



ARBEIDSRET TEN

DOM OG KJENNELSE

Avsagt: 7. februar 2022

Saksnr.: 21/2021

Lnr.: AR-2022-5

Dommere: Tron Løkken Sundet
Hanne Inger Bjurstrøm
Ingse Stabel
Tor-Arne Solbakken
Frode Christensen
Unni Rasmussen
Lise Falmår

Saken gjelder: Rett til arbeidstøy

Landsorganisasjonen i Norge, med Norsk
Arbeidsmandsforbund

Advokat Elisabeth S. Grannes

mot

1. Hovedorganisasjonen Virke

Advokat Anette Brinchmann Pollen

2. SATS Vest AS

DOM OG KJENNELSE

- (1) Saken gjelder spørsmål om arbeidsgivers plikt til å holde de ansatte med hensiktsmessig arbeidstøy etter Fritids- og opplevelsesavtalen § 8 pkt. 1 bokstav a).
- (2) **Sakens tariffrettslige ramme**
- (3) Partene er bundet av Fritids- og opplevelsesavtalen (FTO) mellom Hovedorganisasjonen Virke (Virke) og Landsorganisasjonen i Norge (LO)/Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF), senest for tariffperioden 2020–2022. Avtalen gjelder etter § 1 for virksomheter innen «fritid og fornøyelse/opplevelse, herunder haller, parker/anlegg, treningsstudioer, solstudioer og andre fornøyles-/opplevelsestilbud». Selv om virkeområdet er generelt, omfatter Virke-avtalen i dag bare treningsentre.
- (4) FTO § 8 «Arbeidstøy – opplæring m.m.» har i pkt. 1 slike bestemmelser:
 - «**Pkt. 1.**
 - a) Bedriften skal holde de ansatte med hensiktsmessig arbeidstøy og verneutstyr etter behov. Ekstrabestemmelser for arbeidstøy:**
 - I bedrifter der ansatte har behov for spesielle sko for å utføre sitt arbeid, stilles sko til disposisjon av bedriften.**
 - I de tilfeller bedriften ikke stiller sko til disposisjon, gis en godtgjørelse til sko på kr. 1,00 pr. arbeidet time.**
 - ...
 - c) I bedrifter der det er behov for daglig skift av det arbeidstøy som er stilt til disposisjon for ansatte i henhold til bokstav a) og vask av dette ikke utføres av bedriften, utbetales kr. 85,- per måned til dette formålet. Det forutsettes at arbeidstøyet ikke benyttes til privat bruk. For arbeidstakere som ikke arbeider full tid utbetales beløpet forholdsmessig i forhold til arbeidet tid.»**
- (5) FTO bygger på en rekke tidligere avtaler mellom NAF og daværende Handels- og servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH), nå Virke. FTO ble opprettet i 2006. Bestemmelsen i pkt. 1 bokstav a) om rett til hensiktsmessig arbeidstøy har ikke blitt endret etter at avtalen ble opprettet. Bestemmelsen i pkt. c) om rett til vasketillegg for arbeidstøy som ikke benyttes til privat bruk, kom inn i avtalen i 2010.
- (6) **Bakgrunnen for tolkningstvisten**
- (7) Tvistespørsmålet i saken har sammenheng med tvist om rett til utlevering av arbeidstøy og rett til sko/skogodtgjørelse som oppstod for ansatte ved SATS Dikeveien i 2017. Under saksforberedelsen har partene løst tvisten om rett til sko/skogodtgjørelse. Saken er nå begrenset til den generelle forståelsen av § 8 pkt. 1 bokstav a) om rett til hensiktsmessig arbeidstøy. Som Arbeidsretten skal komme tilbake til i rettens merknader nedenfor, kan det

generelle tolkningsspørsmålet ikke ses løsrevet fra den underliggende tvisten ved SATS Dikeveien. Retten vil derfor redegjøre for hovedtrekkene i den del av tvisten som er forlikt.

- (8) SATS driver 80 treningsentre i Norge. Av disse er FTO gjort gjeldende ved tre sentre, blant annet SATS Dikeveien, som er en enhet under SATS Vest AS. De ulike stillingene ved senteret er knyttet til arbeid med personlig trening, gruppetrening, barnepass og resepsjonsarbeid. Arbeid som personlig trener og gruppetrener består av å lede treningstimer med enkeltmedlemmer eller grupper. Arbeid i resepsjon eller med barnepass innebærer også renholdsoppgaver. Resepsjonsarbeid inkluderer også salg, varemottak og annet servicearbeid.
- (9) SATS hadde frem til 2020 følgende klespolicy:

«Alle ansatte på SATS ELIXIA-senterne skal benytte korrekt arbeidstøy når de er på jobb. Det skal være lett for både våre medlemmer, og potensielle medlemmer å se hvem de kan henvende seg til på senteret.

Hvordan vi møter våre kunder og kolleger forteller noe om hvordan vi som selskap ønsker å bli oppfattet. En viktig del av dette er hvordan vi er kledd. For å være tydelige, samt skape trygghet og likhet for våre kunder og kolleger, er alle som jobber på våre sentre kledd i uniform.

...

Retningslinjer

Klespolicyen gjelder når du er i tjeneste, og så lenge du bærer selskapets logo representerer du vårt varemerke og de verdiene som vi står for. Ved større interne samlinger som kurs og møter, kommuniseres det i forkant hvilke antrekk som gjelder.

...

Hvordan uniformen er satt sammen, vil variere i henhold til hvilken stilling man har og om man arbeider hel- eller deltid. Har man flere stillinger benyttes rett uniform til rett arbeidsområde, man står for eksempel ikke i resepsjonen i gruppetreningsbekledning.

- **Club Manager: Jakke, kort- og langermet skjorte.**
- **Asst. Club Manager: Jakke, kort- og langermet trøye.**
- **Salg- og servicemedarbeider: Kort- og langermet trøye (hoodie).**
- **Barnepass: Hoodie, kort- og langermet trøye.**
- **Personlig trener: Jakke, kort- og langermet trøye med «Personlig trener» påtrykket.**
- **Gruppetreningsinstruktør: Svart vest med logo/Grønn vest med logo.**

Til uniformen skal alle, bortsett fra gruppetreningsinstruktører, ha helsvarte velstelte treningsbukser/bukser/tights og joggesko i valgfri farge. For Personlig Trening er svart shorts som dekker minst halve låret OK. Bukser må den ansatte stå for selv. Det følger av arbeidsgivers styringsrett å gi nærmere instruksjoner om hvordan de ansatte skal være kledd på jobb. At de ansatte pålegges å benytte helsvart treningsbukse og joggesko i tillegg til uniformsoverdeler må anses å ligge innunder styringsretten.»

- (10) Ansatte med stilling som barnepassere og resepsjonister i full stilling, får to kortermede trøyer, en langarmet trøye og en jakke av arbeidsgiver. Gruppetreningsinstruktører får en vest som skal brukes til og fra timen, men bruker ellers eget treningstøy.

- (11) Tillitsvalgt ved SATS Dikeveien fremmet i 2017 krav om at bedriften måtte utlevere arbeidstøy i form av fullstendig ytre bekledning slik som t-skjorte, genser, bukse og sko. Det ble blant annet vist til at bedriften i personalhåndboken påla de ansatte å bruke mørke bukser. Bedriften avviste kravet i lokalt forhandlingsmøte 24. november 2017. De ansatte utdypet standpunktet i en skriftlig redegjørelse 2. mars 2018.
- (12) I tvisteforhandlinger mellom NAF og Virke i mars 2019 ble partene enige om å sende saken tilbake til de lokale partene. Nye forhandlinger mellom de lokale partene ble gjennomført 16. april 2019 og 4. september 2020, uten å føre frem. I protokollen fra det sistnevnte møtet heter det:

«Tillitsvalgte anfører:

De ansatte ved SATS er ved bedriftens «klespolicy» pålagt spesielle klær og sko i utførelse av tjeneste. Bedriften deler kun ut overdeler til de ansatte. Bukser og sko må de bekoste selv. Etter noen runder hvor Tillitsvalgt og HR har prøvd å komme til enighet har bedriften nå endret ordlyden i personalhåndboken. «Til uniform skal alle, bortsett fra gruppeinstruktør, ha velstelte treningsbukser/bukser/tights. Bukser må den ansatte stå for selv. For personlig trening er shorts som dekker minst halve låret ok. Som ansatt i SATS får man gode rabatter på bukser/bekledning den ansatte skal ha».

Tillitsvalgt mener det ikke er godt nok og at SATS fortsatt sier noe om hvordan bukser/bekledning en ansatt skal ha.

SATS anfører at virksomheten har endret sin klespolicy og dermed ikke stiller noen krav til farge eller type underdel. Det at man stiller velstelt på jobb i et yrke hvor man omgås kunder i hele sin arbeidstid, vurderer arbeidsgiver til å ligge under arbeidsgivers styringsrett.»

- (13) Nye tvisteforhandlinger mellom NAF og Virke ble gjennomført 14. juni 2019. NAF gjorde gjeldende at SATS Dikeveien hadde plikt til å holde de ansatte med hensiktsmessig arbeidstøy, eventuelt betale for dette. Virke gjorde gjeldende at arbeidsgiver hadde oppfylt plikten etter § 8 ved å dele ut t-skjorte, genser og treningsjakke.
- (14) Tvisteforhandlinger mellom Virke og LO ble gjennomført 18. november 2020. I protokollen anførte partene:

«LO/Norsk Arbeidsmandsforbund anfører:

Overenskomsten § 8 pkt 1 bokstav a om at «bedriften skal holde de ansatte med hensiktsmessig arbeidstøy», innebærer en forpliktelse for bedriften til å holde de ansatte med det tøyet som skal benyttes under utførelse av arbeidet, dvs både overdeler og treningsbukser/bukser/tights. SATS holder de ansatte kun med overdeler, hvilket er i strid med overenskomsten § 8 pkt 1 bokstav a. Krav til hvilken farge arbeidstøyet skal ha, har ingen betydning for bedriftens forpliktelse til å holde hensiktsmessig arbeidstøy.

For ansatte som utfører renhold, må det også stilles til disposisjon sko som anses hensiktsmessig (funksjonelt) for renholdsarbeid. Disse ansatte har krav på godtgjørelse til sko med kr 1,00 pr arbeidet time, idet SATS ikke stiller spesielle sko til disposisjon.

LO varslet søksmål for Arbeidsretten med krav om etterbetaling.

Hovedorganisasjonen Virke anførte:

Klær: Overenskomsten § 8 pkt 1 a innebærer ikke en ubetinget forpliktelse til holde de ansatte med de klærne de bruker på jobb. Det er kun hvor det er behov for hensiktsmessig arbeidstøy, at bestemmelsen kommer til anvendelse.

Sats har en egen klespolicy. Det følger av denne at de ansatte skal bruke de trøyene/jakkene de får utdelt fra Sats. Arbeidstakerne må selv stå for benklær. At klespolicyen sier at de ansatte skal ha velstelte treningsbukser eller bukser eller tights, er innenfor det arbeidsgiver kan fastsette i en policy uten at det utløser en plikt for arbeidsgiver til å holde denne delen av bekledningen.

Sko: Bestemmelsen innebærer en plikt til å stille spesielle sko til disposisjon, alternativt betale kr 1 per time, i de tilfeller den ansatte har behov for spesielle sko.

Det stilles ingen krav til type sko i Sats sin klespolicy. Arbeidstakerne står fritt til å bruke sko som de selv finner velegnet/bekvemme. Det er vanlig å bruke en eller annen type joggesko. Denne type sko anses som velegnet også for arbeidstakerne som utfører renhold. Det er ikke behov for spesielle sko for å utføre de aktuelle renholdsoppgavene.

De eksterne rengjøringsbyråene Sats bruker på de større treningssentrene, anvender ikke spesialsko.»

(15) Klespolicyen ble i 2020 endret ved at det ikke lenger gjelder krav om at treningsbukser, bukser og tights må være svarte.

(16) LO tok ut stevning for Arbeidsretten 1. september 2021 mot Virke og Sats Dikeveien. I stevningen var det nedlagt slik påstand:

«1. Fritids- og opplevelsesavtalen mellom Virke og LO/Norsk Arbeidsmandsforbund 2018–2020 § 8 pkt. 1 bokstav a) er slik å forstå at de ansatte har krav på å få utlevert hensiktsmessig arbeidstøy, herunder treningsbukser/bukser/tights iht SATS klespolicy.

2. Fritids- og opplevelsesavtalen mellom Virke og LO/Norsk Arbeidsmandsforbund 2018–2020 § 8 pkt. 1 bokstav a) er slik å forstå at de ansatte har krav på å få utlevert spesielle sko for å utføre renholdsarbeid, alternativt godtgjørelse på kr 1,00 pr arbeidet time.

3. SATS AS plikter å etterbetale de berørte arbeidstakerne iht pkt 2.»

(17) De saksøkte innga tilsvarende 24. september 2021. Det ble under saksforberedelsen avklart at SATS Dikeveien var en enhet under SATS Vest AS, og at rett saksøkt derfor var dette selskapet. Medsaksøkt ble derfor endret til SATS Vest AS. I prosesskriv 14. januar 2022 ble det opplyst at partene hadde forlikt tvisten om sko og skogodtgjørelse. Saken må heves for så vidt gjelder påstandens punkt 2 og 3 for medsaksøkte SATS Vest AS, og det gjøres i sammenheng med avgjørelse av hovedsaken.

(18) Hovedforhandling ble gjennomført 1. februar 2022. Forhandlingene ble gjennomført i samsvar med Folkehelseinstituttets retningslinjer om smittevern. To partsrepresentanter og fire vitner avga forklaring.

(19) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**

(20) *Landsorganisasjonen i Norge*, med Norsk Arbeidsmandsforbund, har i korte trekk anført:

(21) FTO § 8 pkt. 1 bokstav a) må forstås slik at arbeidsgiver er forpliktet til å holde de ansatte med arbeidstøy, herunder også underdeler som treningsbukser/bukser/tights.

- (22) Arbeidstøyet må være «hensiktsmessig». Kravet om at det skal være hensiktsmessig arbeidstøy innebærer ingen begrensning i plikten til å holde de ansatte med arbeidstøy, men viser at arbeidstøyet må tilpasses den enkeltes stilling. Partene er enige om at vilkåret «etter behov» kun gjelder retten til verneutstyr. Det kan ikke innfortolkes en form for behovsprøving i plikten til å holde de ansatte med arbeidstøy.
- (23) Arbeidsgivers plikt gjelder uavhengig av om det er gitt pålegg om bruk av arbeidstøy eller det er stilt krav om uniform. Hvis Virke i 2006 mente dette skulle være et vilkår, kunne dette vært klargjort ved utformingen av bestemmelsen. Hvorvidt skatteetaten klassifiserer fritt tøy fra arbeidsgiveren som en fordel er uten betydning for tolkningen.
- (24) Arbeidsgiver har i Personelhåndboken/klespolicyen stilt krav til de ansattes arbeidstøy. Det stilles her krav om «velstelte treningsbukser/bukser/tights». Etter at tvisten oppsto har SATS tatt ut kravet i Personelhåndboken om krav til farge på bukser mv. Dette får ingen betydning for arbeidsgivers tariffrettslige forpliktelse til å holde de ansatte med bukser mv. De ansatte som var berørt av tvisten ved SATS Dikeveien, står ikke fritt til å bruke tøy etter eget ønske.
- (25) Det er ikke noe i tilblivelseshistorikken for FTO § 8 pkt. 1 bokstav a) om arbeidstøy som tilsier en annen forståelse enn den som følger av den klare ordlyden. LO/NAF har ikke vært kjent med eller godkjent en avvikende lokal praksis. Praksis etter de likelydende bestemmelsene i Fritids- og aktivitetsavtalen mellom NAF og NHO/NHO Reiseliv taler for LOs tolkning. Det samme gjelder praksis etter bestemmelsen i Renholdsoverenskomsten som er en del av bakgrunnen for utformingen av FTO. I disse avtalene praktiseres at de ansatte holdes med fullstendig arbeidstøy. Det har ikke vært tvister om plikten til å holde de ansatte med arbeidstøy etter disse overenskomstene.
- (26) Det er nedlagt slik endret påstand:
- «1. Saken mellom LO med Norsk Arbeidsmandsforbund og Sats Vest AS heves som forlikt.
2. Fritids- og opplevelsesavtalen mellom Virke og LO/Norsk Arbeidsmandsforbund 2020–2022 § 8 pkt. 1 bokstav a) er slik å forstå at de ansatte har krav på å få utlevert hensiktsmessig arbeidstøy, herunder treningsbukser/bukser/tights.»**
- (27) *Hovedorganisasjonen Virke* har i korte trekk anført:
- (28) Hovedregelen i norsk arbeidsliv er at arbeidstaker selv har ansvar for å skaffe klær som benyttes på jobb, med mindre annet følger av avtale. Arbeidsgiver kan stille krav til alminnelig bekledning uten at dette utløser en tariffrettslig plikt til å holde de ansatte med arbeidsklær etter § 8 pkt. 1 bokstav a).

- (29) Ordet «arbeidstøy» tilsier at bestemmelsen gjelder klær som arbeidstaker må ha på seg på arbeid, typisk en uniform, andre klær med logotrykk eller klær som beskytter arbeidstakerne. Arbeidstøy kan være en uniform som må brukes, men trenger ikke være det. Arbeidstøy er på den andre siden noe annet enn klær den ansatte benytter på fritiden eller i annen privat sammenheng. Det er klart forutsatt i § 8 pkt. 1 bokstav c) at arbeidsklær ikke er klær som benyttes privat. Dette illustreres også av den skatterettslige klassifiseringen av arbeidstøy. Kostnader til klær er som hovedregel ikke fradragsberettigede. Det gjelder selv om klærne brukes i yrket og dette er den hovedsakelige bruken. Utgiften er likevel fradragsberettiget dersom det gjelder spesiell bekledning som hovedsakelig benyttes i yrket og er lite egnet til vanlig privat bruk.
- (30) Arbeidsgiver har plikt til å holde arbeidstakerne med «hensiktsmessig» arbeidstøy. Hva som er hensiktsmessig bygger på en formålsvurdering. Det er ikke tilstrekkelig for plikt til å holde de ansatte med arbeidstøy at de må bruke særskilt antrekk når de er på arbeid.
- (31) Ved tolkningen må det ses hen til at FTO er en vertikal avtale som skal dekke mange ulike virksomheter. Spørsmålet om arbeidsgivers plikt til å holde de ansatte med arbeidstøy må avgjøres etter en konkret, lokal vurdering der den konkrete virksomheten, stillingen og arbeidets art er sentrale momenter.
- (32) Bestemmelser i andre tariffavtaler mellom Virke og LO om arbeidsgivers plikt til å holde de ansatte med arbeidstøy, har presiseringer knyttet til arbeidsoppgaver, arbeidssituasjon, bestemte plagg osv. Renholdsoverenskomsten mellom LO/NAF og NHO er ikke relevant for tolkningen av FTO mellom LO/NAF og Virke.
- (33) Det er nedlagt slik påstand:
- «Hovedorganisasjonen Virke frifinnes.»**
- (34) **Arbeidsrettens merknader**
- (35) Utgangspunktet er at arbeidstaker selv skal stå for og bekoste bekledning som er nødvendig i arbeidet. Grunnbekledning er enkelt sagt arbeidstakers ansvar. Arbeidsgiver kan innenfor rammen av styringsretten stille krav til hvordan de ansatte kler seg på jobb, for eksempel gjennom retningslinjer i personalhåndbok eller policydokumenter, eller ved at de ansatte får plagg med bedriftens logo, farger osv. som skal brukes i arbeidet.
- (36) FTO § 8 pkt. 1 bokstav a) modifierer disse utgangspunktene. Arbeidsgiver skal etter denne bestemmelsen «holde de ansatte med hensiktsmessig arbeidstøy og verneutstyr etter behov». Partene er enige om at vilkåret «etter behov» bare gjelder for retten til verneutstyr.

Spørsmålet er hva som ligger i retten til «hensiktsmessig arbeidstøy». Tvisten har under saksforberedelsen blitt begrenset til spørsmål om arbeidsgivers plikt til å holde de ansatte med bestemte plagg. Tolkingspåstanden som er nedlagt henger sammen med den underliggende tvisten ved SATS Dikeveien, og de plagg som nevnes, viser at den først og fremst tar sikte på å avklare den generelle forståelsen som kan få betydning for treningssentre.

- (37) «Arbeidstøy» er i bokmålsordboka beskrevet som «det tøy man arbeider i». I dette ligger en avgrensning mot fritidstøy, tøy som brukes privat eller uten enhver tilknytning til arbeidet. Formuleringen «hensiktsmessig arbeidstøy» peker likevel mot at det må være noe mer enn en alminnelig bekledning eller klær man like godt kan bruke utenfor arbeidet. Bekledningen må ha sammenheng med stillingen, arbeidssituasjonen eller arbeidsoppgavene. Arbeidstøy vil i utgangspunktet kunne omfatte ytterbekledning, særskilt antrekk/uniform som brukes for å markere bedriftens profil eller gi et enhetlig uttrykk utad, og vernetøy. Slik bestemmelsen er utformet gir den likevel ingen klar føring for hvilket arbeidstøy de ansatte skal holdes med. Sammenstillingen «hensiktsmessig arbeidstøy» tilsier at det er rom for konkrete vurderinger.
- (38) Avtalehistorikken gir liten veiledning for tolkningen i denne saken. Partene har ikke funnet dokumentasjon fra forhandlingene om opprettelse av avtalen som kan kaste lys over forståelsen. Det er heller ingen tidligere tvistesaker mellom partene om bestemmelsen, og partene er heller ikke kjent med tvistesaker fra andre tariffområder.
- (39) FTO § 8 pkt. 1 bokstav a) har samme ordlyd som bestemmelsen om arbeidstøy i Fritids- og opplevelsesavtalen mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og LO/NAF, som ble opprettet i 1996. Bestemmelsen i NHO-avtalen er likelydende med bestemmelsen om rett til arbeidstøy i Renholdsoverenskomsten mellom NHO og LO/NAF. Bestemmelsen i Renholdsoverenskomsten hadde opprinnelig en annen ordlyd. I den første Renholdsoverenskomsten fra 1976 var plikten til å holde de ansatte med «hensiktsmessig arbeidstøy» presisert gjennom en eksemplifisering til «forklær, lagerfrakker eller lignende». Etter det opplyste ble eksemplene på hensiktsmessig arbeidstøy tatt ut av avtaleteksten i 1990. Det er ingen opplysninger om dette var ment som en realitetsendring. Arbeidsretten går derfor ikke nærmere inn på reguleringen i denne overenskomsten.
- (40) Ved tolkningen av FTO § 8 pkt. 1 bokstav a) kan det ses hen til hvordan bestemmelser om rett til arbeidstøy er formulert i andre avtaler mellom partene. Disse avtalene bygger på utgangspunktet om at den ansatte selv skal ordne med arbeidstøy, men har samtidig

presiseringer som er innrettet mot særtrekk ved stillingen, virksomheten eller arbeidssituasjonen. Ikke ethvert antrekk som brukes på arbeidsplassen skal holdes av arbeidsgiveren.

- (41) Enkelte tariffbestemmelser begrenser plikten til arbeidsklær for den som utfører arbeid som er smussig eller skjer under vanskelige forhold, arbeid som sliter på klærne, eller bekledning som er påbudt av virksomheten. Etter Avtale for reiselivsbransjen § 14.3 skal arbeidsgiver bekoste arbeidstøy for ansatte som har «arbeidsoppgaver som medfører spesiell tilsmussing av eller ekstraordinær slitasje på klærne, arbeidstøy som er påbudt av Helserådet, og arbeidstøy eller uniform som er påbudt av bedriften». En lignende bestemmelse finnes i Bok- og papiravtalen § 16.3.
- (42) Andre reguleringer gir plikt til å holde de ansatte med «arbeidsantrekk», med definisjon eller presisering av hva som menes med arbeidsantrekk. Overenskomsten for Bakeri- og konditorfagene § 9 pålegger arbeidsgiver å holde de ansatte med arbeidsantrekk, men dette er definert og begrenset til «jakke eller frakk og benklær, forkle og luetrekk». Hvis arbeidets art tilsier det, skal de ansatte ha «overall og/eller oljetøy og støvler». Biloverenskomsten § 15 nr. 1 og 2 bestemmer at arbeidsgiver skal holde «nødvendig arbeidstøy», samtidig som det presiseres at det skal inngås avtale med de tillitsvalgte med sikte på å anskaffe «mest mulig hensiktsmessig arbeidstøy». Energistasjonsoverenskomsten § 15.2 gir rett til to sett arbeidstøy per år. Arbeidstøy er her definert som «kjeledress eller overall, bukse med jakke, lagerfrakk, armforkle». I tillegg skal de ansatte ha «hensiktsmessig arbeidstøy til pålagte oppgaver som tankpeiling o.l.». En lignende regulering om rett til et sett med arbeidstøy, med definisjon av arbeidstøy og presisering for spesielle forhold, finnes i Grossistoverenskomsten § 11. Etter Byggfagsavtalen § 2-11 skal bedriften holde «nødvendig, firmamerket arbeidstøy». Nødvendig arbeidstøy er definert som «vanlig arbeidstøy, varmetøy, regntøy og hansker».
- (43) FTO har ingen definisjon av «arbeidstøy», og har heller ikke begrenset denne retten til bestemte arbeidsoppgaver. For å være arbeidstøy må det imidlertid ha sammenheng med utføring av arbeidet. Hvorvidt noe er arbeidstøy, må vurderes ut fra virksomhetens art, og hvilke arbeidsoppgaver og stillinger det er tale om. Hvis bekledningen oppfyller kravet om å være arbeidstøy, kan arbeidsgiver vurdere hva som er et hensiktsmessig arbeidstøy. Fordi tariffbestemmelsene har ulik ordlyd og gjelder andre typer virksomheter, kan praksis fra andre tariffområder i utgangspunktet ikke belyse innholdet i begrepet arbeidstøy i FTO.

- (44) LOs påstand er utformet med sikte på å avklare den generelle forståelsen av avtalen på et begrenset punkt. Kravet om dom er likevel tydelig foranlediget av tvisten ved SATS Dikeveien hvor ett tvistetema var knyttet til om arbeidstøy også omfattet bukser, treningsbukser mv. Partene har underveis i tvisten vært uenige om bruken av klær må være pålagt (uniform, klær med logo), og om arbeidsgivers utlevering av uniformselementer er nok til å oppfylle kravet om å holde arbeidstakere med hensiktsmessig arbeidstøy. Virke har under hovedforhandlingen ikke gjort gjeldende at plikten til å holde de ansatte med klær er begrenset til uniformsdeler eller at arbeidsgiver må gi pålegg om en bestemt bekledning.
- (45) Slik § 8 pkt. 1 bokstav a) er formulert kan bukser, treningsbukser mv. ikke på forhånd defineres som arbeidstøy, men det kan heller ikke utelukkes. Om bukser, treningsbukser og tights er hensiktsmessig arbeidstøy må vurderes konkret ut fra virksomhet, arbeidsoppgaver osv. Arbeidsgiver må vurdere hva som i det enkelte tilfelle er hensiktsmessig arbeidstøy; dette er imidlertid en annen vurdering enn hvilke plagg som kan være arbeidstøy.
- (46) Påstanden som er nedlagt gjelder ikke en generell avklaring av hensiktsmessighetsvurderingen, men tar sikte på å avklare at bukser, treningsbukser og tights inngår i begrepet arbeidstøy. På bakgrunn av den konkrete uenigheten mellom partene, har Arbeidsretten kommet til at det kan avsies dom for en presisering om at slike plagg etter omstendighetene kan være hensiktsmessig arbeidstøy, men det kan ikke på forhånd avgjøres at dette alltid vil være hensiktsmessig arbeidstøy. Domsslutningen er omformulert for å reflektere dette.
- (47) Dommen er enstemmig.

SLUTNING I KJENNELSE

Saken heves for SATS Vest AS.

DOMSSLUTNING

Fritids- og opplevelsesavtalen mellom Hovedorganisasjonen Virke og Landsorganisasjonen i Norge/Norsk Arbeidsmandsforbund 2020–2022 § 8 pkt. 1 bokstav a) er slik å forstå at de ansatte har krav på å få utlevert treningsbukser/bukser/tights hvis dette er hensiktsmessig arbeidstøy.

Tron Løkken Sundet
(sign.)

Hanne Inger Bjurstrøm
(sign.)

Ingse Stabel
(sign.)

Tor-Arne Solbakken
(sign.)

Frode Christensen
(sign.)

Unni Rasmussen
(sign.)

Lise Falmår
(sign.)

Rett utskrift bekrefte: