



## ARBEIDSRETTE

### DOM

---

**Avsagt:** 30. juni 2020

**Saksnr.:** 25/2019

**Lnr.:** AR-2020-15

**Dommere:** Jakob Wahl  
Tron Løkken Sundet  
Karin M. Bruzelius  
Didrik Coucheron  
Per Kristian Sundnes  
Flemming Hansen  
Kirsti Vassbotn

**Saken gjelder:** Spørsmål om krav om deltakelse i beredskapsordning og om bostedskrav i individuelle arbeidsavtaler er i strid med lokal særavtale og dermed ugyldige.

---

Delta

Advokat Vegard Veggeland

**mot**

1. KS  
2. Arendal kommune

Advokat Øyvind Gjelstad

## DOM

(1) Spørsmålet i saken er om arbeidsgivers krav om deltakelse i en såkalt UMS-ordning og krav om maksimalt 15 minutters kjøretid fra bolig til Arendal brannstasjon inntatt i individuelle arbeidsavtaler, er i strid med den lokale særavtalen som regulerer UMS-ordningen (UMS-avtalen) og dermed ugyldige. UMS-ordningen innebærer at personell innkalles til forsterket beredskap på brannstasjonen når det oppsatte vaktlaget rykker ut til hendelser.

(2) **Sakens tariffrettslige ramme**

(3) Hovedtariffavtalen for kommuner (HTA) gjelder mellom Delta og KS, og Arendal kommune er bundet av den. Tidligere hadde HTA i punkt 7.6.2 bestemmelser om branntjenesten. For drift av brannvesenet er det inngått en sentral forbundsvis særavtale, SFS 2404 – Brann og redningstjeneste, som både utfyller og fraviker HTA. Avtalen er inngått med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 10-12 (4) og Hovedavtalen del A § 4-3. Etter SFS 2404 pkt. 5.5 kan det inngås avtaler lokalt om varslingsystemer (beredskaps- eller vaktordninger) på de ansattes fritid. Bestemmelsen har slik ordlyd

**«5.5. Varslingssystemer**

**Partene kan inngå lokale særavtaler om bruk av varslingsystemer på fritiden.»**

(4) Østre Agder Brannvesen (ØABV) ble etablert i 2008 og dekker kommunene Arendal, Froland, Tvedestrand, Risør, Grimstad, Vegårshei og Åmli i Agder. Brannvesenet dekker et område med ca. 70 000 innbyggere. Det har ca. 70 heltidsstillinger og i tillegg kommer ca. 122 deltidbrannmannskaper og 60 skogbrannreserver. Arendal kommune med ca. 44 800 innbyggere er største kommune i samarbeidet og er vertskommune. Det betyr at de ansatte i ØABV er ansatt i Arendal kommune.

(5) Arendal kommune, Delta, Fagforbundet og Maskinistforbundet inngikk avtale om kompensasjon til heltidsansatte brannkonstabler ved innkalling på fritid første gang i desember 2014, gjeldende fra 1. januar 2015. Avtalen var en prøveordning, og partene var enige om at ordningen skulle evalueres innen 1. april 2016. Reforhandling fant sted i juni 2016, og Arendal kommune, Delta, Fagforbundet og Nito inngikk slik avtale med virkning fra 1. juli 2016:

1. For at ansatt kan være en del av innkallingsordningen settes det et krav til forspenningstid på maksimalt 15 minutters kjøring fra den ansattes bopel til Arendal brannstasjon. Brannsjefen avgjør eventuelle avvik fra 15 minutters forspenningstid.
2. Innkallingen skjer ved hjelp av UMS mot den enkelte ansattes private mobiltelefon. Arbeidstaker står selv for kostnadene knyttet til telefon og abonnement, da kompensasjon for dette er bakt inn i totalbeløpet for kompensering. Innkallingen tar utgangspunkt i vaktlagenes sammensetning. Dersom vaktlag A rykker ut, kalles først vaktlag B inn og deretter ved behov vaktlag C og D etc. Ansatte i ordning som ikke er fast oppsatt i vaktlag settes inn vilkårlig og jevnt fordelt.
3. Det er frivillig for de ansatte å tre inn i ordningen. Brannsjefen kan og vil med bakgrunn i oppmøte ta ansatte ut av ordningen (evalueres underveis).
4. Den faste årlige pensjonsgivende godtgjørelsen for ansatte i vaktlagene, ved beredskapsavdelingen for å være tilgjengelig på fritiden, fastsettes til kr 14500 pr år. Der den som skal inn i UMS-avtalen, men som allerede er inne på arbeidsgiverfinansiert mobiltelefonavtale, settes årlig godtgjørelse til kr 12 000.
5. Avtalen gjelder fra 01.07.2016 og har en gjensidig oppsigelse på 6 mnd av begge parter.»

(6) De sentrale punktene i avtalen for vår sak, punktene 1 og 3, har samme ordlyd som i prøveordningen fra 2014 med en mindre endring i annen setning i punkt 3. Denne endringen har ingen betydning for det tvisten gjelder.

(7) **UMS-ordningen og bostedskrav**

(8) Unified Messaging System (UMS) er et teknisk varslingsystem som gjør det mulig for 110-sentralen å varsle ved tekstmelding til mange mobiltelefoner samtidig. Før UMS ble tatt i bruk, ble innkalling til Arendal brannstasjon av mannskaper på fritiden gjort ved direkte oppringning fra alarmsentralen til den enkelte brannkonstabel i hovedvaktstyrken. Oppmøte i henhold til innkalling ble kompensert med 1 000 kroner i tillegg til overtidsbetaling.

(9) Spørsmål om bostedskrav har vært et tema mellom fagforeningene og arbeidsgiver siden høsten 2014. Tillitsvalgt for de Delta-organiserte brannmannskapene Ole Gunnar Tinghaug sendte 30. september 2014 slik e-post til brannsjef Dag Svindseth:

«Emne: Vedr. stillingsutlysning Brannkonstabel

Hei

ØABV har for tiden annonsert en stillingsutlysning, og her blir det stilt krav om bosted. Delta har siden før denne ble lyst ut stilt spørsmål om lovligheten av dette kravet. Har i dag vært i kontakt med Delta sentralt for å få en juridisk vurdering av dette. Ut fra utlysningstekst og under forutsetning at det ikke stilles krav om å være personsøker i fritiden, kan ikke dette kravet stilles.

Hovedtariffavtalen kap 1 pkt 2.2 sier:

Ved tilsetning og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (teoretisk og praktisk utdanning samt sikkerhet for stillingen). Enn så lenge stillingen ikke medfører noen form for hjemnevakt, som igjen er hjemlet i brannvernlovgivningen, (og gjelder for alle ansatte i tilsvarende stillinger i Arendal) vil vi hevde at kravet om boplikt er ulovlig. Bostedsplikten er en alt for stor inngripen i arbeidstakernes privatliv. Kravet om

bosted er en «greit å ha» bestemmelse fra arbeidsgivers side. Arbeidsgiver har heller ikke oversendt dokumentasjon/saksgrunnlag og hjemmel for kravet. Med å kreve dette diskriminerer vi mange potensielle kvalifiserte søkere. I følge Hovedavtalens KS del B § 3-2 c): Arbeidsgiver skal, så tidlig som mulig informere, drøfte og ta de berørte tillitsvalgte med på råd om:

- ledige og nyopprettede stillinger

- prosedyrer ved utlysning og kunngjøring av stillinger, utvelgelse til, og intervju av aktuelle kandidater

Forventer at ØABV som arbeidsgiver er lojal mot bestemmelsene i HTA og følgelig fjerner dette kravet om bosted.»

- (10) Ansettelsesutvalget i ØABV foretok 3. og 4. november 2014 tilsetting av brannkonstabler. Det fremgår av protokollen fra møtet blant annet at dette skjedde under forutsetning av at «[f]or fast tilsetting at vedkommende bosetter seg slik at forspenningstiden ikke overstiger 15 min». Av protokollen fremgår følgende:

«Det protokollføres også at de tillitsvalgte ikke er enige i krav om bosted 15 minutter fra Arendal stasjon. Arbeidsgiver poengterte at dette kravet ikke er hensyntatt i prosess, og ikke har vært ekskluderende for kandidater med lengre forspenningstid. Kandidat som innstilles til fast stilling bor i Bergen og ønsker selv i tillegg å flytte til Arendal.»

- (11) Arbeidsavtalen med den som ble tilsatt fikk slik bestemmelse:

«Ved administrativt vedtak den 7. november 2014 er du ansatt i Arendal kommune i 100 % fast stilling som brannkonstabel/røykdykker under forutsetning av at du bosetter deg slik at forspenningstiden ikke overstiger 15 min, samt at du leverer godkjent politiattest av nyere dato og tilfredsstillende helseattest utført av ØABVs bedriftslege»

- (12) UMS-avtalen ble inngått 12. desember 2014. Samme dag sendte tillitsvalgt Tinghaug slik e-post til Deltas hovedtillitsvalgte i Arendal kommune:

«Hei, hadde møte med Kari Rasmussen og brannsjefen hvor vi ble enige om avtale vedr. UMS varsling. Punktene ble korrigert noe i forhold til utkastet. Alle foreningene signerte og tror alle parter er godt fornøyd med avtalen. Brannsjef kommer ikke til å stille krav om bosted i fremtiden! Er kjempe godt fornøyd med den avgjørelsen. Dette betyr at arbeidsgiver er lojal til hovedavtalen. Gjelder bare for oss å følge dette opp i fremtidige stillingsutlysninger. Hadde en god dialog med Anja fra fagforbundet som støttet meg godt under møtet og hadde samme syn som meg når det gjaldt 15 min kravet som nå er borte»

- (13) Brannsjefen sendte 18. desember 2014 e-post til brannmannskapet om UMS innkallingsordning. Han vedla en navneliste og ba om signering på den. På listen fremgikk følgende:

«UMS innkallingsordning heltidsansatte Beredskapsavdelingen Arendal stasjon ØABV Vedlegg til protokoll UMS innkalling. Avtalen er tuftet på frivillighet og den enkelte ansatte i listen under bekrefter sin deltakelse i ordningen gjennom signatur.»

- (14) 23 av til sammen 25 av mannskapet som fylte kravet om forspenningstid signerte og bekreftet sin deltakelse i ordningen.
- (15) Vinteren 2017 ble det lyst ledig stilling som brannkonstabel. Av utlysningsteksten fremgikk under arbeidsoppgaver blant annet at «[d]u må bosette deg maks 15 minutter fra Arendal brannstasjon og du nå være villig til å inngå i UMS ordningen.» Tilsetting ble foretatt i Ansettelsesutvalget 11. april 2017. Av protokollen fra møtet fremgår blant annet:
- «Stillingene under forutsetning av at vedkommende bosetter seg slik at forspenningstiden ikke overstiger 15 min samt er villig til å inngå i ums ordning.**
- ...
- DELTA er uenig i bostedkrav og UMS ordning.»**
- (16) Tilsvarende krav om bosted og deltakelse i UMS-ordning med innsigelse fra Delta framgår av protokoll fra et møte i ansettelsesutvalget 11. november 2017.
- (17) Det er opplyst at Arendal kommune gjennom lang tid har stilt krav om bosted i nærheten av brannstasjonen for å bli tilsatt som brannkonstabel. Fra 2010/2011 ble kravet strammet inn, gjennom utlysningstekster og avtale med den enkelte nytilsatte brannkonstabel. Fra 2013 ble kravet konkretisert til maksimum 15 minutter fra brannstasjonen.
- (18) **Nærmere om den konkrete tvisten**
- (19) Arendal kommune lyste ut 1 – 3 stillinger som brannkonstabel i ØABV med søknadsfrist 31. januar 2018. Av utlysningen fremgikk stillingens arbeidsoppgaver, hvor det blant annet het:
- «- Du må bosette deg maks 15 minutter fra Arendal Brannstasjon.  
-Du må være villig til å inngå i UMS ordningen og dykkertjeneste.»**
- (20) De to brannkonstablene som er bakgrunn for saken ble ansatt henholdsvis 2. og 24. mai 2018. I deres arbeidsavtaler fremgikk at:
- «Ansettelsen skjer under forutsetning av at det leveres godkjent helseattest fra vår bedriftslege, politiattest av ny dato, samt at kravet om fast bosted, maks 15. minutter fra Arendal brannstasjon, er oppfylt innen 6 måneder fra oppstartdato.»**
- (21) Videre het det:
- «Du inngår i dykkertjenesten som redningsdykker, og du inngår også i UMS-ordningen når kravet til bosted er oppfylt.»**
- (22) En av brannkonstablene sendte 7. november 2018 arbeidsgiver en e-post der han opplyste at «[f]ra helga som kommer 10.11.18 har jeg oppfylt bostedskravet og flyttet til Grimstad,

Gjærbrøndveien». Under henvisning til arbeidsavtalen og nevnte e-post, sendte ØABV 26. november 2018 brev til vedkommende hvor kommunen påpekte at det ikke var registrert adresseendring hos Folkeregisteret eller Posten:

**«Det er ikke registrert flytting hos Folkeregisteret eller adresseendring på deg hos Posten. Fint om du kan sende oss dokumentasjon som viser den korrekte adressen. Slik at vi kan få oppdatert våre registre».**

- (23) Den andre brannkonstabelen ble av arbeidsgiver 17. januar 2019 innkalt til oppfølgingssamtale angående bostedskravet på maks 15 minutter fra Arendal brannstasjon.
- (24) Delta tok opp saken vedrørende bostedskravet, og det ble i medhold av Hovedavtalen § 7-1 avholdt forhandlingsmøte med Arendal kommune 27. januar 2019. Følgende fremgår av tvisteprotokollen:

**«Deltas syn:**

- Delta anser SFS 2404 for å uttømmende regulere arbeidsvilkår i tariffperioden, slik at arbeidsgiver ikke ensidig kan sette opp ytterligere krav slik som krav om bosted for kasernerte mannskaper. Delta viser også til at det er inngått en lokal særavtale som forutsetter at UMS er frivillig for den enkelte. Arbeidsgiver kan da heller ikke på dette grunnlag sette opp et krav om bosted, som igjen bygger på at man er med i UMS ordning. Vi hevder at dette er tariffstridig å kreve i utlysningstekst og arbeidsavtaler for kasernert mannskap, og at dette vilkåret i arbeidsavtaler således er ugyldig.
- Delta henviser til sin vurdering i skriftlig henvendelse. Videre presiserer de at de har påpekt dette helt fra 2014. Det er ansatte som bor lenger borte enn bostedskravet i dag. I lokal avtale om mobilvarsling for brann (UMS) står det at det er frivillig for ansatte å være med i ordningen som forutsetter krav om [...] forspenningstid på maksimalt 15 minutters kjøring fra den ansattes bolig til Arendal brannstasjon
- Delta sier videre at kravet om bosted og oppmøtetid begrenser de ansattes muligheter på fritid i uforholdsmessig stor grad. Det er også flere ansatte som bor lenger unna enn det oppsatte bostedskravet.
- Mener at arbeidsgiver ikke ensidig kan bestemme bostedskrav for kasernert mannskap. De kan ha andre jobber ved siden av og at det er urimelig å kreve bosted. Det har aldri vært noe problem å skaffe nok ansatte ved brann. Mener dette legger for mye restriksjoner på privatlivet til de ansatte. Ved store hendelser og behov for oppdekning av Arendal stasjon, stiller mannskaper fra Moland, Froland og Grimstad også etter behov.

**Arendal kommune syn:**

- I SFS 2404 § 1.3 står det «Bestemmelsene i SFS 2404 legger i stor grad opp til å være rammepreget ...», på grunnlag av dette mener arbeidsgiver at denne ikke kan regnes for å være uttømmende. Bosted for kasernert mannskap er ikke regulert i avtalen og arbeidsgiver kan dermed vurdere behov for krav om dette.
- Ved ansettelser av beredskapsmannskap ved ØAVB stilles det konsekvent bostedskrav. Kravet går frem av utlysning, blir opplyst på intervju og fastsettes i arbeidsavtale. Dette anses ikke for å være tariffstridig slik Delta hevder. Bostedskravet er begrunnet i beredskapshensyn. Hensikten med UMS-avtalen var at ordningen skulle være frivillig for eksisterende personell på det tidspunkt UMS-avtalen ble inngått, fordi den innebar et tillegg til arbeidsavtaler som allerede var inngått.
- Dimensjoneringsforskriften gir tydelige krav om antall mannskap som skal være tilgjengelig, responstid og hvilken kompetanse som må være tilgjengelig. I veileder til forskriften § 5.2 står det at også egne mannskaper med vaktfri kan være ressurstilførsel.

- ØABV har et stort behov for oppdekking av Arendal brannstasjon med mannskaper på frivakt under hendelser. Dette for å forsterke pågående hendelser og for å kunne håndtere en sekundær hendelse nr 2, ref dimensjoneringsforskriften.
- Stasjonen dekkes opp av faste mannskaper ved hjelp av mobilvarsling (såkalt UMS- varsling). Mannskaper på Arendal stasjon besitter unik spesialkompetanse man ikke finner i andre deler av ØABVs organisasjon (redningsdykkere, kjemikaliedykkere, farlig gods kunnskap, lift- kompetanse og bruk mm), noe som underbygger behovet for å kunne kalle inn disse mannskaper ved behov.

**Konklusjon:**

**Partene kom ikke til enighet.»**

- (25) Kommunen gjennomførte medarbeidersamtaler med Vatne og Kleiven 6. februar 2019. I referat fra møtet vises det til at arbeidsgivers undersøkelse viste at bostedskravet ikke var oppfylt. I referatet fra samtalen med Kleiven heter det om dette:

«Bakke forklarer bakgrunnen for møtet. Det er krav om fast bosted i stillingen til Kleiven, dette vises både i utlysning, tas opp i intervju og står i arbeidsavtalen. Bakke etterspurte bosted i november litt under et halvt år etter tiltredelse. Bakke stusset over at en annen ansatt oppga samme adresse, bestemte seg derfor for å ta en tur og besøke Kleiven på denne adressen. Når Bakke ser boligen og heller ingen svarer når han banker på, er det hans konklusjon at Kleiven ikke bor på denne adressen. Kleiven ble informert samme dag som besøket ble gjennomført.

Berge: Informerer om at Delta vil tviste på bostedskrav, vil be om tvistemøte om dette. Når det gjelder bostedskrav utfordrer Delta saksbehandlingen. Det å gå hjem til noen er et kontrolltiltak som de mener er brudd på aml. § 9 og kan være brudd på menneskerettighetskonvensjonen. Det skal drøftes og informeres før slike tiltak utføres. Kleiven er innforstått med det han har signert på i arbeidsavtalen.»

- (26) ØABV sendte 26. mars 2019 brev til begge brannkonstablene hvor de ble gitt frist på fem uker til å oppfylle bostedskravet, hvis igangsettelse av oppsigelsesprosess skulle unngås.
- (27) Tvisten ble av Delta brakt inn for KS, og tvistemøte ble gjennomført 25. juni 2019. Følgende fremgår av protokollen fra dette møtet:

**KS anfører:**

**Arendal kommune har i sine arbeidsavtaler med sitt brannpersonell blitt enige om følgende:**

«Ansettelse skjer under forutsetning av at ... kravet om fast bosted, maks 15 minutter fra Arendal brannstasjon, er oppfylt innen 6 måneder fra oppstartdato»

KS anfører at en slik enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker ikke er i strid med sentrale tariffavtaler eller den lokale avtalen datert 6. juni og 22. juni 2016 om kompensasjon til heltidsansatte ved Østre Agder Brannvesen (ØABV) vedrørende innkalling for oppdekking av stasjonen på den ansattes fritid (også kalt UMS avtalen).

UMS er et teknisk innkallingssystem som har blitt brukt i ØABV som et praktisk hjelpemiddel for å innkalle personell på en effektiv måte. For ansatte som inngår i innkallingssystemet er det fremforhandlet en godtgjørelse med fagforeningene på et fast beløp pr år. Hensikten med UMS-ordningen var at den skulle være frivillig å tre inn i for daværende ansatte mens det for nytilsatte skulle være obligatorisk. Etter avtalens inngåelse har også alle nytilsettinger blitt gjort med avtalevilkår om pliktig deltakelse i UMS.

ØABV sin rett til, i visse tilfeller å innkalle egne mannskaper på fritiden, er rettslig sett uavhengig av UMS-ordningen. Denne retten er hjemlet i lov/forskrift, de beredskapskrav Arendal kommune setter til sin brannberedskap og stillingenes art. For ansatte som ikke er med i UMS-ordningen vil ØABV ha rett til å innkalle personell på annen måte, for eksempel ved å ringe dem. Arendal kommunes bostedskrav er således uavhengig av deltakelse i UMS-ordningen. Hvorvidt det er frivillig eller ikke frivillig å delta i UMS-ordningen har ingen betydning for Arendal kommunes adgang til å inngå avtale med den enkelte ansatte om bostedskrav innen 6 måneder fra tilsetningen - som forutsetning for stillingen. Hvem som omfattes av UMS-ordningen og således har rett til en årlig pensjonsgivende godtgjøring gir ingen tariffrettslige restriksjoner i Arendal kommunes adgang til å inngå avtale med den enkelte ansatte om bostedskrav.

For øvrig kan nevnes at ØABV sitt bostedskrav er begrunnet i beredskapsmessige forhold. I de tilfeller det oppstår beredskapsmessige hendelser hvor brannvesenet har behov for å kalle inn mannskap på fritiden er det sentralt for brannvesenet at flest mulig av mannskapet har kort reisevei til brannstasjonen.

KS sin rolle som overordnet tariffpart etter HA del A § 7-2 er begrenset til tariffrettslige tvister. KS har ingen instruksjonsmyndighet i spørsmål som ligger utenfor dette ansvarsområde.

#### Delta anfører:

I arbeidsavtalen til to medlemmer av Delta er det stilt krav om pliktig deltakelse i UMS-ordning på ansattes fritid, med tilhørende krav om fast bopel innen 15 minutters kjøretid fra Arendal brannstasjon. Spørsmålet er om disse vilkårene er i strid med lokal særavtale.

Arendal brannstasjon er bemannet og dimensjonert med kasernert mannskap i hele stillinger (42 t/u), jf. den sentrale særavtalen for brann (SFS 2404) pkt. 2.3.

Når det gjelder beredskap vises det til at foruten det kasernerte mannskapet i turnus, har Arendal kommune 126 ansatte i deltidsstillinger fordelt mellom Arendal kommune og de omkringliggende kommuner som deltar i Østre Agder brannvesen. Det foreligger også bistandsavtale med omkringliggende brannvesen som Grimstad og Kragerø.

«UMS-avtalen» er en lokal særavtale om elektronisk varslingsystem inngått mellom Arendal kommune og hovedtillitsvalgte fra arbeidstakerorganisasjonene, herunder Delta, jf. SFS 2404 pkt. 5.5. Avtalen gjelder «innkalling for oppdekking av stasjonen på den ansattes fritid». Avtalen beskriver vilkårene for at de kasernerte mannskapene skal kunne delta i en slik ordning mot en årlig godtgjørelse.

Av særavtalens pkt. 1 fremgår at det er et krav om bopel innen 15 minutters kjøreavstand fra Arendal brannstasjon dersom ansatt skal kunne inngå i den ordningen som avtalen regulerer. I pkt. 3 fremgår at deltakelse i ordningen uansett er frivillig. Dersom man er med på ordningen fremgår heller ikke pliktig oppmøte etter innkalling. Manglende oppmøte kan imidlertid føre til at ansatt blir utelukket fra ordningen. Vilårene må forstås på bakgrunn av at ordningen gjelder ansattes fritid.

Det foreligger ikke holdepunkter for at avtalen er begrenset til navngitte personer på tidspunktet for avtaleinngåelse slik Arendal kommune hevder i anledning tvisten om bostedskravet. At det vil måtte foreligge oversikt over hvem av de ansatte som til enhver tid er med i ordningen er noe annet, jf. ovenfor.

Arendal kommune har inntatt bostedskrav i utlysning av faste stillinger. Dette er i de individuelle arbeidsavtaler koblet direkte opp mot pliktig deltakelse i UMS-ordningen. I forbindelse med UMS-avtalen som ble inngått med virkning fra 01.01.2015, oppfattet de lokale tillitsvalgte at arbeidsgiver ville slutte med å oppstille bostedskrav, siden man fikk i orden en avtale som regulerte utrykning på fritiden. På denne bakgrunn har de lokale tillitsvalgte siden konsekvent bestridt bostedskravet i forbindelse med utlysning av faste stillinger.

Når Arendal kommune har stilt individuelle vilkår om pliktig deltakelse i den ordningen som særavtalen regulerer som frivillig, med tilhørende krav til fast bosted, er dette i strid med gjeldende særavtales regulering og vilkår. Slike individuelle vilkår må derfor anses som ugyldige, jf. arbeidstvistloven § 6.



**Arendal kommune oppfordres til ikke å gå videre med oppsigelsene av de ansatte mens den kollektive tvisten verserer.»**

- (28) Brannkonstablene ble 12. september 2019 innkalt til drøftelsesmøte i medhold av arbeidsmiljøloven § 15-1. Det ble opplyst at møtet ville omhandle manglende oppfyllelse av bostedskravet i arbeidsavtalene, og at arbeidsgiver av den grunn ville vurdere å si dem opp fra deres stillinger. Slikt møte ble avholdt 3. oktober 2019. De ble begge 24. februar 2020 medelt oppsigelse fra sine stillinger begrunnet i at de hadde brutt et sentralt vilkår i arbeidsavtalen om «fast bosted» innen 15 minutter fra Arendal brannstasjon. Det ble vist til at det er beredskapsmessige hensyn som ligger bak bostedskravet i arbeidsavtalene. Det ble videre vist til at de begge hadde fått romslig tidsfrist og flere anledninger til å innrette seg etter kravet, og at fristen for lengst var utløpt. Brudd på bostedskravet ble ansett som et vesentlig tillitsbrudd.
- (29) Det er opplyst at spørsmålet om sakligheten av oppsigelsen i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser er bragt inn for Aust-Agder tingrett.
- (30) Delta tok ut stevning for Arbeidsretten 3. oktober 2019. KS innga tilsvaret 12. november 2019. Hovedforhandling var opprinnelig berammet til 25. og 26. mars 2020, men måtte utsettes på grunn av restriksjonene som den gang gjaldt som følge av koronapandemien. Hovedforhandling ble avholdt 17. og 18. juni 2020. To partsrepresentanter og tre vitner avga forklaring. Forhandlingene ble lagt opp i samsvar med Folkehelseinstituttets retningslinjer om smittevern. Antallet aktører i retten ble begrenset så langt som mulig.
- (31) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (32) *Delta* har i korte trekk anført:
- (33) De individuelle vilkårene i arbeidsavtalene om pliktig deltakelse i UMS-ordningen og krav om bosted i nærheten av brannstasjonen er i strid med den lokale særavtalen. Bestemmelser i en arbeidsavtale som strider mot en tariffavtale er ugyldige, jf. arbeidstvistloven § 6.
- (34) UMS-avtalen er en særavtale forankret i og inngått med hjemmel i SFS 2404 punkt 5.4 om varslingsystemer. Her fremgår det at partene kan inngå lokal særavtale om bruk av varslingsystemer «på fritiden».
- (35) Det er et grunnleggende skille mellom arbeidstid og fritid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-1. Kasernerte brannkonstabler har i henhold til SFS 2404 punkt 2.3 en ukentlig arbeidstid,

inkludert aktiv og passiv arbeidstid, som ikke skal overstige 42 timer per uke. UMS-avtalen gjelder fritiden for dette mannskapet. Den regulerer ikke beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet som skal settes opp i en plan med tilhørende utrykningsplikt. Arbeidsavtalen som regulerer rettigheter og plikter i arbeidsforholdet omfatter ikke arbeidstakernes fritid.

- (36) UMS-avtale er en tariffavtale i arbeidstvistlovens forstand, jf. definisjonen i § 1 e). Den har en tariffrettslig hjemmelskjede, jf. SFS 2404. Den gjelder lønns- og arbeidsvilkår og oppfyller generalitetskriteriet for å være en tariffavtale. Avtalen i sin helhet er en tariffavtale. Den var det ved inngåelsen i 2014 og er det fortsatt etter at den ble forhandlet i 2016.
- (37) Avtalens punkt 1 stiller krav om forspenningstid på 15 minutter for at ansatte skal kunne være en del av innkallingsordningen. Det er et kvalifikasjonsvilkår for å være med i ordningen og nyte godt av dens rettigheter i form av en fast årlig godtgjørelse. Vilkåret om 15 minutters forspenningstid er en forutsetning for å kunne slutte seg til ordningen på frivillig basis. Vilkåret er knyttet til den ansattes fritid. Dette kravet kan således ikke knyttes opp til heltidsstillingen, jf. det grunnleggende skille mellom arbeidstid og fritid.
- (38) Etter avtalens punkt 3 er det «frivillig» å tre inn i ordningen. Frivillighet innebærer at den ansatte må gi sitt samtykke for å tre inn i og bli omfattet av ordningen. Det innebærer at den ansatte også kan trekke sitt samtykke og tre ut av ordningen. En arbeidsavtale som innebærer at den ansatte plikter å være med i UMS-ordningen er tariffstridig. Dersom deltakelse i UMS-ordningen knyttes til arbeidsavtalen, blir det en del av den fulle stillingen. At det er tale om frivillighet har også støtte i innstillingen av 1986 fra det partssammensatte Branntjenestemannsutvalget. Dette utvalget anbefalte lokale avtaler om bruk av lommevarslere «på frivillig basis».
- (39) Det er ingen holdepunkter for at første setning i punkt 3 om at det er frivillig å tre inn i avtalen kun gjaldt de som var ansatt da avtalen første gang ble inngått i 2014. Den gjelder for de som er ansatt og for nyansatte. Ordlyden er klar og generell, og kan ikke forstås på en annen måte enn at «de ansatte» omfatter de til enhver tid ansatte. Avtalen gjelder «innkalling for oppdekning av stasjonen på den ansattes fritid». Tiltredelse til en slik avtale må baseres på frivillighet. Da avtalen ble inngått første gang i 2014 var det naturlig at det ble utarbeidet en liste over de som den gang var ansatt og som sa seg villig til å delta i ordningen. Det fremgår uttrykkelig av denne listen at avtalen er tuftet «på frivillighet». Hele punkt 3 er en tariffbestemmelse av generell karakter. At det ble utarbeidet en liste

med navngitte ansatte innebærer ingen endring av punktets tariffrettslige karakter. Avtalen ble reforhandlet i 2016, og første setning i punkt 3 ble stående uforandret. Det er ingen holdepunkter for at partene den gang mente at det ikke lenger var frivillig å tre inn i ordningen. Partene var seg bevist, både i 2014 og i 2016, at de inngikk en særavtale med hjemmel i SFS 2404 om varslingsystem «på fritiden». Hvis Arendal kommune var av den mening at UMS-avtalen bare skulle gjelde for navngitte ansatte, er det i så fall en skjult forutsetning som ikke har kommet til uttrykk overfor Delta. Ensidige partsforutsetninger som ikke er kommet til uttrykk overfor avtalemotparten kan ikke legges til grunn.

- (40) Bestemmelsene i de to aktuelle arbeidsavtalene om fast bosted maks 15 minutter fra Arendal brannstasjon og plikt til å delta i UMS-ordningen er i strid med den lokale særavtalen. Bostedskravet i arbeidsavtalene er utelukkende en konsekvens av deltakelsen i UMS-ordningen. Når deltakelse i UMS-ordningen er frivillig, er det ikke grunnlag for å kreve at ansatte skal være bosatt i en viss nærhet til brannstasjonen for å bli tilsatt som brannkonstabel. Kasernerte mannskaper følger en fast oppsatt arbeidsplan og plikter å møte til avtalt arbeidstid.
- (41) Beredskapsmessige hensyn kan ikke anføres til støtte for et bostedskrav. Etter dimensjoneringsforskriften § 1-4 er beredskap definert som «ordning som sikrer at personell er disponibel for innsats på kort varsel». UMS-avtalen er den faktiske og gjeldende beredskapsordningen for tilkalling av heltidsansatte i deres fritid. Den utgjør dermed kjernen av beredskapen på ansattes fritid ut over den kasernerte arbeidstiden. Det framgår ikke av risiko- og sårbarhetsanalysen for ØABV av april 2018 at det er behov for at kasernerte mannskaper må ha bopel i en viss nærhet til brannstasjonen. Kravene i arbeidsavtalene om deltakelse i UMS-ordningen og bostedskrav er i realiteten en ekstrastilling i tillegg til stillingen som brannkonstabel.
- (42) Bestemmelsene i de to arbeidsavtalene om så vel pliktig deltakelse i UMS-ordning som bosted er i strid med den lokale særavtalen, og de er ugyldige, jf. arbeidstvistloven § 6. Etter punkt 1 i avtalen har brannkonstablene rett til å være med i ordningen dersom de oppfyller bostedskravet. Etter punkt 3 er deltakelse i ordningen frivillig. Arbeidsavtalene oppstiller en plikt til å være med i ordningen og dette strider mot særavtalens bestemmelser. Arendal kommune er tariffrettslig forpliktet til å henholde seg til UMS-avtalens bestemmelser.

- (43) Arendal kommune har gått til oppsigelse av Kleiven og Vatne. Når kommunen ikke hadde anledning til å stille krav om pliktig deltakelse i UMS-ordningen med derav følgende bostedskrav, må disse kjennes tariffstridige så langt de er begrunnet i manglende oppfyllelse av ugyldige vilkår i arbeidsavtalene.
- (44) Det er nedlagt slik endret påstand:
- «1. Bestemmelser i individuell arbeidsavtale om pliktig deltakelse i UMS-ordningen, samt krav om bosted knyttet til pliktig deltakelse i ordningen, strider mot vilkår i lokal særavtale vedrørende innkalling for oppdekking av stasjonen i den ansattes fritid (UMS-avtalen) inngått med Arendal kommune er ugyldige.**
- Subsidiært:**
- 2. Bestemmelse i individuell arbeidsavtale om pliktig deltakelse i UMS-ordningen, strider mot vilkår i lokal særavtale vedrørende innkalling for oppdekking av stasjonen i den ansattes fritid (UMS-avtalen) inngått med Arendal kommune og er ugyldig.**
- I begge tilfeller:**
- 3. Oppsigelsene, datert 24.02.2020 av brannkonstabel Bjørn Erlend Kleiven og Tor-Erik Vatne er tariffstridige så langt de er begrunnet med manglende oppfyllelse av vilkår i arbeidsavtalen som er ugyldige etter punkt 1, eventuelt punkt 2.»**
- (45) *KS og Arendal kommune* har i korte trekk anført:
- (46) Det er ikke i strid med særavtalen å kreve pliktig deltakelse i UMS-ordningen ved tilsetting i stilling som fast brannkonstabel. Det bestrides i utgangspunktet ikke at UMS-avtalen er en tariffavtale i arbeidstvistlovens forstand. Spørsmålet er hvordan første setning i punkt 3 er å forstå. At det er frivillig å tre inn i ordningen, gjaldt de som var ansatt da avtalen ble inngått første gang i 2014. Det innebærer at dette punktet i avtalen ikke gjelder generelt, men er knyttet til en bestemt og avgrenset personkrets. Særavtalen har således et individuelt element som ikke er av generell art.
- (47) Særavtalens ordlyd og kontekst tilsier at det var de eksisterende ansatte som kunne velge om de ville være med i ordningen eller ikke. De som var ansatt i 2014 hadde ikke i sine arbeidsavtaler bestemmelser om plikt til å være med i ordningen. At frivilligheten kun knyttet seg til denne personkretsen, fremgår av vedlegget til avtalen. Her bekreftet den enkelte ansatte sin deltakelse i ordningen gjennom sin signatur. En slik signatur utgjorde en endring i det avtalte arbeidsforholdet mellom partene.
- (48) Partene har ikke regulert hva som skulle gjelde for nyansatte. Arendal kommune har for nyansatte ikke begrenset sin styringsrett til å kreve tilslutning til ordningen som vilkår for å bli ansatt som brannkonstabel. Avtalen kan ikke forstås på annen måte enn at det var frivillig for de som var ansatt, men at det var plikt for nyansatte å være med i ordningen.

- (49) Dersom Delta ved avtaleinngåelsen i 2014 og ved reforhandlingen i 2016 mente at arbeidsgivers styringsrett var begrenset, hadde foreningen en klar oppfordring til å sørge for at dette kom klart frem i avtaleteksten. Tvil om tolkingen av hvem frivilligheten omfatter, må gå i disfavør av Delta. Delta hadde ansvaret for å uttrykke seg klart.
- (50) Partens etterfølgende opptreden og praksis tilsier at punktet i avtalen om frivillighet var knyttet til ansatte per 2014. Kommunens forståelse av avtalen er konsekvent blitt fulgt opp ved alle senere faste tilsetninger. Dette fremgår av så vel utlysningstekst og inngåtte arbeidsavtaler. Delta har rett nok ved behandling av tilsetninger i ansettelsesutvalget protokollert at foreningen er uenig i bostedskrav og deltakelse i UMS-ordning. Foreningen har imidlertid aldri tidligere reist tvist om forståelsen av særavtalen. Dersom dette hadde vært Deltas oppfatning helt tilbake til inngåelsen av prøveordningen i 2014, burde foreningen ha reagert på et tidligere tidspunkt.
- (51) Det er ingen holdepunkter for at punkt 5.4 i SFS 2404 begrenser adgangen til at det i individuelle arbeidsavtaler inntas avtalevilkår om pliktig deltakelse i UMS-ordningen. SFS 2404 gir hjemmel for å inngå lokal særavtale om varslingssystemer, men inneholder ikke noe forbud mot individuelle avtaler om bruk av varslingssystemer.
- (52) SFS 2404 ble i 1997 fastsatt ved sentral nemnd i henhold til Hovedavtalens regler. Før opprettelsen av SFS 2404 var det særbestemmelse i HTA om at det kunne inngås avtaler om bruk av lommemottakere på frivillig basis. Det er ingen felles føringer på at prinsippet om frivillighet ble videreført i SFS 2404. Et prinsipp om frivillighet er ingen tolkningsfaktor til innholdet i UMS-avtalen. Bestemmelse i individuell arbeidsavtale om pliktig deltakelse i UMS-ordningen er ikke i strid med den lokale særavtalen for ØABV. Når det ikke foreligger noe motstrid, kan avtalepunktet ikke settes til side som ugyldig etter arbeidstvistloven § 6.
- (53) Selv om Arbeidsretten skulle komme til at det er frivillig for nyansatte å være med i UMS-ordningen, gjøres det gjeldende at arbeidsgiver under enhver omstendighet kan stille krav om bosted i nærheten av brannstasjonen ved nytilsetting av brannkonstabel. Selv om det er sammenfall mellom kravene i UMS-avtalen og krav som stilles ved nytilsetting, er det forskjellige forhold som reguleres. Bostedskravet i avtalen er et kvalifikasjonskrav for å være med i ordningen, mens bosted som kvalifikasjonskrav ved tilsetting er begrunnet i beredskapsmessige hensyn.

- (54) Dersom Delta mente å begrense arbeidsgivers styringsrett, hadde foreningen en oppfordring til å klargjøre dette.
- (55) Arendal kommune har konsekvent og uavhengig av særavtalen stilt krav om bosted ved tilsetting. Bostedskravet var tidligere uformelt forankret, men er formelt forankret i arbeidsavtaler siden til 2010. Bostedskravet har siden den gang blitt fulgt opp konsekvent. Delta har ved behandling i tilsettingsutvalget på ulik måte protokollert uenighet i bostedskravet. Dersom foreningen mente at særavtalen var til hinder for å oppstille bostedskrav ved tilsetting, burde det vært tilkjennegitt på en annen måte. Det var først i lokalt drøftingsmøte 27. januar 2019 at foreningen gjorde gjeldende sin forståelse på dette punkt.
- (56) Bostedskravet er knyttet til vilkår for tilsetting og ikke knyttet til pliktig deltakelse i UMS-ordningen. Delta har ikke bestridt at det gjelder krav om bosted innenfor 15 minutter fra brannstasjonen som vilkår for å kunne delta i UMS-ordningen. Bosted er et kvalifikasjonskrav for tilsetting som brannkonstabel. Partene har ikke inngått noe særavtale om hvilke krav som kan stilles for å bli tilsatt ved Arendal brannstasjon.
- (57) Punkt 3 i Deltas påstand må avvises. Under enhver omstendighet må KS og Arendal kommune frifinnes. Oppsigelsene av de to brannkonstablene er ikke begrunnet i pliktig deltakelse i UMS-ordningen og bostedskrav knyttet til slik deltakelse. Det er inngått en bindende arbeidsavtale hvor bostedskravet er akseptert av Kleiven og Vatne. Oppsigelsene er begrunnet i manglende oppfylling av avtalt bostedskrav. Det innebærer et tillitsbrudd å ikke etterkomme dette punktet i arbeidsavtalen. Det må legges til grunn at arbeidsgiver har saklig grunn for oppsigelsene uavhengig av hva Arbeidsretten skulle komme til vedrørende forståelsen av UMS-avtalen. Delta mangler rettslig interesse i å få dom for tariffstridige oppsigelser. Påstanden om tariffstridige oppsigelser fremstår som hypotetisk eller betinget.
- (58) Det er nedlagt slik endret påstand:

**«Prinsipalt:**

- 1. KS og Arendal kommune frifinnes for Deltas påstand 1 og 2.**
- 2. Deltas påstand punkt 3 avvises.**

**Subsidiært til avvisningspåstanden:**

- 3. KS og Arendal kommune frifinnes.»**

(59) **Arbeidsrettens merknader**

(60) *Arbeidsretten* behandler først spørsmålet om det i arbeidsavtalene for brannkonstablene kan stilles krav om pliktig deltakelse i innkallingsordning for oppdekning av brannstasjon på den ansattes fritid – UMS-ordningen.

(61) Arendal kommune, Delta, Fagforbundet og Maskinistforbundet inngikk i desember 2014 avtale om en prøveordning for ansatte i beredskapsavdelingen ved innkalling på deres fritid. For at ansatte kunne være med i ordningen var det krav om forspenningstid på maksimalt 15 minutters kjøring fra bopel til brannstasjonen, jf. punkt 1.

(62) Punkt 3 i avtalen lød:

**«Det er frivillig for de ansatte å tre inn i ordningen. Brannsjefen kan med bakgrunn i oppmøte ta ansatte ut av ordningen.»**

(63) Som kompensasjon for å være tilgjengelig på fritiden ble det tilstått en årlig godtgjørelse på 12 000 kroner. Avtalen ble gjort gjeldende fra 1. januar 2015, og det var enighet om at ordningen skulle evalueres innen 1. april 2016. 23 av brannkonstablene bekreftet sin deltakelse i ordningen.

(64) Partene – nå Nito i stedet for Maskinistforbundet på arbeidstakersiden – inngikk ny avtale gjeldende fra 1. juli 2016. Forspenningstiden på 15 minutter fra bopel til brannstasjonen ble videreført som et kvalifikasjonsvilkår for å være med i ordningen. Punkt 3 i avtalen fikk slik ordlyd:

**«Det er frivillig for de ansatte å tre inn i ordningen. Brannsjefen kan og vil med bakgrunn i oppmøte ta ansatte ut av ordningen (evalueres underveis).»**

(65) Hjemmelsgrunnlaget for UMS-avtalen er sentral forbundsvis særavtale for brann- og redningstjeneste – SFS 2404 – mellom KS og arbeidstakerorganisasjonene. Avtalen er inngått med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 10-12 (4) og Hovedavtalen del A § 4-3. Punkt 5.4 i denne avtalen omhandler varslingsystemer og lyder:

**«Partene kan inngå lokale særavtaler om bruk av varslingsystemer på fritiden.»**

(66) Partene er i utgangspunktet enige om at den lokale avtalen er en tariffavtale, jf. definisjonen i arbeidstvistloven § 1 e). Uenigheten dreier seg om hvorvidt første setning i punkt 3 er en bestemmelse av generell tariffrettslig karakter. De saksøkte har gjort gjeldende at dette punktet i avtalen ikke gjelder generelt, men er knyttet til en bestemt og avgrenset personkrets. Det er anført at det kun var de brannkonstablene som var ansatt i

ØABV da avtalen ble inngått første gang i 2014 som er omfattet av dette punktet; personkretsen som er omfattet er de som umiddelbart etter at avtalen var inngått, bekreftet sin deltakelse i ordningen. Delta på sin side har gjort gjeldende at punktet omfatter så vel de som var ansatt da avtalen ble inngått i 2014 som nyansatte.

- (67) Etter punkt 3 første setning er det «frivillig for de ansatte å tre inn i ordningen». At det fra arbeidsgivers side ble bedt om en bekreftelse på deltakelse fra de som var ansatt på avtaletidspunktet, fremstår naturlig. Ordningen var ny og de hadde i sine arbeidsavtaler ingen plikt til å delta i en innkallingsordning på fritiden.
- (68) Før partene reforhandlet avtalen i 2016 ble det foretatt en evaluering av ordningen. Det som var arbeidsgivers fokus var lavt oppmøte, og de plasstillitsvalgte ble oppfordret til å ta en samtale med de av brannkonstablene som hadde lavt oppmøte.
- (69) Hovedtillitsvalgt for Delta Cathrine Berge deltok i møtet der prøveordningen ble evaluert og i forhandlingene om 2016-avtalen. Hun forklarte at foreningen var fornøyd med at det var frivillig å være med i ordningen og at partene var omforent om det. Det skulle være frivillig å tre inn i og ut av ordningen. Hun har forklart at det ikke var noe tema om det for ansatte etter 2014 var en plikt å være med i ordningen. Også brannsjef Svindseth forklarte at frivillighet ikke var noe tema.
- (70) Bestemmelsen angir som generell regel at det er «frivillig for de ansatte» å tre inn i ordningen. Ordlyden fra 2014-avtalen ble opprettholdt ved revisjonen i 2016. Bevisførselen gir ingen holdepunkter for at det etter revisjonen i 2016 forelå noen felles partsforståelse om at det kun var de som var ansatt pr. desember 2014 som kunne velge om de ville være med i ordningen eller ikke. Når partene er enige om at avtalen som sådan er en tariffavtale, må det kreves klare holdepunkter for at utvalgte deler av den er knyttet til en bestemt avgrenset personkrets. En slik begrensning av tariffavtalens rekkevidde må ha en nærmere spesifisering enn hva som er tilfellet i vår sak. Arbeidsretten kan ikke se at det kan tillegges vekt at det etter inngåelsen av 2014-avtalen ble utferdiget en navneliste med de som tilsluttet seg ordningen. Gitt at ordningen var ment å være frivillig var det ønskelig å få en oversikt over hvem av de som den gang var tilsatt som ønsket å delta i ordningen. Den enkeltes samtykke er i dette tilfellet bare et vilkår for tariffavtalens bindende virkning. En oversikt over hvem som har gitt slikt samtykke, fratrar ikke avtalen karakter av tariffavtale.



- (71) Ved utlysningen av ledige stillinger som brannkonstabel i januar 2018 ble det i utlysningsteksten stilt som vilkår deltakelse i UMS-ordningen. I arbeidsavtalene til Kleiven og Vatne heter det at «du inngår også i UMS ordningen når kravet til bosted er oppfylt». Begge har ved sin underskrift bekreftet og akseptert arbeidsforholdet på blant annet denne betingelse. Deres tilsagn om deltakelse er ikke til hinder for at Delta som part i særavtalen kan kreve at den blir etterlevd, dvs. at deltakelse krever frivillighet.
- (72) De saksøkte har videre anført at Delta burde reagert på pliktig deltakelse i UMS-ordningen på et tidligere tidspunkt. Det bemerkes i denne sammenheng at det frem til slutten av 2018/begynnelsen av 2019 var kontakt og dialog mellom arbeidsgiver og Kleiven og Vatne om bostedskravet i arbeidsavtalene var oppfylt. Forhandlingsmøte lokal fant sted 27. januar 2019. Det er ikke noe i Deltas oppfølging av saken som gir grunnlag for en annen forståelse av kravet til frivillighet for deltakelse i ordningen eller for å gjøre unntak fra ugyldighet etter arbeidstvistloven § 6.
- (73) Bestemmelse i arbeidsavtale om pliktig deltakelse i UMS-ordningen er derfor tariffstridig og ugyldig.
- (74) Arbeidsretten behandler så spørsmålet om kravet om bosted i nærheten av brannstasjonen er tariffstridig og ugyldig.
- (75) For å være med i UMS-ordningen er det et vilkår at den ansatte må ha bopel maksimalt 15 minutters kjøring til brannstasjonen, jf. avtalens punkt 1. Det kan, som Arbeidsretten er kommet til ovenfor, ikke oppstilles plikt for å bli ansatt som brannkonstabel at vedkommende må være med i UMS-ordningen.
- (76) Spørsmålet blir så om arbeidsgiver, til tross for at det er frivillig å være med i UMS-ordningen, kan stille krav om bosted i nærheten av brannstasjonen for tilsetting.
- (77) Det er opplyst at ØABV i de senere år, først uformelt og fra 2010 formelt forankret i arbeidsavtaler, har stilt slikt bostedskrav. Det er blant annet fremlagt protokoll fra møte i ansettelsesutvalget før inngåelsen av 2014-avtalen hvor det fremgår at tilsetting foretas under forutsetning av forspenningstid på 15 minutter. De tillitsvalgte protokollerte at de ikke var enig i bostedskravet. Det er også fremlagt oppsigelse fra stilling som brannkonstabel i 2013 begrunnet i at vilkåret i arbeidsavtalen om bosted ikke var oppfylt.
- (78) De stillingene som Kleiven og Vatne ble tilsatt i ble lyst ledig med søknadsfrist 31. januar 2018. Arbeidsoppgavene var i stillingsannonsen opplistet i seks punkter. To av disse lød:

- «- Du må bosette deg maks 15 minutter fra Arendal brannstasjon
- Du må være villig til å inngå i UMS ordningen og dykkertjenesten.»

(79) I arbeidsavtalene heter det:

**«Ansettelsen skjer under forutsetning at det leveres godkjent helseattest fra vår bedriftslege, politiattest av ny dato, samt kravet om fast bosted, maks 15 minutter fra Arendal brannstasjon, er oppfylt innen 6 måneder fra oppstartdato.**

**Du må gjennomføre og bestå årlig fysisk test for røykdykkere, og være villig til å gjennomføre nødvendige kurs og opplæring.**

**Du inngår i dykkertjenesten som redningsdykker, og du inngår også i UMS ordningen når kravet til bosted er oppfylt.»**

- (80) Selv om det er et bostedskrav for å være med i UMS-ordningen er det slik Arbeidsretten ser det, både i stillingsannonsen og i arbeidsavtalene stilt bostedskrav uavhengig av deltakelse i UMS-ordningen.
- (81) Etter forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen er kommunene forpliktet til å ha et brannvesen som er utrustet og bemannet slik at lov- og forskriftspålagte oppgaver blir utført tilfredsstillende. I forskriften er beredskap definert som «den ordning som sikrer at personell er disponibelt for innsats på kort varsel».
- (82) Det tilligger arbeidsgiver i kraft av styringsretten å oppstille kvalifikasjonskrav for å bli tilsatt i en stilling. Selv om det ikke fremgår uttrykkelig noe om bostedskrav i den risiko- og sårbarhetsanalysen som ØABV foretok i 2018, finner Arbeidsretten at arbeidsgiver ut fra generelle beredskapsmessige hensyn må ha anledning til å stille krav om bosted i en nærmere angitt avstand fra brannstasjonen. Bostedskrav må imidlertid ikke stride mot ufravikelige bestemmelser i lov eller tariffavtale. Bostedskravet gjør at nyansatte vil kunne tre inn i UMS-ordningen, men retten kan ikke se at dette er det eneste eller hovedformålet med kravet. Kravet om frivillighet som vilkår for deltakelse i UMS-ordningen består uavhengig av bostedskrav. Verken Hovedtariffavtalen eller SFS 2404 oppstiller noen begrensninger med hensyn til arbeidsgivers adgang til å kreve at den som tilsettes bosetter seg i nærheten av brannstasjonen.
- (83) Dette medfører at Delta ikke kan få medhold i sitt prinsipale påstandspunkt 1, men må få medhold i det subsidiære påstandspunkt 2.
- (84) Delta har videre i punkt 3 nedlagt påstand om at oppsigelsene av Kleiven og Vatne er tariffstridige så langt de er begrunnet i manglende oppfyllelse av vilkårene i

arbeidsavtalene knyttet til pliktig deltakelse i UMS-ordningen samt bostedskrav knyttet til deltakelse i ordningen. De saksøkte har prinsipielt nedlagt påstand om at dette påstandspunktet må avvises, subsidiært at de frifinnes.

- (85) Kleiven og Vatne ble i september 2019 innkalt til drøftingsmøte etter arbeidsmiljøloven § 15-1. Møtene ble avholdt 3. oktober 2019, og oppsigelsene ble meddelt 24. februar 2020. Oppsigelsene er begrunnet slik:

**«I denne saken har du brutt et sentralt vilkår i din arbeidsavtale om «fast bosted» innen 15 minutter fra Arendal brannstasjon. Det er beredskapsmessige hensyn som ligger bak dette kravet i arbeidsavtalen. Du har fått en romslig tidsfrist og flere anledninger til å innrette deg etter kravet, men har i stedet valgt å bli boende i Søgne. Fristen for å oppfylle kravet er for lengst utløpt. Bruddet på bostedskravet innebærer også et vesentlig tillitsbrudd.**

**For brannvesenet er det av beredskapsmessige hensyn svært viktig å opprettholde bostedskravet. Kravet om fast bosted i nærheten av stasjonen er en uttrykkelig forutsetning for å få den jobb du har søkt på, og du har vært klar over denne forutsetningen fra første dag. Bostedskravet fremgikk av utlysningen, på intervju og i arbeidsavtale.**

...

**Arbeidsgiver legger til grunn at det saklige grunnlaget for oppsigelsen vil være til stede uavhengig av Arbeidsrettens konklusjon i saken som delta har anlagt for Arbeidsretten.»**

- (86) Oppsigelsene er ikke begrunnet i manglende deltakelse i UMS-ordningen og bostedskravet knyttet til denne.
- (87) Arbeidsretten har foran lagt til grunn at ØABV, uavhengig av tilslutning til UMS-ordningen, ikke var tariffrettslig avskåret fra å stille krav om bosted i nærheten av brannstasjonen ved tilsetting. Oppsigelse er begrunnet med at dette vilkåret i arbeidsavtalene er brutt. Delta kan etter dette ikke gis medhold i at oppsigelsene er tariffstridige på dette grunnlag. KS frifinnes for påstanden punkt 3.
- (88) Dommen er enstemmig.

## SLUTNING

1. Bestemmelse i individuell arbeidsavtale om pliktig deltakelse i UMS-ordningen strider mot vilkår i lokal særavtale vedrørende innkalling for oppdekning av stasjonen i den ansattes fritid (UMS-avtalen) inngått med Arendal kommune, og er ugyldig.

2. For øvrig frifinnes KS og Arendal kommune.

Jakob Wahl  
(sign.)

Tron Løkken Sundet  
(sign.)

Karin M. Bruzelius  
(sign.)

Didrik Coucheron  
(sign.)

Per Kristian Sundnes  
(sign.)

Flemming Hansen  
(sign.)

Kirsti Vassbotn  
(sign.)

Rett utskrift bekreftes: