



## ARBEIDSRETTE

### DOM

---

**Avsagt:** 2. desember 2019

**Saksnr.:** 13/2019

**Lnr.:** AR-2019-25

**Dommere:** Jakob Wahl  
Eli Mette Jarbo  
Karin Bruzelius  
Tor-Arne Solbakken  
Niels Selmer Schweigaard  
Roger Hansen  
Axel Thuve

**Saken gjelder:** Rett til å beholde skifttillegg ved overgang til dagtidsarbeid.

---

Norsk Flytekniker Organisasjon

Advokat Thomas Benson

**mot**

Næringslivets Hovedorganisasjon

Advokat Torunn Hardeland

## DOM

- (1) Saken gjelder forståelsen av punkt 6 a tredje ledd i særavtale mellom SAS AB (SAS) og Norsk Flytekniker Organisasjon (NFO) avdeling SAS om rett til å beholde skifttillegg. Spørsmålet er om en arbeidstaker som av helsemessige årsaker går over fra en arbeidsordning som inneholder nattskift til arbeid på dagtid har en ubetinget rett til å beholde skifttillegget, eller om dette er avhengig av bedriftens beslutning.
- (2) **Sakens tariffrettslige ramme**
- (3) Mellom Næringslivets Hovedorganisasjon/NHO Luftfart og NFO gjelder Flyteknikeroverenskomsten – avtale 279. NFO er en frittstående fagorganisasjon. Avtalen er en minstelønnsavtale og skifttillegg bestemmes etter fastsatte prosentsatser. Særavtalen, som denne saken gjelder, springer ut av dette avtaleforholdet.
- (4) Mellom SAS og NFO avdeling SAS ble det for perioden 2011 – 2014 inngått særavtale gjeldende for flyteknikere ansatt på teknisk base på Oslo Lufthavn. Gyldigheten av denne særavtale var gjenstand for forhandlinger mellom partene 2. mars 2018. De ble da enige om at avtalen fortsatt var gjeldende. Særavtalen har i punkt 6 bestemmelser om skiftarbeid. Punkt 6 a tredje ledd lyder:

**«Skiftgående personell over 55 år og med 18 års sammenhengende skiftgående tjeneste inneholdende nattskift, som av bedriften overføres til ledig arbeid på dagtid med årsak i f. eks. helsemessige forhold, skal beholde stasjonens gjennomsnittlige skiftprosent ved overgangen, frosset i kroner. Det faste beløpet inngår i grunnlaget for beregning av tjenestepensjon.»**
- (5) **Kort om tariffhistorikken**
- (6) I særavtalen gjeldende fra 1. april 1990 var det i punkt 6 bestemmelser om skiftarbeide. Om beregning av skifttillegg ble det henvist til overenskomstens bestemmelser, dog slik at det minimum skulle betales 19,5 % skifttillegg. Forløperen til bestemmelsen det nå tvistes om kom inn i særavtalen gjeldende fra 1. oktober 1992. Også i den avtalen var den en henvisning til overenskomstens bestemmelser om beregning av skifttillegg, men uten angivelse av noe minimumsnivå. Bestemmelsen om bibehold av skifttillegg gjaldt den gang for «skiftgående personell over 57 år med 20 års sammenhengende skiftgående tjeneste inneholdende nattskift». I særavtalen gjeldende fra 1. oktober 1996 ble varigheten av sammenhengende skiftgående tjeneste redusert til 18 år. I særavtalen gjeldende fra 1. oktober 2006 fikk bestemmelsen den ordlyd som den i dag har.
- (7) **Kort om bakgrunnen for saken**

- (8) Teknisk base på Oslo lufthavn Gardermoen har 195 ansatte, og hovedtyngden av disse arbeider i en helkontinuerlig skiftordning. Arbeidet som utføres er i hovedsak vedlikeholdsarbeid på flyene til SAS, men også for eksterne kunder. Videre utføres det modifikasjoner og større reparasjoner ved behov. Den største andelen av arbeidet er planlagt vedlikehold og forgår på natten når flyene står på bakken. På dagtid og ettermiddag består arbeidet i hovedsak av utbedring av tekniske feil på fly i trafikk, samt modifikasjonsarbeider.
- (9) Flyteknikerne i SAS arbeider i utgangspunktet på seks skift, og det enkelte skift har sin egen skiftleder. Ordningen var tidligere at arbeidstakere som hadde spesielle behov henvendte seg til skiftleder og avtalte midlertidige tilpassende ordninger. I 2014 ble det innført rutiner med sikte på en sentral håndtering og lik praksis for skiftordninger. I april 2018 ble det etablert et nytt skiftsystem. Individuelle skiftplaner som ikke var fremforhandlet med fagforeningene skulle opphøre, og berørte medarbeidere kunne søke seg til en av de fremforhandlede planene. Ved HMS-behov ble det tilbudt standard dagtidsordning, som var å betrakte som det minst belastende og mer stabile for personer med helseplager.
- (10) Saken har sin bakgrunn i en arbeidstaker som har vært ansatt i SAS siden 1984. Da det nye skiftsystemet og HMS-planen ble innført i 2018 var han langtidssykemeldt. Han var i ferd med å nå maksdato for sykepenger høsten 2018, men ønsket å unngå å gå over i en arbeidsavklarings situasjon. På bakgrunn av dette, og som en del av bedriftens IA-oppfølging, tok bedriften han inn som 100 % friskmeldt og benyttet han til tilpassede arbeidsoppgaver på dagtid. Dette ble ansett som en midlertidig ordning, og han fikk beholde skifttillegget. Da han var klar for å gjenoppta sine ordinære arbeidsoppgaver, anmodet han om å bli flyttet til dagtidsarbeid. Via fagforeningen ble det fremmet krav om rett til å beholde skifttillegget under henvisning til særavtalens bestemmelse. Under hovedforhandlingen ble det opplyst at vedkommende i dag er 40 % sykmeldt. Det innebærer at han arbeider kun på dagtid, men mottar full lønn inkludert skifttillegg. Han har ønske om at hans arbeidssituasjon tilrettelegges slik at han kan arbeide 100 % på dagtid og beholde skifttillegget.
- (11) **Tvisteforløpet**
- (12) SAS og NFO avd. SAS avholdt forhandlingsmøte 18. september 2018. Fra møtet ble det skrevet slik protokoll:

«Det er i dag i dag avholdt møte vedrørende Særavtale mellom SAS og NFO avd. SAS punkt 6. a) tredje avsnitt.

Nevnte Særavtales punkt 6. a) tredje avsnitt lyder.

«Skiftgående personell over 55 år og med 18 års sammenhengende skiftgående tjeneste inneholdende nattskift, som av bedriften overføres til ledig arbeid på dagtid med årsak i f.eks. helsemessige forhold, skal beholde stasjonens gjennomsnittlige skiftprosent ved overgangen, frosset i kroner. Det faste beløpet inngår i grunnlaget for beregning av tjenstepensjon.»

NFO avd. SAS hevder at intensjonen med punktet er ment som et sikkerhetsnett lønsmessig for eldre arbeidstakere som tilfredsstillende punktets beskrevne krav, nettopp for å hindre en lønnsnedgang i gitte tilfeller. Dette vil for eksempel gjelde ved, men er ikke begrenset til, sykdom eller helsemessige krav som gjør at den ansatte ikke lenger kan jobbe natt, og dermed flyttes fra skift inneholdende natt til ledig arbeid på dagtid.

NFO hevder at det også vil være i SAS sin interesse å legge til rette for at eldre arbeidstakere skal ha mulighet til å kunne fortsette lengt mulig i arbeidslivet og at dette vil kunne være medvirkende til at arbeidstakerne fortsetter i stilling lengt mulig.

SAS mener at hensikten med punktet er å verne arbeidstakere > 55 år mot lønnsstap som følge av at bedriften overfører vedkommende til ledig arbeid på dagtid, som følge av f.eks. helsemessige forhold. Det er altså ikke en ordning der arbeidstakere på 55+ av helsemessige eller andre private årsaker blir nødt til å arbeide dagtid, skal beholde sitt skifttillegg.

Det er også alltid en forutsetning at det er et produksjonsmessig behov for arbeidskraft på dagtid.»

- (13) Den 11. oktober 2018 ble det avholdt møte mellom NFO og SAS vedrørende HMS-tilpasset spesialplan basert på 3-3 prinsippet. Fra møtet ble det skrevet slik protokoll:

#### «3 3» Plan

Forskning ved arbeidsforskningsinstituttet har fremlagt en forskningsrapport som viser positive helseeffekter ved en 3-3 basert arbeidsplan. Enkelte arbeidstakere har fremmet ønske om et slikt tilbud i SAS for å ivareta egen helse. Den originale 3-3 planen er under forhandlinger justert av NFO avd. SAS for å gjøre den mer attraktiv for flere medarbeidere, dette innebærer blant annet 12,5 timers vakter både dag og natt.

SAS er innstilt på å imøtekomme ønsket, og inkluderer planen som et spesielt alternativ til planene i det gjeldende skift-systemet datert 20 MAR 18 under følgende forutsetninger:

- SAS kan velge å tilby denne planen til arbeidstakere med behov for tilpasning så fremt det er driftsmessig fornuftig
- SAS og den enkelte arbeidstaker kan i enighet velge å gjøre tilpasninger i planen.

Partene er enige i fremforhandlet skiftplan i henhold til vedlegg datert 11OKT18, med de forutsetninger som er beskrevet i denne protokoll. Skiftplanene er avtalt gjennomsnitt beregnet iht. AML.

- Skifttillegg iht. enhver tid gjeldende overenskomst gjennomsnitt beregnes over en periode på 7 år og alle 6 variasjoner av planen.
- Underskuddstimer i planen avvikles som kursdager, i vedlagte tilfelle: 2 dager
- Partene anser skiftene som helkontinuerlige og alle beregninger er foretatt med dette som utgangspunkt. (33,6t/uke)»

- (14) Nytt møte mellom partene ble avholdt 30. oktober 2018. Protokollen fra dette møtet lyder:

Det er i dag avholdt møte vedrørende Særavtale mellom SAS og NFO avd. SAS, punkt 6. a), tredje avsnitt. Vedr. [A].

Nevnte Særavtales punkt 6. a) tredje avsnitt lyder.

«Skiftgående personell over 55 år og med 18 års sammenhengende skiftgående tjeneste inneholdende nattskift, som av bedriften overføres til ledig arbeid på dagtid med årsak i f.eks.

helsemessige forhold, skal beholde stasjonens gjennomsnittlige skiftprosent ved overgangen, frosset i kroner. Det faste beløpet inngår i grunnlaget for beregning av tjenestepensjon.»

Det henvises til [A] som etter et lengre sykdomsforløp arbeider på dagtid på grunn av helsemessige forhold. [A] har opprinnelig arbeidet basis skiftplan, mens han fikk en spesialtilpasset D/E skiftplan på grunn av helse. Imens han har vært sykemeldt ble skiftplansystemet på OSLMT endret og den tilpassede planen bortfaller. [A] arbeider nå dagtid, og er varslet om at han etter 2 måneder (ut November) derfor mister sitt skifttillegg.

NFO avs. SAS mener særavtalens tekst som ovenfor tilsier at han skal beholde sitt skifttillegg. Det påpekes at det i ethvert tilfelle er bedriften som teknisk sett overfører medarbeidere til dagtid.

SAS påpeker at dagtid er et tilbud, i lik linje med de andre fremforhandlede planene. [A] har mulighet til å arbeide på en av de eksisterende skiftplanene og skal kompenseres iht. den arbeidsplanen han går. Det er ikke i dette tilfellet bedriften som overfører [A] til dagtid.

Det henvises for øvrig til protokoll av 18. september 2018 som omhandler samme tvist.»

- (15) NHO/NHO Luftfart og NFO avholdt møte 21. desember 2018. Det fremgår at protokollen ble utferdiget 16. januar, men først sendt NFO for undertegning 21. mars 2019. Protokollen fra møtet lyder:

«...

NFO opprettholder NFO avd. SAS sine synspunkter fra protokoll av 18. september 2018 og protokoll av 30. oktober 2018 mellom SAS og NFO avd. SAS.

NFO avd. SAS hevder at intensjonen med punktet er ment som et sikkerhetsnett lønsmessig for eldre arbeidstakere som tilfredsstiller punktets beskrevne krav, nettopp for å hindre en lønnsnedgang i gitte tilfeller. Dette vil for eksempel gjelde ved, men er ikke begrenset til, sykdom eller helsemessige krav som gjør at den ansatte ikke lenger kan jobbe natt, og dermed flyttes fra skift inneholdende natt til ledig arbeid på dagtid.

NFO hevder at det også vil være i SAS sin interesse å legge til rette for at eldre arbeidstakere skal ha mulighet til å kunne fortsette lengst mulig i arbeidslivet og at dette vil kunne være medvirkende til at arbeidstakerne fortsetter i stilling lengst mulig.

NHO er av den oppfatning at særavtalens bestemmelse knyttet til skiftgående personell bare kommer til anvendelse i de tilfeller hvor det er bedriften som har ønsket og hvor bedriften har behov for å overføre vedkommende fra skiftarbeid til dagtidsarbeid. Bestemmelsen gir således ikke rett til å beholde skifttillegget i de tilfeller hvor det er den ansatte selv som av ulike årsaker ønsker å gå over til dagtidsarbeid.

Det vises til lokale protokoller av 18. september 2018 og 30. oktober 2018.»

- (16) Skiftleder Bror Terje Steiner sendte 9. mars 2019 slik e-post til bedriftens ressurskoordinator:

«Hei

Jeg er oppriktig bekymret for [A]. Han har hatt et par oppmøter for nattskift hvor han rett og slett ikke klarer å jobbe og drar hjem etter kort tid. Feedback om at han er blek og ikke ser veldig pigg ut.

Er redd vi har kjørt han oppi et hjørne. Han går den berømte 3-3-plan. Kan vel konstatere nå at dette ikke fungerer, spesielt med nattskift. En sosial profil for dem som har et særskilt behov etterspørres generelt.

Noe må gjøres umiddelbart.»

- (17) I regi av NAV ble det 15. oktober 2019 avholdt dialogmøte hvor arbeidstaker, hans tillitsvalgte, representanter for arbeidsgiver og NAV var til stede. Referatet fra dette møtet lyder:

«NAV informerte om at intensjon og mål med møtet var å oppsummere erfaringer med oppfølgingen som har skjedd til nå, samt å drøfte videre muligheter for raskest mulig å komme tilbake i ordinært arbeid.

NAV informerte videre om at alle møtedeltakerne har taushetsplikt og at sykdommen/diagnosen er et anliggende mellom deg og lege og følgelig ikke tema på møtet med mindre du selv ønsker det.

Konklusjoner og de tiltak som fremkommer i referatet er bindende for alle parter.

Du har vært sykmeldt siden 4. april 2019. Du har hele perioden vært sykmeldt 40 prosent. Bakgrunnen for dette er at du står i din vanlige turnus, men du klarer ikke å jobbe nattskift. Du sier at du kunne jobbe 100 prosent hvis du hadde fått jobbe kveld i stedet for natt. Legen bekrefter at du ikke kan jobbe nattskift, da dette vil påvirke helsen din.

Arbeidsgiver kan ikke tilrettelegge for dette. Ledelsen i SAS har bestemt at ansatte må gå i vanlig turnus.

Du har ønske om å stå i jobb til du fyller 62 år i mai 2020. Maksdato på sykepenger er 7. april 2020. Arbeidsgiver og HR vil prøve å få til en ordning slik at du kan klare å stå i jobb, til du fyller 62 år.

NAV har ingen tiltak å bistå med i din sak.

Avtalte aktiviteter:

- Gradert sykemelding

Ansvar for videre oppfølging:

Sykmeldt: Gradert sykemelding.

Behandler: Gradert sykemelding.

Hvis du har kommentarer til referatet, ber vi om at du tar kontakt snarest.»

- (18) Norsk Flytekniker Organisasjon tok ut stevning for Arbeidsretten 2. april 2019. Næringslivets Hovedorganisasjon innga tilsvaer 18. mai 2019. Hovedforhandling ble avholdt 7. og 8. november 2019. To partsrepresentanter og elleve vitner forklarte seg.
- (19) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (20) *Norsk Flytekniker Organisasjon* har i korte trekk anført:
- (21) En flymekaniker som oppfyller alders- og ansiennitetsvilkårene i særavtalens punkt 6 a tredje ledd har en ubetinget rett til skifttillegget når vedkommende overføres til arbeid på dagtid på grunn av helsemessige forhold. Når det foreligger legeerklæring om at arbeidstakeren ikke kan arbeide på natt og bedriften har ledig arbeid på dagtid, er arbeidstakerne sikret en slik rett.
- (22) Ordlyd, historikk og praksis tilsier at bestemmelsen er slik å forstå.

- (23) Det kan ikke legges avgjørende vekt på en streng objektiv forståelse av ordene «som av bedriften overføres» til ledig arbeid på dagtid. Det vil alltid være bedriften som overfører en arbeidstaker fra en skiftordning inneholdende nattskift til arbeid på dagen. Arbeidstakeren kan ikke tvinge seg til overføring til arbeid på dagen. Bestemmelsen kan ikke forstås slik at SAS kan nekte overføring til arbeid på dagen med bibehold av skifttillegget dersom inngangsvilkårene er oppfylt. Dersom bestemmelsen skal forstås slik at det kun er i de tilfeller bedriftens ønsker og behov for overføring til dagarbeid gir slik rett, har bestemmelsen ingen mening. Det foreligger da i realiteten ingen reell rettighet.
- (24) Bestemmelsen har en utpreget sosial profil. Det er et vilkår at arbeidstakeren har arbeidet 18 år sammenhengende skifttjeneste inneholdende nattskift. Det er tale om et sikkerhetsnett for «sliterne» som har jobbet om natten i mange år og som har nådd en viss alder. Disse skal ikke risikere lønnsnedgang som følge av at de ikke lenger kan arbeide natt på grunn av helsemessige forhold. Bibehold av lønn med skifttillegg var også av stor betydning ved beregning av en ytelsesbasert pensjon.
- (25) Bedriftens tilretteleggelsesplikt etter arbeidsmiljøloven kan tjene som illustrasjon for hva som var formålet med bestemmelsen da den kom inn i overenskomsten og hvordan den er blitt praktisert siden 1992. Etter loven har arbeidstakeren plikt til å medvirke til en arbeidstidsordning som legger til rette for at vedkommende skal kunne fortsette i arbeid.
- (26) Flyteknikere som av eget ønske ut fra behagelighetshensyn søker seg over fra arbeid på natt til arbeid på dagen har selvfølgelig ikke rett til å beholde skifttillegget.
- (27) Bestemmelsen har utviklet seg til å bli en rettighetsbestemmelse i samsvar med hvordan den er blitt praktisert. Bestemmelsen er siden 1992 bare blitt anvendt noen få ganger, og det er blitt etablert tilpassede løsninger for arbeidstakere med helsemessige utfordringer. Disse har fått beholde skifttillegget. Det er SAS som i 2017 endret en festnet praksis som var i tråd med hva som var formålet med bestemmelsen.
- (28) Det er ingen holdepunkter for at en forståelse av bestemmelsen som innebærer bibehold av skifttillegget vil innebære ukontrollerte økonomiske konsekvenser for bedriften. Bestemmelsen vil kun komme til anvendelse i et svært begrenset omfang.
- (29) Det må ved tolkningen legges vekt på at bestemmelsen også innebærer et betydelig gode for SAS. Bestemmelsen legger til rette for en smidig og enkel overføring til dagtidsarbeid i de tilfeller bedriften har behov for å flytte arbeidstakere fra en skiftordning til en annen, f. eks. ved prosjektarbeid. Den hindrer at arbeidstakerne motsetter seg overføring til arbeid på dagen.

- (30) Dersom arbeidsgiver ensidig skal kunne bestemme om skifttillegget skal tilstås ved overgang til dagtidsarbeid når det foreligger helsemessige forhold som tilsier det, vil det åpne opp for en vilkårlig behandling av arbeidstakerne og at «trynefaktor» blir tillagt vekt for hvorvidt skifttillegg skal tilstås eller ikke.
- (31) Det er nedlagt slik påstand:
- «Særavtalen mellom NFO og SAS pkt. 6 a, 3. ledd skal forstås slik at skiftgående personell over 55 år med 18 års sammenhengende skiftgående tjeneste inneholdende nattskift, og som overføres til ledig arbeid på dagtid, på grunn av helsemessige forhold, skal få beholde stasjonens gjennomsnittlige skiftprosent ved overgang, frosset i kroner. Det fastsatte beløpet inngår i grunnlaget for beregning av tjenestepensjon. Dette gjelder enten bedriften eller arbeidstakeren på grunn av helsemessige forhold fremsetter krav/søker om overføring til dagtidsarbeid og gis ledig arbeid på dagtid. Det samme gjelder dersom arbeidstakeren av andre grunner overføres av bedriften til arbeid på dagtid.»**
- (32) *Næringslivets Hovedorganisasjon* har i korte trekk anført:
- (33) Det bestrides at flymekanikere som oppfyller alders- og ansiennitetsvilkårene i særavtalen punkt 6 a tredje ledd har en ubetinget rett til å beholde skifttillegget når de av helsemessige grunner kun kan arbeide dagtid. Så vel ordlyden, tariffhistorikken, bestemmelsens formål som partenes praksis tilsier at det er tale om styringsrett for bedriften.
- (34) Særavtalen står på egne ben. Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt etter arbeidsmiljøloven er irrelevant for tolkingen av bestemmelsen.
- (35) Ordlyden er klar, jf. «som av bedriften overføres til ledig arbeid på dagtid». En naturlig språklig forståelse av ordene «av bedriften» tilsier at det må være bedriften som overfører vedkommende arbeidstaker fra skiftarbeid til dagtidsarbeid for at bestemmelsen skal komme til anvendelse. Det fremgår at det er tale om overføring med årsak «*i f.eks.*» helsemessige forhold. Ordlyden åpner ikke for en differensiert tolkning hvor helsemessige forhold står i en særstilling.
- (36) Bestemmelsens tilblivelseshistorie gir støtte for at arbeidsgiver har styringsrett. I særavtalen 1990-1992 hadde skiftarbeidere rett til et skifttillegg på minimum 19,5 %. I 1992 var SAS i en vanskelig økonomisk situasjon på grunn av store endringer i flytrafikkmarkedet. Det var maktpåliggende for bedriften å redusere kostnadene. Minimumstillegget på 19,5 % for skiftarbeid ble fjernet, og isteden kom det inn en bestemmelse om bibehold av skifttillegg i de tilfeller bedriften besluttet overføring til dagtidsarbeid. I tillegg ble det en endring i § 7 vedrørende faste tillegg. På denne bakgrunn har det formodningen mot seg at det ble innført en ubetinget rett for arbeidstakere til å beholde skifttillegget ved overgang til dagtidarbeid.



- (37) Vitner som deltok i forhandlingene i 1992 fra så vel SAS som NFO har forklart seg sammenfallende om at NFO ønsket en rettighetsbestemmelse, men at det ikke ble resultatet av forhandlingene.
- (38) Formålet med endringen som ble gjort i 1992 var å få inn en bestemmelse som ga bedriften en tariffmessig mulighet til å sikre eldre arbeidstakere mot inntektstap som følge av *bedriftens* beslutning om å overføre fra skiftarbeid til dagtidsarbeid. Mulighetene for å kunne flytte arbeidstakere til dagtid var langt bedre i 1992 enn hva det er i dag.
- (39) Det må legges til grunn at det har vært en klar felles forståelse mellom partene at det er opp til arbeidsgiver å avgjøre om bestemmelsen kommer til anvendelse eller ikke. Bestemmelsen kom inn i 1992, og det har ikke vært tvister om forståelsen av den før 2018.
- (40) Bestemmelsen er blitt benyttet svært få ganger. De eksempler som det ble vist til under hovedforhandlingen dreier seg i hovedsak om tilfeller hvor skifttillegget er bibeholdt som en midlertidig ordning hvor målet har vært å tilbakeføre arbeidstakeren til ordinært skiftarbeid inneholdende arbeid på natt.
- (41) Det er nedlagt slik påstand:
- «Næringslivets Hovedorganisasjon frifinnes.»**
- (42) **Arbeidsrettens merknader**
- (43) *Arbeidsretten* er kommet til at NHO må frifinnes, og vil bemerke:
- (44) Det bemerkes innledningsvis at Arbeidsretten ikke skal ta stilling til den konkrete saken som er bakgrunnen for tolkningstvisten.
- (45) I særavtalens punkt 6 a første ledd er det en henvisning til Flyteknikeroverenskomsten § 10 om beregning av skifttillegg. Denne paragraf regulerer skiftarbeid, og i punkt 10.2.1 er det fastsatt minstesatser i prosent for skiftgodtgjørelse til forskjellige tider på døgnet, ukedager og søn- og helligdager. Faste skiftplaner beregnes og utbetales med et gjennomsnittlig skifttillegg. Skifttillegget er et fast månedlig beløp, jf. punkt 6 a første ledd. Det er stasjonenes gjennomsnittlige skiftprosent frosset i kroner, som skiftgående personell «som av bedriften» overføres til ledig arbeid på dagtid har rett til å beholde.
- (46) Ordlyden i særavtalen punkt 6 a tredje ledd kan etter Arbeidsrettens syn ikke tas til inntekt for at det foreligger en ubetinget rett for ansatte til å beholde skifttillegget. Ordlyden taler klart for at det er opp til bedriften å bestemme om ansatte skal overføres fra skift inneholdende nattarbeid til dagtidsarbeid, jf. «som av bedriften overføres». Det er ikke bare helsemessige forhold som kan begrunne slik overføring, men også andre forhold, jf.

«f. eks.». Helsemessige forhold er således et av flere eksempler på i hvilke tilfeller bedriften kan overføre ansatte til andre arbeidstidsordninger. Selv om det foreligger helsemessige forhold som tilsier at arbeid på natten ikke er tilrådelig, foreligger det ingen plikt for SAS til å overføre arbeidstaker til dagtidsarbeid. Det er også et vilkår at det er ledig arbeid, noe partene er enige om. Det er opp til bedriften å bestemme dette. I den grad bedriften benytter seg av denne adgangen, utløses garantien om å beholde skifttillegget.

- (47) Bestemmelsen kom inn i særavtalen i 1992. SAS var den gang i en meget presset økonomisk situasjon. Det ble foretatt flere endringer vedrørende ulike tillegg. Skifttillegg på minimum 19,5 %, som fulgte av særavtalen 1990-1992, ble fjernet. NFO fikk på sin side gjennomslag for sitt forslag til endring av punkt 7 som omhandler faste tillegg. Det ble enighet om å utbetale nærmere spesifiserte tillegg til erstatning for tillegg etter lønnstabellen. Samlet for disse tilleggene skulle det ytes et fast gjennomsnittlig tillegg på 5,97 %.
- (48) Bestemmelsens tilblivelse taler klart for at det er opp til bedriften å avgjøre hvorvidt den vil benytte seg av adgangen til å overføre ansatte til en annen skiftordning. Bortsett fra ansiennitets- og alderskriteriene, har bestemmelsen vært uforandret siden den kom inn i særavtalen. Vitner fra så vel arbeidsgiversiden som arbeidstakersiden som deltok under forhandlingene har forklart seg sammenfallende om hva partene avtalte i 1992. Vitnene som fremforhandlet særavtalen på vegne av NFO har forklart at foreningen fremmet krav om at det skulle være en rettighetsbestemmelse, men at foreningen ikke fikk gjennomslag for det. Vitnene var samstemte om at det var tale om styringsrett. Det foreligger således en klar felles forståelse av hva partene avtalte i 1992. Dette må tillegges stor betydning for hvordan bestemmelsen er å forstå. Det fremkom videre at NFO i ettertid ikke har fremsatt noen krav til endring av bestemmelsen.
- (49) NFO har gjort gjeldende at bestemmelsen i tråd med bedriftens praksis over tid har utviklet seg til å bli en rettighetsbestemmelse. Under hovedforhandlingen ble det vist til noen eksempler på navngitte flymekanikere hvor anvendelsen av bestemmelsen har vært tema. Det er tale om svært få tilfeller. Hovedinntrykket retten sitter igjen med er at bestemmelsen har kommet til anvendelse i forbindelse med midlertidige ordninger med det mål for øye å tilbakeføre arbeidstakeren til ordinær skiftordning med nattskift. Den omlegging av rutiner for behandling av saker vedrørende skiftbytte fra skiftleder til Resource Manager som SAS gjennomførte i 2014, kan ikke tas til inntekt for at SAS med det endret praktiseringen av bestemmelsen. Omleggingen ble foretatt for å samordne bruken av tilgjengelige

personellressurser. Arbeidsretten finner ingen holdepunkter for at bestemmelsen som følge av praksis skal ha fått et annet innhold enn hva som fremgår av ordlyden, og det som under hovedforhandlingen fremkom om den felles forståelse partene har av hva som ble avtalt i 1992.

- (50) NFOs anførsel om at bestemmelsen har en sosial profil og representerer et sikkerhetsnett for «sliterne» kan ikke lede til en annen forståelse.
- (51) NFO har gjort gjeldende at dersom det er opp til bedriften å avgjøre når bestemmelsen kommer til anvendelse, så kan det lede til vilkårlig praktisering og at «trynefaktor» blir avgjørende. Det bemerkes i denne forbindelse at bedrifter skal utøve sin styringsrett innenfor allmenne saklighetsrammer. Dette innebærer at det stilles krav til saksbehandlingen, at det foreligger et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, og at denne ikke må være vilkårlig eller basert på utenforliggende hensyn, jf. Rt-2001-418 side 428.
- (52) Dommen er enstemmig

## SLUTNING

Næringslivets Hovedorganisasjon frifinnes.

Jakob Wahl  
(sign.)

Eli Mette Jarbo  
(sign.)

Karin Bruzelius  
(sign.)

Tor-Arne Solbakken  
(sign)

Niels Selmer Schweigaard  
(sign)

Roger Hansen  
(sign.)

Axel Thuve  
(sign.)

Rett utskrift bekreftes: