



Arbeidsrettsdom – kvelds- og nattillegg

KA og Ålesund kirkelige fellesråd ble 22. desember 2000 enstemmig frifunnet i Arbeidsretten i en sak som gjaldt fortolkning av HTA kapittel 1, § 5, pkt 5.4.1 om kvelds- og nattarbeid.

Bakgrunn

Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Norsk kontor- og organistforbund (NKOF) stevnet 20. januar 2000 KA og fellesrådene i Bergen, Kongsberg, Lindås, Narvik og Ålesund for arbeidsretten. Tvisten gjaldt hvorvidt kantorer/organister skal ha godtgjort etter HTA kapittel 1, § 5, pkt 5.4.1 for arbeid på kveld/natt.

Etter enighet mellom partene og ved Arbeidsrettens kjennelse ble saken innskrenket til kun å gjelde Ålesund kirkelige fellesråd. Bakgrunnen for dette var at det var prinsipielt den samme problematikken i alle fem fellesrådene, og at det var tilstrekkelig å prøve forholdene ved ett av dem. Hovedforhandlingene fant sted 11. og 12. desember 2000.

Tvisten

LO/NKOF's påstand var at organister/kantorer skal godtgjøres som turnuspersonell etter pkt 5.4.1, mens KA/Ålesund kirkelig fellesråd mente at kriteriene for turnus ikke var oppfylt, og at det er pkt 5.4.2 som skal anvendes. I rettsaken var det tre dokumenter i arbeidsforholdet som var sentrale:

- Et oppsett som viste tjenesteoppgavene i stillingen, fordelt innenfor rammen av 850 timer i hht Særavtalen,
- En «gjennomsnittlig» ukeplan som viste tider for gudstjenester/kirkelige handlinger/korøvelser/kontorarbeid,
- Timelister som dokumenterte en etterskuddsvis registrering av faktisk arbeidstid, hvor alle ukene avvek i større eller mindre grad fra den forhåndsoppsatte planen.

Det fremgikk av hovedforhandlingene at partene var enige om at arbeidstidsordningen i Ålesund i hovedtrekk er den samme som gjelder for resten av landet, slik som også LO/NKOF har anført.

Dommen

Arbeidsrettens dom bygger på to tidligere dommer i Arbeidsretten om samme tema i kommunal sektor, i 1994 og i 1996 (jfr KS' B-rundskriv nr 55/94 og 28/96).

I denne konkrete saken avviste Arbeidsretten enstemmig at arbeidstidsordningen ved Ålesund kirkelige fellesråd slik den ble beskrevet oppfyller kravene som følger av pkt 5.4.1. Retten uttaler bl.a:

«Det følger av ordlyden i pkt. 5.4.1 at bestemmelsene der ikke får anvendelse bare fordi arbeidstakeren oppfyller de kravene til «skiftende arbeidstid» som står i parenteser i teksten. Det fremgår av innledningsordene at det i utgangspunktet må foreligge en skift- eller turnusplan.» [..]

«Arbeidsretten finner det klart at arbeidstidsordninger for kantorer og organister ved Ålesund kirkelige fellesråd ikke oppfyller de kravene som følger av pkt. 5.4.1, slik denne arbeidstidsordninger er opplyst under bevisførselen.» [..]

«Det avgjørende forhold er etter rettens syn at arbeidstiden bare for en mindre del er fastsatt av arbeidsgiver i planer som følges, og at resten av arbeidstiden i praksis forlegges av arbeidstakeren selv.»

For øvrig viser KA til Arbeidsrettens bemerkninger. Dommen i sin helhet kan leses på KA's nettsider, under lenken *Tariffnytt*, dato 04.01.2001 på www.ka.no.

Konsekvensene

Dommen knytter seg direkte til de konkrete forholdene i Ålesund som ble forelagt retten. I den grad arbeidstidsordningene for øvrige organister/kantorer i Norge er tilsvarende som dem i Ålesund, har Arbeidsretten med dette slått fast som gjeldende tariffrett at godtgjøring for ordinært arbeid mellom kl 17 og 06 skal godtgjøres etter pkt 5.4.2. Virknings-tidspunktet for endringen er tidspunktet for dommens avsigelse 22.12.2000. KA

finder det likevel ikke aktuelt å kreve tilbakebetaling av utbetalt tillegg. Derfor kan endringen først bli effektivert fra og med lønnsutbetalingen i mars 2001.

KA's B-rundskriv nr 23/97 har fortsatt gyldighet, men må suppleres med de presiseringer/klargjøringer som framkommer av Arbeidsrettens dom.

Dommen vil også gjelde, og skal anvendes for andre arbeidstakergrupper som har tilsvarende arbeidstidsordninger, jfr *Arbeidstvistloven* § 9, 2. ledd.

Domspremissene gjengis nedenfor i sin helhet.



Frank Grimstad
direktør

«Arbeidsretten bemerker at saken gjelder spørsmålet om kontorene og organistene ved Ålesund kirkelige fellesråd omfattes av bestemmelsene om kvelds- og nattillegg i pkt. 5.4.1 i hovedtariffavtalen for KAs tariffområde. Det er enighet om at disse arbeidstakerne under enhver omstendighet har krav på kvelds- og nattillegg etter pkt. 5.4.2. Tvisten gjelder således i realiteten spørsmålet om hvilken størrelse kvelds- og nattillegget for disse arbeidstakerne skal ha.

*Hovedtariffavtalens pkt. 5.4.1 gjelder etter sin ordlyd for arbeidstakere «som arbeider etter skift eller turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller fra uke til uke)». Det er på det rene at denne bestemmelsen er hentet direkte fra hovedtariffavtalen for kommuner m.v., som er inngått mellom KS og en rekke arbeidstakerorganisasjoner. Partene er dessuten enige om at dommene i *ARD* 1994 s. 50 og 1996 s. 108 må legges til grunn for tolkningen. Det er således ikke*

påberopt at partene bygde på særskilte forutsetninger ved inngåelsen av hovedtariffavtalen for KAs avtaleområde i 1998.

*Om den generelle avtaleforståelsen vil Arbeidsretten bemerke at det følger av ordlyden i pkt. 5.4.1 at bestemmelsene der ikke får anvendelse bare fordi arbeidstakeren oppfyller de kravene til «skiftende arbeidstid» som står i parentes i teksten. Det fremgår av innledningsordene at det i utgangspunktet må foreligge en skift- eller turnusplan. Om hva som nærmere ligger i dette kravet til turnusplan, viser retten til dommene i *ARD* 1994 s. 50 og 1996 s. 108 og de deler av disse dommene som er gjengitt foran i del III i innledningen til dommen her.*

Arbeidsretten finner det klart at arbeidstidsordninger for kantorer og organister ved Ålesund kirkelige fellesråd ikke oppfyller de kravene som følger av pkt. 5.4.1, slik denne arbeidstidsordninger er opplyst under bevisførselen. Retten vil i denne sammenheng bemerke:

Det er på det rene at det ikke er fastsatt noen egentlig arbeidsplan for de aktuelle arbeidstakerne. De planer for kantorenes og organistenes arbeid som kan sies å være fastsatt av arbeidsgiver, er først og fremst halvårsplaner for avholdelse av gudstjenester. Ut over dette foreligger det en «ukeplan» for hver enkelt kantor og organist. Disse ukeplanene er utarbeidet av arbeidstakerne selv og godkjent av kirkevergen. Ukeplanene omfatter og tidfester de ulike ukentlige gjøremål som er knyttet til stillingen, med unntak for egenøving. Etter forklaringene må imidlertid retten legge til grunn at disse ukeplanene snarere er uttrykk for en veiledende målsetting med hensyn til forlegning av arbeidstiden, enn en plan for på hvilke tidspunkter arbeidet rent faktisk skal utføres. Forklaringene viser at det så å si hver eneste uke forekommer vesentlige avvik fra denne ukeplanen, enten på grunn av de tidspunkter som løpende fastsettes av arbeidsgiveren for bryllup og begravelser med videre, eller på grunn av den enkelte arbeidstakers valg med hensyn til tidspunktet for når de øvrige arbeidsoppgaver skal utføres.

Arbeidstiden for den enkelte kantor og organist ved Ålesund fellesråd kan på denne bakgrunn bare i liten utstrekning sies å være planlagt. Arbeidstidsordningen er i stedet preget av at den gir den enkelte arbeidstaker uvanlig stor frihet til selv å velge tiden for utføring av sine

arbeidsoppgaver. Dette gjelder både på ukebasis og på årsbasis. Både dokumentasjonen av timelister og forklaringene viser at lengden av den ukentlige arbeidstid kan variere svært fra uke til uke, og det også er sesongmessige variasjoner knyttet til for eksempel sommerferien og julehøytiden.

Arbeidsretten finner det på denne bakgrunn klart at kantorene og organistene ved Ålesund kirkelige fellesråd ikke «arbeider etter skift eller turnusplan» i den omtvistede bestemmelsens forstand. Under henvisning til det foranstående vil retten for ordens skyld presisere at det ikke i seg selv har vært avgjørende for vurderingen at det ikke foreligger noen formelt fastsatt og godkjent arbeidsplan. Det avgjørende forhold er etter rettens syn at arbeidstiden bare for en mindre del er fastsatt av arbeidsgiver i planer som følges, og at resten av arbeidstiden i praksis forlegges av arbeidstakeren selv.

Under disse omstendigheter kan det ikke ha selvstendig betydning for saken at arbeidsgiveren ikke har oppfylt plikten etter særavtalens pkt. 4.1 til å utarbeide arbeidsplan. Spørsmålet om det foreligger tariffbrudd på dette punkt, er ikke tema i saken.

De saksøkte må etter dette bli å frifinne.

Dommen er enstemmig.»

