



## ARBEIDSRET TEN

### DOM OG KJENNELSE

---

**Avsagt:** 1. desember 2021

**Saksnr.:** 19/2020

**Lnr.:** AR-2021-37

**Dommere:** Tron Løkken Sundet  
Hanne Inger Bjurstrøm  
Marianne Jenum Hotvedt  
Per Egeness  
Per Kristian Sundnes  
Morten Boland Jørgensen  
Inger Marie Højdahl

**Saken gjelder:** Tvist vedrørende forståelsen av bestemmelsene om arbeidstid i HTA kap. 1 pkt. 4.3 og 4.5.

---

Den norske tannlegeforening

Advokat Håkon Andreassen  
Rettslig medhjelper: Advokat Elin  
Kværnø

**mot**

KS Kommunesektorens organisasjon

Advokat Øyvind Gjelstad

## DOM

- (1) Saken gjelder adgangen til å fastsette vaktplaner med arbeid på helge- og høytidsdager etter Hovedtariffavtalen (KS) § 4 pkt. 4.3 og 4.5.
- (2) **Sakens tariffrettslige ramme**
- (3) Partene er bundet av Hovedtariffavtalen KS (HTA) for tariffperioden 1. mai 2018 til 30. april 2020.
- (4) Overenskomsten har i § 4 bestemmelser om arbeidstid. Paragraf 4.3 «Vaktordninger» lyder:

**«Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes, jf. Arbeidsmiljøloven § 10-3.**

**Vaktplan**

**Vaktordning skal innarbeides i en plan, jf. Arbeidsmiljøloven §§ 10-3, 10-4 og 10-5.**

**Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordningen som blir etablert.»**
- (5) Paragraf 4.3.2 har bestemmelser om «[b]eredskapsvakt utenfor arbeidsstedet (hjemmevakt)» og lyder:

**«Ukevakt/døgnvakt/helgevakt**

**Med ukevakt forstås en vakt utenom den ordinære arbeidstid fra arbeidstidens slutt på en ukedag til arbeidstidens begynnelse på tilsvarende dag i uken etter. Med døgnvakt forstås en vakt fra arbeidstidens slutt den ene dag til arbeidstidens begynnelse neste dag. Med helgevakt forstås en vakt fra arbeidstidens slutt dagen før helgedagen til arbeidstidens begynnelse dagen etter helgedagen.»**
- (6) Overenskomstens § 4.5 regulerer «[a]rbeidstidens inndeling»:

**«Arbeidstidens inndeling, herunder eventuell innføring av fleksibel arbeidstid, fastsettes etter drøftinger med vedkommende organisasjons tillitsvalgte uavhengig av eldre lokale avtaler om arbeidstidens inndeling.»**
- (7) I Hovedavtalen KS for perioden 1. januar 2021 til 31. desember 2021, er det i § 4-5 bestemmelser om lokale særavtaler. Paragraf 4-5 første ledd lyder:

**«Lokal særavtale kan inngås med hjemmel i sentral tariffavtale, eller for å regulere lokale forhold som ikke er regulert. Bestemmelser i lokal særavtale som strider mot sentral tariffavtale er ugyldig.»**
- (8) Paragraf 4-5 siste ledd lyder:

**«Lokal særavtale som er lovlig sagt opp og ikke reforhandlet, faller bort.»**
- (9) Ved tarifforhandlingene i 2020 fremmet Akademikerne krav om HTA pkt. 4.3 skulle endres til å lyde:

**«Vaktavtaler**

Behovet for og omfanget av vaktavtaler skal drøftes med arbeidstakerens tillitsvalgte før vaktavtale inngås jf. Arbeidsmiljøloven § 10-3. Vaktavtaler fremforhandles etter hovedavtalen Del A § 4-5.

#### Vaktplan

Vaktavtalen skal innarbeides i en plan, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3, 10-4 og 10-5.

Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktavtalen som blir inngått.»

- (10) Kravet førte ikke til at bestemmelsen ble endret.
- (11) Ordningen med tannlegevakt i Tromsø, Harstad og Midt-Troms var frem til 2018 regulert i en særavtale, sist inngått 1. januar 2014. Det fulgte av denne avtalen:

«Avtalen gjelder:

Tannlegenes deltakelse i tannlegevaktordninger på lørdager, søndager, høytidsdager og bevegelige helligdager. Avtaleteksten er en videreføring av tidligere vaktordninger i de forskjellige distriktene.

Generelt om avtalen:

Troms tannlegeforening har ingen myndighet til å forplikte medlemmene sine til å delta i en vaktordning, men de vil oppfordre sine medlemmer til å delta.»

- (12) Det fremgår av avtalen at den også omfatter privatpraktiserende tannleger:

«Privatpraktiserende tannleger som deltar i ordningen får samme vaktgodtgjørelse som de offentlige tannlegene.»

#### (13) Nærmere om bakgrunnen for tvisten

- (14) Troms fylkeskommune har gjennom mange år hatt en ordning med tannlegevakt for sine innbyggere i helger og på høytidsdager. Frem til 2018 var vaktordningen regulert i en særavtale mellom Troms tannlegeforening og Troms fylkeskommune v/fylkestannhelsesjefen. I 2018 ble særavtalen fra 2014 sagt opp av Troms tannlegeforening, i tråd med HTA og særavtalen selv. Partene startet forhandlinger om en ny avtale, men kom ikke til enighet.

- (15) I protokoll fra 14. desember 2018 mellom Troms fylkeskommune og Den norske tannlegeforening (NTF) heter det:

«Det er gjennomført lokale forhandlinger om forståelsen av avtale inngått mellom Fylkestannhelsesjefen i Troms og tannlegeforeningen om tannlegevakt.

Partene kom ikke til enighet under forhandlingene.

...

Arbeidsgivers syn er prinsipalt at avtalen om tannlegevakt i Troms fylkeskommune er inngått med hjemmel i arbeidsmiljøloven og hovedtariffavtalen. En oppsigelse av avtalen innebærer etter arbeidsgivers syn at arbeidsgiver dersom partene ikke blir enig om ny avtale kan organisere tannlegevakten innenfor lov- og avtaleverk, og at tannleger som deltar i ordningen har krav på betaling i henhold til hovedtariffavtalens satser.

Subsidiært mener arbeidsgiver at avtalen ikke er en gyldig særavtale fordi den strider mot lov og avtaleverk når det gjelder både rammer for arbeidstid og betaling.

Den norske tannlegeforening hevder at vaktavtalen er en lokal særavtale etter Hovedavtalens § 1-4 inngått med hjemmel i Hovedavtalens del A § 4-5 og at hovedavtalens bestemmelser om tvisteløsning kommer til anvendelse dersom partene ikke blir enige ved forhandlinger. Tannlegeforeningen hevder avtalene fra 2004 og 2014 oppfyller alle vilkår for å være en

særavtale og avtalene omhandler flere forhold. Deler av avtalen som ikke faller innenfor gjeldende lovgivning må justeres.»

- (16) I protokoll av 1. februar 2019 mellom KS og NTF heter det:

«Partene kom ikke til enighet.

**KS anførte:**

Når det er etablert en vaktordning i medhold av HTA kap. 1 § 4 punkt 4.3, som innebærer vakt på vaktrom eller beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet (hjemmevakt) fremkommer det av ordlyden at arbeidstaker plikter å delta i denne.

**Den norske tannlegeforening anførte:**

Den norske tannlegeforening er av den oppfatning at bestemmelsene ikke gir arbeidstaker en tariffmessig plikt til å delta i vaktordninger eller arbeid på de tidspunkter arbeidsgiver ensidig fastsetter uten hjemmel i arbeidsavtalen.»

- (17) I e-post den 12. juli 2019 orienterte fylkestannhelsesjef Peter Marstrander i Troms fylkeskommune NTF om hvordan tannhelseberedskapen ville bli organisert fremover. I vedlegget til e-posten, «Informasjon om tannlegevakt i Troms», heter det:

«Konklusjon

I slike tilfeller hvor det ikke er mulig å komme til enighet, vil arbeidsgiver bruke sin styringsrett til å iverksette en ordning fra 23. september, og en eventuell rettslig prøving vil skje i ettertid.»

- (18) Den 8. november 2019 tok 69 tannleger ansatt i Troms fylkeskommune ut stevning for Nord-Troms tingrett mot fylkeskommunen. Det er nedlagt påstand om at de pålagte beredskapsvaktene innebærer en endringsoppsigelse, og et krav om erstatning etter rettens skjønn. Under saksforberedelsen ble det fra saksøkernes side anført at tolkningen av HTA pkt. 4.3 og 4.5 er av betydning for saken, og at dette spørsmålet hører inn under Arbeidsretten.
- (19) Tvisteforhandlinger mellom KS og NTF ble gjennomført 14. april 2020. I protokollen heter det:

«Partene ble ikke enige.

**KS anfører:**

Hovedtariffavtalen § 4, pkt. 4.5 regulerer arbeidstidens inndeling. Med hjemmel i denne bestemmelsen kan arbeidsgiver, etter drøftinger med Tannlegeforeningens tillitsvalgte, legge ordinær arbeidstid, etter behov, til lørdager, søndager og helligdager. Inndelingen av arbeidstid etter denne bestemmelsen er forenelig med arbeidsmiljøloven kapittel 10.

**Den norske tannlegeforening anfører:**

HTA KS pkt. 4.5 utvider ikke arbeidsgivers styringsrett slik at den gir arbeidsgiver ubetinget og ensidig rett til å spre arbeidstiden utover lørdager, søndager og helligdager.

Uavhengig av HTA KS pkt. 4.5 må arbeidsgiver forholde seg til, og være innenfor, rammen av den arbeidstid som gjelder for arbeidsforholdet og rammene som er satt i arbeidsmiljøloven kapittel 10 om arbeidstid.»

- (20) NTF tok 17. juli 2020 ut stevning for Arbeidsretten mot Troms og Finnmark fylkeskommune (TFFK) og KS. I prosesskrift av 16. oktober 2020 opplyste NTF at saken mot TFFK ble trukket. Saken heves for så vidt gjelder saksøkt nr. 1 i stevningen datert 17. juli 2020.

- (21) Hovedforhandling ble gjennomført 9. november 2021. To partsrepresentanter og fire vitner avga forklaring.
- (22) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (23) *Den norske tannlegeforening* har i korte trekk anført:
- (24) Det er lang praksis for at beredskapsvakter for offentlige ansatte tannleger etableres gjennom lokale særavtaler. NTF kjenner ikke til at dette har blitt gjort på noen annen måte. Denne praksisen viser at partene har hatt felles forståelse av at HTA pkt. 4.3 ikke utgjør et selvstendig grunnlag for å pålegge beredskapsvakt på helge- og høytidsdager. De lokale særavtalene om beredskapsvakt som foreligger varierer i innhold. Flere av særavtalene forutsetter at det er frivillig for tannlegene å delta i vaktplanene. I ett tilfelle har en fylkeskommune lagt etablering av tannlegevakttjenesten ut på anbud. Dette tyder på at man ikke har forstått HTA pkt. 4.3 slik at den gir grunnlag for å pålegge tannlegene denne typen vakttjeneste.
- (25) Det må forutsettes at KS har kjent til praksisen på dette området. Denne har vært langvarig, og omfatter flere fylkeskommuner. KS har vist til at disse særavtalene på noen punkter er i strid med lov- og avtaleverk. Dette endrer imidlertid ikke partenes forutsetning om at det har vært nødvendig med en særavtale for å etablere denne typen vaktplaner.
- (26) HTA pkt. 4.3 og 4.5 utgjør ikke et selvstendig grunnlag for å pålegge tannleger å jobbe på helge- og høytidsdager. Pkt. 4.3 er etter sin ordlyd helt generell, jf. ordet «vaktplaner». Det er ikke naturlig å forstå en slik åpen bestemmelse dithen at arbeidstaker kan pålegges så belastende arbeidstidsordninger som det her er snakk om. Vaktplanene innebærer at mange helger båndlegges, og den kompensasjonen som gis står ikke i forhold til dette. Tilsvarende gjelder for pkt. 4.5. Bestemmelsen åpner etter sin ordlyd ikke for å legge vakter på helge- og høytidsdager.
- (27) Arbeidsmiljøloven regulerer hvilke arbeidstidsordninger som lovlig kan etableres. Det har formodningen mot seg at partene har ment å fravike dette ved å inngå en tariffavtale. Det er ikke rom for å innfortolke en «tariffestet styringsrett» i HTA pkt. 4.3 og 4.5. Arbeidsgivers adgang til å innføre denne typen vaktordninger må derfor utledes av den alminnelige styringsretten.
- (28) HTA pkt. 4.3.2 inneholder en oppstilling av hvilke vaktordninger som kan etableres etter overenskomsten. Det følger av ordlyden at bestemmelsen omfatter ukevakter, døgnvakter

og helgevakter. Det må forutsettes at denne opplistingen skal være uttømmende. En vaktordning på to timer faller derfor utenfor denne bestemmelsen.

- (29) Det har inntil nylig vært uklart hvordan KS vurderer forholdet mellom HTA pkt. 4.3 og 4.5, og arbeidsmiljøloven kapittel 10. Når KS gjør det klart at styringsretten etter pkt. 4.3 og 4.5 begrenses av arbeidsmiljøloven § 10-10, er uenigheten mellom partene blitt noe mindre.
- (30) Det er nedlagt slik påstand:
- «1. HTA pkt. 4.3 er slik å forstå at den ikke i seg selv gir arbeidsgiver frihet til å pålegge å arbeide helge- og høytidsdager.
  - 2. HTA pkt. 4.5 er slik å forstå at den ikke i seg selv gir arbeidsgiver frihet til å pålegge å arbeide helge- og høytidsdager.
  - 3. HTA pkt. 4.3.2 er slik å forstå at den utelukker andre hjemnevaktordninger enn ukevakt, døgnavakt og helgevakt.»
- (31) *KS Kommunesektorens organisasjon* har i korte trekk anført:
- (32) Ordlyden i HTA pkt. 4.3 er klar. Bestemmelsen gir arbeidsgiver en tariffestet styringsrett til å fastsette vaktordninger, herunder vaktordninger som omfatter helge- og høytidsdager. Det følger av bestemmelsen at arbeidsgiver skal drøfte behovet for, og omfanget av vaktordninger. Den alminnelige forståelsen av ordet «drøfte» er at avgjørelsen ligger hos arbeidsgiver. Det følger av ordlyden at de ansatte plikter å delta i de vaktplanene som etableres. Det er ikke tatt noe forbehold om helge- og høytidsdager. Dersom saksøker skulle få medhold i sin forståelse av bestemmelsen, ville det innebære at vaktplaner med helge- og helligdagsarbeid, bare kan etableres når partene er enige om det. Ordlyden tilsier det motsatte utgangspunktet. Arbeidsgiver bestemmer, etter å ha drøftet dette med de tillitsvalgte.
- (33) Arbeidsgivers styringsrett etter pkt. 4.3 og 4.5 er underlagt bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 10. Dette har hele tiden vært KS' oppfatning. Arbeid på helge- og høytidsdager må være lovlig etter arbeidsmiljøloven § 10-10. KS er av den oppfatning at den etablerte vaktordningen er lovlig etter arbeidsmiljøloven § 10-10 (2). Behovet for en vaktordning, og forholdet til de individuelle arbeidsavtalene, faller utenfor rammen for saken for Arbeidsretten.
- (34) Akademikernes krav om endringer av pkt. 4.3 og 4.5, fremsatt under tarifforhandlingene i 2020, førte ikke frem. Når et slikt krav er fremmet, og avvist, kan det ikke inngås lokale særavtaler med et tilsvarende innhold. Lokal særavtale kan bare inngås når det er hjemmel for det i den sentrale avtalen, eller for å regulere lokale forhold som ikke er regulert i HTA, jf. Hovedavtalen § 4-5 første ledd. Både adgangen til å etablere vaktordninger, og

godtgjøringen for disse, er regulert i HTA. Det er derfor ikke rom for reguleringer i lokal særavtale, med unntak for de tilfeller hvor vakttiden ikke skal inngå i den ordinære arbeidstiden. De særavtalene om vaktplaner som saksøker har vist til, inneholder bestemmelser som er i konflikt med arbeidsmiljøloven og overordnet tariffavtale.

- (35) KS sentralt har ikke vært kjent med at Troms fylkeskommune har etablert hjemmevaktordning gjennom særavtale, før den aktuelle tvisten oppsto. Det foreligger derfor ingen sentral enighet om denne fremgangsmåten.
- (36) HTA punkt 4.3.2 annet ledd forklarer nærmere hva som menes med ordene uke-, døgn- og helgevakt. Denne bestemmelsen begrenser ikke hvilke typer hjemmevaktordninger arbeidsgiver kan etablere. Etableringen av vaktordninger reguleres av pkt. 4.3 første ledd. Det finnes ikke holdepunkter for saksøkers anførsler på dette punkt, hverken i ordlyden, tariffhistorien eller i formålsbetraktninger.
- (37) Pkt. 4.5 begrenser ikke adgangen til å etablere vaktplaner med arbeid på helge- og høytidsdager. Etter bestemmelsen er det arbeidsgiver som fastsetter arbeidstidens inndeling, etter drøftelser med de tillitsvalgte. Når det gjelder forståelsen av hva som ligger i kravet til drøftelser, adgangen til å inngå særavtaler, og betydning av den påberopte praksisen, vises til det som er sagt om pkt. 4.3.
- (38) Det er nedlagt slik påstand:
- «KS frifinnes.»
- (39) **Arbeidsrettens merknader**
- (40) *Arbeidsretten* er kommet til at saksøkte må frifinnes, og vil bemerke:
- (41) Retten skal ta stilling til hvorvidt arbeidsgiver etter HTA § 4 pkt. 4.3 og 4.5 har adgang til å fastsette vaktplaner med arbeid på helge- og høytidsdager.
- (42) Innledningsvis finner retten det nødvendig å knytte noen kommentarer til partenes anførsler vedrørende arbeidsgivers styringsrett, slik dette går frem av påstandsgrunnlagene.
- (43) Det er ubestridt at arbeidsgiver i henhold til styringsretten kan organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, jf. Rt-2000-1602 (Nøkk), Rt-2001-418 (Kårstø), Rt-2008-856 (Theatercafeen) og Rt-2009-1465 (Seinvakt). I tillegg bygger tariffavtalen på en forutsetning om at arbeidsgiver har styringsrett, ARD-1922-86 (Jernbeton), Rt-1977-902 (Hammerverk) og ARD-2014-25 (Ahus).
- (44) Hvor langt styringsretten rekker, må løses gjennom en tolkning av arbeidsforholdet, og i praksis vil spørsmålet ofte være hvilke skranker som gjelder for arbeidsgivers beslutninger.

Begrensninger i styringsretten kan følge av lov, tariffavtale eller arbeidsavtale, og av de alminnelige, ulovfestede normene for styringsretten som er utviklet i rettspraksis. Partene er enige om at bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 10 om arbeidstid, utgjør én skranke for hvilke vaktplaner som kan iverksettes på grunnlag av HTA § 4.

Arbeidsavtalene kan være en annen skranke for gjennomføring av vaktordninger.

Begrensningene som følger av arbeidsmiljøloven og arbeidsavtalene er ikke en del av saken for Arbeidsretten. Spørsmålet retten skal ta stilling til i denne saken er derfor om det kan utledes noen begrensninger av HTA pkt. 4.3 og 4.5 på arbeidsgivers adgang til å fastsette vaktplaner som innebærer arbeid på helge- og høytidsdager.

- (45) HTA pkt. 4.3 oppstiller etter ordlyden ingen begrensning. Tvert imot så følger det av ordlyden at arbeidsgiver kan etablere «vaktordninger», og bestemmelsen inneholder ingen nærmere presisering av hva disse kan inneholde. Det er også uttrykkelig presisert at arbeidstakerne plikter å delta i de etablerte vaktordningene.
- (46) Bestemmelsens krav om at behovet for, og omfanget av vaktplaner, skal drøftes med de tillitsvalgte, betyr at arbeidsgiver må diskutere dette med de tillitsvalgte i forkant. Det foreligger ingen holdepunkter for at kravet til drøftelser skal forstås som noe annet enn en saksbehandlingsregel, og at den endelige avgjørelsen ligger hos arbeidsgiver. Tilsvarende gjelder etter rettens syn for inndeling av arbeidstid etter pkt. 4.5. Arbeidsgiver beslutter inndelingen av arbeidstiden, dersom partene ikke blir enige.
- (47) Ordlyden i pkt. 4.3 og 4.5 åpner etter rettens syn ikke for tolkningstvil på de punktene som er omtvistet i saken. Det foreligger ingen holdepunkter i tariffhistorien eller andre kilder for å fravike ordlyden i bestemmelsene. Hva som måtte ha vært de lokale partenes forutsetninger da de inngikk avtalen om beredskapsvakt 1. januar 2014, gir ikke grunnlag for å fravike den sentrale avtaleteksten. Det er på denne bakgrunn ikke nødvendig å gå nærmere inn på den praksisen saksøker har vist til.
- (48) Saksøkers anførsel om at HTA pkt. 4.3.2 begrenser adgangen til å innføre hjemmevaktordninger på to timer, kan heller ikke føre frem. Det materielle grunnlaget for å fastsette vaktplaner ligger i pkt. 4.3. Den bestemmelsen inneholder ikke en begrensning hva gjelder omfanget av de vaktplanene som kan etableres.
- (49) Det følger av dette at saksøkte må frifinnes i forhold til alle punkter i påstanden.
- (50) Dommen er enstemmig.



## **SLUTNING I KJENNELSE**

Saken heves for så vidt gjelder saksøkte Troms og Finnmark fylkeskommune i stevning datert 17. juli 2020.

## **DOMSSLUTNING**

De saksøkte frifinnes.

Tron Løkken Sundet  
(sign.)

Hanne Inger Bjurstrøm  
(sign.)

Marianne J. Hotvedt  
(sign.)

Morten B. Jørgensen  
(sign.)

Per Egerness  
(sign.)

Inger Marie Højdahl  
(sign.)

Per Kristian Sundnes  
(sign.)

Riktig utskrift bekreftes: