



ARBEIDSRET TEN

DOM

Avsagt: 8. november 2017

Saksnr.: 8/2017

Lnr.: AR-2017-30

Dommere: Jakob Wahl
Marit B. Frogner
Tore Schei
Didrik Coucheron
Axel Thuve
Flemming Hansen
Jostein Gaasemyr

Saken gjelder: Spørsmål om rett til helligdagsgodtgjørelse ved permittering etter fremmøte

Arbeidstakerorganisasjonen Parat

Advokat Christen Horn Johannessen

mot

1. Næringslivets Hovedorganisasjon
2. SAS Ground Handling Norway AS

Advokat Kristin Mørkedal

DOM

- (1) Spørsmålet i saken er om arbeidstaker som blir permittert etter fremmøte på hellig-/høytidsdag, har rett til helligdagstillegg etter Flyavtalen § 5 nr. 2 bokstav f og protokolltilførsel til denne bestemmelsen.
 - (2) **Sakens tariffrettslige ramme**
 - (3) Flyavtalen del A (Avtalenr. 229) er inngått mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og NHO Luftfart på den ene side og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) og Parat på den andre. Tvisten er knyttet til avtalen for tariffperioden 2014–2016, og det vises i det følgende til denne. Avtalen gjelder for ansatte innen kontor, ekspedisjon, trafikale og operative avdelinger, jf. § 1.
 - (4) Arbeidstid er regulert i § 5. Bestemmelsens nr. 1 gjelder arbeid på dagtid. Skift- og turnusarbeid, som vår sak gjelder, er regulert i nr. 2. Bestemmelsen lyder:
 - «a. **Arbeidstidens lengde ved skift/turnusarbeid, er som følger av Arbeidsmiljøloven. Jfr. også vedlegg om arbeidstidsreduksjonen.**
 - b. **Skiftplaner skal fastsettes etter forhandlinger med ansattes tillitsvalgte. Planene skal legges opp slik at de dekker forventet trafikk, hensynet til rasjonell drift og til miljømessige forhold.**
 - c. **Hvis enighet om ny skiftplan eller endring i bestående skiftplan ikke oppnås under forhandlinger med de tillitsvalgte, treffer selskapet avgjørelsen om den plan det skal arbeides etter.**
Merknad
Senest 3 dager etter forhandlinger etter ovenstående kan det kreves et møte mellom representanter for bedriften sentralt og representanter for det sentrale forhandlingsutvalg. Slikt møte skal i så fall avholdes snarest og før bedriften iverksetter planen.
 - d. **Forslag til skiftplan og endringer i bestående skiftplan skal foreligge innen 1 måned før ordningen settes i verk. I samarbeid med de lokale tillitsvalgte kan det unntaksvis fravikes fra denne regelen, men da begrenset til 14 dager.**
 - e. **Under forutsetning av at fritiden blir minst 2 timer, er det anledning til å fordele den daglige arbeidstid på to perioder. Selskapet vil bare gjøre bruk av slike delte skift i den utstrekning det er nødvendig.**
 - f. **Når det foreligger innskrenket program kan det gis fri før arbeidstidens slutt.****Protokolltilførsel:**
Partene er enige om å forsøke å unngå at arbeidstakere blir permittert etter fremmøte. Skulle dette likevel skje, skal arbeidstakeren ha betaling med tillegg som for oppsatt tid på arbeidsplanen.»
- (5) Paragraf 6 gjelder godtgjørelse for skift- og turnusarbeid. For regelmessig arbeid på skift betales et skifttillegg i henhold til skiftplanens totale antall veide timer, jf. sjette ledd. Antall veide timer beregnes etter en skala der vekt faktoren er avhengig av tidspunkt og dag. Det følger av åttende ledd at skifttillegg beregnes og utbetales som fast månedlig

beløp, og at beløpet beregnes ved å multiplisere det totale antall veide timer per måned med kr. 74,00. Fjerde og siste ledd har slike bestemmelser om godtgjørelse for arbeid på hellig-/høytidsdager:

«For hver arbeidet time på nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag, samt etter kl. 14.00 jul- og nyttårs-, påske- og pinseaften betales en godtgjørelse lik den ordinære timelønn.

...

Arbeidstakere som arbeider skift og som må arbeide på en bevegelig helligdag/høytidsdag, skal i tillegg til den tariffestede godtgjøring for denne dag, ha en tillegg-kompensasjon tilsvarende 70 % overtidstillegg for hver arbeidet time på nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kristi himmelfartsdag, 2. pinsedag og 1. og 2. juledag.»

(6) **Tariffhistorikken**

- (7) Tariffavtalen mellom Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F., nå NHO), Braathens Safe og Widerøes Flyveselskap A/S på den ene siden og YS og daværende Privatansattes Fellesorganisasjon (Prifo) på den andre (Flyavtalen) hadde for periode 1984–1986 slik bestemmelse i § 4, nr. 2 bokstav f:

«I den utstrekning selskapet finner det mulig, gis funksjonærer som arbeider skift fri før skiftet er slutt når det foreligger innskrenket program.»

- (8) Den omtvistede bestemmelsen kom inn i overenskomsten mellom NHO og YS ved tariffoppgjøret i 1998. Det ble først forhandlet mellom Flyselskapenes Landsforening (FL) og Handel og Kontor i Norge (HK) 4. og 5. juni 1998. Partene ble enige om å endre punkt 232 til «[n]år det foreligger innskrenket program kan det gis fri før arbeidstidens slutt». I tillegg ble det tatt inn en protokolltilførsel med den ordlyd som er omtvistet i vår sak, jf. avsnitt 4 ovenfor.
- (9) Forhandlinger mellom blant annet Prifo og Braathens ASA, Widerøes Flyveselskap ASA og FL ble avholdt 20. og 26. mai og 11. september 1998. Partene ble enige om tilsvarende endringer som i avtalen for HK jf. avsnitt 8 ovenfor.
- (10) Ikke alle overenskomstene innen luftfart mellom NHO/FL og LO/HK hadde tilsvarende protokolltilførsel. Det er fremlagt kopi av overenskomsten for ansatte i Widerøes Flyveselskap ASA, og den hadde kun bestemmelsen om at det ved innskrenket program kunne gis fri før arbeidstidens slutt. Innen LO/HK-området falt protokolltilførselen bort i 2002 da de bedriftsvise avtalene ble slått sammen til Luftfartsoverenskomsten. Det verserer en tilsvarende tvist mellom LO/HK og NHO/NHO Luftfart om forståelsen av Luftfartsoverenskomsten. I tvistemøte mellom LO og NHO 16. mars 2017 ble det fra LO/HK anført at Luftfartsoverenskomsten § 232 som gir hjemmel til å sende arbeidstaker

hjem, er «forstått og praktisert slik at arbeidstakere i slike tilfeller ikke skal tape økonomisk på å bli sendt hjem». Det er tatt ut stevning for Arbeidsretten i den tvisten, men saken er stanset.

(11) Den tredje fagforeningen som organiserte funksjonærer innen dette tariffområdet var Luftfartenes Funksjonærforening (LFF). Etter det opplyste har avtalene mellom NHO/FL og LFF ikke hatt en protokolltilførsel tilsvarende den som er omtvistet i vår sak.

(12) **Bakgrunnen for tvisten**

(13) Tvisten oppsto i 2016. Det ble avholdt lokalt forhandlingsmøte mellom SAS Ground Handling og den lokale Paratklubben 7. mars 2016. Det ble skrevet slik protokoll:

«Protokoll

mellom SGH og PSP vedrørende tvist rundt utbetaling av helligdagstillegg for personer som ble gitt fri med lønn før arbeidshagens slutt. Dette gjelder følgende personer på henholdsvis juleaften og nyttårsaften 2015:

Jo Bakke hadde vakt nyttårsaften til 2315 ble permittert av KO kl 1900.

Randi Penot hadde vakt nyttårsaften til 22, ble permittert av KO kl 1900.

Torkild Rise hadde vakt på julaften til kl 2230, ble permittert av KO 1830.

PSP begrunner kravet i Flyavtalens § 5.

Bedriften henviser til Flyavtalen § 6 hvor helligdagstillegg omhandles og hevder at utbetaling skal skje for hver arbeidet time. Jfr. innlimt tekst:

For hver arbeidet time på nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag, samt etter kl. 14.00 jul- og nyttårs-, påske- og pinseaften betales en godtgjørelse lik den ordinære timelønn.

Etter bedriftens syn er utbetalinger håndtert i overensstemmelse med nevnte bestemmelse gjennom at det ikke er foretatt trekk i verken lønn eller skifttillegg. Dette innebærer at bedriften således har forholdt seg til bestemmelsene i Flyavtalens §§ 5 og 6.

Parat SAS Personalforening anførte at de 3 personene det gjelder ikke er avlønnet for oppsatt vaktplan. Parat SAS Personalforening mener de også skal ha helligdagsgodtgjørelse for oppsatt tid selv om de ble bedt om å avslutte arbeidet før avtalt skift var slutt, dette i henhold til Flyavtale del A og B 2014–2016, paragraf 5.2.»

(14) Ved brev av 20. april 2016 anmodet Parat om forhandlingsmøte med NHO Luftfart.

Forhandlingsmøte ble avholdt 10. august 2016. Protokollen lyder:

«Parat anfører at protokolltilførselen i Flyavtalens § 5 nr. 2 gir permittert arbeidstaker rett til helligdagstillegg i henhold til § 6, som for oppsatt tid på arbeidsplanen når arbeidstaker blir ufrivillig permittert etter fremmøte på jobb.

NHO Luftfart viser til at arbeidstaker mottar full lønn med tillegg i stillingen og skifttillegg, men har bare rett til helligdagstillegg for arbeidede timer, jfr. § 6. 3. ledd.

Partene ble ikke enige.»

(15) Forhandlingsmøte mellom YS og NHO ble avholdt 10. november 2016. Det ble skrevet slik protokoll:

«Tvisten gjelder hvorvidt det skal betales helligdagstillegg når ansatte sendes hjem før arbeidstidens slutt ved innskrenket program på helligdager. Det vises til lokalprotokoll av 7. mars 2016 og tvisteprotokoll mellom Parat og NHO Luftfart av 10. august 2016.

YS anførte følgende:

§ 6.4. ledd slår fast hovedregelen om helligdagstillegg. Protokolltilførselen i § 5. nr. 2 er en inntektssikringsbestemmelse som gir et unntak fra denne hovedregel og gir ansatte rett til også å kreve helligdagstillegget der permittering skjer etter fremmøte på jobb.

NHO anførte følgende:

Det fremkommer klart av Flyavtalen § 6 (4) og (11) at helligdagstillegget bare utbetales for arbeidete timer.

Protokolltilførselen gir arbeidsgiver anledning til å permittere ansatte etter fremmøte og før den ordinære/oppsatte arbeidstidens slutt. Den regulerer også arbeidsgivers lønnsforpliktelse i disse tilfellene. Protokolltilførselen regulerer uansett bare de tilfeller hvor arbeidstakeren blir permittert etter fremmøte.

Ved at partene i Flyavtalen § 6 har valgt å knytte utbetalingen av tillegget opp mot de timer som faktisk er arbeidet så tilsier dette at tillegget ikke kommer til utbetaling i de tilfeller hvor man har blitt permittert før det tidspunkt som følger av vaktplanen.

Det partene har regulert i protokolltilførselen er at man skal få betalt timelønn og skifttillegg.

Dersom det var hensikten at skiftplanen skulle være styrende for plikten til å utbetale helligdagstillegget måtte dette kommet klart til uttrykk i avtalen eller protokolltilførselen.

Partene kom ikke til enighet.»

- (16) YS overdro 17. februar 2017 søksmålskompetansen i anledning tvisten til Parat som 20. mars 2017 tok ut stevning for Arbeidsretten. NHO innga tilsvaret 2. mai 2017. Hovedforhandling ble avholdt 10. og 11. oktober 2017. En partsrepresentant og ti vitner forklarte seg.
- (17) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (18) *Arbeidstakerorganisasjonen Parat* har i korte trekk anført:
- (19) Det følger av protokolltilførselen at de som blir permittert på hellig-/høytidsdag – det vil si sendt hjem etter oppmøte, har krav på full lønn, inkludert helligdagstillegg, i henhold til oppsatt arbeidsplan. Det er i de tilfeller det foreligger påbud fra arbeidsgiver at retten til betaling inntreffer, noe som også følger av at det må skje en «permittering».
- (20) Arbeidsgiver kan ikke ensidig frabe seg arbeidstakeren uten å dekke hele fortjenesten når arbeidstaker har møtt for å utføre arbeid. Arbeidsgiver vil da være i kreditormora, og et eventuelt fritak fra plikten til å yte full betaling krever særlig hjemmel. Slik hjemmel foreligger ikke.
- (21) Ordlyden er klar. Det følger direkte av bestemmelsen at arbeidstakeren skal ha betaling med tillegg som for oppsatt tid. Dette gjelder for de tilfeller hvor arbeidstaker har møtt på arbeid og deretter blir «sendt hjem» før arbeidsdagens slutt. Dersom partene blir enige om at arbeidstaker skal få fri – eller arbeidstaker for eksempel dagen før får vite at

vedkommende ikke skal arbeide, foreligger ikke rett til helligdagstillegg. I disse situasjoner betales lønn og skifttillegg.

- (22) Bestemmelsen er generell. Det er betaling med «tillegg». Dersom helligdagstillegg ikke skulle omfattes, måtte det fremgått. Nils Ulvin fra SAS forklarte at han mente det var klart at man med tillegg mente skifttillegg, og ikke helligdagstillegg. Dette ble aldri uttrykt overfor arbeidstakersiden. Arbeidstakersiden var klare på at tillegg måtte omfatte alle de aktuelle tillegg – herunder helligdagstillegg. Arbeidsgiversiden må bære risikoen for at den ikke klargjorde sitt syn.
- (23) Begge parter har en interesse i å forsøke å unngå at arbeidstaker blir «permittert» etter fremmøte. Det er viktig for arbeidstaker å få beskjed dagen før, og da slipper også arbeidsgiver å betale helligdagstillegget. Dersom arbeidsgiversidens forståelse legges til grunn, vil kompensasjonen være den samme enten arbeidstaker får beskjed dagen før eller etter at vedkommende har møtt på arbeid. Arbeidsgiver får da ikke noe incitament til å informere arbeidstaker dagen før.
- (24) Det er ingen praksis som støtter de saksøktes syn. Partene har normalt blitt enige om at vedkommende får fri. Det har også vært vanlig at arbeidstaker som har blitt sendt hjem noen timer før arbeidsdagens slutt etter oppsatt arbeidsplan, har mottatt full lønn med alle tillegg.
- (25) Formålet med bestemmelsen var å kompensere de som ble permittert etter oppmøte. De skulle få alle tillegg som om de hadde arbeidet hele skiftet i henhold til arbeidsplan. Den forståelse som de saksøkte gjør gjeldende innebærer at protokolltilførselen blir innholdsløs. Det blir i så fall ingen forskjell mellom de som får beskjed dagen før og de som blir sendt hjem etter å ha møtt på arbeid. Slik kan bestemmelsen ikke forstås.
- (26) Det er nedlagt slik endret påstand:
- «1. Flyavtalen del A 2014–2016, fjerde og siste ledd, jf. § 5 nr. 2 bokstav f med protokolltilførsel, er slik å forstå at ansatte har rett på full lønn, skifttillegg og helligdagstillegg i henhold til arbeidsplanen dersom de permitteres i den forstand at de pålegges å gå fra vekten etter fremmøte på arbeidsstedet en helligdag.**
- 2. SAS Ground Handling Norway AS plikter å betale Jo Bakke, Randi Penot og Torkild Riser i samsvar med punkt 1 for sine helligdagsvakter på henholdsvis julaften og nyttårsaften 2015.»**
- (27) *Næringslivets Hovedorganisasjon* og *SAS Ground Handling Norway AS* har i korte trekk anført:
- (28) Protokolltilførselen til § 5 nr. 2 bokstav f gir ikke rett til helligdagstillegg i de tilfeller arbeidstaker sendes hjem. Vedkommende får rett til fast lønn og skifttillegg som for

oppsatt tid. Med dette menes betaling for antall timer vedkommende skulle arbeidet. Det er ikke grunnlag for å tolke begrepet «tillegg» utvidende. Helligdagstillegg er et ulempetillegg som er særskilt regulert i § 6, og det omfattes ikke av de ytelsene som er regulert i § 5.

- (29) Med «tillegg» menes tillegg slik som skifttillegg. Dette er et fast tillegg, mens helligdagstillegg er et ulempetillegg. Den part som mener å ha krav på tillegg som ikke fremgår klart av bestemmelsen, må ha tvilsrisikoen for at det likevel skal foreligge rett til slikt tillegg.
- (30) Helligdagstillegg betales kun for arbeidet tid. Det følger uttrykkelig av ordlyden i § 6 fjerde ledd – det betales for «hver arbeidet time». I bestemmelsens siste ledd fremgår også at det betales for «hver arbeidet time» til arbeidstaker som «må arbeide» på en av nevnte hellig-/høytidsdager. Det er ikke tilstrekkelig å være satt opp på vakt. Protokolltilførselen setter ikke til side kravet om at det må være «arbeidet» tid. Det er et generelt prinsipp om at ulempetillegg knytter seg til utført arbeid. Ulempen må være «opplevd». Det samme gjelder for eksempel ved sykdom, der det heller ikke foreligger rett til helligdagstillegg dersom arbeidstaker blir syk på en hellig-/høytidsdag. Dette underbygger at utgangspunktet for ulempetillegg er noe annet.
- (31) Protokolltilførselen må ses i sammenheng med de øvrige bestemmelsene i § 5. Paragraf 5 nr. 2 har regler om arbeidstid og skiftplanlegging for skift- og turnusarbeid. Arbeidsgiver har en plikt til å forhandle om arbeidsplanen. Dersom partene ikke kommer til enighet, har arbeidsgiver styringsrett. Skiftplanen skal foreligge én måned før ordningen settes i verk. Det er strengere enn etter arbeidsmiljøloven. Bokstav f gir et begrenset unntak fra dette. Det er et utslag av at på en slik dag med innskrenket program vil det ikke være mulig å gi beskjed så vidt lang tid i forveien som én måned. Arbeidstaker beholder retten til lønn og skifttillegg, og må heller ikke arbeide inn den tiden vedkommende får fri.
- (32) Det fremgår uttrykkelig at «partene er enige» om å forsøke å unngå permittering etter oppmøte. Grunnen til at det er tatt inn, er at permittering etter oppmøte kan medføre en økonomisk ulempe for arbeidstaker fordi det da ikke foreligger rett til helligdagsgodtgjørelse. Det er åpenbart ikke den reduserte verdien av fritid som er adressert i bestemmelsen. Arbeidsgiver kan alltid gi vedkommende fri med fulle ytelser. Om helligdagstillegg også var omfattet, slik saksøker gjør gjeldende, var det ingen grunn til å regulere at arbeidsgiver kan sende vedkommende hjem. Dette viser klart at det er den reduserte betalingen som er regulert. Arbeidsgiver har en ensidig rett til å sende

vedkommende hjem i slike tilfeller med den konsekvens at arbeidstaker får mindre betalt enn om vedkommende hadde arbeidet hele skiftet.

- (33) Den parallelle avtalen som er inngått med LO/Handel og Kontor, har ikke en tilsvarende protokolltilførsel. Det er uansett ikke avgjørende – det bærende argumentet er at helligdagstillegg kun betales for arbeidet tid.
- (34) Tariffhistorikken støtter de saksøktes syn. Når partene innen LO–NHO-området tok inn protokolltilførselen i 1998 var det fordi det på det tidspunktet ikke var selvsagt at skifttillegget ble betalt. Skifttillegget kom først inn som et fast tillegg i 2000. Protokolltilførselen innebar at partene avtalte at arbeidstaker i slike tilfeller skulle motta fast lønn og skifttillegg. I tillegg var det tale om et mulig fagarbeidertillegg. Avtalen med YS/Parat ble inngått i 1998 og var på dette punkt en kopi av avtalen som var inngått med LO/Handel og Kontor. Dersom arbeidstakersiden hadde ment at helligdagstillegg var inkludert, måtte det klart ha kommet til uttrykk. Når Flyavtalen i 2006 fikk en ny bestemmelse om 70 % tillegg ved bevegelige helligdager i § 6 siste ledd, var partene tydelige på at det kun betales for «arbeidet tid».
- (35) Manglende tvister sier ikke noe om arbeidstaker etter eget ønske og «frivillig» har forlatt arbeidet. Det er derfor ikke noe argument for at praksis kan ha vært i samsvar med saksøkers syn.
- (36) Reelle hensyn støtter de saksøktes syn. Det er rettferdig at avlønningen avspeiler hvor lenge man har vært på arbeid.
- (37) Det er nedlagt slik påstand:

«De saksøkte frifinnes.»

(38) **Arbeidsrettens merknader**

(39) *Arbeidsretten* har kommet til at saksøker må gis medhold, og vil bemerke:

(40) Spørsmålet i saken er om arbeidstaker har rett til å motta helligdagstillegg dersom vedkommende blir «permittert» etter fremmøte på hellig-/høytidsdag. Flyavtalen § 5, arbeidstid, har regler for skift- og turnusarbeid i nr. 2. Bokstav f bestemmer at «[n]år det foreligger innskrenket program kan det gis fri før arbeidstidens slutt». Protokolltilførsel til bokstav f regulerer rett til betaling i slike tilfeller. Her heter det:

«Partene er enige om å forsøke å unngå at arbeidstakere blir permittert etter fremmøte. Skulle dette likevel skje, skal arbeidstakeren ha betaling med tillegg som for oppsatt tid på arbeidsplanen.»

- (41) På bakgrunn av bevisførselen legger Arbeidsretten til grunn at partene i praksis normalt har blitt enige om at arbeidstaker skal gis fri. Tvisten gjelder de tilfellene der arbeidstaker etter pålegg fra arbeidsgiver og etter å ha møtt på arbeid blir pålagt å ikke utføre arbeid/sendt hjem – i avtalen betegnet som «permittert». Partene er enige om at protokolltilførselen gir arbeidstaker rett til skiftillegg. Uenigheten er knyttet til helligdagstillegget. Flyavtalen § 6 fjerde og siste ledd har bestemmelser om rett til helligdagstillegg, jf. avsnitt 5 der bestemmelsene er gjengitt. Fjerde ledd bestemmer at det skal betales en godtgjørelse lik den ordinære timelønn for hver «arbeidet» time på de nevnte hellig-/høytidsdager, mens siste ledd gir rett til en tilleggskompensasjon på 70 % til arbeidstaker som må «arbeide» på de nevnte bevegelige hellig-/høytidagene. De saksøkte har gjort gjeldende at rett til helligdagstillegg er betinget av at arbeidstaker faktisk har utført arbeid på de aktuelle dagene.
- (42) Protokolltilførselen til § 5 nr. 2 bokstav f regulerer betalingsplikten når arbeidstaker blir permittert etter fremmøte. Den gir i slike tilfeller rett til betaling med «tillegg som for oppsatt tid på arbeidsplan». Begrepet «tillegg» er generelt, og det gir isolert sett ikke grunnlag for den slutning at det kun gjelder for bestemte tillegg, og at helligdagstillegg ikke er omfattet. Bestemmelsen fremstår som en regulering av de særlige tilfellene hvor arbeidstaker har stilt sin arbeidskraft til rådighet, men hvor arbeidsgiver permitterer vedkommende etter fremmøte. Da skal arbeidstaker motta betaling som om vedkommende hadde utført arbeid i henhold til «opsatt arbeidsplan». På hellig-/høytidsdag vil arbeid etter arbeidsplanen gitt rett til helligdagstillegg. Denne bestemmelsen går slik Arbeidsretten ser det, foran den mer generelle bestemmelsen om opptjening av helligdagstillegg og innebærer dermed unntak fra vilkåret som ellers gjelder om at helligdagstillegg beregnes ut fra arbeidede timer.
- (43) En slik tolkning støttes også av første setning i protokolltilførselen om at partene er «enige om å unngå at arbeidstaker blir permittert etter fremmøte». Dersom arbeidstaker får vite på forhånd at han eller hun ikke skal møte på arbeid, vil vedkommende kunne innrette seg deretter. For arbeidsgiver vil det også være en fordel fordi helligdagstillegget da ikke betales. De saksøktes forståelse ville derimot medføre at situasjonen for arbeidstaker lønnsmessig ville blitt den samme enten vedkommende hadde møtt på arbeid og så blitt sendt hjem, eller om vedkommende hadde fått beskjed på forhånd. Det er klart to ulike situasjoner. Med den forståelse retten har kommet til, vil det være i begge interesse å unngå at arbeidstaker blir permittert etter fremmøte.

- (44) Det er heller ikke andre forhold som støtter en innskrenkende forståelse av protokolltilførselen. Den kom inn ved tarifforhandlingene i 1998. Det er ikke noe som tilsier at det var noen felles partsoppfatning om at helligdagstillegg ikke var omfattet av begrepet «tillegg». Når ordlyden er klar, og det heller ikke fra arbeidsgivers side ble tatt forbehold om at det kun var enkelte typer tillegg som skulle betales, må bestemmelsen forstås i samsvar med det som fremstår som en naturlig forståelse. Arbeidstaker har krav på betaling med alle tillegg, også helligdagstillegg, i henhold til oppsatt arbeidsplan.
- (45) Det som har fremkommet om praksis gir heller ingen veiledning for forståelsen av bestemmelsen.
- (46) Dommen er enstemmig.

SLUTNING

1. Flyavtalen del A 2014–2016, fjerde og siste ledd, jf. § 5 nr. 2 bokstav f med protokolltilførsel, er slik å forstå at ansatte har rett til full lønn, skifttillegg og helligdagstillegg i henhold til arbeidsplanen dersom de permitteres i den forstand at de pålegges å gå fra vekten etter fremmøte på arbeidsstedet en helligdag.
2. SAS Ground Handling Norway AS plikter å betale Jo Bakke, Randi Penot og Torkild Riser i samsvar med punkt 1 for sine helligdagsvakter på henholdsvis julaften og nyttårsaften 2015.

Jakob Wahl
(sign.)

Marit B. Frogner
(sign.)

Tore Schei
(sign.)

Didrik Coucheron
(sign.)

Axel Thuve
(sign.)

Flemming Hansen
(sign.)

Jostein Gaasemyr
(sign.)

Rett utskrift bekreftes: