



ARBEIDSRETTE

DOM

Avsagt: 3. mars 2014

Saksnr.: 28/2013

Lnr.: 4/2014

Dommere: Jakob Wahl
Tron Løkken Sundet
Eilert Stang Lund
Thor Boger
Gerd Torkildson
Randi Johanne Løvland
Kristin Kvaalen

Saken gjelder: Spørsmål om tariffesting av arbeidstidsbestemmelser og om brudd på fredsplikt.

I hovedsøksmålet:

Arbeidsgiverforeningen Spekter,
med Akershus universitetssykehus HF og
Vestre Viken HF

Advokat Tarjei Thorkildsen

Rettslig medhjelper:
Advokat Tor Olav Carlsen

mot

1. Unio

Prosessfullmektig for saksøkt nr. 1:
Advokat Einar Engh

2. Norsk Sykepleierforbund

Prosessfullmektiger for saksøkt nr. 2:
Advokat Oskar Nilssen og advokat
Magnus Buflod

I motsøksmålet:

Norsk Sykepleierforbund

Advokat Oskar Nilssen og advokat
Magnus Buflod

mot

1. Arbeidsgiverforeningen Spekter

Advokat Tarjei Thorkildsen

2. Akershus universitetssykehus HF

Rettslig medhjelper:
Advokat Tor Olav Carlsen

DOM

(1) **I. Innledning**

- (2) Hovedsøksmålet gjelder spørsmål om brudd på fredsplikt knyttet til opptreden og uttalelser fra tillitsvalgte og medlemmer i Norsk Sykepleierforbund etter administrerende direktørs vedtak 11. juni 2013 om at det ved Akershus universitetssykehus HF (Ahus) minimum skal arbeides hver tredje helg og med adgang til å pålegge arbeid i inntil tre helger i tillegg. Det er også spørsmål om opptreden og uttalelser fra tillitsvalgte og medlemmer i NSF i forbindelse med turnusplanlegging ved Vestre Viken HF (Vestre Viken), er i strid med fredsplikten. Saken gjelder også spørsmål om hovedsammenslutningers plikt til å gripe inn overfor tariffstridig arbeidskamp i et tarifforhold hvor hovedsammenslutningen ikke er overordnet tariffpart.
- (3) Motsøksmålet gjelder om det for Ahus er tariffestet at sykepleiere ikke skal arbeide oftere enn hver tredje helg, og om Ahus har brutt fredsplikten i forbindelse med vedtaket av 11. juni 2013.
- (4) Arbeidsretten vil i punkt II redegjøre for den tariffrettslige rammen og partsforholdet i tvisten. I punkt III–V gis det en oversikt over bakgrunnen for tvisten og saksforberedelsen

for Arbeidsretten. Partenes påstandsgrunnlag og påstander er gjengitt i korte trekk i punkt VI. Deretter vil Arbeidsretten i punkt VII drøfte sakenes tvistetemaer.

(5) **II. Kort om partsforhold og tariffreguleringen**

- (6) Partene er bundet av Hovedavtalen mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter (Spekter) og Unio. For helseforetakene er det inngått overenskomst mellom Spekter og Norsk Sykepleierforbund (NSF). NSF er tilsluttet Unio. Unio er ikke direkte part i overenskomsten som gjelder for helseforetakene. Arbeidsretten vil komme tilbake til partsforholdet i merknadene i punkt VII.3.6.
- (7) Overenskomsten del A og del A1 har enkelte bestemmelser om arbeidstid. Det er i del A1 punkt 11 presisert at arbeidstidsforkortelsen per 1. januar 1987 videreføres. Bestemmelsen har sin bakgrunn i forhandlingene i forbindelse med helseforetaksreformen av 2002. I del A2¹ er det bestemmelser om den ordinære arbeidstiden og om godtgjøring for særskilt arbeidstid, blant annet med bestemmelser om lørdags- og søndagstillegg. Overenskomsten åpner for gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid, men gir ikke hjemmel for dette.
- (8) Overenskomsten del B fremforhandles mellom NSF og det enkelte helseforetaket. Del B har ingen særskilte bestemmelser om arbeidstidens lengde eller fordeling over uken. Dette kan derfor avtales lokalt innenfor rammen av lov og overordnet tariffavtale. Del B har bestemmelser om enkelte tillegg som er gunstigere enn det som følger av de sentrale bestemmelsene. Overenskomsten del B for Ahus har bestemmelser om godtgjøring for særskilt arbeidstid (lørdags- og søndagstillegg, kveldstillegg og nattillegg). Overenskomsten del B for Vestre Viken har bestemmelser om ulempetillegg for arbeidstakere som arbeider etter skift eller turnusplan.
- (9) For øvrig har overenskomstene ikke bestemmelser som er relevante for tvisten.
- (10) Ved Ahus og Vestre Viken har det vært avtaler om særskilt kompensasjon for arbeid oftere enn hver tredje helg. Ved Vestre Viken var det slik avtale frem til 2010. Ved Ahus har det vært slik avtale fra 2001, som avløste en administrativ ordning. Det var sommeren 2013 to slike avtaler ved Ahus: En avtale datert 2. november 2004 om kompensasjon for arbeid hver 2. helg og en avtale datert 16. januar 2009 om høyere kompensasjon for arbeid hver 2. helg ved anestesi-, intensiv- og intermediærseksjonen. Avtalen fra 2004 var under reforhandling sommeren 2013. Forhandlingene om ny avtale førte ikke frem, og avtalen

¹ Rettet 4. mars 2014. Tron Løkken Sundet (s.)

ble sagt opp av Ahus i brev 4. desember 2013. Kompensasjonsordningen har deretter vært videreført på administrativt grunnlag. Det verserer en egen tvist om tariffmessigheten av denne beslutningen.

(11) **III. Oversikt over den faktiske bakgrunnen for tvistene**

(12) *III.1 Innledning*

(13) Arbeidsretten vil i dette punktet gi en oversikt over den faktiske bakgrunnen for tvistene. Retten vil i punkt III.2 gi en oversikt over forholdene knyttet til Vestre Viken. Deretter vil det i punkt III.3 redegjøres for forholdene knyttet til Ahus. For Ahus er den faktiske bakgrunnen sammensatt. En del av bakgrunnen for tvisten ved Ahus vil også bli kommentert i rettens merknader i punkt VII.

(14) Den foreliggende tvisten knyttet til Ahus og Vestre Viken har sammenheng med en generell diskusjon mellom Spekter og NSF om arbeidstid for sykepleiere, særlig om det bør være adgang til å pålegge sykepleiere å arbeide oftere enn hver tredje helg. Det er dokumentert at NSF på landsmøte i 1985 vedtok å arbeide for at «ingen skal arbeide mer enn hver tredje søndag». I 2007 vedtok NSF at forbundet skulle «styrke og bistå TV [tillitsvalgte] i deres arbeid for å opprettholde «3. hver helg» prinsippet som et viktig helse og velferdsmessig tiltak». På landsmøtet i 2011 vedtok NSF tariffesting av «tredje-hver-helg-prinsippet» som et innsatsområde for perioden 2012–2015. Det er enighet mellom partene at praksis i all hovedsak har vært at det ikke arbeides oftere enn hver tredje helg, men det er uenighet om dette er tariffestet, jf. punkt VII.2 nedenfor.

(15) En annen uenighet mellom partene knytter seg til om arbeidsgiver ved utarbeidelse av turnusplaner, kan lage en plan basert på større personellressurser enn det som faktisk er tilgjengelig, for eksempel i ferieperioder. Dette er diskusjonen om såkalt hull i turnus. Partene er uenige om arbeidsmiljøloven åpner for bruk av overtidsarbeid i slike tilfeller.

(16) *III.2 Bakgrunnen for tvisten om brudd på fredsplikten ved Vestre Viken*

(17) Tvisten i Vestre Viken gjelder i korte trekk nektelse av å godkjenne turnusplaner som er basert på arbeid oftere enn hver tredje helg ved Ringerike sykehus, Bærum sykehus, Kongsberg sykehus og Drammen Sykehus. Nektelsene har skjedd under henvisning til landsmøtevedtaket i NSF om helgearbeid, og til de tillitsvalgtes vurdering av adgangen til å utarbeide turnusplaner basert på overtidsarbeid (hull i turnus). Det er under hovedforhandlingen dokumentert fra behandlingen av disse spørsmålene i 2012 og i 2013.

- (18) Ved Ringerike sykehus har tillitsvalgte nektet godkjenning av turnus ved ferieplanleggingen i 2012 og 2013. For å legge til rette for at sykepleiere kan avvikle fire ukers sammenhengende sommerferie, har det vært praksis for at det jobbes oftere enn hver tredje helg i ferietiden. Spesialrådgiver i Vestre Viken, Kristin Walderhaug, har forklart at turnusplanen for sommeren må inneholde en ekstra helgevakt, jf. også merknadene i protokoll datert 20. mars 2013 som er gjengitt nedenfor i avsnitt 24.
- (19) Frem til 2010 ble det gitt særskilt kompensasjon for ekstravaktene. Walderhaug har forklart at kompensasjonsordningen ble avvirket i 2010, og at ekstravakter ble gjennomført i 2010 og 2011 uten slik særskilt kompensasjon.
- (20) I brev 31. mai 2012 fra hovedtillitsvalgt ved Vestre Viken/klinikk Ringerike, Heidi N. Haugen, til avdelingssykepleier Gunn Frydenberg, uttales det:

«Jeg har nå gått igjennom sommerferieturnus for sykepleierne ved medisinsk avdeling... og ser ingen mulighet for å godkjenne denne.

Turnusen bryter med Landsstyrevedtak i NSF om at man ikke skal arbeide oftere enn hver 3dje helg.

Turnusen bryter i tillegg med AML § 10-8 om at «Arbeidstaker som har utført søn- og helgedagsarbeid skal ha arbeidsfri følgende søn- og helgedagsdøgn.

...

Allerede tidlig i år tilbød NSF å forhandle om en sommeravtale for å få gjennomført sommerferieavvikling om utvidet arbeidstid. Dessverre så arbeidsgiver seg ikke i stand til å imøtekomme dette. »

- (21) Under arbeidet med grunnturnus for akuttmottaket for høsten 2012, meddelte Haugen i brev til avdelingsledelsen at NSF's landsmøtevedtak gjorde at det «i utgangspunktet [er] en utfordring å kunne godkjenne turnus med arbeid oftere i helgene». Det ble 12. juli 2012 avholdt et møte mellom Haugen og avdelingsledelsen, hvor partene diskuterte organisering av arbeidet. I referatet fra møtet uttales det at «Arbeidsgiver ... har full forståelse for prinsippet om 3. hver helg arbeid, men dette er et politisk vedtak fattet av landsmøte og ikke noe som er regulert i lov eller avtaleverk. Dette er HTV [hovedtillitsvalgt] innforstått med.»
- (22) I e-post 7. februar 2013 fra Haugen til Walderhaug, uttales det:

«NSF tilbyr arbeidsgiver også i år en avtale for å få avvirket sommerferieperioden på en forsvarlig måte og samtidig unngå unødvendige AML brudd. Ved gjennomgang av sommerferien 2012 i AMU kom det frem at sykepleiernes største utfordring hadde vært mange og ukjente vikarer som innebar en større belastning på de faste ansatte. Denne avtalen gir arbeidsgiver mulighet til å gjøre noe [ved å] øke andelen faste ansatte på vaktene. Kvaliteten vil bli bedre (kjent med prosedyrer og avdelingsrutiner, kjent på «huset»), bekymringen for å gå på vakt med mange ukjente vil bli mindre og man vil føle seg tryggere på jobb. Ferieavviklingen vil bli mer forutsigbar for begge parter og behovet for innleie (som har vist seg vanskelig de siste årene) blir mindre. Jeg tillater meg derfor å sende over avtalen som er utarbeidet i NSF sentralt.»

(23) Avtaleutkastet det vises til i denne e-posten, hadde slike bestemmelser:

«Protokoll mellom ... (virksomhet) og Norsk Sykepleierforbund vedrørende særavtale om utvidet arbeidstid i forbindelse med sommerferieavvikling i 2013

1. Avtalens formål

Partene erkjenner at det i forbindelse med sommerferieavviklingen i 2013 vil være behov for å utvide arbeidstiden for sykepleierne for å opprettholde tilstrekkelig og forsvarlig bemanning.

...

Denne avtalen er å anse som en rammeavtale. ... (virksomhet) og NSF's tillitsvalgte inngår en lokal avtale som bl.a. gir nærmere opplysninger om avtalens virkeområde, vernebestemmelser, varighet og godtgjøring, jf. pkt. 4.

2. Avtalens virkeområde

Avtale om utvidet arbeidstid gjelder for sykepleiere som er medlem av NSF og som frivillig vil slutte seg til avtalen. ...

3. Vernebestemmelser og krav om faglig forsvarlighet

Turnusavtale inngås mellom partene på den enkelte enhet. Fordelingen av utvidet arbeidstid skal fremgå av turnusplanen. ...

4. Godtgjøring

Sykepleier som aksepterer utvidet arbeidstid skal minimum sikres følgende godtgjøring:

Sykepleier: kr. 600,- pr. time

Spesialsykepleier/jordmor/helsesøster: kr. 650,- pr. time.

Tilleggslønn for arbeid på kveld, natt og helg skal avtales mellom ... (virksomhet) og NSF's tillitsvalgte og nedfelles i lokal avtale, jf. pkt. 1.

Timelønn og tilleggslønn inngår i pensjonsgrunnlaget etter reglene i den enkelte pensjonsordning. »

(24) I protokoll datert 20. mars 2013 fra drøftinger om gjennomføring av ferie 2013 på klinikk Ringerike, uttales det:

«Arbeidsgiver har som mål at alle ansatte som ønsker det skal få 4 uker ferie i «hovedferieperioden» dvs uke 26–33.

De som ønsker ferie før og etter det får det.

For å få til dette må alle ansatte jobbe en vakt på lørdag eller søndag i tillegg til helgene i ordinær turnus (ut over hver 3. helg). Dette løses ved at det i hjelpeturnus legges inn en helgevakt innenfor ordinær arbeidstid for 100 % stillinger og fridagen flyttes fra søndag til en ukedag samme uka. ...

Hensikten med dette er å sikre forsvarlig bemanning og en forutsigbar turnus.

Konsekvensen av å ikke flytte timer fra uke til helg kan bli å strekke ferieperioden over flere uker, noe som igjen kan føre til at ansatte får ferie på tidspunkter man ikke ønsker og muligens bare 3 uker sammenhengende. ...

...

Arbeidsgiver presiserer at det er litt frivillig tvang og at mye av frivilligheten ligger i at leder spør når det kan passe slik at den ansatte i stor grad selv bestemmer når denne vakten blir lagt. Men det er også viktig å understreke at dette er lovlig etter Arbeidsmiljøloven.»

(25) I tilleggsprotokoll fra hovedtillitsvalgte Haugen til denne protokollen, er det inntatt slike merknader:

«NSF beklager at arbeidsgiver ikke ser mulighet for å imøtekomme en avtale om utvidet arbeidstid for sommeren 2013.

En slik avtale ville kunne sikre større andel av kjente sykepleiere på jobb og dermed bedre kvaliteten på tjenesten og øke tryggheten for kollegaer.

En avtale om utvidet arbeidstid vil ikke være til hinder for at de ansatte har en forutsigbar ferieavvikling.

En utvidelse av ferieperioden og/eller forkortelse av feriefritiden med 1 uke, gir heller ikke holdepunkter for å tro at antall brudd på arbeidsmiljøloven vil reduseres.

Slik vi ser det, styres sommerferieavviklingen i 2013 i samme retning siden utgangspunkt og strategi er den samme som i 2012.

Med det menes høyt arbeidstempo, AML brudd, lavere kompetanse, avvik, mangel på ferievikarer og et konstant press på de fast ansatte i avdelingene.

NSF fastholder sine uttalelser i tidligere dialogmøter vedrørende sommerferieavvikling 2013.

- Sommerturnus med arbeid oftere enn hver 3dje helg vil ikke bli godkjent
- Turnus med vakante vakter vil ikke godkjennes
- Arbeidsgiver tilbyr avtale om mulighet for utvidet arbeidstid til 60 timer for de sykepleiere som ønsker å gå inn på en slik ordning.»

- (26) Haugen mottok 10. april 2013 e-post fra tillitsvalgte Pernille Skjørberg med spørsmål om vaktlister for sommeren. Skjørberg uttaler:

«Vi har nå fått lister om sommerferie-ønsker. Der står det at de håper at vi frivillig vil ta på oss en ekstra lørdag eller søndag (forskjøvet eller som ekstra). Ser at de fleste skriver seg opp om at de kan dette (de tar vel ikke sjansen på å ikke få innvilget ferien sin). Jeg har ikke satt meg opp [på] at jeg kan jobbe ekstra (er vel den eneste så langt) det blir jo litt dumt i.o.m at jeg er tillitsvalgt. Hvordan skal jeg ellers forholde meg til dette?»

- (27) Haugen ga slikt svar i e-post 12. april 2013:

«Det vil ikke være riktig av deg å sette deg opp siden du er TV og representerer NSF's arbeidstids[politikk]. Regelen om at vi ikke godkjenner arbeid oftere enn hver 3dje helg gjelder fortsatt, enten det er for sommeren eller ellers i året. Regelen om at vi ikke godkjenner turnus med huller gjelder også.»

- (28) Skjørberg svarte til dette at hun ville «utfordre kollegaene mine i denne diskusjonen».

- (29) De tillitsvalgte ved Ringerike sykehus sendte 7. mai 2013 ut slik orientering til medlemmene:

«Informasjon fra NSF tillitsvalgte på Ringerike sykehus Vestre Viken

Med dette brevet ønsker vi å synliggjøre at vi stiller spørsmål rundt dette med hvor frivillig man føler det er å ta på seg ekstra helgejobbing i sommer. Noen ønsker å jobbe ekstra helger. Det er viktig for NSF at dette gjøres helt frivillig og at man ikke gjør dette av frykt for 12 ukers ferieavvikling til neste år eller at man ikke skal få den ferien man i utgangspunktet har ønsket etc.

...

NSF mener at vi ikke skal jobbe mer enn 3. hver helg. Av samme grunn blir turnuser med arbeid mer enn hver 3. helg ikke godkjent, med mindre det foreligger avtaler med den enkelte arbeidstaker.

Det blir i tillegg vanskelig å argumentere for tariffestet rett til arbeid hver 3dje helg så lenge sykepleierne frivillig tar på seg ekstra helgevakter. NSF forventer at dersom vi får «tilbud» om å jobbe ekstra helger, så skal dette være formalisert gjennom avtaler som sikrer at vi omfattes av vernebestemmelser (i.h.t. Arbeidsmiljøloven) og at vi får en økonomisk kompensasjon for å avhjelpe arbeidsgivers mangel på kvalifisert arbeidskraft. Arbeidsgiver har ikke ønsket å gå inn på slike avtaler.

Hvis man dekker opp vakter for å være grei mot arbeidsgiver og ansatte, synliggjøres aldri problemet for arbeidsgiver. Det er viktig med en felles policy på dette, slik at man kan få flere ansettelse og gode nok kompensasjoner.

«Snill pike syndrom» og dårlig samvittighet går bare utover oss selv.»

- (30) Hovedferieavviklingen for 2012 ved Drammen sykehus ble evaluert høsten 2012. I e-post 17. oktober 2012 fra hovedtillitsvalgte for NSF, Line Spiten og Live Gusfre, uttales det:

«Tilbakemeldinger vi har fått fra ansatte etter sommeren bekrefter vår bekymring. Mye av frustrasjon er knyttet til vikarer som fungerte dårlig. Vikarer som ikke er kjent i avdelingene og sykehusets rutiner, blir en belastning for de faste sykepleierne som allerede er dårligere bemannet enn i vanlig grunnbemanning.

...

NSF mener det bør kunne utarbeides en kompensasjonsavtale som gjør at sykepleiere som er ansatt i avdelingene kan ta på seg ekstra vakter i løpet av sommeren. Drammen sykehus har et stort antall deltidsansatte som har kapasitet til å jobbe mer uten at det går utover normal arbeidstid. Vårt inntrykk er at dette er noe flere av lederne også er positive til.

Det å gi kompensasjon til ansatte vil være en viktig forutsetning for å sikre tilstrekkelig faglig kompetanse og kvalitet i pasientbehandlingen, samt at det vil redusere belastningen på de faste ansatte. Det vil løse utfordringer knyttet til vakter man vet er kritiske, spesielt helger og netter. Denne tilbakemeldingen har vi også fått når vi har snakket med avdelingssykepleierne.

...

Vi har i sommerens turnuser sett at sykepleiere som ønsker 100% stilling har fått dette i sommer, men da med økning av helgevakter. NSF vil allerede nå si at vi ikke vil godkjenne sommerturnuser i 2013 der sykepleiere jobber ekstra helger uten å få kompensasjon.»

- (31) I tilbakemelding til arbeidsgiver om sommerferieavvikling for Kongsberg sykehus i 2013, ble det fra NSF's tillitsvalgte Aina Solberg gitt slike merknader i e-post 15. april 2013:

«NSF beklager at arbeidsgiver ikke ser mulighet for å imøtekomme en avtale om utvidet arbeidstid for sommeren 2013.

En slik avtale ville kunne sikre større andel av kjente sykepleiere på jobb og dermed bedre kvaliteten på tjenesten og øke trykgheten for kollegaer.

Arbeidsgiver har ikke lagt frem dokumentasjon på at en utvidelse av ferieavviklingen eller en hovedferieavvikling over 3 uker med påfølgende ferieavvikling 1–2 uker på høst, vil være en besparelse for sykehuset,.

En avtale om utvidet arbeidstid vil ikke være til hinder for at de ansatte har en forutsigbar ferieavvikling.

En utvidelse av ferieperioden og/eller forkortelse av feriefritiden med 1 uke, gir heller ikke holdepunkter for å tro at antall brudd på arbeidsmiljøloven vil reduseres.

Slik vi ser det, styres sommerferieavviklingen i 2013 i samme retning siden utgangspunkt og strategi er den samme som i 2012.

Med det menes høyt arbeidstempo, AML brudd, lavere kompetanse, mangel på ferievikarer og et konstant press på de faste ansatte i avdelingene.

NSF fastholder sine uttalelser i tidligere dialogmøter vedrørende sommerferieavvikling 2013.

- Sommerturnus med arbeid oftere enn hver 3dje helg vil ikke bli godkjent
- Turnus med vakante vakter vil ikke godkjennes
- Arbeidsgiver tilbys avtale om mulighet for utvidet arbeidstid til 60 timer for de sykepleiere som ønsker å gå inn på en slik ordning.»

- (32) Avdelingssjef ved Kongsberg sykehus, Nina H. Kristiansen, uttaler i e-post 16. april 2013 til klinikkdirektør Eva Håheim Pedersen:

«Sommerturnus ved intensiv KS

Avdelingssykepleier Rita Jensen opplyser at NSF ved Aina Solberg har gitt beskjed om at de ikke vil godkjenne seksjonens sommerturnus p.g.a. for mange vakante vakter.

Seksjonen har ønsketurnus. De ansatte har fått ønske seg ferieperiode. Ikke alle ønsker er innfridd, men i dialog har staben fordelt seg slik at 1/3 er i ferie og 2/3 er på jobb i lavdriftsperioden.

Hver enkelt sin turnus er innenfor lov og avtaleverk.

De vakante vaktene er planlagt dekket med kjente vikarer og vikar fra byrå. Navnene på vikarene fra byrå er ikke klare ennå, de kommer ikke før nærmere sommeren, bestilling er sendt. Det er behov for 2 vikarer pr uke, det er ca 9 ledige vakter pr uke.

NSF ville ikke engang se på turnusen. Tiden begynner å bli knapp da turnusen skal henges opp 3/5-13 dvs 4 uker før den trer i kraft. Før dette skal NSF ha 2 uker til godkjenning.

Jeg synes dette ikke er akseptabelt at de setter ned foten på noe som etter min mening ligger utenfor deres mandat. Vi har en plan for å dekke opp vaktene, men det er umulig å komme med navn før i begynnelsen av juni.

PS

Vi har regnet ut at kostnaden ved å bruke byrå blir litt dyrere enn å bruke egne ansatte på overtid pluss ekstrabetaling (jfr. foreslåtte avtale fra NSF). Det er nok denne avtalen de vil ha tvunget igjennom. Det er klart at kvaliteten på å bruke egne ansatte vil være høyere enn byrå, men det vil føre til mange AML brudd og kanskje for stor belastning som igjen fører til sykefravær.»

- (33) I forbindelse med utarbeidelse av arbeidsplan for sommerferieavviklingen 2013 ved AMK Drammen, ga den tillitsvalgte slik tilbakemelding:

«Har vært i kontakt med KTV for klinikken og fått noen føringer. Jeg kan godkjenne sommerplanen med hull, men det er under forutsetning at det kommer en kompensasjon for merarbeid (ref avtale fra NSF). I tillegg må allerede muntlige avtaler om å jobbe flere helger komme skriftlig og med underskrifter.

Konsekvensene av en ikke godkjent sommerplan er at den ikke kan gjennomsnittsberegnes, og at det vil komme krav om forskjøvet tillegg med utgangspunkt i gammel grunnturnus. (Ta gjerne kontakt med avdelingsleder på operasjon på Kongsberg sykehus for å høre hva dette kostet i fjor.»

Ble også bedt om å gjøre oppmerksom på at det ikke er lov å planlegge med overtid.

NSF er inneforstått med at AMK er en spesiell arbeidsplass, men mener at det må kompenseres for å få dekket inn hullene i sommerplanen.

Sommerplanen er da godkjent dersom vi får en avtale på plass innen 16. mai. Dersom vi ikke har en avtale, anses sommerplanen som ikke godkjent.»

- (34) Klinikktillitsvalgt Jostein Ask Mathisen sendte 23. mai 2013 et oppklarende brev til AMK Drammen. I brevet uttales det:

«Angående ikke godkjent turnusplan ved AMK vil NSF beklage formuleringer i brev [fra tillitsvalgte], vi kan forstå at denne formuleringen kan misoppfattes og beklager dette.

Vi kan imidlertid fortsatt ikke godkjenne turnusen slik den nå foreligger. Dette beklager vi, men dette skyldes forhold NSF ikke har herredømme over.

Slik vi ser det vil de faste ansatte måtte dekke opp hullene (19 stykker på 16 uker) i turnus. Dette vil medføre brudd på AML § 10-6 og Overenskomst § 3-2 overtidsbestemmelsene.»

(35) *III.3 Bakgrunnen for tvisten om brudd på fredsplikten ved Ahus*

(36) Partene er enige om at det er store utfordringer for driften ved Ahus, både når det gjelder personellsituasjon og når det gjelder andre driftsmessige forhold. HR-direktør ved Ahus, Jan Inge Pettersen, har beskrevet utfordringene for sykehuset da han tiltrådte stillingen i 2010. I 2012 var det over 36 000 udekkede vakter. Det var i tillegg 24 000 overtredelser av arbeidsmiljøloven, herunder overtredelser som fortsatt er til påtalemessig vurdering. Det var i tillegg en underdekning på budsjettet på 250 millioner kroner.

(37) Det ble høsten 2012 besluttet å nedsette en partssammensatt arbeidsgruppe for å utrede god ressursstyring. I mandat datert 9. januar 2013 ble arbeidsgruppens mål blant annet angitt som å «komme frem til konkrete føringer som ... reduserer utfordringsbildet knyttet til udekkede vakter (helg) og ufrivillig deltid». Arbeidsgruppen hadde seks møter i perioden januar–april 2013. I arbeidsgruppens rapport drøftes virkningen av ulike tiltak. I et avsnitt om udekkede vakter, bemerkes det:

«En stor del av variabel lønn (overtid, timelønn og innleie) forekommer på helg på grunn av at det er vanlig praksis for turnusarbeidere å arbeide hver 3. helg. ...

...

Ved å innføre arbeid hver 3. helg for alle turnusarbeidere er det beregnet en innsparing på 6 MNOK. Dette er nettotall som fremkommer når en flytter arbeidstid fra ukedag til helgedag. Ved en omfordeling av ressurser fra ukedag til helg vil en kunne forvente noe redusert bemanning på ukedager. En vil samtidig kunne forvente reduksjon i kostnad til innleie og overtid.

Ved å innføre en ekstra arbeidshelg ... pr. år for alle ansatte i turnus, vil en forvente en innsparing på 4 millioner, foruten reduserte kostnader ved innleie og overtid. I vurderingene av hvorvidt dette tiltaket skal tas i bruk, påpeker organisasjonene og vernetjeneste at konfliktnivået kan øke mellom arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiver.»

(38) I et avsnitt om strategi og tiltak som kunne gjennomføres i løpet av 2013, er det nevnt implementering av «inntil 4 ekstra helger, si opp nattavtalen, unngå sommeravtaler og ekstraordinære avtaler». Arbeidsgruppen foreslo også elleve andre tiltak som kunne gjennomføres i løpet av 2013. Blant de øvrige tiltakene var et krav om gjennomgang av bemanningsplaner for de enkelte avdelingene.

(39) Arbeidstakerorganisasjonene var kritiske til rapporten. I en særskilt uttalelse ble det anført at rapporten ikke hadde svart på spørsmålene som var angitt i mandatet. Til arbeidsgruppens forslag om helgearbeid, uttales det:

«Helgearbeid ut over tredjehver helg/hinkehelg: Ansattes organisasjoner, bortsett fra Fagforbundet, er prinsipielt mot slike løsninger. Her gjøres også oppmerksom på at avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstid krever enighet mellom partene og arbeidsgiver har i den forbindelse ingen styringsrett. Ressursstyringen og kompetansestyringen på Ahus er av en

langt mer omfattende karakter enn at økt helgearbeid kan løse dette, viser blant annet til at det er til dels store mangler på bemanning på ukedagene. Det vil derimot ha alvorlige konsekvenser for rekrutteringspotensialet om Ahus velger å gå for en høyere turnusbelastning enn helseforetakene for øvrig i Helse Sør-Øst, i tillegg til de negative konsekvensene for ansatte som får en høyere vaktbelastning. Vaktbelastningen ved en rekke enheter er allerede svært høy.

Dersom Akershus universitetssykehus velger å si opp gjeldende avtale om annenhver helg, vil det ikke kunne inngås slik avtale på et senere tidspunkt, slik medlemmene i de ulike organisasjonene nå har besluttet politikken på området. I uoverskuelig fremtid vil derfor en slik oppsigelse være endelig. Organisasjonene på Ahus anbefaler ikke denne løsningen.»

- (40) Arbeidsgruppen foretok også en risikovurdering, blant annet knyttet til innføring av inntil fire ekstra helgevakter. Rapporten datert 15. april 2013 har slik konklusjon:

«1. Arbeidsgruppen vurderer at en implementering av fire ekstra helger med svært stor sannsynlig[het] (5) gir varige positive konsekvenser som mer forutsigbarhet i pasientbehandlingen, bedre kompetanse rundt pasienten, reduksjon av innleie og overtid, reduksjon av aml-brudd, frigjøre tid til ledelse og medføre mindre tid til administrasjon rundt bemanningsplanlegging, innleie etc.

2. Arbeidsgruppen vurderer at en innføring av fire ekstra helger med moderat eller liten sannsynlighet (2–3) vil medføre økt turn-over og økt sykefravær. Arbeidsgruppen vurderer effekten til å utgjøre en økning på rundt ett prosentpoeng og at effekten vil være kortvarig (3–12 måneder). For enkelte miljøer vil det imidlertid kunne være risiko for en høyere turn-over, og for en vurdering av disse miljøene vil man måtte vurdere ansattes attraktivitet i markedet. Dette særlig hva angår mulighet for nyrekruttering.

3. Det fremkom i risikovurderingen av det var svært stor sannsynlighet (5) for at NSF ikke ville være samarbeidsvillige ved godkjenning av gjennomsnittsberegning og derigjennom øke konfliktnivået mellom NSF og arbeidsgiver.

4. Det er noe usikkerhet knyttet til ansattes opplevelse av økt helgebelastning på lang sikt, og arbeidsgruppen anbefaler at Ahus innfører et system for å evaluere ordningen jevnlig.»

- (41) De tolv tiltakene som kunne iverksettes i løpet av 2013 ble behandlet i ledergruppens møte 30. april 2013. Det ble besluttet å iverksette tiltakene, med unntak av tiltak for udekkede helgevakter. Spørsmålet om helgevakter skulle utredes videre i samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i perioden mai–juni 2013 med sikte på å vurdere alternativer.
- (42) Administrerende direktør traff 11. juni 2013 vedtak om å innføre inntil tre ekstra helgevakter og/eller innføre 12,5 timers vaktlengde. Vedtaket ble lagt ut på Ahus' intranett den 11. eller 12. juni 2013, hvor det også ble gitt en redegjørelse for bakgrunnen for vedtaket:

«Ahus endrer turnus for sykepleiere for å bedre pasientsikkerheten.

«Vi står midt oppe i et stort og viktig arbeid her ved Akershus universitetssykehus. Målsettingen er klar – Ahus skal bli tryggere for pasienten og et bedre sted å jobbe. For å komme dit må vi sikre bedre balanse mellom oppgaver og ressurser»
Hulda Gunnlaugsdottir, administrerende direktør

Innhold i beslutningen per 11.06.13:

Endringene gjelder ikke bare for sykepleiere, men også for turnusarbeidere og turnusarbeidere/dagarbeidere.

1. Ansatte arbeider minimum hver 3 helg

2. Innføring av inntil 3 ekstra arbeidshelger per år og/eller innføre 12,5 t vaktlengde

Oppsummering

Et av virkemidlene som tas i bruk er å gjennomgå bemanningsplaner og arbeidsplaner i hele foretaket for å sikre bl a at driften planlegges slik at det er bedre balanse mellom oppgaver og ressurser. Denne gjennomgangen og det helhetlige arbeidet med arbeidsplanen vil føre til at antall udekkede vakter på helg reduseres.

Detaljene i mekanismen rundt vedtaket:

Beslutningen er fattet på Administrerende direktør (AD) sitt nivå. Divisjonene må sikre dialog på lokalt nivå, ikke forhandle om implementering av vedtaket og valg av løsning.

Beslutningen er et skal vedtak.

Utgangspunktet er at ansatte arbeider minimum hver tredje helg (dvs 17 helger).

Deretter kan arbeidsgiver (divisjonsdirektør, avdelingssjef, seksjonssjef) ut ifra behov innføre i tillegg inntil tre ekstra helger (uten økonomisk kompensasjon).

Alternativt kan arbeidsgiver innføre økt vaktlengde (12,5 t). Dette krever godkjenning fra Arbeidstilsynet. Vi forutsetter god dialog med tillitsvalgte for å få dette til. Problemer som dukker opp underveis melder i linjen og til HR.

Deretter dersom det fortsatt er behov, vil reforhandling av annen hver helg avtale gi mulighet til at ansatte kan arbeide mer. Forhandlingene er påstartet. Kompensasjonen for økt helgearbeid (utover de 20 helgene) er ikke ferdigforhandlet.

Unntak må begrunnes. ...

Hver divisjonsdirektør lager en implementeringsplan innen 25. juni. Dialog med ADs stab må sikres under planutarbeidelsen.

Utgangspunktet for arbeidet er virksomhetens behov (dvs aktivitet) innenfor god virksomhetsdrift.

Arbeidet med helheten av god ressursstyring må faseinndeles slik at en har oversikt over de ulike leveransene som inngår i de ulike parallelle prosesser (rammebetingelser, avdelingsvis gjennomgang, sykefravær. Gravid i jobb).

Implementering av vedtak vedr udekkede vakter foretas i hele foretaket.

Parallelt fortsetter arbeidet med avdelingsvis gjennomgang i Orto, Bilde, Hjerte, Lunge. Koordineringen av oppfølgingen av de 4 avdelingene må etableres, nullpunktet må defineres, linjen må tydeliggjøre mål for hver avdeling, tidsperspektivet i oppfølgingen må klargjøres (Når er arbeidet med en avdeling avsluttet); oppfølgingen i stab må sees og organiseres i lys av ADs oppfølging av div.dir.; verktøy for oppfølging må utarbeides.

ADs stabs rolle er å gi råd og veiledning samt å koordinere implementering av vedtaket.

Koordineringsansvar må tydeliggjøres i HR,

ADs stab må sikre god informasjonsflyt rundt arbeidet. Nye infopakker blir utarbeidet.»

- (43) Det ble mye diskusjon på internett og i andre medier etter direktørens vedtak. På NSF's nettsider ble det 13. juni 2013 publisert et innlegg fra foretakstillitsvalgt ved Ahus, Kai Øivind Brenden, hvor han uttaler:

«Sykepleiere ved Ahus blir beordret til å ta flere helgevakter for å løse sykepleiermangelen i helgene. Norsk Sykepleierforbund krever at jobbing hyppigere enn hver tredje helg skal være frivillig.

...

Vil få konsekvenser

Foretakstillitsvalgt i Norsk Sykepleierforbund (NSF) ved Ahus ... sier ledelsens beslutning er provoserende.

Dette vil gjøre noe med medlemmenes lyst til å strekke seg. Det vil få umiddelbare negative konsekvenser sier han.

NSF har et landsmøtevedtak om at helgevakter utover hver tredje helg skal baseres på frivillighet og ekstra kompensasjon, men Ahus-ledelsen har ikke klart å bli enige med NSF lokalt. »

- (44) Avslutningsvis opplyses det at det avholdes medlemsmøte 18. juni 2013 hvor NSF «vil ... redegjøre for arbeidsgivers beslutning og ta imot ønsker og råd om hva medlemmene tenker NSF skal gjøre videre». I referat fra medlemsmøtet, utarbeidet av tillitsvalgt i NSF Eli Aaby og sendt ut per e-post, uttales det:

«Mer enn 200 tilstede og stor vilje til å protestere mot ledelsens utspill om at sykepleiere og andre turnusarbeidere og dagarbeidere som har pasientkontakt skal jobbe mer enn hver 3dje helg.

Flere argumenter finner du + møtereferat på nsf ahus sin facebook side – gå inn der!

...

Foretakstillitsvalgt begynte med å lese et brev fra Legeforeningen ved Ahus som sier at de støtter oss fullt ut i våre protester mot utspillet fra ledelsen – til stor applaus.

...

Spekter støtter helhjerta opp om ledelsen på Ahus, og som en sa: vi må være klar over at de sitter rundt om på de andre helseforetakene og venter på at vi skal gi oss sånn at de kan innføre hinkelhelger der. Vi slåss ikke bare for oss sjøl, men for kollegaer på alle foretakene.

...

Mange snakka for at vi må ta vare på helsa vår og ikke jobbe overtid i sommer, avvise all planlagt overtid, kreve skriftlig begrunnelse for hver vakt med overtid vi blir pålagt, skru av mobiltelefonen når vi går fra vakt, ta et glass vin, befinne seg langt uti skogen, slette haken i GAT der du aksepterer SMS varsling om ledige vakter.

...

Jeg husker ikke mer nå, det er flere gode argumenter og følg med! De hovedtillitsvalgte har gitt ledelsen en slags frist til i morra (onsdag) for å komme i dialog og vurdere NSF's tiltak for å bedre forholdene og trekke forslaget om at vi skal jobbe flere helger. Hvis dette ikke skjer kommer NSF til å gå ut i media og argumentere mot ledelsen.

Det var klare forventninger på møtet til at NSF skal gå i bresjen for å protestere, en del tillitsvalgte er klare til å gå ut i media for å fortelle hvordan det er på vaktene og hva ledelsens lite gjennomtenkte forslag kan føre med seg. Mange ønska at vi skulle vise utad at vi er sinte og at vi ikke er «sutrete». Noen har skrevet brev, e-poster og twittermeldinger til ledelsen på alle nivåer, og til helseministeren, og oppfordret flere til å gjøre det.

Fylkesleder i NSF Akershus var tilstede på møtet og hun sa at: dere har hele nsf i ryggen for å slå tilbake dette angrepet, vi hjelper og støtter dere hvis dere vil gå ut i media eller protestere på andre lovlige måter.»

- (45) I e-post 19. juni 2013 ble det sendt ut slik redegjørelse fra tillitsvalgt Aase Anita Gald Bergskaug til fagsykepleiere:

«Medlemsmøte 18. juni

...

Arbeidsgiver har rettet kraftig skyts mot sykepleierne i media og blant annet anklaget oss for å være sutrete og ikke ha fokus på pasientsikkerhet. Så langt har NSF vært tilbakeholdne med

å ta til motmæle og skape en krig i media. NSF jobber med en mediestrategi og har gode motsvar til alle angrep rettet mot oss i media.

...

Ulovlig overtid

Det er enormt mange huller i sommerturnusen. Dette er arbeidsgivers ansvar å dekke opp. Å dekke opp disse vaktene gjennom at de ansatte jobber overtid er ulovlig! Det er i utgangspunktet ikke i orden å dekke disse vaktene ved hjelp av overtid. Når arbeidsgiver i tillegg velger å føre en så til de grader uansvarlig personalpolitikk må dette gjenspeiles i vår fleksibilitet. Oppfordringen er derfor:

SI NEI TIL ULOVLIG OVERTID!

Dette innebærer å ikke sette seg opp på ekstravaktlister for i sommer og framover. Har du allerede skrevet deg opp er oppfordringen at du stryker deg fra alle ekstravakter utenom din egen grunnturnus. Dette er noe som vil gjennomføres over hele sykehuset. Det er enormt viktig at vi alle er lojale til dette!

FOR Å HA GJENNOMSLAGSKRAFT MÅ VI ALLE STÅ SOLIDARISK SAMLET!

...

Det er svært viktig at vi står samlet og sier nei til ulovlig overtid!

...

Du kan følge NSF på facebook som oppdateres hyppig. I tillegg kan du finne mer informasjon på nsf.no. Her står mer utfyllende informasjon om blant annet hva ulovlig overtid er.»

- (46) I referatet fra Bergskaug var det også gjengitt et innlegg fra hovedtillitsvalgte Brenden med tittelen «Arbeidsgiver planlegger overtid – nå må det være slutt!». Innlegget er nærmere omtalt i avsnitt 180 nedenfor.
- (47) Det er under hovedforhandlingen dokumentert en rekke meningsytringer på Facebook-siden til NSF Ahus, fra NSF Ahus, fra medlemmer av NSF som jobber ved Ahus og ved andre sykehus og fra andre ansatte ved Ahus. Som eksempler på uttalelsene på Facebook-siden 19. juni 2013, nevnes:

«Norsk Sykepleierforbund Ahus:

Norsk Sykepleierforbund og administrerende direktør møttes til dialog i dag. Det fremkom intet vesentlig nytt her, ledelsens beslutning om økt helgebelastning står fast. Foreløpig har heller ikke NSF fått noen klar indikasjon på at ledelsen vil vurdere andre tiltak. Partene er enige om å møtes til ny dialog førstkommande mandag, hvor eneste tema skal være: vurdere alternativer for å unngå økt helgebelastning. NSF er avventende til hvorvidt dette vil føre til noen endring, men er innstilt på å argumentere videre for medlemmenes syn.

[Kommentar fra A:]

Jeg synes det er rart at NSF Ahus stadig er avventende til ledelsen og et nytt dialogmøte neste mandag, i og med at vi var flere på møtet i går som ba NSF videreformidle kort frist (les i dag) til ledelsen med å komme oss i møte. Jeg forsto det slik at dersom det ikke hadde tilkommet noe nytt fra ledelsen i dag, skulle mediestrategien som det arbeides med settes i verk? ...

...

Norsk Sykepleierforbund Ahus:

NSF har arbeidet videre utover dagen og vurdert arbeidsgivers argumentasjon. Vi arbeider nå samtidig i flere spor, i tett samarbeid med medlemmene. Både medlemmenes og NSF's syn vil nok bli godt kjent fremover og vi oppfordrer nå medlemmene til å stå sammen – uansett om du er ansatt på Ahus eller ikke. Vi er takknemlige for alt engasjement og god støtte i et svært krevende arbeid – og vi skal vise at vi mener alvor.

[Kommentar fra B:]

Kjære kolleger! Ta vare på fritiden din i sommer! Takk nei til ulovlig overtid og det vil si dekke huller i turnus! Det er ikke vår oppgave å tette huller i turnus! På tide å sette foten ned og legge ansvaret der ansvaret hører hjemme!

[Kommentar fra C:]

Håper medlemmene ved Ahus står sammen nå! Dette er en viktig markering som dere gjør på vegne av alle oss andre sykepleiere! Full støtte fra Trondheim!

[Kommentar fra D:]

Sammen er vi sykepleiere sterke!!!»

- (48) Arbeidsretten har anonymisert navnene på personene som har kommet med uttalelsene. Uttalelsene er gitt av personer med navn som gjenfinnes i NSF's medlemsregister, og Arbeidsretten mener det er sannsynliggjort at det er NSF's medlemmer som her uttaler seg. NSF har vist til at selv om et navn finnes i medlemsregisteret, kan det tenkes at det stammer fra en annen person med samme navn. Denne rent teoretiske tvilen må det ses bort fra.
- (49) Diskusjonen på Facebook bekrefter det som har fremkommet i vitneforklaringer og i referatet fra medlemsmøtet. Den viser at det blant medlemmene av NSF var sterk misnøye med arbeidsgivers vedtak. Arbeidsretten vil komme tilbake til denne diskusjonen i rettens vurderinger i punkt VII.
- (50) Den 19. juni 2013 ble det sendt ut slik melding i e-post og per SMS fra «NSF Portal» til medlemmene:

«Kjære kollega!

Toppledergruppen opprettholder vedtaket om hinkehelger. Dette er ikke veien å gå. Vi ønsker å opprettholde prinsippet om hver 3. helg. Vi ønsker å markere dette i morgen kl 14.00 utenfor sykehotellet... Det er viktig at vi blir mange hvis vi ønsker å bli tatt på alvor. Møt gjerne i hvitt.»

- (51) I e-post 22. juni 2013 fra Kari Bue til medlemmene i NSF, oppsummerer hun denne markeringen, og tok samtidig initiativet til en underskriftskampanje:

«Som de fleste av dere har fått med seg har toppledelsen på Ahus planer om å innføre inntil 3 ekstra helger for å spare penger og dekke ubesatte vakter på helg. ... Derfor tok jeg sammen med et par svært engasjerte spl fra akuttmottaket initiativet til en markering den 20 juni hvor jeg vil anslå at vi var over 200 stk og fikk oppslag i VG og [Romerikes Blad]. Det ble holdt appell av meg, Kai Øivind Brenden (foretakstillitsvalgt), Ragnhild Hegg (fylkesleder i NSF) og Heide Johanne Espevik fra Legeforeningen. Flere har kontaktet meg og beklaget at de ikke kunne stille, men gjerne ville vise sin støtte. Derfor har jeg nå startet en underskriftskampanje på nett.»

- (52) Arbeidsretten bemerker at Bue ikke har verv som tillitsvalgt, men har utført en del oppgaver for forbundet, blant annet som leder for lokalstyret i en av forbundets faggrupper i Akershus.

- (53) I tillitsvalgtmøte 28. juni 2013 diskuterte de tillitsvalgte hvordan de skulle forholde seg til arbeidsgivers vedtak. I innledningen til referatet uttales det:

«Gjentatte forsøk på dialog mellom NSF og administrerende direktør har ikke ført til noen bevegelse mellom partene. Ledelsen står fast på at de vil pålegge sykepleiere hyppigere helgebeklastning enn tredjehver helg. NSF har forsøkt på alle de måter som er mulig i fredstid å finne en løsning sammen med arbeidsgiver, dette er avvist.»

- (54) Etter å ha vist til at man nå stod overfor en arbeidsgiver som «ikke ser det hensiktsmessig med gode løsninger», uttales det:

«NSF har utarbeidet et notat som vedlegges dette referatet. Notatet er utarbeidet etter tidligere TV-møter og den praksis som er mulig. Når arbeidsgiver i så liten grad ønsker samarbeid og ikke ser at å dekke bemanningsmangel med økt vaktbelastning, så må dette få konsekvenser for fremtidig fleksibilitet fra vår side.

Vi utarbeider og sender ut nødvendige maler for turnusarbeid så snart dette er kvalitetssikret.»

- (55) Et notat med tittelen «Ad innføring av ekstra helger – handlingsrom» fulgte som vedlegg til referatet. I notatet er det blant annet slike merknader:

«Når arbeidsgiver nå velger å gå for en løsning som er så omstridt og vi mener er fullstendig feil i forhold til en marginalt bemannet sykepleietjeneste, må vi vurdere hvilke tiltak som er tilgjengelige fra tillitsvalgtes side fremover.

...

Mulige tiltak vi vurderer som aktuelle:

...

Anbefaling: Tillitsvalgte godkjenner ikke turnuser med udekte vakter, såkalte «huller i turnus», dersom antall udekte vakter utgjør mer enn 1,3 prosent. Tillitsvalgte legger opp til en hviletid mellom vaktene på 11 timer. Øvrige bestemmelser om arbeidstid og hviletid overholdes.

...

Anbefaling: Medlemmene oppfordres til kun å påta seg beordret overtid, med skriftlig begrunnelse og hjemmel som legges i posthyllen på arbeidsplassen. Beordringene samles opp og sendes tillitsvalgte, som oversender dem til hovedtillitsvalgte. Medlemmene setter seg ikke opp på overtidslister.

...

Anbefaling: Medlemmene aksepterer i mindre grad forskjøvet arbeidstid.

...

Andre mulige tiltak:

Avtaler mer generelt, inkl utvidet overtid

...

NSF har inngått såkalte produktivitetsavtaler, for å bidra til å redusere ventelister mv. Slik avtale ønsket ikke arbeidsgiver å inngå for sommeren 2012 og 2013, enda det åpenbart var et stort behov – nærmere 2 500 vakter (før sykefravær og eventuelt økt drift). NSF vurderer at slike avtaler er mindre aktuelle fremover.

Vi vil oppfordre våre medlemmer til i større grad å sette grenser. Oppgaver som sykepleiere ikke rekker i arbeidstiden, bør overlates til neste vakt. Dette kan naturligvis få uheldige konsekvenser som at pasienten får lengre liggetid på sykehus, men vi kan ikke se grunnlag for at sykepleiere skal drive sykehuset på dugnad lenger.

NSF utarbeider en kronikk til Aftenposten (eventuelt andre medier), som beskriver bakgrunnen for konflikten ved Ahus og de tiltak som er foreslått.»

- (56) Kronikk til Aftenposten ble oversendt i e-post 29. juni 2013 fra tillitsvalgte Aaby.
- (57) I notat 30. august 2013 fra NSF Ahus til NSF Akershus om «Vurdering av strategi og muligheter i sak om økt helgebelastning ved Akershus universitetssykehus», tok NSF Ahus opp spørsmål om tillitsvalgtes adgang til å avstå fra å inngå avtaler om gjennomsnittsberegning og avvikende hviletid. Det er vist til vedtaket av 11. juni 2013 om økning i helgearbeid. I notatet uttales det:

«Nå ønsker NSF derimot å anbefale tillitsvalgte å kreve tredjehver helg i drøftingene. Og på bakgrunn av dette eventuelt nekte avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, begrunnet i økt helgebelastning. Vi mener dette kan begrunnes ut fra spesielt velferdsmessige forhold, men også det forhold at for å inngå slik avtale kreves en avtale mellom likeverdige parter. Konsekvensen vil være at dersom arbeidsgiver ønsker økt helgebelastning, på tross av arbeidstakernes krav i drøftingene, må arbeidsgiver forholde seg strengt til lovens øvrige begrensninger; 35,5 timer/uke, 7,5 timer/dag og 11 timer hvile mellom vaktene (per 24 timer). I tillegg naturligvis til de andre begrensningene som fremkommer i lov- og avtaleverk.

...

NSF Ahus planlegger derfor å tilråde alle tillitsvalgte til å sette krav om tredjehver helg i drøftingene, og dersom dette ikke oppfylles, unnlate å inngå avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden.»

- (58) Noen skriftlig tilbakemelding fra NSF Akershus er ikke dokumentert. Hovedtillitsvalgt Brenden kunne ikke si med sikkerhet at det var gitt skriftlig svar, men han har forklart at det iallfall var en muntlig dialog mellom NSF Ahus og NSF Akershus om spørsmålet.
- (59) I september 2013 forhandlet Ahus og NSF om avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden for intensivavdelingen på Ahus. Uten slik avtale måtte man gå over til flat turnus. Det vil si at sykepleierne ikke kunne arbeid mer enn 35,5 timer per uke. Ahus la 20. september 2013 ut en redegjørelse hvor det ble vist til at NSF ikke ønsket å videreføre turnusordningen. NSF la ut et tilsvarende på foreningens nettsider hvor det ble vist til at det var arbeidsgiver som nektet å inngå slik avtale.
- (60) Styret ved Ahus besluttet 8. oktober 2013 å omgjøre vedtaket av 11. juni 2013 for så vidt gjaldt innføring av inntil tre ekstra arbeidshelger per år.
- (61) **IV. Tvistebehandlingen**
- (62) Den 21. mai 2013 ble det gjennomført tvisteforhandlinger mellom Spekter og NSF om krav fremsatt i forbindelse med etablering av turnusplaner for Oslo universitetssykehus HF og Vestre Viken. Oslo universitetssykehus HF er ikke med i dette søksmålet. For Vestre Viken ble det vist til at de tillitsvalgte nektet å godkjenne turnusplaner med arbeid oftere

enn hver tredje helg, og hvor arbeidsgiver ble tilbudt å inngå avtale om særskilt kompensasjon for utvidet arbeidstid.

- (63) I e-post 27. juni 2013 fra fagsjef i Spekter, Cathrine Hennig, til Unio, ble det innkalt til møte om påståtte aksjoner ved Ahus. Møtet ble gjennomført 28. juni 2013. Bakgrunn for møtet var uttalelser på Facebook og i andre medier fra tillitsvalgte og medlemmer i NSF om vedtaket på Ahus. Det var videre spørsmål om NSF Student på årsmøtet hadde oppfordret til boikott av stillinger på Ahus. I protokollen fra møtet uttales det:

«Spekter konstaterer at NSF med forbundsleder Eli G. By i spissen ikke utviser resignasjon i forhold til arbeidsgivers beslutning om ikke å imøtekomme et krav om tariffesting av tredje hver helg, men i fredstid mellom tariffpartene fortsetter å utøve press knyttet til et organisasjonspolitisk krav knyttet til helgearbeid. Fundamentet i kravet er at arbeid oftere enn tredje hver helg skal være frivillig og skal kompenseres.

...

NSFs virkemidler i tariffperioden for å få tariffestet tredje hver helg, er tariffstridig og et brudd på fredsplikten mellom partene.

NSF og NSFs medlemmers protester ved Ahus er alle rettet mot en lovlig fattet beslutning foretatt av ledelsen i helseforetaket. Ingen av de tiltakene som er besluttet av ledelsen ved Ahus strider mot lov- eller avtaleverket. ...

Det foreligger en interesseløst mellom NSF og Ahus HF. NSF er uenig i – og ønsker å påvirke – virksomhetens beslutning knyttet til økt helgearbeid. ...

I den grad NSF fokuserer på spørsmålet om adgangen til å dekke ledige vakter ved overtidarbeid, vil det foreligge en rettsvist. Også i forhold til denne vil NSF og de tariffbundne medlemmene ha fredsplikt ... Det er videre Spekters oppfatning at det pågår en aksjon blant sykepleierne, eventuelt fra NSFs side.

...

Av den dokumentasjon vi er kjent med fremgår entydig at NSF tar sikte på å påvirke Ahus' beslutning, eventuelt også øve press i en rettsvist. Spekter mener dette er brudd på fredsplikten og dermed representerer en tariffstridig og ulovlig opptreden. I tillegg er det misbruk av arbeidsmiljøloven.

Spekter forventer at Unio/NSF innen mandag 1. juli 2013 kl. 15.00 foretar seg følgende:

- 1. NSF informerer alle medlemmer og tillitsvalgte skriftlig om at ethvert krav/press knyttet til tariffesting av arbeid hver tredje helg i fredstid er i strid med fredsplikten.**
- 2. NSF informerer alle medlemmer og tillitsvalgte skriftlig om at enhver nektelse av å påta seg overtidarbeid, under henvisning til at det foreligger lovstridig planlagt overtid i sommerferieperioden, er i strid med fredsplikten og må opphøre umiddelbart.**
- 3. NSF informerer NSFs medlemmer og tillitsvalgte ved Ahus skriftlig om at enhver oppfordring til boikott av stillinger er i strid med fredsplikten og må opphøre umiddelbart.»**

- (64) I brev 3. juli 2013 fra NSF til Spekter, meddelte NSF at forbundet ikke kunne etterkomme kravene fra Spekter. NSF gjorde gjeldende at det ikke hadde vært fremmet tariffkrav om tredje hver helg-prinsippet som tilsa at uttalelsene fra NSF var i strid med fredsplikten. Om vedtaket på NSF Students årsmøte, uttales det:

«Som redegjort for i e-post 27. juni og i møtet 28. juni har resolusjonen i tråd med vedtaket vært underlagt redaksjonell gjennomgang av studentstyret etter årsmøtets avslutning, Det endelige vedtaket inneholder ingen oppfordring til boikott av arbeid.»

- (65) NSF gjorde videre gjeldende at det ikke hadde forekommet nektelse av overtid, men de lokale tillitsvalgte opplyste at de var villige til å gjenta presiseringen om at pålagt arbeid skulle utføres. Avslutningsvis uttales det om overtidsarbeid:

«Tariffavtalens bestemmelser om arbeidstid og overtid bygger på en forutsetning om at arbeidsgiver ikke kan benytte overtid i større utstrekning enn arbeidsmiljøloven tillater. Under vår gjennomgang på Ahus er det avdekket omfattende bruk av ulovlig arbeidstid. NSF anser at arbeidsgiver på Ahus gjennom bruk av ulovlig overtid utvider den alminnelige arbeidstiden utover tariffavtalens grenser.»

- (66) Etter anmodning fra fagsjef Jon Olav Bjergene i Unio, ble det besluttet å gjennomføre et møte 12. august 2013 mellom Spekter og Unio. Begrunnelsen for å avholde møtet i august var at Unio skulle få anledning til å undersøke saken. I e-post 17. juli 2013 fra Bjergene uttales det:

«Unio tar påstandene om brudd på fredsplikten på det største alvor og vil håndtere saken på en ordentlig og grundig måte. Det innebærer selvsagt at vi vil delta på et forhandlingsmøte etter HA § 13. ... Sakens alvor tilsier imidlertid at vi ikke kan skrive på en protokoll uten et reelt forhandlingsmøte. Dette kan ikke gjøres per e-post.»

- (67) Unio henvendte seg deretter til NSF og ba i brev 19. juli 2013 om en redegjørelse for situasjonen. Slik tilbakemelding ble gitt 6. august 2013. Tvisteforhandlinger mellom Spekter og Unio ble gjennomført 12. august 2013. I protokollen er det inntatt slike anførsler:

«Spekter anførte:

Spekter viser til den dokumentasjon som er forelagt Unio og NSF, og anfører at NSF, herunder forbundets tillitsvalgte og medlemmer ved helseforetakene, på tariffstridig og ulovlig vis har opptrådt i strid med fredsplikten. Det vises særlig til at det pågår en tariffstridig og ulovlig aksjon fra NSF, tillitsvalgte og/eller sykepleiere ved Ahus og Vestre Viken knyttet til arbeid oftere enn hver tredje helg og om sykepleierne skal påta seg overtidsarbeid. Tilsvarende anfører Spekter at meddelelser ved OUS om at turnusplan med arbeid oftere enn hver tredje helg ikke skal godkjennes, er tariffstridig og ulovlig. Spekter anfører også at NSF har opptrådt tariffstridig og ulovlig ved å tilskynde til og/eller for ikke å ha foretatt tilstrekkelig for å avverge eller avslutte slike aksjoner, samt at NSF plikter med alle tilgjengelige midler å bringe aksjoner til opphør.

Unio anførte:

Unio viser til tilbakemelding gitt 24. mai 2013 og 3. juli 2013 og aviser at det har vært initiert eller har vært iverksatt tiltak eller aksjoner fra NSF, tillitsvalgte eller medlemmenes side som er i strid med fredsplikten.»

- (68) Arbeidsretten vil komme tilbake til noen sider ved tvistebehandlingen i rettens merknader i punkt V nedenfor.
- (69) Som Arbeidsretten kommer tilbake til i punkt V nedenfor, har NSF under saksforberedelsen nedlagt påstand om dom for at det ved Ahus er tariffestet at sykepleiere ikke skal arbeide oftere enn hver tredje helg, eventuelt at turnusavtalene er tariffavtaler.

Tvisteforhandlinger mellom Unio, NSF og Spekter om dette temaet, ble gjennomført

16. oktober 2013. I protokollen er det inntatt slike merknader:

«Unio og Norsk Sykepleierforbund gjør gjeldende:

Ahus og NSF har inngått en rekke tariffavtaler om at arbeid i helger er begrenset til arbeid hver 3. helg eller sjeldnere. NSF gjør gjeldende at Ahus gjennom vedtaket av 11. juni 2013 om at

1. Ansatte arbeider minimum hver 3 helg

2. Innføring av inntil 3 ekstra arbeidshelger per år og/eller innføre 12,5 t vaktlengde, har opptrådt tariffstridig og ulovlig. Arbeidsgiver griper her direkte inn i bestående tariffavtaler.

Ahus har til sine leder gitt følgende oppskrift på implementering av vedtaket:

«Beslutningen er fattet på administrerende direktør (AD) sitt nivå. Divisjonene må sikre dialog på lokalt nivå, ikke forhandle om implementering av vedtaket og valg av løsning.

Beslutningen er et skal vedtak.

Utgangspunktet er at ansatte arbeider minimum hver tredje helg (dvs 17 helger).

Deretter kan arbeidsgiver (divisjonsdirektør, avdelingssjef, seksjonssjef) ut ifra behov innføre i tillegg inntil tre ekstra helger (uten økonomisk kompensasjon).

Divisjonsdirektørene ved Ahus ble gitt frist til 25. juni 2013 til å utarbeide en plan for implementeringen av ADs vedtak.

Ahus og NSF har inngått tariffavtale om arbeid hver 2. helg. Slik avtale har eksistert siden 9.10.2001, dagens avtale er fra 25.11.2004. Avtalen bygger på en forutsetning om at arbeidstakere som frivillig påtar seg arbeid hver 2. helg, skal kompenseres særskilt. Arbeidstakere som påtar seg slikt arbeid skal sikres en fast godtgjøring på kr. 40.000,-.

Partene startet 6. juni 2013 reforhandling av avtalen om arbeid hver 2. helg. Avtalen ble ikke oppsagt i forbindelse med reforhandlingene.

Ahus har til sine leder uttalt bla følgende (11.06.2013):

«Deretter dersom det fortsatt er behov vil reforhandling av annen hver helg avtale gi mulighet til at ansatte kan arbeide mer. Forhandlingene er påstartet. Kompensasjonen for økt helgearbeid (utover de 20 helgene) er ikke ferdigforhandlet.»

Unio og NSF er av den oppfatning at Ahus gjennom vedtaket om at det skal arbeide minimum 3 helger ekstra pr år – uten annen kompensasjon enn det som følger av Overenskomsten – griper direkte inn i forhandlingene om ny avtale om arbeid annen hver helg. Dette er klart tariffstridig og ulovlig – og et brudd på fredsplikten.

Unio og NSF viser også til Hovedavtalen § 37 – personalarkiv og kontrolltiltak. I stevningen fra Spekter, Ahus og Vestre Viken til Arbeidsretten, datert 11. september 2013, er det i bilag 16, 17 og 18 inntatt utskrifter fra Facebook NSF Ahus. Unio og NSF konstaterer at Ahus ikke har drøftet innhenting og lagring av uttalelser på Facebook slik som bestemt i HA § 37 nr .2.

Spekter gjør gjeldende:

Spekter avviser at Ahus HF har opptrådt tariffstridig og ulovlig og i strid med fredsplikten.»

(70) V. Saksforberedelsen i Arbeidsretten

(71) Spekter, med Ahus og Vestre Viken, tok ut stevning for Arbeidsretten 11. september 2013. Søksmålet var rettet mot Unio og NSF. Tilsvar ble inngitt 14. oktober 2013.

(72) NSF gjorde i tilsvaret gjeldende at Ahus hadde krenket fredsplikten gjennom kamphandlinger rettet mot turnusavtaler som bygget på at det ikke skulle arbeides mer enn

hver tredje helg og mot en særavtale om kompensasjon for arbeid annenhver helg. I NSF's prosesskriv 18. oktober 2013 ble det nedlagt særskilt påstand mot Ahus «knyttet til administrerende direktørs vedtak av 11. juni 2013 om at ansatte arbeider minimum hver 3.helg og innføring av inntil 3 ekstra arbeidshelger pr. år». NSF presiserte i prosesskriv 29. oktober 2013 at Ahus måtte trekkes inn som part i dette søksmålet. NSF har under hovedforhandlingen presisert at påstanden formelt sett må rette seg mot både Spekter og Ahus, fordi Spekter er overordnet part i tarifforholdet. Påstanden er derfor endret i samsvar med dette.

- (73) Det påstandspunkt NSF fremmet under saksforberedelsen har vært omtalt som «det utvidede søksmålet», men er prosessuelt sett et motsøksmål. Etter Arbeidsrettens praksis er det adgang til å behandle nye og selvstendige påstandspunkter uten at dette skjer i særskilt og selvstendig motsøksmål, jf. ARD 1988 side 113 med henvisninger til praksis. Dette vil likevel ikke gjelde dersom bestemmelsene i arbeidstvistloven eller tvisteloven er til hinder for slik behandling. Spekter/Ahus har samtykket i at det nye påstandspunktet behandles sammen med hovedsøksmålet. Tvisteforhandlinger om motsøksmålet ble gjennomført 16. oktober 2013, jf. redegjørelsen i punkt IV foran.
- (74) Både Spekter og NSF har under saksforberedelsen provosert fremlagt en rekke dokumenter, dels knyttet til hovedsøksmålet og dels knyttet til motsøksmålet. Hovedforhandling var opprinnelig berammet til 18.–21. november 2013, men måtte omberammes fordi det var nødvendig å sette av mer tid til både saksforberedelse og hovedforhandling. Det har derfor ikke vært mulig å gjennomføre hovedforhandling innenfor fristen i arbeidstvistloven § 45 sjette ledd.
- (75) Hovedforhandling ble gjennomført over syv rettsdager i perioden 4.–13. februar 2014. Fire partsrepresentanter avga forklaring og ti vitner ble avhørt. Det ble foretatt slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken. NSF varslet før hovedforhandlingens siste dag at det i motsøksmålet ville bli nedlagt påstand om at Spekter ikke hadde gjort tilstrekkelig for å avverge eller avslutte at Ahus brøt fredsplikten. Dette punktet i påstanden ble frafalt ved forhandlingenes begynnelse 13. februar 2014.
- (76) **VI. Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (77) *Arbeidsgiverforeningen Spekter*, med Akershus universitetssykehus HF og Vestre Viken HF, har i korte trekk anført:

- (78) Utgangspunktet er at det i tariffperioden er forbud mot bruk av arbeidskamp. Hvorvidt det foreligger arbeidskamp må vurderes ut fra hvilke tiltak som settes i verk, hvem som står bak tiltakene og hva som er formålet med tiltakene. NSF, de tillitsvalgte og medlemmene ved Ahus og Vestre Viken har ved sin opptreden iverksatt annen arbeidskamp overfor arbeidsgiver for å fremtvinge en løsning av retts- og interessedvister.
- (79) I den foreliggende saken er det tale om en aktivitet fra forbundet, de tillitsvalgte og medlemmene som pågår helt frem til ønsket blir innfridd. I stedet for å tilkjenne at man er uenig eller har rettslige innvendinger til administrerende direktørs vedtak, blir ytringene fra NSF og de tillitsvalgte et middel for å oppnå noe. I vurderingen av om det foreligger brudd på fredsplikten, er det uten betydning om tiltaket har ført til driftsforstyrrelser. Oppfordring til eller trussel om bruk av kamptiltak er tilstrekkelig til å konstatere brudd på fredsplikten. Ethvert middel som er egnet til å virke som et press på arbeidsgiver, er ikke tillatt i tariffperioden. Innenfor offentlig sektor, og spesielt innenfor helsesektoren, vil annen arbeidskamp enn streik og lockout stå i en særstilling fordi det er en rekke påvirkningsmuligheter overfor slike virksomheter. Det er derfor ikke avgjørende om tiltak iverksettes direkte overfor virksomheten. Påvirkning kan også skje via andre kanaler, for eksempel ved å påvirke politikere. Utøvelse av de ordinære, demokratiske virkemidler kan da fungere som kampmiddel.
- (80) Ved Ahus har NSF, de tillitsvalgte og medlemmene ved sin opptreden iverksatt annen arbeidskamp. I kjølvannet av vedtaket 11. juni 2013, uttalte tillitsvalgte Brenden at dette ville gjøre noe med sykepleiernes lyst til å strekke seg for å imøtekomme arbeidsgivers behov. Det er gitt anbefalinger om å unnlate å inngå avtaler om gjennomsnittsberegning og redusert hviletid, og det er ytt motstand mot turnus på intensivavdelingen. Det er fra de tillitsvalgte og blant medlemmene oppfordret til å takke nei til forespørsler om frivillige ekstravakter, til å gjøre seg utilgjengelig for arbeidsgiver eller i større grad sette grenser. NSF har også på annen måte tilkjennegitt synspunkter som er egnet til å påvirke medlemmene og virke som et press overfor arbeidsgiver. Det er opplyst om en spørreundersøkelse blant egne medlemmer som viser at åtte av ti sykepleiere vurderer å bytte jobb dersom de pålegges å jobbe mer enn hver tredje helg. Forbundet har også kjørt en kampanje i media om saken og har minnet medlemmene om at de kan bli ansvarlige for uforsvarlige helsetjenester som ytes når man er sliten.
- (81) Det er uansett klart at aksjonen har hatt enkelte merkbare utslag. Tidligere administrerende direktør ved Ahus har forklart at hun oppfattet at prosessen med gjennomføring av bedre

ressursstyring ble vanskeligere helt frem til alt låste seg den 9. september 2013. Det er i all hovedsak NSF ved forbundets tillitsvalgte som står bak den opptreden som utgjør en aksjon. En del medlemmer har ved uttalelser på Facebook og i andre sammenhenger opptrådt i fellesskap og forståelse med hverandre.

- (82) Det uttalte formålet med opptreden er å få arbeidsgiver til å omgjøre et vedtak truffet med grunnlag i styringsretten. Aksjonen har sammenheng med en rettstvist fordi den også er knyttet til uenigheten om bruken av såkalt hull i turnus.
- (83) Det oppleves fremdeles som vanskelig å gjennomføre turnusplanlegging. NSF mener å ha krav på at det ikke skal arbeides oftere enn hver tredje helg. Dette er en konstant faktor som arbeidsgiver må akseptere, og som gjør arbeidstidsplanlegging vanskelig. Det pågår derfor fortsatt en aksjon ved Ahus. Denne tilstanden må bringes til opphør ved dommen i Arbeidsretten.
- (84) Ved Vestre Viken har NSF og de tillitsvalgte nektet å godkjenne turnus eller de har meddelt at den ikke vil bli godkjent. Opptreden er samordnet mellom de tillitsvalgte og det er fremlagt likelydende protokoller fra de tillitsvalgtes side. Nektelsen knyttes til landsmøtevedtaket om arbeid tredje hver helg og til uenigheten om hull i turnus. Forbundet og de tillitsvalgte har også oppfordret medlemmene til ikke å sette seg opp på frivillige vakter. Opptreden har gitt faktiske utslag i driften ved at arbeidsgiver bøyde av og gikk tilbake til opprinnelig ordning som utløste andre betalingsbestemmelser i overenskomsten enn om turnusen hadde blitt godkjent. Formålet er først og fremst knyttet til gjennomføringen av NSF's arbeidstidspolitikk om ikke å jobbe mer enn hver tredje helg.
- (85) Arbeidsgiver har fanget opp signaler om at NSF vil rette de samme innvendingene mot ferieplanleggingen for 2014. NSF mener å ha krav på at det ikke skal arbeides oftere enn hver tredje helg. Dette kravet er ikke begrenset til ferieplanlegging for 2012 eller 2013. Det må derfor legges til grunn at det fortsatt pågår en aksjon ved Vestre Viken.
- (86) NSF har som overordnet tariffpart ikke grepet inn mot de tillitsvalgtes og medlemmenes opptreden og ytringer. Det er i strid med tariffpartens plikt til å gjøre det som er mulig for å avverge og stanse ulovlig arbeidskamp. For det tilfellet at Arbeidsretten kommer til at det pågår annen arbeidskamp ved Ahus og Vestre Viken, må det avsies dom for at Unio er forpliktet til å bevirke med alle tilgjengelige midler at aksjonen skal opphøre. Det er en tradisjonell påstand om dom for plikten til å gripe inn mot pågående aksjoner. Dommen vil markere et skjæringspunkt for å bringe tilstanden til opphør. Selv om Unio ikke er

overordnet tariffpart i overenskomsten, medvirker organisasjonen ved tariffrevisjonene. Avtaleforholdet har derfor tilknytning til Unio. Det ville også være en grunnleggende svikt i forholdet mellom Hovedavtalens parter dersom Unio ikke hadde en selvstendig plikt til å gripe inn mot brudd på fredsplikten.

- (87) NSF har ingen tariffestet rett til ikke å arbeide oftere enn hver tredje helg. Dette prinsippet er ikke tariffestet som følge av gjennomføringen av arbeidstidsforkortelsen i 1987 eller ved at det er inntatt i turnusavtaler.
- (88) Partene er enige om at det sentrale lønnsoppgjøret og vedtakelsen av arbeidstidsforkortelsen fra 1987 ikke i seg selv tariffestet et prinsipp om arbeid hver tredje helg. Gjennomføringen av arbeidstidsforkortelsen skulle skje lokalt. Retningslinjene for gjennomføring av arbeidstidsforkortelsen i Akershus fylke gir ingen holdepunkter for tariffesting av prinsippet. Det sentrale tema ved gjennomføring av forkortelsen var forholdet til spisepauser. Den interne avtalen av 27. april 1987 er en midlertidig avtale mellom NSFs tillitsvalgte og sjefssykepleier. Den endelige gjennomføringen av arbeidstidsforkortelsen skjedde ved rundskriv og felles avtale av 16. juni 1988. Ved denne gjennomføringen falt den midlertidige avtalen bort. Det må også legges vekt på at forhandlingssjef Jesnes har forklart at han ikke var bevisst på at prinsippet var tariffestet før man under gjennomgangen av arkivene i 2013 fant avtalen fra 27. april 1987. Det tilsier at partene ikke hadde til hensikt å tariffeste prinsippet i denne avtalen.
- (89) Turnusprotokoller er ikke tariffavtaler. For at en avtale skal være en tariffavtale, må den gi en generell regulering av lønns- og arbeidsvilkår, og partene må ha vært bevisst på at den avtale som opprettes er en tariffavtale. Turnusprotokollene oppfyller ingen av disse vilkårene. Avtaler om unntak fra arbeidsmiljøloven § 10-5 og § 10-8 kan ikke løsrives fra arbeidsplanen de knytter seg til. Utgangspunktet for turnusplanlegging er arbeidsgivers styringsrett, men arbeidsplanen skal utarbeides etter drøftelse med de ansatte. Avtaleelementet kommer inn for planer som bygger på unntak fra lovens regler om gjennomsnittsberegning og hviletid. Dette er planer arbeidsgiver ikke ensidig kan gjennomføre. Arbeidsplanene og avtalene om unntak fra lovens regler har vært inntatt i dokument med overskriften protokoll eller avtale, eller partene har opprettet separate dokumenter, et med arbeidsplan og et med avtale om unntak fra § 10-5 og § 10-8. Avtalene knytter seg til arbeidsplaner som gjelder for klart definerte, begrensede perioder for bestemte avdelinger på sykehuset og for en bestemt krets av arbeidstakere. Man kan ut fra arbeidsplanen i prinsippet lage en fortegnelse over hvem som er omfattet av den. Dette

er ingen generell, normativ regulering. Partene har uansett ikke hatt til hensikt å opprette en tariffregulering. Temaet for drøftelsene er unntak fra § 10-5 og § 10-8, og ikke spørsmål om å tariffeste prinsippet om tredje hver helg.

- (90) Selv om det legges til grunn at turnusprotokoller er tariffavtaler, gir de ikke NSF vern mot fremtidige endringer. Ahus har derfor ikke opptrådt i strid med fredsplikten. For det første var det ikke kjent for noen av partene at NSF mente å ha tariffestet prinsippet. Ahus har da ikke opptrådt i den hensikt å endre en tariffregulering, og NSF kan heller ikke ha oppfattet det slik. Administrerende direktørs vedtak grep ikke inn i eksisterende avtaler, men skulle gjennomføres i fremtidige arbeidsplaner. Turnusprotokollene kan sies opp og endres med virkning for fremtiden. De gir derfor ikke et tariffrettslig vern mot gjennomføring av arbeidsplaner med arbeid oftere enn hver tredje helg. Forhandlingene om endringen av avtalen om arbeid annenhver helg er heller ikke i strid med fredsplikten. Forhandlingene om avtalen om annenhver helg må ta utgangspunkt i vedtaket. Det må også legges vekt på at prosessen med forhandlinger om denne avtalen var initiert av NSF.
- (91) For det tilfellet at turnusprotokoller ikke er tariffavtaler, må avgjørelsesformen være at påstanden i motsøksmålet, punkt 2, blir avvist ved kjennelse.
- (92) Det er nedlagt slik endret påstand:

«I hovedsøksmålet:

1. De aksjoner som har pågått og pågår fra Norsk Sykepleierforbund, tillitsvalgte i Norsk Sykepleierforbund og medlemmer av Norsk Sykepleierforbund knyttet til arbeid oftere enn hver tredje helg ved Akershus universitetssykehus HF og Vestre Viken HF samt om sykepleierne skal påta seg overtidsarbeid ved disse helseforetak, er tariffstridige og ulovlige.
2. Norsk Sykepleierforbund har opptrådt tariffstridig og ulovlig ved ikke å ha foretatt tilstrekkelig for å avverge eller avslutte slike aksjoner som nevnt i påstandens punkt 1.
3. Norsk Sykepleierforbund og Unio plikter med alle tilgjengelige midler å bevirke at de tariffstridige og ulovlige aksjoner som nevnt i påstandens punkt 1 opphører.
4. Norsk Sykepleierforbund og Unio plikter, in solidum, å erstatte Arbeidsgiverforeningen Spekters saksomkostninger.

I det utvidede søksmål:

Prinsipalt:

1. Saken avvises for så vidt gjelder Norsk Sykepleierforbunds påstandspunkt nr. 2.
2. For øvrig frifinnes de saksøkte.

I begge tilfeller:

Norsk Sykepleierforbund dømmes til å betale saksøktes saksomkostninger for så vidt gjelder Norsk Sykepleierforbunds påstandspunkt nr. 3.»

- (93) *Unio* har i korte trekk anført:

- (94) Det har ikke blitt gjennomført annen arbeidskamp ved Ahus og Vestre Viken. Under enhver omstendighet har Unio ikke noen handleplikt i slike tilfeller. Unio er part i Hovedavtalen, men ikke i overenskomstene mellom Spekter og NSF. Fredsplikten etter Hovedavtalen § 12 gir ikke grunnlag for en handleplikt overfor et underordnet forbund som iverksetter aksjoner rettet mot en tariffavtale Unio ikke er part i. Når Unio ikke har rådigheten i overenskomstforholdet, vil Unio ha svakere forutsetninger for å gjøre seg kjent med eller vurdere om det foreligger brudd på fredsplikten i overenskomstforholdet mellom Spekter og NSF.
- (95) Fredsplikten knytter seg til det tariffregulerte, og Hovedavtalens bestemmelse om fredsplikt rekker ikke videre enn fredsplikten i den underordnede tariffavtalen. Unio har ikke tilskyndet eller støttet den påståtte aksjonen. Det er ikke grunnlag for å oppstille brudd på fredsplikten etter Hovedavtalen hvor hovedorganisasjonen har forholdt seg passiv.
- (96) Under enhver omstendighet har Unio oppfylt aktivitetsplikten. Unio har foretatt de nødvendige undersøkelser i forkant av møtet med Spekter. Det kan ikke kreves ytterligere undersøkelser fra Unios side.
- (97) Spekter har under prosedyren presisert at påstanden som er rettet mot Unio, gjelder plikten til å gripe inn etter at Arbeidsretten har avsagt dom for at det pågår en aksjon. Det vil ikke ha noen praktisk betydning om det avsies en slik dom. Det er liten grunn til å tro at Unio kan bidra til avslutning av en eventuell aksjon.
- (98) Det er nedlagt slik endret påstand:
- «Unio frifinnes og tilkjennes sakskostnader.»**
- (99) *Norsk Sykepleierforbund* har i korte trekk anført:
- (100) Handlingene og uttalelsene til NSF, de tillitsvalgte og medlemmene i tilknytning til vedtaket 11. juni 2013 ved Ahus om arbeid oftere enn hver tredje helg, er ikke i strid med fredsplikten. Uttalelser på Facebook gir ikke grunnlag for å hevde at det har vært gjennomført annen arbeidskamp. Når det ikke er påvist driftsforstyrrelser eller er dokumentert at sykepleiere har nektet å utføre pålagt arbeid, må uttalelsene forstås som rene meningsytringer som ligger innenfor rammen av det som er tillatt. Det mangler konkrete kamphandlinger. Medlemmene har utvekslet synspunkter, og det har kommet innspill fra medlemmer i andre avdelinger eller fra uorganiserte. Det er for øvrig

betenkelig at en arbeidsgiverorganisasjon på denne måten iverksetter kontrolltiltak og innhenter personopplysninger i strid med Hovedavtalens regler.

- (101) Det kan ikke være tilstrekkelig for å konstatere brudd på fredsplikten at arbeidsgiver opplever et press. For offentlige virksomheter vil ansattes bruk av yringsretten kunne oppleves som et press. Det må i denne sammenhengen tillegges vekt at offentlig ansatte må ha en videre yringsfrihet enn ansatte i private virksomheter. Ytringer kan i prinsippet føre til et press som strider mot fredsplikten, men det er klart ikke tilfellet her.
- (102) Handlingene og uttalelsene til NSF, de tillitsvalgte og medlemmene i forbindelse med godkjenning av turnusplaner ved Vestre Viken er ikke i strid med fredsplikten. Utgangspunktet er at Vestre Viken har turnusavtaler om grunnturnus hvor arbeidsgiver er forpliktet til ikke å pålegge arbeid oftere enn hver tredje helg. Grunnturnusen skal legges til grunn for utarbeidelse av sommerturnus. Det er ikke i strid med fredsplikten at den tillitsvalgte i den forbindelse arbeider for å opprettholde prinsippet om arbeid hver tredje helg. Både for Vestre Viken og for Ahus gjelder at tillitsvalgte fritt kan nekte å inngå avtaler om unntak fra arbeidsmiljølovens regler. Det kreves ikke at nektelsen må ha saklig grunn.
- (103) Saken reiser ikke spørsmål om arbeidsgivers styringsrett. Utgangspunktet er at styringsretten gjelder så fremt den ikke er begrenset av andre rettsgrunnlag. Styringsretten er begrenset av avtaler, uansett om det er tariffavtaler eller andre avtaler. Plikten til å forfølge rettstvister på andre måter enn gjennom arbeidskamp, gjelder for begge parter.
- (104) Det er under enhver omstendighet ikke tale om å iverksette arbeidskamp dersom man allerede har en tariffestet rettighet. I dette tilfellet forsøker arbeidsgiver å drive gjennom sitt syn for å fremtvinge en endring i tariffreguleringen.
- (105) Det er bevist at det ved gjennomføringen av arbeidstidsforkortelsen av 1987 ble inngått tariffavtale den 27. april 1987 mellom NSF og Sentralsykehuset i Akershus (SiA) om omfanget av helgearbeid. Det er uten betydning at tariffpartene har glemt den rettsstiftende handlingen – en tariffavtale gjelder til den blir sagt opp, jf. arbeidstvistloven § 5. Dette gjelder også om reguleringen var ment å være midlertidig. Det er ikke dokumentert at avtalen har blitt sagt opp. Tariffreguleringen ble ikke utfordret skriftlig eller muntlig før Spekter i 2007 gjorde gjeldende på generelt grunnlag at sykepleiere burde jobbe oftere. Det var først i 2013 Ahus utfordret en tariffregulering som har blitt praktisert i nesten 30 år.

- (106) Arbeidstidsforkortelsen i 1987 var et regimeskifte. Formålet var å legge til rette for mer effektiv arbeidstid og en reell reduksjon av belastningen. I B-rundskriv 37/86 og 40/86 fra Norske Kommuners Sentralforbund foreslås alternative løsninger til gjennomføring av forkortelsen, men det fremgår også at tariffpartene var enige om at den praktiske gjennomføringen skulle «avtales» i den enkelte virksomhet. Gjennomføring kunne skje ved å redusere den daglige arbeidstid eller «på annen måte». Implementering av arbeidstidsforkortelsen i Akershus fylkeskommune bygget på rundskrivet, og de lokale partene prioriterte å innføre arbeid hver tredje helg. Dette ble tariffestet i avtalen om arbeidstidsforkortelse av 27. april 1987. Forbeholdet om midlertidighet sikter bare til gjennomføringen av redusert daglig arbeidstid. Partene hadde til hensikt å forplikte seg. Det er ikke ekstraordinært at arbeidsgiver forpliktet seg til dette: Ullevål universitetssykehus hadde innført prinsippet før tariffoppgjøret i 1986, og dette hadde en smitteeffekt. Arbeidstidsordningen ved SiA ble også brukt i rekrutteringsøyemed. Det er ikke omtvistet at sjefssykepleier som stedfortreder for direktøren, hadde fullmakt til å inngå slik avtale.
- (107) Den senere avtalen om spisepause har ikke opphevet avtalen av 27. april 1987. Det tariffestede prinsippet består etter overføringen av sykehusene ved helseforetaksreformen i 2002. I det någjeldende tariffavtalesystemet for helseforetakene har dette blitt en tariffregulering som bare kan endres i det sentrale tariffoppgjøret, og ikke gjennom Ahus' vedtak om å endre turnusplaner.
- (108) Arbeidsgiver er under enhver omstendighet tariffrettslig forpliktet etter turnusavtalene. Alle avtalene som er fremlagt inneholder bestemmelser om at arbeidstaker ikke skal arbeide oftere enn hver tredje helg. Turnusavtalene er tariffavtaler. Avtalene oppfyller lovens krav til form, partsforhold og innhold. Avtalene oppfyller i tillegg kravene til generalitet og tariffavtalehensikt: Betegnelsen «avtale» eller «protokoll» indikerer at partene har ment å forplikte seg tariffrettslig. Det er da ikke avgjørende at reguleringen noen steder er omtalt som «drøftingsprotokoll». Avtalene oppstiller i tillegg regulering som gjelder for enhver som utfører arbeid som er omfattet av turnusplanen, herunder nyansatte, vikarer og innleide.
- (109) For det tilfellet at Arbeidsretten kommer til at tredje hver helg-prinsippet er tariffestet, har Ahus brutt fredsplikten fordi vedtaket om at det kan pålegges arbeid oftere enn tredje hver helg er i strid med tariffavtalen. Oppfølgingen av vedtaket skjer i den hensikt å få endret tariffreguleringen. Ahus har i kommunikasjonen i etterkant av vedtaket forsøkt å få til

endringer i bestående arbeidstidsordninger, og har utøvd et press på de tillitsvalgte. Det fremgår av vedtaket at det er et skal-vedtak hvor det ikke var rom for forhandlinger. Vedtaket ble senere fulgt opp i forhandlingene om kompensasjon for arbeid annenhver helg. Implementeringen av vedtaket utgjør et press for å få endret gjeldende tariffbestemmelser.

(110) Det er i hovedsøksmålet nedlagt slik påstand:

«1. Norsk Sykepleierforbund frifinnes.

2. Arbeidsgiverforeningen Spekter erstatter Norsk Sykepleierforbunds kostnader.»

(111) Det er i motsøksmålet nedlagt slik endret påstand:

«Mot Arbeidsgiverforeningen Spekter og Akershus Universitetssykehus:

1. Gjennomføringen av arbeidstidsforkortelsen pr. 1. januar 1987 har etablert en tariffrettslig forpliktelse i overenskomstforholdet mellom Norsk Sykepleierforbund og Arbeidsgiverforeningen Spekter for Akershus Universitetssykehus HF om at sykepleiere ikke skal arbeide oftere enn tredje hver helg.

2. Turnusavtaler inngått mellom Akershus Universitetssykehus HF og tillitsvalgte fra NSF, fremlagt i NSF's tilsvar, bilag 8 til og med bilag 16 og turnusavtaler inntatt som bilag 1 til og med bilag 5 i dok. 43 til sak 28/2013, er tariffavtaler.

Mot Akershus Universitetssykehus HF:

3. De aksjoner som har pågått fra Akershus Universitetssykehus HF knyttet til administrerende direktørs vedtak av 11. juni 2013 om at ansatte arbeider minimum hver 3. helg og innføring av inntil 3 ekstra arbeidshelger pr. år, er tariffstridige og ulovlige.»

(112) **VII. Arbeidsrettens merknader**

(113) *VII.1 Oversikt*

(114) Hovedsøksmålet gjelder om det foreligger brudd på fredsplikten fra NSF's side i forbindelse med arbeidstidsplanlegging ved Ahus og Vestre Viken.

(115) Før Arbeidsretten behandler spørsmålet om NSF har brutt fredsplikten, vil retten behandle motsøksmålet. Konklusjonen på spørsmålet om prinsippet om at det ikke skal arbeides oftere enn hver tredje helg er tariffestet, inngår som del av grunnlaget for vurderingen av om det foreligger brudd på fredsplikten.

(116) *VII.2 Tariffesting av prinsippet om at det ikke skal arbeides oftere enn hver tredje helg ved Ahus*

(117) *VII.2.1 Innledning*

(118) NSF har anført at prinsippet om at det ikke skal arbeides oftere enn hver tredje helg, ble tariffestet ved gjennomføringen av arbeidstidsforkortelsen i 1987. Det er særlig vist til en avtale av 27. april 1987 mellom NSF og sentralsykehuset i Akershus (SiA, nå Ahus). Det

er videre vist til at tredjehver helg-prinsippet har vært avtalt i turnusprotokoller i lang tid, og at slike protokoller er tariffavtaler.

- (119) Arbeidsretten vil i punkt VII.2.2 drøfte om prinsippet ble tariffestet ved implementeringen av arbeidstidsforkortelsen i 1987. Deretter vil retten i punkt VII.2.3 drøfte om turnusprotokoller er tariffavtaler som tariffester en begrensning i helgearbeid. En oppsummering og merknader til utformingen av slutningen gis i punkt VII.2.4.
- (120) *VII.2.2 Spørsmålet om prinsippet ble tariffestet ved implementeringen av arbeidstidsforkortelsen av 1987*
- (121) I riksmeklingsmannens møtebok fra 1986 punkt XI «Arbeidstidsforkortelsen i den kommunale sektor», er det inntatt slike bestemmelser:

«Nedsettelse av arbeidstiden

1 a) Det gjennomføres nedsettelse i arbeidstiden fra 1.1.1987 i samsvar med de prinsipper som ligger til grunn for de arbeidstidsreduksjoner som er avtalt i privat sektor med unntak av kompensasjoner. Den praktiske gjennomføring av arbeidstidsreduksjonen avtales i den enkelte virksomhet.

...

2. Det presiseres at reduksjon av arbeidstiden bare skal gjennomføres i den utstrekning dette er nødvendig for å oppnå at den ukentlige arbeidstid, eksklusiv spisepauser, blir som anført foran under pkt. I, a, jfr. dog arbeidsmiljølovens §§ 46 nr. 1 og 51 nr. 1.

...

Overgangsordning

1. På områder der arbeidstidsforkortelsen skaper særlige problemer, forutsettes det at arbeidstakere som en overgangsordning skal ha inntil samme uketimetall som pr. 31.12.1986 når personalmessige forhold gjør det nødvendig.

...

Opprettholdelse av produksjon, økt produktivitet og effektivisering av arbeidstiden

...

8. Partene anbefaler at man lokalt kommer til enighet om hvordan arbeidstidsreduksjonen skal tas ut – enten som redusert arbeidstid eller på annen måte.»

- (122) De sentrale parter ble da enige om å innføre samme arbeidstidsforkortelse i kommunal sektor som var vedtatt i tariffoppgjøret mellom LO og NAF (nå NHO). Arbeidsretten bemerker at motparten på arbeidsgiversiden, Norske Kommuners Sentralforbund (NKS), på det tidspunktet var en forhandlingssammenslutning. Det innebar at forhandlingsresultatet måtte godkjennes av den enkelte kommune/fylkeskommune eller virksomhet. For SiA betød det at Akershus fylkeskommune måtte vedta og gjennomføre arbeidstidsforkortelsen.
- (123) I A-rundskriv 8/1986 fra NKS, er det slik omtale av arbeidstidsforkortelsen:

«Fra 1. januar 1987 gjennomføres en reduksjon i arbeidstiden til 37,5 time pr. uke for arbeidstakere som i dag har lenger arbeidstid enn dette. For arbeidstakere i turnusordninger som i dag har 38 timer pr. uke skal arbeidstiden reduseres til 35,5 timer i gjennomsnitt pr. uke. Arbeidstakere i helkontinuerlig skift får arbeidstiden redusert til 33,6 timer pr. uke.

Spisepause

De nye bestemmelser er nettoarbeidstid eksklusiv spisepause.

Ingen arbeidstaker skal få økt arbeidstid som følge av de nye bestemmelsene.

«Betalt» spisepause forutsetter oppfyllelse av Arbeidsmiljølovens krav, jfr. §§ 46 nr. 1 og 51 nr. 1. Arbeidstakere som i dag har inkludert spisepause i arbeidstiden som følge av lokale avtaler m.v. skal ikke gis ytterligere reduksjon i arbeidstiden.

Gjennomføring

Det er den enkelte kommune/fylkeskommune eller virksomhet som gjennom avtale med arbeidstakerorganisasjonene fastsetter hvordan gjennomføringen skal finne sted. Det er vesentlig at lokale forhold og hensynet til best mulig service overfor publikum tillegges vekt ved valg av gjennomføringsmodell.»

- (124) Henvisningen til gjennomføringsmodell må ses i sammenheng med at det i riksmeklingsmannens møtebok punkt 10 var bestemt at det skulle nedsettes partssammensatte utvalg for å utarbeide «retningslinjer for praktisk gjennomføring på de enkelte arbeidssteder». I det sentrale partssammensatte utvalget deltok representanter fra NKS og forhandlingssammenslutningene på arbeidstakersiden. I NKS' B-rundskriv 37/86 ble det sendt ut en foreløpig redegjørelse for utvalgets arbeid. Det ble innledningsvis presisert at arbeidet med gjennomføring av arbeidstidsforkortelsen i den enkelte kommune/fylkeskommune burde starte snarest mulig. Retningslinjer for arbeidet med gjennomføring av arbeidstidsforkortelse for turnusarbeid, var inntatt som vedlegg til rundskrivet. I vedleggets punkt 2 med forslag til arbeidsmetode, var det inntatt slike merknader:

«2.1 Målsetting

«Partene er enige om at arbeidstidsreduksjonen som hovedregel skal kompenseres med økt produktivitet og en mer effektiv og rasjonell utnyttelse av arbeidstiden. Partene erkjenner at dette ikke i samme grad vil være mulig for turnus- og skiftarbeidere som for dagarbeidere. Arbeidstidsreduksjonen bør derfor for disse grupper søkes kompensert med nye stillingshjemler.»

...

Målsettingene for prosjektet vil være:

- en reell nedsettelse av arbeidstiden
- at utgiftene holdes innen en rimelig ramme bl.a. ved først å finne frem til og vurdere mulige effektiviseringstiltak
- at effektivitet og servicenivå ikke reduseres
- arbeidsordninger som tar hensyn til de merbelastninger turnusarbeidet medfører.»

- (125) Det var i punkt 3 omtale av spesielle områder som prosjektgruppene burde vurdere. Hovedprinsippet var at «turnusplaner skal utarbeides etter nettoarbeidstid i den grad kriteriene i Arbeidsmiljøloven paragrafene 46 og 51 oppfylles». Henvisningen til lovens bestemmelse knytter seg til spørsmålet om betalt spisepause, jf. merknadene i A-rundskriv 8/1986 gjengitt foran.
- (126) I NKS' B-rundskriv 40/86 var det i punkt 10 «Modeller for arbeidstidsreduksjon» og punkt 11 «Rekrutteringstiltak» gitt slike retningslinjer:

«10.1.2 Utdrag av protokollen mellom LO/NAF

Til orientering gjengis følgende utdrag av protokollen mellom LO/NAF:

«Hovedorganisasjonene anbefaler at arbeidstiden fordeles på 5 dager i uken såfremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning, og at arbeidstidsforkortelsen gjennomføres med ½ times forkortelse av den daglige arbeidstid....»

10.2 Gjennomføringsmodeller i kommunene

Ut fra bestemmelsene i riksmeklingsmannens møtebok og prinsippene i LO/NAF-avtalen er innkorting av den daglige arbeidstid hovedmodell for arbeidstidsreduksjonen. Partene vil understreke at det er lokalt man skal komme frem til enighet om hvordan arbeidstidsforkortelsen skal tas ut. Likevel anbefaler partene at arbeidstidsreduksjonen i kommuner og fylkeskommuner gjennomføres ved en innkorting av den daglige arbeidstid som hovedmodell, og at andre løsninger kun tas i bruk når det er nødvendig for å opprettholde produksjon og servicenivå, eller på grunn av spesielle driftsmessige forhold.

10.2.1 Gjennomføringsmodeller for turnus

Praktiske forhold på den enkelte arbeidsplass og arbeidstakernes ønske må få vesentlig innflytelse ved vurdering om hvordan arbeidstidsforkorting skal gjennomføres for turnuspersonalet, ved innkorting av den daglige arbeidstid eller på annen måte, jfr. for øvrig B-rundskriv nr. 37/86 vedlegg 2.

Aktuelle modeller kan derfor være:

- Redusert arbeidstid på en eller flere dagvakter, fortrinnsvis før en fridag.
- Gjennomsnittsberegning i turnusperioden som gir ekstra fridag. Denne bør legges i tilknytning til frihelg.
- Faste nattevakter bør følge hovedmodellen om innkorting av arbeidstiden for hver vakt der det praktisk lar seg gjøre...
- Arbeid 3. hver helg.

Et ledd i bestrebelsene for å gi mest mulig like vilkår arbeidstakerne imellom, vil også være innføring av arbeid 3. hver helg. Partene er enige om å tilstrebe tilsvarende ordninger for deltidstilsatte.

...

11. Rekrutteringstiltak

...

11.2 Partene viser til de stimuleringstiltak som tidligere er omtalt. Partene vil også peke på at omlegging av turnusplaner i visse sammenhenger kan virke som stimuleringstiltak. Dette gjelder f.eks. overgang fra arbeid hver 2. til hver 3. helg, jf. pkt. 10.2.1.»

- (127) På bakgrunn av de retningslinjer de sentrale partene var enige om, ble det i Akershus fylkeskommune satt i verk arbeid for å gjennomføre arbeidstidsforkortelsen. I saksfremlegg datert 26. mars 1987 i sak 41/87 til helse- og sosialstyret i Akershus fylkeskommune, redegjøres det for arbeidet. Det opplyses at det store flertallet av de ansatte hadde betalte spisepauser, og at det for pleiepersonale og annet personale i turnus kunne være vanskelig å legge opp til spisepause som fritid. Sykehusdirektøren foreslo at «institusjonene fordeler/ordner arbeidet slik at spisepause som full fritid kan bli gjennomført som hovedprinsipp».
- (128) På bakgrunn av innstillingen ble det vedtatt at arbeidstidsforkortelsen ved sykehusene i Akershus skulle gjennomføres i samsvar med NKS' B-rundskriv 37/86 og 40/86. Den

praktiske tilpasningen skulle skje i henhold til retningslinjer utarbeidet av sykehusdirektøren. Det var her inntatt følgende:

«Alle gjeldende tjenesteplaner/turnusplaner må sies opp med 1 mnd. varsel, og nye planer må utarbeides snarest mulig. Turnusplanen/-tjenesteplanene skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakernes organisasjoner eller deres tillitsvalgte, jfr. Arbeidsmiljøloven § 48. Det forutsettes at tjenesteplaner/turnusplanene utarbeides uten behov for dispensasjon fra Aml. Det bør også forsøkes lagt opp til arbeid hver 3. helg eller evt. sjeldnere. ...»

(129) Etter å ha omtalt hovedprinsippet om at alle arbeidstakere skulle ha ulønnet spisepause, var det i et punkt om unntak gitt slike retningslinjer for intensivavdelingen:

«Pleiepersonale ved intensivavdelinga skal som utgangspunkt følge hovedprinsippene. En er imidlertid kjent med at noen institusjoner har uforholdsmessig mange ubesatte stillinger. For at driften skal kunne ivaretas vil en godta at ansatte ved disse avdelinger i en overgangsperiode får medregnet spisepausen i sin arbeidsplan...»

(130) I brev 6. april 1987 fra NSF til sjefssykepleier, fremmet NSF krav knyttet til gjennomføringen av arbeidstidsforkortelsen. I brevet uttales det:

«Arbeidstidsforkortelsen ønskes primært tatt ut i daglig redusert arbeidstid. Etter grundig gjennomgang av sykepleiersituasjonen i sykehuset viser det seg at dette på det nåværende tidspunkt ikke er mulig.

Arbeidstidsforkortelsen tas derfor ut i en fridag hver tredje uke. Det er en forutsetning at det samtidig innføres turnus med arbeid hver tredje helg.

Vi ønsker at en avtale om dette skal vurderes på nytt pr. 01.01-1990, for å se om det da er mulig å gjennomføre en daglig redusert arbeidstid.»

(131) Den 27. april 1987 ble det inngått slik avtale mellom NSF og SiA:

«Arbeidstidsforkortelsen 1987 – Intern avtale med U.T.V./Norsk Sykepleierforbund og Sentralsykehuset i Akershus

Arbeidstidsforkortelsen ønskes primært tatt ut i daglig redusert arbeidstid. Samtidig er det et uttalt ønske blant sykepleierne at det innføres turnus med arbeid hver 3. helg.

Sykepleiersituasjonen gjør det ikke mulig å imøtekomme begge disse ønskene på en gang. Færre vakthelger prioriteres først.

Under forutsetning av at det innføres turnus med arbeid hver 3. helg, er det derfor enighet om at arbeidstidsforkortelsen inntil videre kan tas ut i en fridag gjennomsnittlig hver 3. uke.

Avtalen vurderes på nytt i januar 1990 med sikte på å gjennomføre daglig redusert arbeidstid.»

(132) Avtalen var undertegnet av sjefssykepleieren som representant for SiA. Den er utformet som en generell regulering av ~~fra~~ arbeid² hver tredje helg, knyttet til gjennomføringen av arbeidstidsforkortelsen. Dersom gjennomføringen etter dette hadde vært avsluttet, ville

² Rettet 04.03.2014. Tron Løkken Sundet (s.)

mye tale for at partene hadde ment å tariffeste prinsippet om ~~friløst~~ ^{enn} ikke å arbeide oftere enn³ hver tredje helg i forbindelse med arbeidstidsforkortelsen.

- (133) Det ble senere avdekket ulik praktisering av avtalen. I brev datert 9. oktober 1987 fra assisterende sjefssykepleier, Per Thysnes, uttales det:

«I følge avtale med Norsk Sykepleierforbund kan arbeidstidsreduksjonen avvikles som en ekstra fridag hver tredje uke. Arbeidstidsreduksjonen kan imidlertid ikke gjennomføres før vi har fått bevilget stillinger som kompensasjon. Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid er fortsatt 38 timer for turnusarbeidere.

Enkelte avdelinger har allerede skrevet ny turnus med gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid på 35,5 timer. Disse turnusene kan iverksettes dersom man trekker inn personalet på den ekstra fridagen. Fridagen som kompenserer for arbeidstidsreduksjonen skal altså avmerkes på turnus og den ansatte skal inntil videre ikke arbeide på denne dagen. Avdelingen kan ikke la de ansatte avvikle denne fridagen. Enkelte avdelinger lar de ansatte arbeide i helgene i stedet for på fridagen som kompenserer for arbeidstidsreduksjonen. Dette har de ikke anledning til.»

- (134) Brevet inneholder ikke merknader om rekkevidden av forpliktelsene. Brevet påpeker hvordan avtalen skal gjennomføres.
- (135) I brev datert 14. april 1988 fra arbeidstakerorganisasjonene ved SiA til sykehuset, fremmet organisasjonene slike krav knyttet til gjennomføring av arbeidstidsforkortelsen:

«Arbeidstakerorganisasjonen er av den mening at det bør inngås en skriftlig avtale (jfr Hovedoverenskomstens vedlegg XI) dette for å unngå unødvendig tolkningsstrid om den praktiske gjennomføringen av arbeidstidsforkortelsen. Dette har vi hittil ikke fått aksept for. En har derfor konferert med våre fagorganisasjoner sentralt, som gir oss full støtte om nødvendigheten av en slik avtale.

Etter vår mening bør en slik avtale inneholde følgende momenter:

- 1. Hvilke personalgrupper som skal ha kvalifisert spisepause.**
- 2. I hvilket tidsintervall pausen skal plasseres.**
- 3. Hvilke avvik fra tidspunktet for spisepause som kan aksepteres og hyppigheten av avvik.**
- 4. Definisjon av arbeidstid.»**

- (136) Sykehuset og alle arbeidstakerorganisasjonene inngikk 16. juni 1988 avtale om «praktisk tilpasning av avtale om arbeidstidsforkortelsen på Sentralsykehuset i Akershus». I de innledende avsnittene heter det:

«Den praktiske tilpasningen, som bygger på Helse- og sosialstyresak 41/87 og arbeidsmiljølovens bestemmelser om hvilepauser, har skjedd etter enighet mellom Sentralsykehuset i Akershus og samtlige organisasjoner.

...

Hvilepause

Hovedregel (jfr. eget avsnitt for leger)

Alle arbeidstakere skal på dagtid/dagskift fra og med mandag til og med fredag ha en halv times hvilepause ekskl. arbeidstiden (dvs. ubetalt spisepause).».

³ Rettet 04.03.2014. Tron Løkken Sundet (s.)

- (137) I denne avtalen er det ingen regulering av arbeid hver tredje helg. Kravene underbygger også at det er denne avtalen som gjennomfører arbeidstidsforkortelsen i SiA. Arbeidsretten bemerker at det i denne avtalen, eller i dokumentene som gjelder forhandlingene om den praktiske gjennomføringen, heller ikke er noen henvisning til avtalen av 27. april 1987. Dersom NSF mente at reguleringen i avtalen fra april 1987 skulle videreføres, burde NSF ha klargjort dette før inngåelsen av avtalen i juni 1988. Ut fra parts- og vitneforklaringene finner Arbeidsretten det sannsynliggjort at ingen av partene har bygget på at bestemmelsene i avtalen fra april 1987 ble videreført. Avtalen har heller ikke blitt påberopt før den ble gjenfunnet under saksforberedelsen for Arbeidsretten i 2013. Arbeidsretten bemerker også at inngåelse av tariffoppliktelse ved avtalen av 27. april 1987, fremstår som ekstraordinært ut fra det som er opplyst om at fullmakt til å inngå tariffavtaler som utgangspunkt var tillagt fylkesrådmannen. Dette har imidlertid ikke avgjørende betydning for vurderingen, og retten går derfor ikke nærmere inn på dette.
- (138) Arbeidsretten har kommet til at det ikke er holdepunkter for at den lokale gjennomføringen av arbeidstidsforkortelsen tariffestet et prinsipp om at det ikke skal arbeides oftere enn hver tredje helg. Det er på denne bakgrunn ikke nødvendig å gå inn på betydningen av at NKS endret status fra forhandlingssammenslutning til arbeidsgiverorganisasjon, eller betydningen av helseforetaksreformen og Spekters senere forslag til endringer av overenskomsten del A. Arbeidsretten går heller ikke inn på gjennomføringen av arbeidstidsforkortelsen andre steder enn i Akershus eller på rammeavtaler som er inngått andre steder om helgearbeid. Det er ikke anført at den langvarige og utbredte praksis med turnusplaner hvor det ikke arbeides oftere enn hver tredje helg, i seg selv har ført til en tariffesting av prinsippet.
- (139) *VII.2.3 Spørsmålet om turnusprotokoller er tariffavtaler*
- (140) NSF har anført at prinsippet om at det ikke skal arbeides oftere enn hver tredje helg uansett er tariffestet gjennom de turnusprotokoller som opprettes ved Ahus, og at turnusprotokoller er tariffavtaler.
- (141) Etter arbeidstvistloven § 1 bokstav e er en tariffavtale «en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold». Det er enighet om at turnusprotokoller oppfyller lovens krav om form, partsforhold og regulering av lønns- og arbeidsvilkår. Lovens vilkår må suppleres med de krav som er oppstilt i Arbeidsrettens praksis. En avtale må for å være en tariffavtale, oppstille vilkår som skal gjelde generelt. Dette er i juridisk teori omtalt som

generalitetskravet eller kravet om at tariffavtalen skal ha normative bestemmelser. I grensedragningen mellom tariffavtaler og andre avtaler, kan det også legges vekt på om det er momenter som tilsier at partene har hatt til hensikt å forplikte seg tariffrettslig.

- (142) Etter Arbeidsrettens vurdering inneholder de fremlagte turnusprotokollene ikke slike generelle bestemmelser som kjennetegner en tariffavtale. Dette har dels sammenheng med den rettslige bakgrunnen for protokollene, og dels med hvordan protokollen er utformet. Arbeidsretten vil først redegjøre for arbeidsmiljølovens ramme for turnusprotokoller, før retten går inn på de konkrete protokollene.
- (143) Arbeidsmiljøloven § 10-3 bestemmer at det skal utarbeides arbeidsplaner dersom arbeidstakere arbeider til ulike tider på døgnet. Planen skal vise «hvilke uker, dager og tider den enkelte arbeidstaker skal arbeide», jf. § 10-3 første punktum. Planen skal utarbeides «i samarbeid med arbeidstakernes tillitsvalgte», jf. § 10-3 annet punktum. Utgangspunktet er at det tilligger arbeidsgiveren å utarbeide arbeidsplaner, men de tillitsvalgte skal medvirke i denne prosessen.
- (144) Arbeidsordningene i helsesektoren er slik at det normalt må avtales unntak fra lovens regler om gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid og om daglig og ukentlig arbeidsfri. Arbeidsmiljøloven § 10-5 annet ledd åpner for at arbeidsgiver og arbeidstakeres tillitsvalgte i virksomheter som er bundet av tariffavtale, inngår «skriftlig avtale» om at arbeidstiden i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt, ikke overskrider reglene om den alminnelige arbeidstid i § 10-4. Den alminnelige arbeidstiden må likevel ikke overstige ti timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av sju dager. På tilsvarende vilkår kan arbeidsgiver og tillitsvalgte etter § 10-8 tredje ledd inngå «skriftlig avtale» om unntak fra lovens regler om daglig og ukentlig arbeidstid. Loven åpner for at det kan inngås «skriftlig avtale», men krever ikke at det skal gjøres ved tariffavtale. Arbeidsmiljøloven løser ikke spørsmålet om turnusprotokoller kan være tariffavtaler.
- (145) Det er under hovedforhandlingen dokumentert en rekke eksempler på turnusavtaler ved Ahus. Det er blant annet fremlagt følgende protokoll for turnus for Akutt 24, undertegnet av partene 9. januar 2013:

«Protokoll

**Vedr. turnus ved Akutt 24
11.02.13–16.06.13**

Dato: 25.10.12

Tilstede:

Arbeidsgiver: Anita Østlund seksjonssykepleier

Tillitsvalgte: Nina Gurli Hedkrok, HTV NSF, Bente Lise Werner, HTV Fagforbundet

I henhold til arbeidsmiljøloven kapittel 10 har arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte drøftet forutsetningene for turnusplan gjeldende fra 08.10.12

Partene er enige om følgende forutsetninger:

Partene er enige om at avdelingen skal ha rullerende grunnturnus/ønsketurnus. Grunnturnus skal legges til grunn for ønsketurnus.

Turnusplanen skal baseres på gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid, jf. AML § 10-5 (2). Alminnelig arbeidstid skal maksimalt settes til 10 timer i løpet av et døgn og 54 timer i løpet av en uke. Turnusperioden settes til 18 uker.

Døgnskille settes til kl. 24. Ukeskille settes til søndag/mandag. Daglig arbeidsfri mellom vaktene settes til 9 timer, jf. AML 10-8 (9): Hverdager har daglig arbeidsfri mellom vakter på 10 timer. Arbeidstagerer ønsker redusert hviletid kan signere for dette. Arbeidstaker skal sikres kompensierende hvile etter hver vakt, dersom hviletiden settes under 11 timer, jf. AML § 10-8 (3). ...

Turnusplanen forutsetter at de ansatte ikke arbeider oftere enn hver tredje helg. Unntak gjelder for ansatte som har inngått avtale om arbeid hver 2. helg. Ved gjennomsnittsberegning av helger, må det inngås skriftlig avtale med hver enkelt arbeidstaker, jf. AML § 10-8 (4).

Gjennomsnittsberegning av søn- og helgedager

Partene er enige om at søn- og helgedagene i en høytidsperiode kan gjennomsnittsberegnes slik at arbeidstakeren gis arbeidsfri minst halvparten av søn- og helgedagene i den samme perioden, jf. AML §10-8 (4).

Hjelpeturnuser i forbindelse med ferie og/eller høytider skal følge de forutsetninger som ligger i denne protokoll og hjelpeturnusplanen skal godkjennes på lik linje med øvrige turnusplaner.

Helligdagsperiode: Påske: 18.03.13–07.04.13

Pinse: 15.04.13–26.05.13

...

Hvilepausen skal inkluderes i arbeidstiden? JA.

Denne protokollen legger grunnlaget for senere avtale om gjennomsnittsberegning turnusplan, jf. AML § 10-5 (2) og skal være vedlagt nevnte avtale.

Gjensidig frist for oppsigelse av turnus settes til 1 mnd.

Kommentarer/tillegg:

Fra arbeidsgiver:

Huller i turnus på helg planlegges erstattet med ekstravakter.»

- (146) Det er noen skrivefeil i protokollen som skyldes at det ved utarbeidelse av turnusavtaler benyttes maler, som fylles ut og endres så langt det er behov. Dette viser seg blant annet i uriktige datoer i enkelte felter, hvor det dels vises til 2012 og dels til 2013. Det er enighet om at datoene som er angitt for turnusperioden er korrekte. Det vil si at partene ved utfyllingen har det konkrete arbeidet og den konkrete turnusperioden for øye. I skjemaet er det flere steder felter som må fylles ut for den konkrete turnusplanen, slik som turnusperiodens varighet, daglig og ukentlig alminnelig arbeidstid og hyppigheten av helgearbeid. Dokumentene har også ulike betegnelser. Turnusbestemmelsene betegnes som protokoller, avtaler eller drøftinger. Det er ingen holdepunkter for at variasjonen i

begrepsbruk har betydning. Noen ganger inntas turnusplanen og avtalen om unntak fra lovens regler i samme dokument, som i protokollen gjengitt foran. Andre ganger inntas dette i separate dokumenter.

- (147) Turnusavtalene inneholder ingen opptegnelse over hvilke arbeidstakere som er omfattet av dem utover at avtalene gjelder bestemte avdelinger, som Akutt 24 i protokollen gjengitt foran. NSF har anført at avtalene er generelle da også nyansatte, vikarer og innleide omfattes. Dette er etter Arbeidsrettens vurdering ikke avgjørende. Det er klart at turnusprotokoller gjelder en begrenset krets og derved for bestemte arbeidstakere. Avtalen om unntak fra lovens § 10-5 og § 10-8 er knyttet til arbeidsplanen. Arbeidsplanen skal vise når den enkelte arbeidstaker skal arbeide. Når turnusplanen sammenholdes med avtalen om unntak fra lovens regler, gir det en regulering for konkrete, navngitte arbeidstakere. Det er tidsbegrensede avtaler som utarbeides for arbeidet på en bestemt avdeling i sykehuset. Det at planene til en viss grad må ta høyde for bruk av vikarer eller innleid arbeidskraft, endrer ikke dette. Turnusprotokollene oppstiller ikke generelle bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår.
- (148) *VII.2.4 Oppsummering*
- (149) Arbeidsretten har etter dette kommet til at prinsippet om at sykepleiere ikke skal arbeide oftere enn hver tredje helg, ikke er tariffestet. Det er ikke tilstrekkelige holdepunkter for at gjennomføringen av arbeidstidsforkortelsen av 1987 tariffestet prinsippet. Ingen av de turnusprotokoller som er fremlagt, inneholder generell regulering av lønns- og arbeidsvilkår eller andre arbeidsforhold. Arbeidsretten bemerker at NSF's gjentatte krav om at prinsippet om at sykepleiere ikke skal arbeide oftere enn hver tredje helg skal opprettholdes eller tariffestet, også taler for at slik tariffesting ikke følger av arbeidstidsforkortelsen eller av turnusavtalene.
- (150) NSF's anførsler om at Ahus har brutt fredsplikten, bygger på at prinsippet anses tariffestet og at Ahus' beslutninger og opptreden var et press for å endre tariffavtalen. Ut fra den konklusjon Arbeidsretten har kommet til, er det ikke nødvendig å vurdere om Ahus' beslutninger og opptreden er i strid med fredsplikten.
- (151) Det er under hovedforhandlingen reist spørsmål om avgjørelsesform for punktet i påstanden om at turnusprotokoller ikke er tariffavtaler. Når påstand og påstandsgrunnlag i motsøksmålet ses i sammenheng med hovedsøksmålet, går motsøksmålet ut på å avklare

de tariffrettslige rettigheter og plikter mellom NSF og Spekter/Ahus. I en slik situasjon har Arbeidsretten kommet til at det bør avsies frifinnelsesdom.

(152) **VII.3 Spørsmålet om brudd på fredsplikten fra NSF's side og om Unios plikter etter Hovedavtalen § 12**

(153) *VII.3.1 Innledning*

(154) Spekter har anført at NSF, de tillitsvalgte og medlemmene har iverksatt annen arbeidskamp, og at aksjonene fortsatt pågår. Anførselen er begrunnet i to forhold: For det første opptreden i forbindelse med vedtaket truffet 11. juni 2013 av administrerende direktør ved Ahus om at sykepleiere må arbeide minimum hver tredje helg og med adgang til å pålegge arbeid i inntil tre helger i tillegg. For det andre opptreden i forbindelse med inngåelse av turnusavtaler for ferieavviklingen ved Vestre Viken.

(155) Arbeidsretten vil først redegjøre for noen utgangspunkter for vurderingen. Deretter vil det i punkt VII.3.3 knyttes noen kommentarer til tarifforholdet mellom partene. I punkt VII.3.4 og VII.3.5 vil Arbeidsretten vurdere om NSF's opptreden er annen arbeidskamp i strid med fredsplikten. Punkt VII.3.6 behandler spørsmålet om Unios plikter etter Hovedavtalen § 12.

(156) *VII.3.2 Utgangspunktene for vurderingen*

(157) Hovedavtalen § 12 bestemmer:

«Hvor det er overenskomst, må arbeidsstans eller annen arbeidskamp ikke finne sted så lenge overenskomsten gjelder.»

(158) Fredsplikten i retts- og interesselovene følger også av arbeidstvistloven § 8 første og annet ledd, og er som utgangspunkt sammenfallende med den tariffestede normen. Fredsplikt vil si at den tariffbundne ikke kan iverksette arbeidskamp for å løse uenighet i tarifforholdet, enten uenigheten gjelder et rettslig spørsmål eller et interesselovsspørsmål.

(159) Fredsplikten er ikke begrenset til det som uttrykkelig følger av overenskomstens bestemmelser. Plikten gjelder også det som indirekte er regulert i tarifforholdet. Arbeidsretten har i praksis bygget på en formodning om at tariffavtalen oppstiller en helhetlig regulering mellom de tariffbundne, jf. ARD 1920–21 side 155. Den indirekte reguleringen omfatter også krav som har blitt, eller kunne ha blitt, fremmet under tariffforhandlinger. Tariffregulering bygger på at arbeidsgiver har styringsrett, slik at arbeidskamp som retter seg mot utøvelse av styringsretten kan være brudd på fredsplikten, jf. den grunnleggende avgjørelsen i ARD 1922 side 86 og oppsummeringen i Rt. 1977 side

902. Det vil si at det tilligger arbeidsgiver å lede og fordele arbeidet innenfor de grenser som følger av lov, tariffavtaler og andre avtaler. Uenighet om hvor langt styringsretten rekker eller bør rekke, kan ikke løses ved kamptiltak. Aksjoner som iverksettes for å gripe inn i beslutninger arbeidsgiver treffer i kraft av styringsretten, og som søker å løse en uenighet mellom partene, er som utgangspunkt i strid med fredsplikten, jf. ARD 1976 side 111 med henvisninger til praksis.

- (160) Tvisten mellom Spekter og NSF gjelder bruk av annen arbeidskamp enn streik eller lockout. Forbudet mot bruk av annen arbeidskamp omfatter ethvert tiltak eller enhver opptreden som er egnet til å virke som et press på motparten for å løse en tvist. Klare eksempler på slike kampmidler er nektelse av å utføre bestemte arbeidsoppgaver og nektelse av å utføre overtidsarbeid. Partene er enige om at ytringer kan være i strid med fredspliktnormene, men som Arbeidsretten skal komme tilbake til nedenfor, må dette ses i sammenheng med ytringsfriheten og hensynet til de tillitsvalgtes funksjoner og oppgaver. Det skal mye til før ytringer kan stride mot fredsplikten.
- (161) Vurderingstemaet for om det foreligger annen arbeidskamp er tiltakets art, virkninger og formål. Det er ikke avgjørende om det foreligger en uttrykkelig beslutning om tiltak, og at denne beslutningen meddeles motparten. Det er heller ikke avgjørende om trusselen eller oppfordringen til arbeidskamp er markert eller tilkjennegitt direkte overfor motparten. Et moment i vurderingen er om det foreligger handlinger som er egnet til, og har som formål, å virke som et press på motparten, jf. ARD 1982 side 223. En intern beslutning om felles opptreden rettet mot arbeidsgiver kan derfor etter omstendighetene være et kamptiltak.
- (162) Som påpekt i ARD 1994 side 246, er det ikke avgjørende om det som nektes eller brukes som middel til påvirkning overfor motparten er noe den enkelte arbeidstaker eller den tillitsvalgte ellers står fritt til å nekte. Dette gjelder også i tilfeller hvor arbeidstaker nekter å utføre arbeidsoppgaver under henvisning til at arbeidet kan være lovstridig, jf. ARD 1956–57 side 106 og ARD 1958 side 125. Dersom det dominerende formålet med nektelsen av å utføre arbeidsoppgaven er å øve press på arbeidsgiveren for å få løst en uenighet, vil det være i strid med fredsplikten. Fredspliktnormene må imidlertid ikke anvendes på en slik måte at arbeidstakernes eller de tillitsvalgtes handlefrihet undergraves eller blir illusorisk. Som Arbeidsretten kommer tilbake til, må de tillitsvalgte og medlemmene ha et vidt spillerom for å ta opp spørsmål om kritikkverdige forhold i virksomheten og kunne delta i den alminnelige debatten om arbeidslivet, selv om motparten i tarifforholdet kan oppfatte dette som et press. Vurderingen av om en

opptreden er egnet til å virke som et press på motparten, må også ta høyde for press og påvirkningsmuligheter som er en naturlig eller indirekte følge av forholdet mellom partene, jf. ARD 1996 side 67. Det vil også være et moment om pressituasjonen har sammenheng med forhold på arbeidsgivers side, herunder hvordan virksomheten er organisert.

- (163) Med utgangspunkt i de generelle merknadene foran, er spørsmålet om NSF, NSFs tillitsvalgte eller medlemmene gjennom handlinger og ytringer har iverksatt annen arbeidskamp med det formål å fremtvinge en løsning av en tariffrettslig uenighet mellom partene.
- (164) *VII.3.3 Kort om tarifforholdet mellom partene*
- (165) Fredsplikten innebærer at den tariffbundne må avstå fra eller motvirke bruk av arbeidskamp for å løse en tvist mellom partene, herunder for å fremtvinge en endring i den tariffrettslige reguleringen. Arbeidsretten vil i dette avsnittet knytte noen merknader til tarifforholdet mellom partene.
- (166) Arbeidsmiljøloven er ikke til hinder for at det arbeides oftere enn hver tredje helg, jf. arbeidsmiljøloven § 10-8 fjerde ledd. NSF har i lang tid hatt prinsippet om at det ikke skal arbeides oftere enn tredje hver helg som et viktig element i forbundets arbeidstidspolitikk. Det ble truffet landsmøtevedtak om dette allerede i 1985. Tilsvarende vedtak er dokumentert fra landsmøtene i 2007 og 2011, jf. avsnitt 14 foran. I vedtaket fra november 2011 er det fremhevet som et mål for innsatsområdet «Lønns- og arbeidsvilkår» i perioden 2012–2015 å få prinsippet tariffestet. I forbundsstyrets merknader til forslaget til vedtak, uttales det:
- «For å sikre opprettholdelse av tredje-hver-helg prinsippet, vil Forbundsstyret gå inn for forslaget om en sentral tariffesting. På bakgrunn av ovennevnte drøftelse er imidlertid Forbundsstyret av den oppfatning at en slik tariffesting må ses i sammenheng med utfordringer knyttet opp mot deltid og helgearbeid. En tariffesting av tredje-hver-helg prinsippet bør derfor gi adgang til å inngå avtale om hyppigere helgearbeid på *frivillig* basis. Forutsetningen for en slik tariffavtale må være at ekstra helgearbeid kompenseres i form av ekstra fritid eller lønn, eller en kombinasjon av dette.»**
- (167) Denne overordnede beslutning om arbeidstidspolitikk er i seg selv ikke i strid med fredsplikten, hvilket heller ikke er anført. Det er heller ikke i strid med fredsplikten at fagforeningen fremhever og arbeider for gjennomføring av dette prinsippet i ulike sammenhenger, slik som gjennom orienteringer til medlemmene, som innspill i den alminnelige arbeidspolitiske debatten og i diskusjoner med arbeidsgiversiden. Det

avgjørende er om NSF og de tillitsvalgte søker å få gjennomslag for dette prinsippet i strid med den tariffrettslige reguleringen mellom partene.

- (168) Arbeidsretten har foran kommet til at prinsippet om at sykepleiere ikke skal arbeide oftere enn hver tredje helg ikke ble tariffestet i 1987 eller er tariffestet gjennom turnusavtalene. For vurderingen av den tariffrettslige reguleringen mellom partene, er det også av betydning at det tidligere har vært fremmet krav om tariffesting av prinsippet. Det ble i 2011 nedsatt et partssammensatt utvalg som skulle se på utviklingen av overenskomstens arbeidstidsbestemmelser. Utvalget avga sin rapport 24. mars 2011. Arbeidsretten finner ikke grunn til å gå nærmere inn på rapporten eller utvalgets arbeid. I etterkant av utvalgets arbeid, ble det gjennomført forhandlinger mellom NSF og Spekter om arbeidstidsspørsmål. NSF fremmet 31. mars 2011 slikt krav om tariffesting i overenskomsten del A2:

«Turnusplaner som forutsetter helgearbeid skal organiseres slik at den enkelte sykepleier ikke arbeider oftere enn hver tredje helg, dvs. lørdag og søndag.»

- (169) Kravet førte ikke frem. Utgangspunktet er at det i tariffperioden ikke kan iverksettes arbeidskamp for å få gjennomført en generell avtale om å ikke arbeide oftere enn hver tredje helg.
- (170) Partene er også uenige om det er adgang til å utarbeide arbeidsplaner med hull i turnus, jf. avsnitt 15 foran.
- (171) *VII.3.4 Spørsmålet om det er iverksatt annen arbeidskamp ved Ahus*
- (172) Det har over tid har vært en generell diskusjon mellom NSF og Spekter om arbeidstidsspørsmål. Forholdene på Ahus og den foreliggende tvisten har også vært omtalt i massemedia. Det er klart at NSF's deltakelse i den generelle diskusjonen om arbeidstidsspørsmål ikke er i strid med fredsplikten. Dette gjelder som utgangspunkt også i den utstrekning forbundslederen i NSF eller andre tillitsvalgte har trukket inn forholdene ved Ahus i denne diskusjonen. Arbeidsretten går derfor ikke inn på medieomtalen eller betydningen av mediestrategien til partene.
- (173) Arbeidsretten bemerker også at ytringene på Facebook ikke i seg selv er tiltak som strider mot fredsplikten. Som nevnt i avsnitt 49, gir uttalelsene fra medlemmene bare uttrykk for misnøye blant de ansatte.
- (174) NSF og de tillitsvalgte har også lagt ut saker på Facebook-siden. Innleggene forbundet har lagt ut på Facebook er ikke av samme karakter som innleggene fra medlemmene. Forbundet har lagt ut saker som er omtalt i media, og har åpnet for diskusjon ved å be

medlemmene kommentere saken. Forbundets innlegg fremstår som tilsvar til uttalelser fra daværende helseminister Jonas Gahr Støre og fra administrerende direktør i Spekter, Anne-Kari Bratten. Innleggene knytter seg ikke uttrykkelig til vedtaket ved Ahus eller turnusplanleggingen ved Vestre Viken. Slik aktivitet på Facebook er innenfor rammen av den tillatte foreningsvirksomheten.

- (175) Enkelte sykepleiere har sluttet ved Ahus etter at vedtaket ble truffet. Det er ikke sannsynliggjort at de oppsigelser som har kommet, har skjedd i forståelse mellom arbeidstakerne, eller at foreningen har tilskyndet eller sluttet seg til dette. At en oppsigelse kan være egnet til å styrke de øvrige medlemmenes vilje til å protestere mot arbeidsgiverens vedtak, er i denne sammenhengen ikke avgjørende. Det er ikke tariffstridig at en arbeidstaker tilkjennegir overfor sine kolleger at vedkommende ønsker å slutte. Om betydningen av aktiviteten på Facebook når dette sammenholdes med den øvrige aktiviteten fra foreningens side, vises til rettens merknader nedenfor. Etter Arbeidsrettens vurdering er det ikke nødvendig å gå inn på NSF's henvisning til at Spekter/Ahus har iverksatt kontrolltiltak ved å følge diskusjonen på NSF's sider på Facebook, da eventuelle brudd på Hovedavtalens bestemmelser uansett ikke kan begrunne bevisavskjæring etter tvisteloven § 22-7.
- (176) I spørsmålet om det for øvrig foreligger handlinger som er i strid med fredsplikten, har Arbeidsretten delt seg i et flertall og et mindretall.
- (177) Arbeidsrettens flertall, *dommerne Wahl, Sundet, Stang Lund, Boger og Løvland*, har kommet til at NSF's tillitsvalgte og NSF har besluttet å gjennomføre annen arbeidskamp. I vurderingen av om det er satt i verk tiltak som er egnet til å virke som et press på motparten, må det legges vekt på om den tariffbundne har endret opptreden, og om dette er begrunnet i en tariffrettslig uenighet mellom partene. NSF har vist til at spørsmålet om endret opptreden ikke er tvisteforhandlet. Det vil i så fall medføre at Arbeidsretten er avskåret fra å vurdere dette. Innsigelsen kan ikke føre frem. Det faktiske grunnlaget for påstanden er det samme som har vært tvisteforhandlet mellom partene, med de utdypinger og tillegg som er en følge av at saken blir opplyst under hovedforhandlingen.
- (178) Etter flertallets vurdering er administrerende direktørs vedtak av 11. juni 2013 årsaken til NSF's tiltak. Spørsmålet er om tiltakene samlet er av en slik art og et slikt omfang at det utgjør et pressmiddel som strider mot fredsplikten.

- (179) Det er uten betydning for vurderingen at sykepleiere har utført oppgaver de er pålagt eller at det ikke kan dokumenteres at de har nektet å utføre bestemte oppgaver. Også arbeidsvegring i form av unnlattelse av å påta seg oppgaver som den enkelte ellers står fritt til å nekte, kan være et kamptiltak. Avgjørende er om tiltaket gjennomføres i fellesskap eller forståelse mellom de ansatte og forbundet, eller etter oppfordring fra forbundet. Det er heller ikke et vilkår for at noe skal være et kamptiltak at det har ført til driftsforstyrrelser i form av hel eller delvis arbeidsstans. Trussel om bruk av kamptiltak vil være i strid med fredsplikten, så fremt det er egnet til å påvirke arbeidsgiverens utøvelse av styringsretten. Flertallet bemerker videre at opptreden i dette tilfellet har forhindre arbeidsgiveren fra å iverksette et vedtak som skal føre til endringer i vanskelige driftsforhold. Flertallet viser i denne sammenheng til bakgrunnen for opprettelsen av arbeidsgruppen som utredet god ressursstyring, jf. avsnitt 37 foran. Driftsforstyrrelsen er at virksomheten fortsetter som før og at arbeidsgiver ikke får gjennomført vedtaket på den enkelte avdelingen.
- (180) Spørsmålet er om det foreligger en felles opptreden for å tvinge frem en løsning av en uenighet i forholdet mellom de tariffbundne. En slik beslutning om felles opptreden foreligger etter flertallets vurdering i de redegjørelser og oppfordringer som er gitt av de tillitsvalgte. Flertallet viser her til innlegget hovedtillitsvalgt Brenden publiserte 12. juni 2013 på nettsiden til NSF, det vil si dagen etter eller samme dag som administrerende direktørs vedtak ble kunngjort på intranettet. Innlegget har tittelen «Arbeidsgiver planlegger overtid – nå må det være slutt». I ingressen skrev Brenden:

«Ahus har flere tusen udekkede vakter denne sommeren – en situasjon som i og for seg ikke er spesielt annerledes enn tidligere sommere, eller driften generelt ved Ahus. Arbeidsgiver planlegger å bruke overtid blant fast ansatte sykepleiere for å dekke disse vaktene. Hva sier arbeidsmiljøloven om slik bruk av overtid? Norsk sykepleierforbund er lei av at arbeidsgiver ikke tar innover seg at bruken av overtid er ulovlig, skaper dårlig pasientsikkerhet og reduserer arbeidstakernes helse, velferd og sosiale liv.»

- (181) Brenden redegjorde deretter for lovens regler om overtid. I et avsluttende avsnitt «Hva gjør jeg?», uttales det:

«Norsk sykepleierforbund oppfordrer våre medlemmer til å bidra til at loven overholdes. Dette gjøres gjennom følgende tiltak:

- 1. Medlemmer i NSF skriver seg ikke opp på overtidslister (planlagt overtid) eller sier ja til «frivillige» oppfordringer til overtid.**
- 2. Ved bruk av overtid skal medlemmer beordres til overtid, og skal be om at beordringen skjer skriftlig, med**
 - 1. Hjemmel for bruk av overtid**
 - 2. Begrunnelse for bruk av overtid.**

Den skriftlige beordringen legges i din posthylle, slik at du finner den når du kommer på arbeid. Kopi av beordringen sendes i internposten...

Arbeidstakere som beordres til overtid skal utføre pålagt arbeid. Det er ikke tillatt å nekte beordring.»

- (182) Brenden har forklart at forbundet påla medlemmene å kreve skriftlig begrunnelse for å få oversikt over omfanget av overtidsarbeidet og med hvilken begrunnelse det ble gitt pålegg om overtidsarbeid. Det er også vist til at spørsmålet har vært tatt opp med arbeidsgiver tidligere, blant annet i 2007. Dette er ikke avgjørende. Flertallet bemerker at tidspunktet for publisering viser at spørsmålet tas opp som reaksjon på vedtaket av 11. juni 2013, og ikke som ledd i løpende diskusjon mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver om arbeidsforholdene. Brendens uttalelse kan bare forstås slik at medlemmer heretter skal avstå fra å påta seg frivillig overtid, og det skal kreves formaliserte pålegg. Det vil si det skal skje en kollektiv endring av opptreden som vil virke byrdefull for arbeidsgiver.
- (183) Omtalen av slikt overtidsarbeid i senere tillitsvalgtmøter underbygger at dette er tatt opp i den hensikt å virke som et press på arbeidsgiveren for å få endret vedtaket av 11. juni 2013. Flertallet legger betydelig vekt på koblingen mellom tvisten om vedtaket og overtidsspørsmålet i referatet fra medlemsmøtet som ble sendt ut i e-post 19. juni 2013, jf. avsnitt 45 foran. Meldingen til medlemmene er klar: De skal ikke bare unnlate å skrive seg opp på ekstravakter – dersom man har skrevet seg opp «er oppfordringen at du stryker deg fra alle ekstravakter utenom din grunnturnus». Det gjøres her en direkte kobling mellom overtidsproblematikken og tvisten om arbeidsgivers vedtak. Flertallet viser også til oppsummeringen av medlemsmøtet som er gitt i e-post 18. juni 2013. Denne dokumenterer en utbredt vilje til å begrense overtidsarbeid på en måte som ikke skjedde før vedtaket ble truffet 11. juni 2013. Brendens uttalelse på foreningens nettside 13. juni 2013 må leses i sammenheng med dette. Brenden uttaler der at vedtaket «vil gjøre noe med medlemmenes lyst til å strekke seg. Det vil få umiddelbare negative konsekvenser.» Det må i vurderingen også tillegges vekt at dette var en umiddelbar reaksjon på et vedtak som var truffet, men ikke gjennomført; den samlede opptreden gikk ut på å posisjonere seg før gjennomføringen var påbegynt på de enkelte avdelingene. Referatene fra medlems- og tillitsvalgtmøter viser at medlemmer og tillitsvalgte er samstemte om reaksjonen på vedtaket.
- (184) De tillitsvalgtes tilslutning til medlemmenes opptreden har støtte i kommunikasjonen mellom de tillitsvalgte. Flertallet viser her til merknader i e-post 18. juni 2013 fra Brenden til de tillitsvalgte. I emnefeltet oppgis det «tiltak og argumenter økt vaktbelastning helg». I innledningen til e-posten presiseres det at e-posten «ikke [er] ment for videresending til medlemmene i denne formen». Deretter uttales det:

«Viser til TV-møte i går (psykisk helsevern) og i dag (somatikk), hvor det ble etterlyst argumenter og synspunkter som kan benyttes i videre lokale prosesser. Dette ettersom flere opplever lokale ledere som allerede nå begynner å arbeide med hvordan de skal implementere hyppigere helgearbeid, jf administrerende direktørs vedtak.

...

Av mulige tiltak for tillitsvalgte, viser vi blant annet til:

– Oppfordre til nekt av planlagt, og dermed ulovlig overtid, jf. nettsak [«Arbeidsgiver planlegger overtid»], hvilket betyr at all pålagt overtid arbeides – vi oppfordrer ikke til ordrenekt.

– Slutt på å godkjenne turnuser hvor det er «hull» i turnus, jf brev fra arbeidstilsynet og dom fra Lagmannsretten (les dommen fra side 13). Her ber dere om støtte fra hovedtillitsvalgte i forkant.

– Bruke avvikssystemet aktivt – både på kvalitet og HMS.

– Skrive bekymringsmeldinger til hovedtillitsvalgte og hovedverneombud, som kan bygge opp en sak til tilsynsmyndighetene.

Ta kopi/bilder av overtidslister, videresende e-poster med innhold som viser at arbeidsgiver planlegger med bruk av overtid. Dette vil være dokumentasjon vi bruker til å vurdere tilsyn-/politisak, ettersom planlagt overtid er ulovlig. Vi vet at slike lister finnes, så vi ber om at dere sender oss dette.»

(185) Henvisningen i første strekpunkt til nettsaken, er til hovedtillitsvalgt Brendens innlegg om overtidsarbeid, gjengitt i avsnitt 180 foran. Den endrede innstillingen til overtidsarbeid kobles her til prosessen med å få omgjort vedtaket.

(186) Flertallet viser også til utkast til e-post utarbeidet av de tillitsvalgte 6. august 2013. E-posten ble ikke sendt til medlemmene. Utkastet viser de overveielser som ligger bak de tillitsvalgtes opptreden. Det er i utkastet slik omtale av administrerende direktørs vedtak:

«Dette er et angrep på NSF-medlemmenes (deres) ønske om at prinsippet skal være arbeid maksimalt hver tredje helg. ...

NSF og våre medlemmer står dermed igjen med at vi fremover er nødt til å forholde oss til en arbeidsgiver som ikke ser det hensiktsmessig med samarbeid om gode løsninger, men heller vurderer styringsretten som mer vesentlig.

Når arbeidsgiver i så liten grad ønsker samarbeid og ikke ser at å dekke bemanningsmangel med økt vaktbelastning, så må dette få konsekvenser for fremtidig fleksibilitet fra vår side også.

Til dere som lurar på hvorfor ikke vi tillitsvalgte synes øverst på barrikadene, så er nøkkelordet fredstid. Arbeidsgiver og tillitsvalgte er parter i arbeidslivet, og vi er således underlagt fredsplikt i henhold til Hovedavtalen § 12... Brudd på fredsplikten kan resultere i rettslig søksmål, og det vil sannsynligvis skade mer enn gavne saken.

...

Vi kommer i nær fremtid til å vurdere hvilke unntak fra arbeidsmiljøloven vi kan gå med på for kommende periode(r), og i verste fall er vi forberedt på å ende opp i en situasjon der vi ikke kan underskrive på turnusprotokollen (=godkjenne turnus).

Dersom arbeidsgiver opprettholder sitt vedtak, er det viktig at vi alle – tillitsvalgte som medlemmer – må stå sammen! Vi håper kampviljen i medlemmene fortsatt brenner! Vi må tåle noen ubekvemheter underveis, men dersom arbeidsgiver ikke klarer å splitte oss, klarer de heller ikke å svekke oss. Dette gjør vi for hverandre, våre kommende kolleger og for våre kolleger over hele landet.»

- (187) Det sentrale i det som uttales her, er behovet for en felles opptreden fra NSF's side som et svar på arbeidsgivers vedtak.
- (188) Flertallet legger etter dette til grunn at de tillitsvalgte har besluttet at medlemmene i fellesskap skal nekte å påta seg arbeid som de tidligere ville valgt å påta seg, har tilkjennegitt dette overfor medlemmene og medlemmene har sluttet seg til dette. Dette iverksettes sammen med de øvrige tiltakene i form av markeringer, underskriftskampanjer og mediestrategi. Referatene fra tillitsvalgtmøtene viser at formålet med handlingene er å utøve et press mot arbeidsgivers vedtak av 11. juni 2013, i strid med fredsplikten. Målet er å sikre videreføring av praksis med at det ikke arbeides oftere enn hver tredje helg, og at arbeid ut over dette skal være frivillig og med kompensasjon i tillegg til det som følger av overenskomsten del B. Det er da uten betydning at de tillitsvalgte i e-poster, på internett og i medlemsmøter presiserer at pålagte arbeidsoppgaver skal utføres. Flertallet går etter dette ikke inn på de anførte problemene med å få på plass ny turnusavtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstid på intensivavdelingen.
- (189) Flertallet legger til grunn at NSF var kjent med forholdene på Ahus. NSF har ikke grepet inn mot tillitsvalgtes uttalelser og tiltak, og må derfor anses å ha sluttet seg til aksjonen. Det er på denne bakgrunn ikke nødvendig å ta stilling til om NSF må identifiseres med enhver som har verv som tillitsvalgt.
- (190) Flertallet konkluderer derfor med at tiltakene og ytringene fra NSF, de tillitsvalgte og medlemmene samlet er av en slik art og et slikt omfang at det utgjør et pressmiddel som strider mot fredsplikten. Pressmiddelet brukes for å hindre arbeidsgiver i å fortsette prosessen med gjennomføring av vedtaket av 11. juni 2013 for så vidt gjelder økt helgebelastning.
- (191) Spekter har også krevd dom for at de aksjoner som pågår, skal opphøre. Dette er begrunnet med at det oppleves som vanskelig å få gjennomført turnusplanlegging og at det er behov for dom som markerer et skjæringspunkt. For at det skal foreligge annen arbeidskamp må det foreligge en opptreden som utgjør et pressmiddel. Spørsmålet er om det foreligger en endret situasjon som tilsier at det ikke lenger pågår annen arbeidskamp ved Ahus. Etter flertallets vurdering er det en rekke forhold som tilsier at det ikke er grunnlag for en fastsettelsesdom for at det pågår en aksjon. Vedtaket om økt helgebelastning er omgjort, og de tiltak som flertallet har ansett i strid med fredsplikten har da opphørt. De tillitsvalgtes og medlemmenes reaksjon på vedtaket var basert på at tiltakene ikke var i strid med fredsplikten, mens det ved Arbeidsrettens dom er fastslått at opptreden var

tariffstridig. Det er ikke tilstrekkelig at en arbeidsgiver opplever det som vanskelig å gjennomføre turnusplanlegging når det ikke foreligger en konkret og aktuell uenighet mellom partene om dette. Det er da ikke sannsynliggjort at de tillitsvalgte og medlemmene vil møte nytt vedtak om økt helgebelastning med de samme tiltak.

- (192) Spekter har også vist til at NSF mener å ha krav på at det ikke skal arbeides oftere enn hver tredje helg. Til dette bemerkes at Arbeidsretten foran har lagt til grunn at prinsippet ikke er tariffestet. Det vises også til rettens merknader nedenfor i punkt VII.3.5 om betydningen av landsmøtevedtaket. Spekters behov for avklaring er derfor tilstrekkelig ivaretatt gjennom fastsettelsesdom for at de tillitsvalgtes og medlemmenes reaksjon i 2013 var i strid med fredsplikten.
- (193) Arbeidsrettens mindretall, *dommerne Torkildson og Kvaalen*, har kommet til at det ikke er sannsynliggjort at det er iverksatt annen arbeidskamp. I denne vurderingen har mindretallet lagt vekt på at det ikke er påvist at uttalelser og markeringer fra NSF's side har ført til driftsforstyrrelser. Tidligere administrerende direktør ved Ahus, Hulda Gunnlaugsdottir, har forklart at problemer ved gjennomføringen av den daglige driften kunne ha vært redusert gjennom en økning av antallet deltidsansatte. Dette er ikke et aktuelt tiltak på grunn av Helse Sør-Østs beslutning om å redusere bruken av deltid. Utfordringene for Ahus' virksomhet er også knyttet til endringene i sykehusets mottaksområde. Det er med andre ord virksomhetens egne forhold som skaper et press, og ikke engasjementet som er utvist fra NSF's side.
- (194) Mindretallet kan heller ikke se at ytringene og reaksjonen fra de ansatte har et slikt omfang og en slik styrke at det utgjør et kamptiltak. Gunnlaugsdottir har forklart at hun forventet reaksjoner på vedtaket. Mindretallet legger i denne sammenhengen også vekt på hensynet til de tillitsvalgtes og ansattes rett til å omtale, diskutere og kritisere virksomhetens forhold, jf. avsnitt 162 foran. I offentlige virksomheter tilsier dette at terskelen for å anse ytringer som kamptiltak må være høy. De tillitsvalgtes uttalelser til medlemmene og på nettsider kan heller ikke tolkes som oppfordringer til aksjoner. Det ligger i tillitsvervet å ivareta medlemmenes interesser, blant annet ved å bevisstgjøre medlemmene om arbeidstidsspørsmål og plikten til å utføre arbeidet på en forsvarlig måte. Hovedtillitsvalgt Brendens innlegg på forbundets nettside om hull i turnus, gjengitt i avsnitt 180, gjelder spørsmål som har vært tatt opp med arbeidsgiver tidligere år. Slike ytringer inngår som en del av de kontrolloppgaver den tillitsvalgte har.

- (195) De tillitsvalgte og medlemmene må kunne kommentere arbeidsgivers vedtak på en måte som for en utenforstående kan oppfattes som oppfordringer til å gjøre bruk av arbeidskamp, når ytringene leses løsrevet fra den sammenhengen de ble avgitt i. Uttalelser som er dokumentert fra diskusjonstråder på Facebook, fremstår som spontane meningsytringer fremsatt av frustrerte medlemmer. Det er ikke dokumentert at ytringene har vært fulgt opp gjennom konkrete nektelser av å utføre arbeidsoppgaver. Mindretallet kan heller ikke se at det er i strid med fredsplikten at forbundets tillitsvalgte og medlemmene følger opp landsmøtevedtak om politiske spørsmål, og at det på den bakgrunn besluttes en enhetlig praksis fra forbundets side for spørsmålet om arbeid oftere enn hver tredje helg. Det er da ikke avgjørende at dette gjøres etter vedtaket av 11. juni 2013. Alle ferieplaner for 2013 ble godkjent.
- (196) Det må i vurderingen legges vekt på at diskusjonen og reaksjonene fra NSF's tillitsvalgte og medlemmer kommer i forlengelsen av en langvarig prosess med vurderingen av tiltak for å sikre god ressursstyring. I en slik situasjon må de tillitsvalgte stå fritt til å komme med innspill. Selve vedtaket ble truffet rett før ferieperioden, og det var uheldig formulert. Gunnlaugsdottir har forklart at presiseringen om at det var et skal-vedtak, gjaldt plikten til å revidere bemanningsplanene. HR-direktør Pettersen har forklart at flere avdelinger hadde planer som ikke hadde vært vurdert på mange år, og ikke etter at opptaksområdet ble endret. Det var derfor behov for en fullstendig gjennomgang av bemanningsplanene. Det var ikke meningen at det skulle innføres tre ekstra vakthelger ved hver avdeling og for alle ansatte; dette skulle vurderes konkret. Gunnlaugsdottir publiserte derfor et innlegg på intranettet for å presisere dette. Vedtaket ble likevel lagt til grunn i de pågående forhandlingene om revisjon av avtalen om kompensasjon for arbeid annenhver helg. I brev 16. august 2013 med Ahus' tilbud om ny avtale er det presisert at «forutsetningene for en ny 2. hver helg [er] noe endret, i og med beslutningen om ny arbeidstidsordning ved foretaket». Denne endringen ble først tilkjennegitt i møte 12. august 2013, det vil si på et sent tidspunkt i forhandlingene. Terskelen for kompensasjon ble da hevet med de tre ekstra vakthelgene, noe som ville føre til en reduksjon av kompensasjonen. Reaksjonen som kom fra de tillitsvalgte og medlemmene var i en slik situasjon ikke egnet til å virke som et pressmiddel på arbeidsgiveren.
- (197) Det er også tale om å endre en praksis med organisering av helgearbeid som har vært fulgt i 26 år. De tillitsvalgte har heller ikke plikt til å inngå avtaler om unntak fra arbeidsmiljølovens regler. I en slik situasjon må de tillitsvalgte og medlemmene ha et

betydelig spillerom for uttalelser og markeringer, og må kunne meddele at tiltaket ikke bør iverksettes. Mindretallet viser også til merknadene i avsnitt 205 flg. nedenfor om adgangen til å nekte å inngå avtaler om sommerturnus.

- (198) *VII.3.5 Spørsmålet om det er iverksatt annen arbeidskamp ved Vestre Viken*
- (199) Anførselen om at det ved Vestre Viken er iverksatt kamptiltak, er knyttet til to forhold: For det første å nekte å godkjenne turnus eller å meddele at turnus ikke vil bli godkjent. For det andre oppfordringen om å avstå fra å påta seg frivillige vakter, jf. e-post fra tillitsvalgt Haugen til den tillitsvalgte Skjørberg gjengitt i avsnitt 27 foran. Nektelsen av å godkjenne sommerturnusene er dels begrunnet med at det ikke er adgang til å ha arbeidsplaner med hull i turnus og dels at planene bygger på arbeid oftere enn hver tredje helg. Holdningen til frivillige vakter har sammenheng med nektelsen av å godkjenne planer med hull i turnus. Spørsmålet er om disse nektelsene samlet sett er kamptiltak som strider mot fredsplikten. I denne vurderingen har Arbeidsretten delt seg i et flertall og et mindretall.
- (200) Arbeidsrettens flertall, *dommerne Wahl, Sundet, Stang Lund, Boger og Løvland*, har kommet til at det er iverksatt annen arbeidskamp ved Vestre Viken. Flertallet viser til at spørsmålet om adgangen til å arbeide oftere enn hver tredje helg i 2011 ble fremmet som krav om endring av tariffavtalen, jf. punkt VII.3.3 foran. Når tariffavtalen ikke har bestemmelser på dette punktet, er utgangspunktet at dette hører under arbeidsgivers styringsrett. En kollektiv nektelse av å godkjenne turnusplaner er egnet til å virke som et press på arbeidsgiver i dette spørsmålet for å opprette en generell regulering.
- (201) Begrunnelsene som er gitt for å nekte godkjennelse, er landsmøtevedtaket og forbundets standpunkt i en rettstvist om overtidsarbeid. Nektelsene kobles også med forslag til avtale om særskilt kompensasjon som er i tråd med vedtaket fra landsmøtet; det åpnes der for arbeid oftere enn hver tredje helg, men dette skal baseres på avtale med den enkelte og med særskilt kompensasjon. Etter det opplyste har det fra 2010 ikke vært en egen avtale om slik kompensasjon i Vestre Viken. Det må her tillegges vekt at det er forbundet som av eget tiltak bringer spørsmålet om kompensasjon inn i drøftelsene, jf. ARD 1996 side 67. Godkjenningsadgangen brukes da til å oppnå endringer i tariffavtalens kompensasjonsbestemmelser, og for å løse en uenighet mellom de tariffbundne. Det er

ikke sannsynliggjort at det er andre forhold enn landsmøtevedtaket som er årsaken til de krav som stilles til godkjenningen.

- (202) Etter flertallets vurdering må opptreden ved behandlingen av turnusplaner ved de ulike sykehusene i Vestre Viken bedømmes på samme måte. Det er et trekk ved opptreden og tilbakemeldingene fra de tillitsvalgte at det gjøres i samråd med NSF sentralt og med sikte på å få gjennomslag for en tariffmessig posisjon eller for å få endret gjeldende tariffbestemmelser. Flertallet viser her særlig til merknadene i brevet fra de tillitsvalgte ved Ringerike sykehus, jf. avsnitt 29 foran, hvor de trekker frem hensynet til å kunne argumentere for «tariffestet rett til 3dje hver helg». En e-post sendt 9. april 2013 fra tillitsvalgt ved Bærum sykehus Anne Grete Bjaaland til foretakstillitsvalgt i Vestre Viken Hilde Kristin Arnesen, viser at det foreligger en felles opptreden. E-posten er sendt i kopi til en rekke tillitsvalgte i Vestre Viken. Bjaaland presiserer her at de tillitsvalgte «har blitt enige om å ikke godkjenne turnus med hull eller annenhver helg». Det er derfor sannsynliggjort at nektelsen av å godkjenne turnus gjøres for å få gjennomslag for landsmøtevedtaket om helgearbeid og om særskilt kompensasjon. Dette er en oppfølging av landsmøtevedtaket i Vestre Viken som NSF ikke tar avstand fra.
- (203) Spekter har også krevd dom for at aksjoner som pågår ved Vestre Viken, skal opphøre. På samme måte som for Ahus, er dette begrunnet med at det oppleves som vanskelig å gjennomføre arbeidstidsplanlegging. Det er også vist til at arbeidsgiver har oppfattet et signal om at NSF vil gjøre gjeldende samme krav for sommeren 2014.
- (204) Som nevnt i avsnitt 191 foran, må spørsmålet om det foreligger annen arbeidskamp vurderes ut fra hvilke tiltak som settes i verk og formålet med dem. Drøftelsen foran har knyttet seg til opptreden i forbindelse med ferieplanlegging for 2012 og 2013. Ved Arbeidsrettens dom fastslås det at dette var annen arbeidskamp. Det er ikke fremlagt dokumentasjon som gjør det overveiende sannsynlig at det er iverksatt annen arbeidskamp rettet mot denne ferieplanleggingen. De saksøkte må derfor frifinnes for denne del av påstanden. Om Unios plikter i denne sammenhengen, vises til det rettens merknader nedenfor i punkt VII.3.6.
- (205) Arbeidsrettens mindretall, *dommerne Torkildson og Kvaalen*, har kommet til at det ikke er iverksatt annen arbeidskamp ved Vestre Viken, og at de tillitsvalgte i drøftelser om sommerturnus har holdt seg innenfor rammen av fredsplikten. Mindretallet viser til merknadene foran om at fagforeninger må kunne beslutte en felles praksis i spørsmål om godkjenning av turnusplaner, og bestemme at tillitsvalgte ikke skal godkjenne planer som

strider mot beslutninger truffet av landsmøtet. Det må også tillegges vekt at Spekter ikke tidligere har gjort gjeldende at nektelsen fra 2012 er et kamptiltak. I vurderingen av om nektelsen er egnet til å virke som et press på arbeidsgiver, må det tas utgangspunkt i at de tillitsvalgte står fritt til å nekte godkjenning, jf. ARD 1996 side 67.

- (206) Selv om det har vært vanlig å inngå avtaler om sommerturnus, kan det ikke være fredspliktsbrudd å endre standpunkt. Dersom de tillitsvalgtes opptreden i dette tilfellet er i strid med fredsplikten, er realiteten at de tillitsvalgte har plikt til å inngå avtale. De tillitsvalgte og medlemmene er på grunn av sin erfaring og opplevelser med arbeid i ferieperioden nærmest til å vurdere om det bør inngås slike turnusavtaler, og må kunne gi tilbakemelding til arbeidsgiver som har ansvaret for å sikre faglig forsvarlig drift og et forsvarlig arbeidsmiljø. Det må også legges vekt på at det i drøftelsene om sommeravtaler bare er krevd tilsvarende vilkår om helgearbeid og kompensasjon som har vært praktisert over lang tid. Det er også krevd at det ikke må være hull i turnusen i ferieperioden, på samme måte som resten av året. Det er også foreslått avtale om utvidet arbeidstid for å sikre at det er flere fast ansatte til stede i ferieperioden, noe som er viktig av hensyn til forsvarlig drift. Forslagene fra de tillitsvalgte er da ikke egnet til å virke som et pressmiddel på arbeidsgiveren.
- (207) Det kan på denne bakgrunn ikke stride mot fredsplikten å nekte godkjenning av sommerturnus når kravet som fremsettes går ut på å opprettholde en langvarig praksis om at det ikke jobbes oftere enn hver tredje helg og hvor den enkelte kan påta seg ekstra vakter mot særskilt kompensasjon.
- (208) *VII.3.6 Spørsmålet om handleplikt for Unio*
- (209) Spekter har nedlagt påstand om at både NSF og Unio «plikter å bevirke at de tariffstridige og ulovlige aksjoner» opphører. Det er presisert at kravet om dom gjelder det fremtidige, det vil si Unios plikt til å gripe inn overfor en pågående ulovlig arbeidskamp med utgangspunkt i Arbeidsrettens fastsettellesdom. Det er ikke krevd dom for at Unio har opptrådt i strid med aktivitetsplikten frem til domstidspunktet.
- (210) Arbeidsretten har foran konkludert med at det ikke pågår annen arbeidskamp ved Ahus og Vestre Viken. På bakgrunn av partenes prosedyre, vil Arbeidsretten likevel bemerke:
- (211) Unio har prinsipielt anført at det ikke gjelder en aktivitetsplikt overfor et forbund som utøver ulovlige aksjoner mot en tariffavtale Unio ikke er part i. Bakgrunnen for anførselen er tariffavtalestrukturen for helseforetakene. Unio er part i Hovedavtalen, men ikke

overordnet part i overenskomsten mellom Spekter og NSF. Etter avtale mellom Spekter og Unio om forhandlingssystem for overenskomstområde helseforetak, medvirker Unio under tariffoppgjørene. Overenskomsten del A forhandles mellom Spekter og Unio. Spekter og Unio «fastsetter deretter prinsipper og premisser for forhandlingene i trinn 2–4». Trinn 2–4 forhandles mellom forbund og foreninger tilsluttet Unio og Spekter Helse. Det er Spekter og Unio som «avslutter forhandlingene». Dette gjøres ved at Unio «på vegne av Unios forbund» godkjenner forhandlingsresultatene, uten å bli overordnet tariffpart.

Hovedavtalen § 12 må fortolkes og anvendes på bakgrunn av dette, hvor de tradisjonelle normer om fredsplikts rekkevidde ikke uten videre kan legges til grunn. Ved avgjørelsen av hvilke aktivitetsplikter som kan oppstilles, må det legges vekt på formålsbetraktninger.

- (212) Det er klart at den tariffrettslige aktivitetsplikten kan gjelde selv om hovedorganisasjonen ikke er part i den underordnede tariffavtalen, jf. ARD 1982 side 150 for så vidt angår aktiv medvirkning. Hovedavtalen og det organisasjonsmessige forholdet mellom NSF og Unio, er slik at Unio har en særlig og nærliggende foranledning til å gripe inn overfor påstått arbeidskamp. Det vil si at Unio ikke bare selv skal avstå fra å oppfordre til fredspliktsbrudd, men plikter å følge opp og undersøke påstander om brudd på fredsplikten, og etter omstendighetene iverksette de tiltak som er mulige overfor NSF. Ut fra det resultat Arbeidsretten har kommet til, er det ikke nødvendig å gå inn på om det er grunnlag for å avsi fastsettelsesdom for handleplikten i dette tilfellet.

(213) *VII.4 Sakskostnader*

- (214) Spekter har nedlagt påstand om sakskostnader i hovedsøksmålet og motsøksmålet.
- (215) Arbeidsretten har kommet til at det har pågått annen arbeidskamp ved Vestre Viken og Ahus. Spekter har fått delvis medhold i påstanden. Spørsmålet om det fortsatt pågår annen arbeidskamp er uløselig knyttet til spørsmålet om det har pågått arbeidskamp. Arbeidsretten har derfor kommet til at det verken er grunnlag for å gjøre fradrag for kostnader som knytter seg til den delen av saken hvor NSF blir frifunnet, eller at det er grunnlag for å gjøre unntak fra hovedregelen om at det skal tilkjennes sakskostnader i tvister om tariffstridig og ulovlig arbeidskamp. Spekter må derfor tilkjennes sakskostnader fra NSF i hovedsøksmålet.
- (216) Spekter har krevd sakskostnader med 450 000 kroner. I tillegg til dette kommer 6 000 kroner for dekning av blant annet utgifter til kopiering og budforsendelse. Kravet er ikke for høyt og påstanden tas til følge.

- (217) Unio blir å frifinne for Spekters påstand. Ut fra de rettslige spørsmål saken har reist, finner Arbeidsretten at Unio etter omstendighetene må bære sine egne sakskostnader.
- (218) Spekter/Ahus har i motsøksmålet krevd sakskostnader fra NSF med 50 000 kroner knyttet til spørsmålet om Ahus har iverksatt tariffstridig og ulovlig arbeidskamp. NSF har tapt motsøksmålet fullstendig, og avgjørelsen har ikke budt på tvil. Ut fra det resultat Arbeidsretten har kommet til, må saksøktets påstand tas til følge.
- (219) Dommen er avsagt med slik dissens som fremgår foran.

SLUTNING

I hovedsøksmålet:

1. De aksjoner som har pågått fra Norsk Sykepleierforbund, tillitsvalgte i Norsk Sykepleierforbund og medlemmer av Norsk Sykepleierforbund knyttet til arbeid oftere enn hver tredje helg ved Akershus universitetssykehus HF og Vestre Viken HF samt om sykepleierne skal påta seg overtidarbeid ved disse helseforetak, var tariffstridige og ulovlige.
2. Norsk Sykepleierforbund har opptrådt tariffstridig og ulovlig ved ikke å ha foretatt tilstrekkelig for å avverge eller avslutte slike aksjoner som er nevnt i domsslutningens punkt 1.
3. Norsk Sykepleierforbund og Unio frifinnes for saksøkers påstand punkt 3.
4. Norsk Sykepleierforbund plikter å erstatte Arbeidsgiverforeningen Spekters sakskostnader med 456 000 – firehundreogfemtisekstusen – kroner innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av denne dom.
5. Unio bærer sine egne sakskostnader.

I motsøksmålet:

1. De saksøkte frifinnes.

2. Norsk Sykepleierforbund dømmes til å betale saksøktets sakskostnader med 50 000 – femtitusen – kroner innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av denne dom.

Jakob Wahl (s.)

Tron Løkken Sundet (s.)

Eilert Stang Lund (s.)

Thor Boger (s.)

Gerd Torkildson (s.)

Randi Johanne Løvland (s.)

Kristin Kvaalen (s.)

Rett utskrift bekreftes: