeldende uten tilsvarende tariffbestemmelser om stabiliseringstillegg, vil ikke andre sykepleiere opparbeide rett til slikt tillegg.
- (71) Verken overgangsforhandlingene som ble gjennomført i medhold av Hovedavtalen § 3-7 nr. 6 eller protokollen som ble inngått under Arbeidsrettens behandling av saken i 2018, løser spørsmålet om overenskomsten er til hinder for et arbeidsavtaleforankret stabiliseringstillegg.
- (72) *Betydningen av ufravikelighetsregelen i arbeidstvistloven § 6*
- (73) Lønns- og arbeidsvilkår i arbeidsavtaler kan endres til gunst eller skade for arbeidstakeren når tariffavtaler gjøres gjeldende. Tariffavtalens normative bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår inngår i arbeidsavtalen og gjelder som et selvstendig rettsgrunnlag mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

- (74) Innholdet i arbeidsavtalen endres som en umiddelbar virkning av at den nye tariffavtalen gjøres gjeldende. Dette følger av ufravikelighetsregelen i arbeidstvistloven § 6, som i juridisk teori ofte omtales som en substitusjonsregel, det vil si at noe trer i stedet for det som ellers ville gjelde, og blir et nytt eller endret vilkår i arbeidsavtalen. Regelen om at tariffavtalen så langt den rekker setter til side det som ellers følger av arbeidsavtalen, må sees i sammenheng med skriftlighetskravet i arbeidstvistloven § 4. Tariffavtaler skal inngås skriftlig for å sikre klarhet om at det er inngått en tariffavtale og hva avtalen bestemmer.
- (75) Pleie- og omsorgsoverenskomsten har ikke en direkte, uttrykkelig og entydig regulering som setter til side enhver bestemmelse i arbeidsavtalene. Men tariffavtalen vil også kunne ha virkning utover motstridstilfeller som løses på grunnlag av arbeidstvistloven § 6. Spørsmålet er i hvilken utstrekning den nye tariffavtalen gir arbeidsgiver tariffrettslig hjemmel til å avvike eller endre lønns- og arbeidsvilkår. Før retten drøfter spørsmålet om overenskomsten gir grunnlag for å fjerne stabiliseringstillegget, vil retten presisere noen utgangspunkter for vurderingen.
- (76) *Hovedavtalens betydning for retten til videreføring av lønns- og arbeidsvilkår som fulgte av tidligere tariffavtaler*
- (77) Hovedavtalens bestemmelser om tilpasningsforhandlinger viser at tariffpartene er kjent med at tariffskifte kan føre til endringer i lønns- og arbeidsvilkår. En oversikt over utviklingen av bestemmelsene i Hovedavtalen er gitt i AR-2019-5 *Grefsenhjemmet I* avsnitt 52–60. Av betydning i denne sammenhengen er at Hovedavtalen i 1998 fikk en bestemmelse om forhandlingsplikt hvis overgang til ny tariffavtale førte til endringer i lønns- og arbeidsvilkår eller til forskjeller i vilkårene blant dem som utførte samme arbeid. Forskjeller vil blant annet kunne oppstå hvis tidligere, avvikende vilkår består innenfor rammen av ny tariffavtale. I LOs kommentarer til bestemmelsen i Hovedavtalen § 3-7 nr. 6 heter det:
- «Overgang til ny tariffavtale skal ikke kunne medføre endringer i lønns- og arbeidsvilkår eller forskjellsbehandling, uten at det er forhandlet om overgangsordninger. I praksis innebærer dette et vern mot forverrede vilkår, typisk ved at eksisterende vilkår opprettholdes inntil de nye tariffavtalevilkår har innhentet gapet («frysavtale») eventuelt kombinert med at tillegg i henhold til sentrale tariffoppgjør gis.»

- (78) Bestemmelsen utelukker derfor ikke at vilkår som fulgte av tidligere tariffavtaler kan ha fortsatt virkning etter at ny tariffavtale er gjort gjeldende. Av den grunn gjelder det en særlig plikt til å forhandle om spørsmålet. Som retten bemerket i AR-2019-5 Grefsenhjemmet I avsnitt 60, er det «først og fremst de lokale partene som må identifisere forhandlingstemaene og som gjennom reelle forhandlinger må finne konstruktive, felles løsninger» på de spørsmål som oppstår når ny tariffavtale gjøres gjeldende.
- (79) På den andre siden gir bestemmelsen om forhandlingsplikt et begrenset vern mot fremtidig endring av vilkårene, og det gjelder heller ingen plikt til å inngå for eksempel en avtale om at eksisterende vilkår opprettholdes inntil de er innhentet av den nye tariffavtalen. LO har arbeidet tariffpolitisk for å styrke bestemmelsene i Hovedavtalen om tariffskifte. I 2001 fremmet LO krav om at § 3-7 nr. 6 skulle slå fast at overgang til ny tariffavtale ikke skulle føre til forringelse av lønns- og arbeidsvilkår, herunder pensjonsrettigheter. Kravet førte ikke frem, men kan tolkes som en erkjennelse av at gjennomføring av ny tariffavtale kan føre til både bedre og dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som fulgte av tidligere tariffavtaler.
- (80) Ordningen med tilpasningsforhandlinger er derfor et uttrykk både for at tidligere vilkår kan videreføres, og at de vil kunne endres. Hovedavtalen gir derfor ikke grunnlag for en overordnet forutsetning om at alle vilkår som følger av tidligere tariffavtaler opphører når ny tariffavtale gjøres gjeldende.
- (81) *Betydningen av hensynet til arbeidstakers behov for vern for lønn og tariffavtalen som grunnlag for lønnsdannelsen*
- (82) Utgangspunktet for vurderingen må se hen til to grunnleggende hensyn: Den ansattes behov for vern for lønnsbetingelser og tariffavtalens funksjon som grunnlag for lønnsdannelse. Disse hensynene er oppsummert slik i HR-2021-1193-A *Grefsenhjemmet II* avsnitt 107–111:
- «Flere ulike hensyn gjør seg gjeldende. Som sykepleierne og deres partshjelpere har fremholdt vil tariffavtalen som reguleringsinstrument kunne bli svekket dersom tariffastsatte normative rettigheter uten videre faller bort ved tariffavtalens utløp.

Hensynet til vern om arbeidstakerens sentrale rettigheter i arbeidsforholdet taler, slik jeg ser det, videre klart imot at rettigheter som er en del av vedkommendes individuelle arbeidsavtale uten videre faller bort ved utløpet av tariffavtalens gyldighetstid. Sentralt i denne sammenhengen står at lønn, som er kjernen i arbeidsgiverens forpliktelse etter arbeidsavtalen så lenge arbeidsforholdet består, i liten grad er lovregulert i norsk rett. Arbeidstakeren har derfor et begrenset vern i medhold av bakgrunnsretten.

En rettstilstand der sentrale deler av arbeidsavtalen, som har grunnlag i tariffavtale, bortfaller ved tariffavtalens utløp, vil også kunne innebære at den individuelle arbeidsavtalen må spille en mer sentral rolle for reguleringen av arbeidsforholdet. Tariffavtalens funksjon og rolle som fundamentet i dagens lønnsdannelsesmodell taler mot en slik utvikling.

På den andre siden er det likefullt klart, som fremhevet av Grefsen-hjemmet og partshjelperne på arbeidsgiversiden, at tariffavtalenes egnethet som styringsverktøy i den koordinerte lønnsdannelsen vil kunne undergraves med en utstrakt grad av individuell ettervirkning for tidligere tariffavtalte rettigheter. Individuell ettervirkning kan også utfordre det grunnleggende formålet om likebehandling av arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår på den enkelte bedrift.

Også dette er hensyn med betydelig vekt, særlig i situasjoner som den foreliggende med tariffavtaleskifte som følge av endret organisasjonstilknytning. Disse hensynene vil imidlertid først og fremst måtte avveies ved den nærmere fastleggelsen av ufravikelighetsregelens rekkevidde ved tariffavtaleskifte. Blant annet vil det da måtte vurderes om overgang til tariffavtaler som er ment å gi en helhetlig regulering av arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår, må lede til at de nye tariffbestemmelsene fullt ut trer i stedet for bestemmelser i arbeidsavtalen som har grunnlag i tidligere tariffavtale.»

- (83) Lønnsmessig likebehandling er et tariffpolitisk mål som gjennomføres gjennom avtaleregulering. En generell videreføring av lønns- og arbeidsvilkår i arbeidsavtalene kan begrense muligheten for å gjennomføre dette i lønnsforhandlinger. Men tariffpartene har i prinsippet adgang til å avtale bestemmelser som fører til forskjellsbehandling innenfor rammene av overordnet tariffavtale eller ufravikelig lovgivning. Forskjellsbehandling er også fremhevet som en situasjon partene skal følge opp i tilpasningsforhandlinger etter Hovedavtalen § 3-7 nr. 6, uten at den oppstiller en plikt til å inngå avtaler som motvirker eller fjerner forskjellsbehandlingen. Dette begrenser vekten av hensynet til å unngå forskjellsbehandling som følge av tariffskifte. Slik saken ligger an, er det ikke nødvendig å gå inn på om den

tariffrettslige avtalefriheten for de tariffbundne medlemmene er videre i en slik situasjon enn i andre tilfeller.

- (84) NHO har gjort gjeldende at hensynet til organisasjonsfriheten taler for en generell regel om opphør av lønns- og arbeidsvilkår fra tidligere tariffavtaler. Det er i den sammenheng vist til at medlemskap i ny organisasjon betyr at man skal følge den nye organisasjonens tariffpolitiske prioriteringer, og at det vil svekkes hvis arbeidsgiver fortsatt bindes av lønns- og arbeidsvilkår fremforhandlet av en annen organisasjon. Etter rettens vurdering gir dette liten veiledning for tolkningen. Ettervirkning betyr at arbeidsgiver fortsatt er bundet til å oppfylle kontrakter som er inngått. Verken avtalene eller de tariffpolitiske vurderingene tidligere reguleringer bygger på, gjelder som en absolutt binding for virksomheten. Som nevnt foran, vil den nye tariffavtalen sette til side tidligere reguleringer så langt den direkte eller indirekte gir grunnlag for det, og det vil også kunne være endringsadgang gjennom individuelle avtaler eller gjennom endringsoppsigelser. Organisasjonsfriheten etter Den europeiske menneskerettskonvensjon artikkel 11 gir ikke grunnlag for å begrense virkningen av arbeidsavtalen, jf. Den europeiske menneskerettsdomstolens dom 26. oktober 2004 *Gustafsson mot Sverige* og dom av 13. mai 2007 *Evaldsson mot Sverige*.
- (85) Lønnsforhandlinger og lønnsfastsettelse er interesselstvist, med mindre annet følger av lov eller avtale. Partenes tariffpolitiske vurderinger kommer til uttrykk i de krav som fremmes og avtaler som inngås. Minstelønnsoverenskomster uttrykker hvilken lønn arbeidsgiver minst skal betale og kan ha angitt kriterier for de vurderinger som skal gjøres i lønnsforhandlingene. Tariffavtalen angir enkelte rettslige rammer for forhandlingene, blant annet med sikte på å sikre reelle lokale forhandlinger og likebehandling. Brudd på tariffavtalens bestemmelser om minstelønn og saklige ramme for forhandlingene kan eventuelt forfølges som tariffbrudd, sml. AR-2021-33 *Riksavtalen*. Bestemmelsene angir imidlertid ikke hva som skal være resultatet av forhandlingene, med mindre resultatet strider mot minstenivået, eller forhandlingene ikke har vært i samsvar med de tariffestede kriteriene.

- (86) Disse hensynene taler et stykke på vei for at lønns- og arbeidsvilkår som følger av tidligere tariffavtaler, kan endres eller falle bort ved gjennomføring av ny tariffavtale. I de fleste tilfeller vil det ikke være tvil om at tidligere lønnsreguleringer faller bort innenfor rammen av den nye tariffavtalen. Men etter rettens vurdering kan det ikke uten klare holdepunkter oppstilles som en ubetinget regel at lønns- og arbeidsvilkår som følger av tidligere tariffavtale faller bort når ny tariffavtale gjøres gjeldende. Det er særlig to hensyn som taler mot at det gjelder en slik absolutt regel.
- (87) Som Høyesterett peker på, står lønnsvilkår i en særlig stilling. Lønn er for arbeidstakeren et helt sentralt element i arbeidsforholdet. I den utstrekning lønnsvilkåret reguleres av den nye tariffavtalen, er det ikke vernet mot endringer. Men det må være tilstrekkelige holdepunkter i tariffavtalens utforming og forutsetninger for at arbeidsgiver har rett til å endre lønnsbestemmelser i arbeidsavtalene. Hvor tariffavtalen ikke har en klar forutsetning, vil det blant annet være rom for å beholde arbeidsavtalevilkår som særpreger, definerer eller fremstår som vesentlige for arbeidsforholdet, sml. Rt-2009-1465 *Seinvakt* avsnitt 41. Lønnsbestemmelsens bakgrunn og formål vil da være av betydning, og i hvilken grad dette har en generell eller konkret parallell i de nye lønnsbestemmelsene.
- (88) I tillegg taler hensynet til forhandlingsmekanismen i Hovedavtalen § 3-7 nr. 6 mot en absolutt regel om at tidligere vilkår er uten virkning. Bestemmelsen i § 3-7 nr. 6 forutsetter at det er behov for tilpasninger og at partene må løse dette. En regel som ubetinget leder til at alle lønns- og arbeidsvilkår som følger av tidligere tariffavtaler ensidig kan endres eller fjernes, vil kunne skape en ubalanse i forhandlingene. Men det samme gjelder også for en regel om at alle vilkår videreføres, med mindre det er motstrid som gjør vilkåret uten virkning etter arbeidstvistloven § 6. Dersom partene ikke finner en løsning i tilpasningsforhandlinger eller senere tariffrevisjoner, må spørsmålet om tidligere vilkår opphører, vurderes ut fra den enkelte tariffavtalens system og forutsetninger.

- (89) *Spørsmålet om Pleie- og omsorgsoverenskomsten gir en helhetlig regulering som er til hinder for å videreføre lønns- og arbeidsvilkår*
- (90) NHO har særlig gjort gjeldende at overenskomsten er en helhetlig regulering av lønns- og arbeidsvilkår. Stabiliseringstillegg er et utslag av tariffpolitiske vurderinger innenfor en annen tariffregulering som ikke kan videreføres under den nye tariffavtalen.
- (91) Retten bemerker at normen om at tariffavtaler er en helhetlig regulering av lønns- og arbeidsvilkår er en retningslinje for tolkningen av den enkelte tariffavtalen, jf. blant annet ARD-1921-155 *Tre faste dreng*. Et utgangspunkt om at tariffavtalen er en helhetlig regulering løser ikke i seg selv spørsmålet om individuelle vilkår opphører når ny tariffavtale gjøres gjeldende, så langt disse overstiger minstenivået i overenskomsten. Rettsvirkningen må vurderes i lys av den reguleringen som er relevant for tvisten, jf. ARD-1920-44 *Krogstad Cellulosefabrik* og ARD-1926-110 *Akers Mek.* Det er tariffpartenes forutsetninger som er avgjørende.
- (92) Lovgivers forutsetninger om eller vurderinger av betydningen av tariffregulering, kan ikke tillegges særlig vekt i denne sammenhengen. Selv om tariffavtalen er ment som en helhetlig regulering, betyr det altså ikke uten videre at alle tidligere arbeidsavtalereguleringer er uten virkning. De tariffmessige skranker som gjelder for arbeidsavtalene må forankres i overenskomstens sammenheng og forutsetninger.
- (93) *Spørsmålet om Pleie- og omsorgsoverenskomsten gir tariffmessig grunnlag for å avvike arbeidsavtalevilkår som følger av tidligere tariffavtaler*
- (94) Pleie- og omsorgsoverenskomsten har minstelønnsbestemmelser. En grunnleggende forutsetning for slike overenskomster er at avlønning skal ligge over minstesatsene i tariffavtalen. I tillegg er det i rettspraksis presisert at gjennomføring av en minstelønnsoverenskomst i seg selv ikke gir arbeidsgiver hjemmel for å sette lønnssetser ned til minstenivået, jf. AR-2021-33 *Riksavtalen* avsnitt 113 flg. Lønnsdannelsen på overenskomsten skjer gjennom sentrale og lokale lønnsforhandlinger. Spør-

målet er om denne forutsetningen er til hinder for å videreføre tillegg som fulgte av tidligere tariffregulering.

- (95) Lønnsbestemmelsene er inntatt i Pleie- og omsorgsoverenskomsten bilag A. Bilaget har lønnstabell med ulike minstelønnsatser ut fra stillinger og en ansiennitetsstige. Ansiennitetsstigen hadde opprinnelig fire trinn (0, 2, 4 og 6 år), men fikk i mellomoppgjørene i 2019 og 2021 minstelønnsatser for henholdsvis 10 og 16 års ansiennitet.

- (96) Bilagets bestemmelser om fastsettelse av ansiennitet lyder:

«Lønnsansiennitet regnes fra tidligst fylte 18 år. Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for sammen tidsrom.

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

- tidligere praksis som er av betydning for stillingen
- ansiennitet i bedriften
- lovfestet permisjon ved fødsel og adopsjon
- tvungen militærtjeneste.»

- (97) Dette er de sentrale partenes minstekrav til lønnsnivå og ansiennitetsstige. Forhandlingsdirektør i NHO, Jon F. Claudi, har forklart at de lokale partene har stor frihet ved fastsettelse av lønn utover minstelønn i det enkelte ansiennitetstrinnet, og til å avtale flere ansiennitetstrinn. Det gir en betydelig lokal frihet til å bygge ut og ha et annet lønnssystem enn det som følger av de sentrale minstekravene. Det taler mot at overenskomsten har som generell og absolutt virkning at lønnsvilkår fra tidligere tariffavtaler ikke kan videreføres i arbeidsavtalen etter at ny tariffavtale er gjort gjeldende.

- (98) Bilaget har bestemmelser om den lokale lønnsfastsettelsen. Disse gir også en betydelig fleksibilitet. I overenskomsten heter det:

«1. Lønnspolitikk

Det er av avgjørende betydning at bedriften har en bevisst lønnspolitikk som er kjent. Med lønnspolitikk menes her de verdier, holdninger, handlinger og resultater som det er ønskelig å fremme. De mål som settes for lønnspolitikken må gi stabilitet og troverdighet i arbeidet med fastsettelsen av den enkeltes lønn. Det kan også gis individuelle tillegg etter den enkeltes kompetanse, dyktighet, resultatoppnåelse og stillingens ansvars- og arbeidsområde.

Uttelling for kompetanse:

Arbeidstaker som tilegner seg relevant dokumentert tilleggskompetanse av betydning for stillingen og med en normert varighet på minst 6 måneder, kan på dette grunnlag ta opp spørsmål om lønnsjustering i de årlige lokale lønnsforhandlinger.

2. Forhandlinger

Før bedriften fastsetter årets lønnsregulering skal det føres reelle forhandlinger mellom bedriften og NSF's tillitsvalgte.

Forhandlingene skal omfatte:

- a. Bedriftens lønnsevne basert på økonomi, fremtidsutsikter, produktivitet og konkurranseevne.
- b. Gjennomsnittlig regulering samt prinsipper for fordeling. Begge parter skal bestrebe seg på å oppnå enighet.

Det skal settes opp protokoll fra forhandlingene.»

- (99) Retningslinjene gir etter sin ordlyd et vidt spillerom for utforming av lønnspolitikken. Bedriften kan for eksempel ha stabiliserings tillegg som del av lønnspolitikken, hvis virksomheten anser det nødvendig for å beholde ansatte. Det at en begrenset gruppe ansatte beholder et lønnstillegg, vil føre til forskjellsbehandling, som i så fall er et punkt som må tas opp i tilpasningsforhandlinger eller i senere lønnsforhandlinger.
- (100) På denne bakgrunn er Pleie- og omsorgsoverenskomsten ikke generelt til hinder for at arbeidsavtalene viderefører lønns- og arbeidsvilkår som fulgte av tidligere tariffavtaler.
- (101) *Spørsmålet om tariffmessig adgang til å videreføre rett til stabiliseringstillegget på grunnlag av arbeidsavtalene*
- (102) Spørsmålet er etter dette om stabiliseringstillegget er et arbeidsavtalevilkår som kan opprettholdes innenfor rammen av Pleie- og omsorgsoverenskomsten.
- (103) Stabiliseringstillegget er en særlig form for lønnstillegg. Retten til tillegget ble utløst etter fire eller tolv års tjeneste i Oslo kommune. Tillegget ble avtalt under tariffoppgjøret i 1998 for Oslo kommune, og ble deretter inntatt i tariffavtaler som skulle ha samme innhold som kommunens tariffavtaler. Stabiliseringstillegget som fulgte av særavtalen mellom NSF og Virke bygger

derfor på samme forutsetninger og formål som tillegget som fulgte av tariffavtalen for Oslo kommune.

- (104) Bakgrunnen for tillegget er omtalt i ARD-2006-38 avsnitt 70–71. Tillegget var en del av mulige «lønnsmessige tiltak i tilknytning til handlingsplan for å rekruttere/beholde helsepersonale i kommunens sykehus og bydeler» (avsnitt 70). Som ledd i tiltaket ble det satt av 20 millioner kroner. I et dokument kalt «referat» med oppsummering av møter mellom partene i perioden august–september 1998 heter det:

«Partene viser til Riksmeglingsmannens møtebok av 10.7.1998, hvor det bl.a. er inntatt følgende:

‘Oslo kommune viser til at kommunen for tiden har under arbeid en plan hvor det utredes ulike tiltak for å rekruttere/beholde helsepersonale i kommunens sykehus og i bydelene, herunder bl.a. lønnsmessige tiltak.

Dette kan skje i form av endret plassering av stillinger evt. bestemte grupper av stillinger, f.eks. i form av bruk av annet lønnsrammealternativ evt. skifte av lønnsramme slik det fremgår av lønnsrammesystemet. Arbeidet med denne saken vil bli intensivert fra kommunens side og den forventes å kunne bli behandlet i løpet av september 1998. Det skal gjennomføres drøftinger med organisasjonene i tilknytning til denne planen.

Byrådet vil, som en del av denne planen, foreslå for bystyret at det avsettes minimum 20 mill. kr. på årsbasis til lønnsmessige tiltak for sykepleiere, radiografer og jordmødre. Lønnsendringer gjøres gjeldende fra 1.9.1998. Før iverksetting skal det skje drøftelser med NSF, NRF og DNJ.’

Partene understreker at lønnsmessige tiltak er en del av en større plan for å kunne rekruttere og beholde helsepersonale i Oslo kommune. Denne planen skal gjøres til gjenstand for drøftelser mellom kommunen og organisasjonene.

Partene vil bemerke at også anvendelse av lønnsrammesystemet og kriteriene for dette vil kunne bidra til å rekruttere og beholde helsepersonale i kommunen.

I drøftelsene mellom partene i den foreliggende sak er det lagt vekt på å finne frem til hensiktsmessige lønnsmessige tiltak som kan ha en stabiliserende effekt mht. å rekruttere og beholde sykepleiere, jordmødre og radiografer i Oslo kommune. Partene har i denne forbindelse drøftet ulike modeller. Partene er kommet frem til et omforent alternativ, hvorefter det gis tillegg etter tilleggslønns Tabellen (T-tabellen) i form av T-trinn etter hhv. 4 og 12 år og hvor man for disse tilleggs vedkommende legger kommunal ansiennitet, dvs.

ansiennitet opparbeidet i Oslo kommune, til grunn, slik det for øvrig fremgår av vedlegg til dette referat. T-trinnene likestilles med ordinær lønn i forhold til overenskomstens § 4, pkt. 4.41, jfr. § 13, pkt. 13.18, og går inn i pensjonsgrunnlaget. Oslo kommune vil gjennom videreutviklingen av kommunens lønns- og personaldatasystem søke å synliggjøre angjeldende T-trinn på den enkelte arbeidstakers lønns-slipp. Representantene fra NSF, DNJ og NRF har fremholdt at selv om organisasjonene primært ønsker en generell heving av lønnsnivået, vil bruk av T-trinn i denne forbindelse likevel kunne bidra til å nå kommunens målsetting om å beholde og rekruttere.»

- (105) I ARD-2006-38 avsnitt 135–148 kom Arbeidsretten under dissens til at referatet var en særavtale som tariffestet stabiliserings tillegg. Et mindretall på to dommere mente tillegg ble gitt ved administrativt vedtak. Som det fremgår av protokollen ønsket NSF primært en generell økning av lønnsnivået. Dette førte ikke frem, og partene ble i stedet enige om å gi et særskilt tillegg til sykepleiere med fire og tolv års tjenestetid. Tillegget skulle også synliggjøres som en særskilt post i lønnsslippen.
- (106) Tillegget er på den ene siden et tydelig utslag av tariffpolitiske avveininger i interessetvisten mellom tariffpartene, og på den andre siden et særskilt og særpreget lønnsvilkår. Tillegget ble innført for å sikre rekruttering og oppmuntre ansatte til å forbli i virksomheten. Det har derfor en noe annen karakter enn den ordinære lønnsutviklingen som følger av tjenestetid i virksomheten, og fremstår også som noe annet og mer enn de tillegg som gis til minstelønnsatser.
- (107) For de ansatte knytter det seg derfor særlige forventninger til dette lønns-elementet. Stabiliserings tillegg kom i stedet for en generell lønnsøkning. Det er ment å være et tillegg utenfor den ordinære lønnen, det var pensjonsgivende og skulle synliggjøres i lønnslippene. Dette var normative bestemmelser av en slik karakter at det gir en særlig forventning for de ansatte om videreføring med mindre tariffpartene avviker det. De interesserte tillegg ivareta dekkes i liten grad av de hensyn partene plikter å ivareta innenfor rammen av Pleie- og omsorgsoverenskomsten. Videreføring av tillegg vil derfor ikke stride mot de forutsetninger Pleie- og omsorgsoverenskomsten bygger på.
- (108) *Oppsummering og konklusjon*

- (109) Selv om Pleie- og omsorgsoverenskomsten er en helhetlig regulering av lønns- og arbeidsvilkår, er den ikke uten videre til hinder for å videreføre arbeidsavtalevilkår som følger av tidligere tariffavtaler. Spørsmålet må løses på grunnlag av de aktuelle arbeidsavtalebestemmelsene og bakgrunnen for dem, vurdert opp mot den nye tariffavtalens bestemmelser og forutsetninger. NHO kan dermed ikke få medhold i at overenskomsten er en helhetlig regulering som er til hinder for videreføring av ethvert lønns- og arbeidsvilkår som fulgte av tidligere tariffavtale. NHO kan derfor ikke få medhold i påstanden.
- (110) Stabiliseringstillegget som 10 sykepleiere har ervervet rett til, har en slik særlig karakter at Pleie- og omsorgsoverenskomsten verken konkret eller generelt gir grunnlag for å sette det til side. Tariffavtalen er derfor ikke til hinder for krav på stabiliseringstillegg på arbeidsavtalegrunnlag. Når arbeidsavtalene på disse punktene ikke er tariffrettslig ugyldige, må det avsies dom i samsvar med NSF's påstand.
- (111) Dommen er enstemmig.

Slutning

I søksmålet fra Norsk Sykepleierforbund:

Pleie- og omsorgsoverenskomsten mellom Næringslivets Hovedorganisasjon/NHO Service og Handel/NHO Geneo på den ene siden og Norsk Sykepleierforbund på den andre siden for tariffperioden 1. mai 2014 til 30. april 2016, 1. mai 2016 til 30. april 2018, 1. mai 2018 til 30. april 2020, 1. mai 2020 til 30. april 2022 og 1. mai 2022 til 30. april 2024 gjør ikke lønnsopprykket (stabiliseringstillegget) som Høyesterett i sak gjengitt i HR-2021-1193-A har lagt til grunn at består som del av de individuelle arbeidsavtalene til sakens parter, ugyldig.

*I søksmålet fra Næringslivets Hovedorganisasjon:
Saksøkte frifinnes.*

