



ARBEIDSRETTEN

DOM OG KJENNELSE

Avsagt: 14. februar 2017

Saksnr.: 21/2016

Lnr.: AR-2017-4

Dommere: Jakob Wahl
Marit B. Frogner
Sveinung Koslung
Tove Stangnes
Hanne Rennemo
Kjell Bjørndalen
Knut Bråthen

Saken gjelder: Permisjon med lønn for tillitsvalgte for deltakelse på kurs

Fagforbundet

Advokat Børge Benum

mot

1. Private Barnehagers Landsforbund
2. Seim barnehage SA

Advokat Lars-Martin Hoff Mikkelsen

DOM

(1) Saken gjelder spørsmålet om rett til permisjon med lønn for tillitsvalgte for å delta på Fase 2-kurs i Fagforbundets regi, jf. Hovedavtalen punkt 5.2 bokstav b.

(2) **Sakens tariffrettslige ramme**

(3) Mellom Private Barnehagers Landsforbund (PBL) på den ene siden og Utdanningsforbundet, Fagforbundet og Delta på den andre, er det inngått Hovedavtale og Hovedtariffavtale. I Hovedavtalen 2012–2014 punkt 5, som omhandler opplæring/personalutvikling, er det i punkt 5.2 bestemmelser om permisjon. Punkt 5.2 bokstav b, tillitsvalgtopplæring, lyder:

«Permisjon innvilges for kurs arrangert av arbeidstakerorganisasjonene. Den tillitsvalgte innvilges slik permisjon med lønn. Andre arbeidstakere får slik permisjon med hel eller delvis lønn dersom opplæringen er av betydning for vedkommendes arbeid i virksomheten. Med kurs forstås opplæring som skal gjøre den tillitsvalgte/andre arbeidstakere bedre skikket til å utøve sin funksjon. Rett til permisjon etter denne bestemmelse kan avslås dersom søknad legges frem for arbeidsgiver senere enn 10 dager før kursstart.

Permisjon til deltakelse på andre arrangementer/møter i regi av arbeidstakerorganisasjonene med hel eller delvis lønn kan innvilges etter søknad.»

(4) Hovedavtalens målsetting og virkeområde fremgår av punkt 1. Punkt 1.1 lyder:

«Formålet med denne avtale er at partene gjennom samarbeid, medbestemmelse og medansvar skal utvikle et godt arbeidsmiljø mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Den erfaring og innsikt som de ansatte har, skal gjennom samarbeid mellom arbeidstaker og arbeidsgiver komme til nytte for både virksomheten og den enkelte arbeidstaker.

Partene er enige om at det er av avgjørende betydning for gode forhold på arbeidsplassen at samarbeidet mellom virksomhetens representanter og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former. De tillitsvalgte må få forholdene lagt til rette slik at de kan ivareta sine oppgaver etter de retningslinjer som er fastsatt i denne avtale.

Medbestemmelsesretten skal utøves effektivt og rasjonelt og være tilpasset virksomhetens organisering.»

(5) Tillitsvalgt er definert i punkt 2.1:

«Tillitsvalgt

Arbeidstaker tilsatt i virksomheten og som er valgt/utpekt av medlemmer i sin organisasjon til å ivareta de oppgaver som framgår av gjeldende lovgivning og denne avtale, eller av avtale om tillitsvalgtordning i virksomheten.»

(6) De tillitsvalgtes og virksomhetens rettigheter og plikter er omhandlet i punkt 3. I

innledningen heter det:

«Arbeidsgiver og tillitsvalgte skal påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til lov, regler og tariffavtale. Begge parter har en gjensidig plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid i virksomheten, slik at partene kan ta opp og søke løst eventuelle problemer eller andre saker på en åpen og konstruktiv måte.

Begge parter skal arbeide for at den samlede personalgruppe er kjent med strategien bak barnehagens samlede drift. Begge parter skal arbeide for å finne løsninger som kan bidra positivt til et godt arbeidsmiljø, og derigjennom et lavt sykefravær.»

- (7) Arbeidsgivers plikter overfor tillitsvalgte er regulert i punkt 3.2. Her fremgår at virksomhetens ledelse skal gjennomføre drøftinger om virksomhetens ordinære drift og omlegging av driften, selskapsrettslige forhold, drøfte og gi informasjon om forhold som angår sysselsetting og arbeidsforhold, gi innsyn i regnskaper og økonomiske forhold og orientere de tillitsvalgte om nyansettelser og gi nyansatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt. Tillitsvalgtes rettigheter og plikter fremgår av punkt 3.3. I bokstav a heter det blant annet:

«Tillitsvalgte har rett til å ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som den enkelte arbeidstaker mener å ha overfor virksomheten, eller som virksomheten mener å ha overfor den enkelte arbeidstaker, jf. dog punkt 3, innledning.»

(8) **Tariffhistorikken**

- (9) Tariffavtale ble første gang inngått mellom partene i 1997. Tariffbestemmelser om tillitsvalgtopplæring og permisjon kom inn i Hovedavtalen for perioden 1998–2000. Punkt 7.4 fjerde ledd lød:

«Permisjon innvilges for kurs arrangert av arbeidstakerorganisasjonene. Den tillitsvalgte innvilges slik permisjon med lønn. Andre arbeidstakere får slik permisjon med hel eller delvis lønn dersom opplæringen er av betydning for vedkommendes arbeid i virksomheten.»

- (10) Ved hovedavtaleforhandlingene i 2002 fremsatte PBL krav om endring i bestemmelsen om permisjon for deltakelse i kurs arrangert av arbeidstakerorganisasjonene. Det ble fremsatt tre krav under forhandlingene. Det tredje forslaget om permisjon for kurs arrangert av arbeidstakerorganisasjonene lød:

«Permisjon innvilges for kurs arrangert av arbeidstakerorganisasjonene. Den tillitsvalgte innvilges slik permisjon med lønn. Andre arbeidstakere får slik permisjon med hel eller delvis lønn dersom opplæringen er av betydning for vedkommendes arbeid i virksomheten. Virksomheten definerer selv om opplæringen er av betydning. Med kurs forstår vi her opplæring som skal gjøre den tillitsvalgte/andre arbeidstakere bedre skikket til å utøve sin funksjon.»

- (11) Resultatet av forhandlingene ble at bestemmelsen ble flyttet til punkt 5.2, og at nytt fjerde ledd fikk slik ordlyd:

«Permisjon innvilges for kurs arrangert av arbeidstakerorganisasjonene. Den tillitsvalgte innvilges slik permisjon med lønn. Andre arbeidstakere får slik permisjon med hel eller delvis lønn dersom opplæringen er av betydning for vedkommendes arbeid i virksomheten. Med kurs forstår opplæring som skal gjøre den tillitsvalgte/andre arbeidstakere bedre skikket til å utøve sin funksjon.»

- (12) Ved hovedavtaleforhandlingene i 2004 ble partene enige om å tilføye slik ny setning:

«Rett til permisjon etter denne bestemmelse kan avslås dersom søknad legges frem for arbeidsgiver senere enn 10 dager før kursstart.»

(13) Bestemmelsen har etter dette stått uendret frem til den foreliggende tvisten. Ved hovedavtaleforhandlingene i 2016 fremsatte PBL forslag om at rett til permisjon for tillitsvalgte etter punkt 5.2 skulle begrenses til fem dager med lønn, og at permisjon ut over fem dager skulle innvilges som ulønnet permisjon. I tillegg ble det foreslått å tilføye at det med kurs skulle forstås opplæring som gjør den tillitsvalgte bedre skikket til å utøve sin funksjon «etter HA og HTA». Forslagene til endringer ble avvist, og bestemmelsen ble videreført uendret for tariffperioden 2016–2018.

(14) **Nærmere om bakgrunnen for tvisten**

(15) Fagforbundet gjennomfører en tillitsvalgtopplæring i tre faser. Av notat utarbeidet av forbundets organisasjonsavdeling fremgår blant annet at «tillitsvalgtopplæringen er utviklet med det mål å gi alle tillitsvalgte uavhengig av verv en god opplæring som skal sette de i stand til å utøve sitt verv på en god og skikkelig måte». Opplæringen består av ti moduler: Fase 1 er en modul på 21 timer. Fase 2 består av ni moduler på til sammen 70 timer med veileder og ti timer selvstendig arbeid. Om innholdet i modulene fremgår blant annet:

«Fase 1: Hensikten med kurset er å gi nyvalgte tillitsvalgte innsikt i hva tillitsvalgtrollen innebærer. De skal bli bedre kjent med lokal fagforening og forbundet, samt etablere et nødvendig kontaktnett.

Fase 2: Etter gjennomført Fase 2 skal tillitsvalgte få et solid grunnlag for å utøve vervet til det beste for medlemmene og Fagforbundet. Det betinger kunnskap og trygghet i rollen som tillitsvalgt. Det er ikke et mål at den enkelte skal være i stand til å sitere direkte fra lover eller vedtekter. Det primære målet med opplæringen er at deltakerne skal settes i stand til å finne frem i egen organisasjon og bruke de hjelpemidler som er stilt til rådighet samt å få økt selvtillit og handlingskunnskap sine respektive verv.»

(16) Fagforbundet i Hordaland avviklet Fase 2-opplæring i tiden 14.–18. oktober og 4.–8 november 2013. Foruten praktiske opplysninger, oppsummering av hjemmeoppgaver og evaluering, var temaene på kurset og varigheten av disse som følger:

- Organisasjon, rolle og funksjon 23 timer
- Medbestemmelse 5 timer
- Ferie og fritid 2 timer
- Sykelønn, forsikring og yrkesskade 2 timer
- Arbeiderbevegelsens historie 2 timer
- Ansettelse 3 timer

- Omstilling, oppsigelse/omplussing 5 timer
- Arbeidstid 3 timer
- Lønn 3 timer
- Forhandlinger 5 timer
- Samfunnsøkonomi 3 timer
- Pensjon 2 timer
- Møter/årsmøter/rollespill 5 timer

(17) Tillitsvalgt Aud Mongstad i Seim barnehage deltok på dette kurset. Hun sendte 22. oktober 2013 slik e-post til styreren i barnehagen:

«Med hjemmel i punkt 6.4 i Hovedavtalen, legg eg fram denne saka:

Ang. saka avslag på permisjon med lønn for å gå på tillitsvalgts opplæring Fase 2 kurs veke 42 og 45 i 2013, vil eg vise til Hovedavtalen mellom PBL og Fagforbundet punkt 5.2.b. Der står det at permisjon innvilges for kurs arrangert av arbeidstakerorganisasjonene. Den tillitsvalgte innvilges slik permisjon med lønn.

Mitt krav er herved at eg då får lønn for alle dei 10 dagane, og ikkje berre for 2 dagar, slik eg først er innvilga.»

(18) Seim barnehage sendte 28. oktober 2013 slikt svar til Mongstad:

«TILBAKEMELDING ANG KRAV OM PERMISJON MED LØNN FOR Å DELTA PÅ TILLITSVALTSOPPLÆRING FASE 2 KURS – FAGFORBUNDET VEKE 42 OG 45 2013:

Viser til tidlegare svar gjeve pr epost på første mottatt søknad om permisjon med lønn for å delta på ovannemde kurs. Der er du innvilga 2 dagar permisjon med lønn, 7 dagar permisjon utan løn og 1 dag der du i utgangspunktet ikkje fekk permisjon i det heile tatt, fordi det er planleggingsdag i barnehagen. Dette er gjort etter rådføring med PBL sentralt.

Grunngjeving for dette svaret er at det ut ifrå saklista for desse dagane, berre er pkt som omhandlar medbestemming, ferie, fritid og sjukeløn som er viktig pkt som ein tillitsvald bør ha kjennskap til. Resten av punkta går utover «bedre skikket til å utføre sin funksjon» i for stor grad, jf. Hovudavtalen pkt 5.2.

I etterkant av dette svaret har du fått munnlig tilbakemelding på at dersom du sjølv prioriterer å delta på kurs i staden for å vere med på planleggingsdag i barnehagen, ynskjer ikkje barnehagen å nekte deg dette og at du då får permisjon utan lønn. Dette vert ei prioritering du sjølv må gjere, men barnehagen ser det generelt som viktig at alle tilsette deltek på slike felles planleggingsdagar.

Vårt tidlegare svar på din permisjonssøknad om permisjon med lønn står ved lag, men du er no innvilga 2 dagar permisjon med lønn og 8 dagar permisjon utan lønn. Vi har også imøtekomme ditt ynskje om ikkje å bli trekt i lønn før saka er formelt avgjort.»

(19) Styrer i barnehagen og den tillitsvalgte avholdt møte 29. oktober 2013 og skrev slik uenighetsprotokoll:

«Saka gjeld:

Usekje angående om tillitsvald fagforbundet har rett på permisjon med lønn i 10 dagar for å delta på tillitsvaldkurs fase 2.»

- (20) PBL og Fagforbundet avholdt forhandlingsmøte 17. november 2014. Fra møtet ble det skrevet slik protokoll:

«Fagforbundet mener:

Tillitsvalgte har krav på permisjon med lønn for deltakelse på kurs i regi av egen arbeidstakerorganisasjon. Kursene som arrangeres av Fagforbundet har som mål å sette tillitsvalgte i stand til å utøve sin rolle som tillitsvalgt ved å gi deltakere kunnskaper om lovverk og avtaleverk som gjelder for den tillitsvalgtes avtaleområde og arbeidslivet generelt, ved å tilføre deltakerne kunnskaper om egen organisasjon og ved å sette tillitsvalgte i stand til å gi medlemmer råd om for eksempel hvilke forsikringer som tilbys gjennom medlemskapet. Tema knyttet til egen organisasjon, medlemsfordeler og møteledelse setter de tillitsvalgte i posisjon til å yte service overfor medlemmene ved de enkelte arbeidssteder og gir dem kompetanse våre medlemmer må kunne forvente av tillitsvalgte.

Fagforbundet er part i mange avtaler, og kurs i regi av forbundet arrangeres derfor «på tvers» av avtaleområde. Kursene gjennomføres slik at tillitsvalgte har med egne avtaler og slår opp i de avtalepunkter som er relevante i forhold til kursets ulike tema. Er temaet eksempelvis «rettstvist», gjennomgås temaet generelt før det vises til bestemmelsene i den enkelte tillitsvalgtes eget avtaleverk. Tillitsvalgte i de ulike områdene gis på denne måten god kunnskap om eget avtaleverk.

Private Barnehagers Landsforbund mener:

PBL er enige i at tillitsvalgte har etter hovedavtalens punkt 5.2, bokstav b rett til permisjon for kurs arrangert av arbeidstakerorganisasjonene.

Uenigheten i denne saken går på hvorvidt vilkåret om at kurs skal gjøre den tillitsvalgte «bedre skikket» til å utøve sin funksjon som tillitsvalgt er oppfylt, jfr. samme bestemmelse. Vilket oppstiller et materielt krav til kurset innhold som må være oppfylt før retten til permisjon er tilstede.

I denne konkrete tilfellet var deler av kurset knyttet blant annet til:

- Møteledelse av interne møter i Fagforbundet, hvorav mesteparten av tiden skulle brukes til «*praktisk trening i gjennomføring av årsmøtet og med forberedende styremøte*».
- Historisk kunnskap / arbeiderbevegelsens historie.

Dette er temaer som i seg selv kan være av interesse, men PBL mener at disse temaene ikke gjør de tillitsvalgte bedre skikket til å utøve sin funksjon som tillitsvalgt.

PBL viser her også til at det omfattende kurskompendiet vi har mottatt ikke noen steder omhandler Fagforbundets tariffavtale med PBL. Det er et etter PBL sin vurdering et selvsagt minimumskrav etter bestemmelsen at den tariffavtale som hjemler retten til permisjon gjennomgås i kurset.

Når Fagforbundet viser til at de arrangerer kurs «*på tvers*» av avtaleområder må Fagforbundet selv være ansvarlig for å organisere kurs slik at de oppfyller kravene i hovedavtalens punkt 5.2, bokstav b. Dette kan enkelt gjøres ved å ha opplæring som tillitsvalgt på noen bestemte dager og annen opplæring på andre dager.

Endelig viser PBL til Fagforbundets egen tekst i denne protokoll; «*råd om ... forsikringer som tilbys gjennom medlemskapet*». Dette er informasjon som etter PBL sin vurdering klart faller utenfor virkeområdet til hovedavtalens punkt 5.2, bokstav b.

Partene kom ikke til enighet.»

- (21) Fagforbundet tok ut stevning for Arbeidsretten 18. juli 2016. PBL innga tilsvaer 5. september 2016. Hovedforhandling ble avholdt 17. og 18. januar 2017. To partsrepresentanter og tre vitner forklarte seg.
- (22) I stevningen ble det nedlagt påstand om at Seim barnehage SA skulle etterbetale lønn til den berørte tillitsvalgte. Under hovedforhandlingen ble det opplyst at barnehagen ikke har

trukket den tillitsvalgte i lønn i forbindelse med fraværet for deltakelse på kurset. Partene opplyste at de var enige om å avvente Arbeidsrettens dom, og de begjærte av den grunn saken hevet for Seim barnehage SAs vedkommende. Retten tok begjæringen til følge, og saken for Seim barnehage SAs vedkommende blir å heve.

(23) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**

(24) *Fagforbundet* har i korte trekk anført:

(25) Fase 2-kurset som Fagforbundet i Hordaland gjennomførte i oktober/november 2013 var egnet til å gjøre den tillitsvalgte «bedre skikket til å utøve sin funksjon». Kurset falt klart innenfor tariffbestemmelsens ordlyd og formål. Ordlyden i bestemmelsen er vid og generell. Den dekker all virksomhet som er relevant for tillitsvalgte. Tariffhistorikken viser at PBL har fremmet krav om å snevre inn bestemmelsen uten å få gjennomslag for det.

(26) Punkt 5.2 bokstav b er en rettighetsbestemmelse. Tillitsvalgte skal innvilges permisjon med lønn. Den eneste begrensning som kan utledes av bestemmelsen, er at den opplæringen som gis på kurset skal gjøre den tillitsvalgte «bedre skikket til å utøve sin funksjon».

(27) Innholdet i Fase 2-opplæringen må vurderes samlet i forhold til kriteriet «bedre skikket til å utøve sin funksjon», og det må foretas en helhetsvurdering. Innholdet i Fagforbundets tillitsvalgtopplæring er nøye gjennomtenkt med det formål å gjøre de tillitsvalgte bedre skikket i sine verv. Tillitsvalgte har en rekke funksjoner både overfor de medlemmene de representerer og overfor arbeidsgiver. Opplæringen er nøye tilpasset det brede spekter av oppgaver som er tillagt tillitsvalgtfunksjonen. Innholdet i det som var tema på kurset var klart egnet til å gjøre tillitsvalgte bedre skikket til å utøve de funksjoner som følger med vervet som tillitsvalgt.

(28) Fagforbundet må innrømmes en vid autonomi til selv å fastlegge innholdet i opplæringen av egne tillitsvalgte. Temaene i kurset var klart relevante. Temaene som ble gjennomgått må ses i sammenheng, og innsikt i blant annet historie, ideologi og samfunnsmessige forhold er nyttig kunnskap i rollen som tillitsvalgt. For det tilfelle at Arbeidsretten skulle komme til at noen få timer på kurset gjaldt mer perifere emner, må det gjelde et vesentlighetskrav. Dersom vesentlige deler av kursinnholdet er relevant for utøvelsen av tillitsvalgtfunksjonen, er man innenfor ordlyden i bestemmelsen.

(29) Kriteriet «bedre skikket til å utøve sin funksjon» kom inn i hovedavtalen i 2002 etter krav fra PBL. For Fagforbundet var det uproblematisk å akseptere et slikt vilkår. Opplæringen

er lagt opp slik at de temaer som gjennomgås på kursene nettopp har som siktemål å skolere de tillitsvalgte slik at de kan utøve de ulike funksjonene som vervet innebærer på en best mulig måte. Det kan ikke innfortolkes noen begrensninger utover hva som ligger i relevanskravet «bedre skikket til å utøve sin funksjon». Eventuell uklarhet om rekkevidden må tolkes mot PBL, jf. uklarhetsregelen ved tariffavtaletolkning. Dersom PBL mente at det skulle gjelde begrensninger ut over det som kan utledes av ordlyden, hadde organisasjonen all mulig foranledning til å klargjøre det overfor Fagforbundet og de andre organisasjonene som er part i avtalen. Dette ble ikke gjort.

- (30) Reelle hensyn som er anført fra PBLs side kan ikke tilsi en innskrenkende tolkning av ordlyden. Reelle hensyn har generelt liten vekt ved tariffavtaletolkning. Under enhver omstendighet er rett til fri med lønn i ti dager for den tillitsvalgte i opplæringsøyemed ikke urimelig. Det er også av verdi for arbeidsgiver at den tillitsvalgte blir trygg i rollen som tillitsvalg og utøver funksjonen på best mulig måte.
- (31) Det er nedlagt slik påstand:

«Fase 2 kurs i regi av Fagforbundet i Hordaland 14–18. oktober og 4–8. november 2013 tilfredsstilte etter sin art vilkåret om å gjøre tillitsvalgte bedre skikket til å utøve sin funksjon, og ga dermed rett til permisjon med lønn for tillitsvalgte, jf. hovedavtalen mellom Fagforbundet og PBL § 5.2 bokstav b).»

- (32) *Private Barnehagers Landsforbund* har i korte trekk anført:
- (33) Fase 2-kurset faller utenfor rammen av Hovedavtalen punkt 5.2 bokstav b. Bestemmelsen må tolkes, og det følger av ordlyden at det stilles krav til innholdet i kurset. Det er et vilkår at kurset må ha nytteverdi og gi økt kompetanse – det skal gjøre den tillitsvalgte «bedre skikket til å utøve sin funksjon».
- (34) Det må foretas en konkret vurdering med utgangspunkt i funksjonen som tillitsvalgt i en barnehage. Det aktuelle kurset retter seg mot en annen målgruppe – typisk tillitsvalgte i større kommuner. De har andre og større oppgaver og mer komplekse behov for opplæring. Opplæringen omfattet blant annet sentrale forhandlinger, noe man ikke har i PBL-området. Det er kursarrangørs risiko om kurset omfattes av bestemmelsen, herunder om målgruppen er for vid, slik at opplæringen ikke blir tilstrekkelig spisset og dermed tilfredsstiller kravet i avtalen.
- (35) Det er ikke et alternativ at Arbeidsretten kan komme til at deler av kurset kan anses relevant og dermed gi rett til fri med lønn for enkelte dager. Det foreligger enten rett til fri med lønn for hele kurset – eller ingen rett til fri med lønn. Saken gir ikke foranledning til å

gå nærmere inn hvor stor del av kurset som kan være utenfor bestemmelsen for at kurset som helhet skal anses å falle utenfor det arbeidsgiver plikter å betale lønn for. I denne konkrete saken er uansett en stor del av kurset ikke av en slik karakter at det kan anses å gjøre den tillitsvalgte bedre skikket i sin funksjon.

- (36) En rekke av temaene er fjernt fra rollen som tillitsvalgt i en barnehage. Endringen av bestemmelsen i 2002 var viktig. PBL ønsket å innskrenke anvendelsesområdet ved å ta inn krav til kurset og hva som forstås som kurs i avtalens forstand, og som dermed kan kreves dekket av arbeidsgiver. Bestemmelsen omfatter lokale tillitsvalgte etter Hovedavtalens bestemmelser. Kurset må ha nytteverdi, og det må tas utgangspunkt i de oppgaver den tillitsvalgte har etter Hovedavtalen.
- (37) Opplæring knyttet til andre sider ved tillitsvalgtrollen slik som organisasjonsarbeid, ideologi, medlemsverving osv., faller utenfor. Kostnader knyttet til denne type opplæring må fagforeningen selv bære.
- (38) En betydelig del av Fase 2-kurset faller utenfor bestemmelsen. Det er bare en mindre del av kurset som gir opplæring i fag og tema som gjør en tillitsvalgt bedre egnet til å utføre sin funksjon som tillitsvalgt etter Hovedavtalen. Et klart eksempel på tema som faller utenfor er medlemsverving. Det samme gjelder arbeiderbevegelsens historie og ideologi. Dette er politisk og ideologisk skolering, og formålet er at det skal kunne brukes i medlemsverving. Fagforeningsarbeid og opplæring i dens «indre liv» faller i sin helhet utenfor. Kommunikasjon kan være innenfor, men det er for detaljert og omfattende til at det kan anses omfattet av bestemmelsen. Målgruppen for flere av temaene synes å være organisasjonstillitsvalgte, ikke lokale tillitsvalgte. Det formidles også synspunkter som er lite forenelig med formålsbestemmelsen i Hovedavtalen punkt 1 om at partene gjennom samarbeid, medbestemmelse og medansvar skal utvikle et godt arbeidsmiljø mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.
- (39) Det har formodningen mot seg at Fagforbundet har fått en så vid skjønnsmargin ved fastsettelse av innholdet i et kurs som det her gjøres gjeldende, og at arbeidsgiver skal betale lønn når den ansatte deltar på kurset.
- (40) Det må etter bestemmelsen innfortolkes en begrensning i omfang. Omfanget av det aktuelle Fase 2-kurset inngår i helhetsvurderingen. Det er tale om ti dager, og dermed en betydelig kostnad for arbeidsgiver. Sterke rimelighetshensyn taler også for en begrensning.
- (41) Praksis støtter PBLs syn. PBL har hele tiden hatt en konsistent praksis og rådet medlemmene til å avslå å betale lønn for kurs knyttet til organisasjonsoppbygging, politikk

og fagforeningsarbeid. Det synes som om Fagforbundet har endret syn. Det var korrespondanse med Utdanningsforbundet i 2005 om forståelsen av bestemmelsen, og Fagforbundet var kjent med denne. Etter dette har det ikke vært diskusjoner knyttet til forståelsen av bestemmelsen, og Utdanningsforbundet har innrettet seg etter PBLs syn. En tvist med Fagforbundet om dekning av kurs i 2007 ble heller ikke tatt videre. Disse to sakene underbygger at partene har innrettet seg etter at det gjelder slike begrensninger i retten til dekning som PBL har anført.

(42) Det er nedlagt slik påstand:

«PBL frifinnes.»

(43) **Arbeidsrettens merknader**

(44) *Arbeidsretten* har i spørsmålet om en tillitsvalgt i Seim barnehage hadde rett til permisjon med lønn etter Hovedavtalen punkt 5.2 for deltakelse på Fase 2-kurs arrangert av Fagforbundet høsten 2013, delt seg i et flertall og et mindretall.

(45) Arbeidsrettens flertall, dommerne *Wahl, Frogner, Koslung, Stangnes og Bjørndalen* har kommet til at Fagforbundet må gis medhold, og vil bemerke:

(46) Hovedavtalen punkt 5.2 første avsnitt har bestemmelse om tillitsvalgotopplæring, jf. avsnitt 3 foran. Det fremgår av første og andre punktum at tillitsvalgte innvilges permisjon med lønn for kurs arrangert av arbeidstakerorganisasjonene. Søknaden kan avslås dersom den tillitsvalgte ikke søker senest ti dager før kurset, men det er ikke tema i den forliggende sak.

(47) Det er krav til kursets innhold ved at det i bestemmelsens fjerde punktum er tatt inn at «[m]ed kurs forstås opplæring som skal gjøre den tillitsvalgte/andre arbeidstakere bedre skikket til å utøve sin funksjon». Det springende punktet er derfor om det aktuelle kurset som ble gjennomført over ti dager høsten 2013 kan bidra til å gjøre den tillitsvalgte «bedre skikket til å utøve sin funksjon». Vurderingen må ta utgangspunkt i de oppgaver og ansvar vedkommende har som tillitsvalgt i en barnehage.

(48) Utgangspunktet er at den tillitsvalgte har *rett* til fri med lønn for deltakelse på kurs som omfattes av bestemmelsen. Det er tale om kurs som arrangeres av «arbeidstakerorganisasjonene», og det er kurs for tillitsvalgte som er valgt av foreningens medlemmer. Etter flertallets syn må fagforeningen innvilges en stor grad av frihet ved utformingen av opplæring av deres tillitsvalgte som skal opptre i vervet som lokal

tillitsvalgt. Fagforeningen må ha en vid adgang til selv å velge fag, tema og undervisningsform som anses egnet.

- (49) Det kan ikke innfortolkes noe krav om at undervisningen skal legges opp som ren «objektiv» kunnskapsformidling. Det er som nevnt tale om kurs som arrangeres av fagforeningen, og i dette ligger også en frihet til å formidle et verdisyn og oppfatning som samsvarer med det Fagforbundet står for.
- (50) Kravet om at opplæringen skal gjøre den tillitsvalgte «bedre skikket» til å utøve sin funksjon innebærer imidlertid at det er en grense for hvilke type kurs som det kan kreves fri med lønn til etter punkt 5.2. Grensen må trekkes konkret. Dersom tema og valg av opplæringsform fremstår som fjernt og lite relevant ut fra det en tillitsvalgt må forvente å møte i sitt verv på arbeidsplassen, vil det kunne falle utenfor. Tilsvarende om hovedvekten var på sosialt samvær og ikke det faglige innholdet. Det vil da ikke foreligge rett til permisjon for deltakelse på kurset etter punkt 5.2.
- (51) Etter flertallets syn er det ikke nødvendig å gå nærmere inn på enkeltemner og tidsbruken på disse for det aktuelle kurset. Fase 2-kurset som Arbeidsretten har fått til vurdering faller etter flertallets syn innenfor den skjønnsmargin som Fagforbundet har ved utforming av kurs. Det er riktignok enkelte tema og punkter som umiddelbart kan synes noe mer perifere og derved i mindre grad egnet til å gi den tillitsvalgte økt kompetanse i rollen som tillitsvalgt. Med utgangspunkt i den skjønnsmargin en fagforening må ha i vurderingen av hvilke emner og hvordan et kurs kan legges opp for å oppnå formålet – at den tillitsvalgte skal kunne bli bedre i sin funksjon – er helheten i kurset av en slik karakter at det som sådan omfattes av bestemmelsen. Flertallet understreker i den forbindelse at den tillitsvalgte har et bredt spekter av oppgaver, både overfor medlemmene og overfor arbeidsgiver. Dette må nødvendigvis gjenspeiles i opplæringen.
- (52) Saksøkte har til støtte for sitt syn i stor grad vist til det som er uttalt i undervisningsheftet til de som veileder på kurset. Selv om enkeltstående uttalelser og lysark gir uttrykk for standpunkter som det er politisk og rettslig uenighet om, samt at enkelte lysark umiddelbart synes mindre relevante for en som er tillitsvalgt i en privat barnehage, må kurset som helhet anses innfor den skjønnsmargin fagforeningen har. Dette gjelder også i valg av målgruppe, og at den er videre enn kun tillitsvalgte i barnehager. Det er flere hensyn som kan begrunne et slikt valg, herunder kostandene ved å arrangere kurs, og at deltakerne kan ha nytte av erfaringsutveksling med andre, selv om de på punkter skulle ha ulike

tariffavtalereguleringer. Det ble også opplyst at undervisningen er tilpasset slik at de tillitsvalgte har med «sin» avtale og slår opp i denne.

- (53) Varigheten av kurset, to uker for Fase 2-opplæring, kan heller ikke kan lede til en annen vurdering. Hovedavtalen punkt 5.2 har ikke nærmere krav til kursets varighet og antall dager med lønn som kan tilstås den tillitsvalgte. Ordlyden gir ikke holdepunkter for å innfortolke en slik begrensning. Ved Hovedavtaleforhandlingene i 2016 fremmet PBL forslag om at dekning skulle begrenses til fem dager, jf. avsnitt 13. På det tidspunktet verserte den forliggende tvisten mellom partene. En begrensning til et nærmere angitt antall dager er imidlertid et eksempel på hvordan partene kan regulere omfanget, noe som heller ikke er uvanlig innenfor andre tariffområder. Når partene her har valgt å ikke ta inn nærmere avgrensning av antall dager en tillitsvalgt har rett til permisjon med lønn for å delta på kurs, vil vurderingen av omfanget derfor inngå i den helhetsvurderingen som er beskrevet ovenfor. Det aktuelle Fase 2-kurset strakk seg over to uker. Det inngår i en helhetlig tillitsvalgtopplæring der den tillitsvalgte først må gjennomføre Fase 1. Retten legger til grunn at Fagforbundets forløper, Norsk Kommuneforbund, hadde denne type opplæring da avtalen ble inngått i 1998. Den gang var det 100 timer over 13 dager. Ny Fase 2-modell i 2012 innebar en reduksjon til dagens 80 timer over ti dager. Uavhengig av hva PBL visste – eller burde visst om tillitsvalgtopplæringen da partene avtalte en rett til fri med lønn for deltakelse på kurs, var PBL nærmest til å sørge for en nærmere avgrensning av omfang. Det er en grense for hvor lenge et kurs kan vare, men det omfang som Fagforbundet her har lagt opp til, og med det innhold som inngår i Fase 2, er innenfor den skjønnsmargin forbundet har.
- (54) PBL har vist til at de gjennom sin rådgivning har hatt en konsekvent og langvarig praksis i samsvar med sin forståelse. Det er vist til en konkret tvistesak fra 2007 der en tillitsvalgt ble nektet permisjon med lønn for hele Fase 2-kurset, men fikk tilbud om permisjon med lønn i to dager. Hun hadde da valgt å ikke delta. PBL har også vist til e-post til Utdanningsforbundet 24. oktober 2005 der siktemålet var å komme til enighet om hva som falt inn under bestemmelsen. PBL ga blant annet uttrykk for at opplæring i organisasjonens oppbygning og funksjon faller utenfor. Utdanningsforbundet hadde ikke kommet tilbake til dette, og Fagforbundet var også kjent med korrespondansen. Det kan være flere grunner til at en tvistesak ikke følges opp, og til at e-posten fra PBL ikke ble besvart. Flertallet kan ikke se at det eksisterer noen praksis eller på annen måte omforent forståelse om at bestemmelsen skal forstås slik at det gjelder de begrensninger som PBL her ga uttrykk for.

- (55) Rimelighetshensyn eller kostnad ved at tillitsvalgte får permisjon med lønn kan ikke lede til en annen forståelse enn den som følger av ordlyden og en tolkning av denne.
- (56) Mindretallet, dommerne *Rennemo* og *Bråthen*, har kommet til at Fase 2-kurset ikke gir rett til permisjon med lønn etter Hovedavtalen punkt 5.2.
- (57) Etter mindretallets syn er det aktuelle kurset klart utenfor det som kan kreves dekket etter punkt 5.2. Dette gjelder både ut fra valg av emner, det som formidles og omfang. En rekke emner er ikke relevante, slik som for eksempel fagbevegelsenes historie. Det samme gjelder opplæring i organisasjonens indre liv. Slik opplæring gjør ikke den tillitsvalgte bedre skikket til å utføre sin funksjon. De emnene som ikke er relevante utgjør samlet sett en betydelig del av kurset.
- (58) Mye av opplæringen er også rettet mot organisasjonstillitsvalgte – ikke mot tillitsvalgte etter Hovedavtalen. Sentrale forhandlinger er tatt opp, noe PBL ikke har. Denne type opplæring faller dermed utenfor punkt 5.2. Vurderingen i vår sak er knyttet til en tillitsvalgt i en mindre barnehage. De har ikke det samme behovet for opplæring som tillitsvalgte i større virksomheter, noe som ytterligere underbygger at kurset faller utenfor.
- (59) Flere av lysarkene gir uttrykk for synspunkter og holdninger som er lite forenlig med formålsbestemmelsen i Hovedavtalen punkt 1 om at partene gjennom «samarbeid, medbestemmelse og medansvar» skal utvikle et godt arbeidsmiljø mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Ideologisk skolering er heller ikke opplæring som omfattes av bestemmelsen. Det er kun en mindre del av kurset som er av en slik karakter at det dekker tema som er relevante for en tillitsvalgt i en barnehage. Det er imidlertid også her eksempler på at det ikke er nøktern faktainformasjon og opplæring som formidles, men politiske standpunkt og argumentasjon. Et eksempel er synet på privatisering.
- (60) Ved tariffrevisjonen i 2002 ble bestemmelsen ytterligere presisert ved at det etter krav fra PBL ble tatt inn at det med kurs forstås opplæring som skal gjøre den tillitsvalgte bedre «skikket til å utøve sin funksjon». Det stilles derfor et krav om at undervisningen må være relevant for funksjonen som tillitsvalgt i en barnehage. I tilretteleggingen av opplæringen har arbeidstakerorganisasjonene et skjønn, men det aktuelle Fase 2-kurset faller klart utenfor denne skjønnsmarginen. Det må være tale om tema som er relevante for funksjonen, at disse formidles på en mer objektiv måte og i samsvar med formålsbestemmelsen i Hovedavtalen. Det må også stilles krav om at kurset spisses mot målgruppen – tillitsvalgt etter Hovedavtalen og i barnehagen. Det var ikke tilfellet med Fase 2-kurset høsten 2013. Etter mindretallets syn er hovedtyngden av opplæringen på

Fase 2-kurset av en slik karakter at det ikke kan anses å gjøre den tillitsvalgte bedre skikket i sin funksjon. Det foreligger da ikke rett til permisjon med lønn etter punkt 5.2.

(61) Dommen er avsagt med slik dissens som fremgår ovenfor.

SLUTNING I KJENNELSE:

Saken heves for Seim barnehage SAs vedkommende.

DOMSSLUTNING:

Fase 2 kurs i regi av Fagforbundet i Hordaland 14.–18. oktober og 4.–8. november 2013 tilfredsstilte etter sin art vilkåret om å gjøre tillitsvalgte bedre skikket til å utøve sin funksjon, og ga dermed rett til permisjon med lønn for tillitsvalgte, jf. Hovedavtalen mellom Fagforbundet og Private Barnehagers Landsforbund § 5.2 bokstav b.

Jakob Wahl
(sign.)

Marit B. Frogner
(sign.)

Sveinung Koslung
(sign.)

Tove Stangnes
(sign.)

Hanne Rennemo
(sign.)

Kjell Bjørndalen
(sign.)

Knut Bråthen
(sign.)

Rett utskrift bekreftes: