

UiO : **Det juridiske fakultet**

# Tariffavtalens virkning i det individuelle arbeidsforholdet

- *særlig betydningen av tariffavtalens opphør.*

Kandidatnummer: 697

Leveringsfrist: 25.04.22

Antall ord: 17 328



# Innholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>INNLEDNING</b> .....	<b>1</b>
1.1	Bakgrunn.....	1
1.2	Tema og problemstillinger.....	2
1.3	Metodikk og fremstillingen videre.....	2
<b>2</b>	<b>OM TARIFFAVTALEN, DENS FUNKSJON OG VIRKNINGER</b> .....	<b>3</b>
2.1	Tariffavtalen, dens innhold og form .....	3
2.2	Betydningen av tariffreguleringen for arbeidsavtalene.....	4
2.3	Normative versus andre tariffbestemmelser .....	6
2.4	Tariffavtalehierarkiet .....	7
2.5	Lovbestemt ettervirkning .....	8
<b>3</b>	<b>BLIR TARIFFAVTALENS NORMATIVE BESTEMMELSER EN DEL AV ARBEIDSAVTALEN?</b> .....	<b>9</b>
3.1	Kritikk mot at de normative bestemmelsene blir en del av arbeidsavtalen .....	9
3.2	Lovgivers forutsetninger.....	10
3.3	Lovgiverutsagn i andre sammenhenger .....	13
3.4	Juridisk teori.....	13
3.5	Vekten av juridisk teori som rettskilde .....	15
3.6	Rettspraksis.....	16
3.7	Det tosporede prosesssystemet.....	17
3.8	Oppsummering – dobbelt rettsgrunnlag.....	17
<b>4</b>	<b>FORSVINNER ARBEIDSAVTALENORMENE ETTER TARIFFAVTALENS OPPHØR?</b> .....	<b>18</b>
4.1	Det rettslige utgangspunktet .....	18
4.2	De to Høyesterettsdommene fra 1996.....	19
4.3	Eldre Arbeidsrettsdommer – bevis for at det ikke eksisterte individuell ettervirkning? 21	
<b>5</b>	<b>HVA SKAL TIL FOR AT NOE BLIR ET BINDEDE ARBEIDSAVTALEVILKÅR?</b> .....	<b>23</b>
5.1	Et arbeidsavtalerettslig utgangspunkt .....	23
5.2	Adgangen til rimelighetsbetraktninger .....	26
5.3	Normer for visse «typebestemmelser».....	28
5.3.1	Lønn, ferie og oppsigelsesfrister .....	28
5.3.2	Arbeidstidsreguleringer og pensjon.....	30

5.4	Kort om normer for «utenforstående» .....	32
5.5	Oppsummering.....	32
<b>6</b>	<b>ER INDIVIDUELL ETTERVIRKNING UTELUKKET VED TARIFFAVTALESKIFTE OG VED OPPHØR AV UNDERORDNEDE SÆRAVTALER? .....</b>	<b>33</b>
6.1	Utsletter en ny tariffavtale arbeidsavtalebestemmelser med utspring fra en opphørt tariffavtale? .....	33
6.2	Individuell ettervirkning ved opphør av underordnede særavtaler .....	37
6.3	Oppsummering – ettervirkning kan være utelukket, men ikke uansett. ....	38
<b>7</b>	<b>REELLE HENSYN.....</b>	<b>39</b>
7.1	Tariffavtalens funksjon som reguleringsinstrument og vernehensyn .....	39
7.2	Innvendinger fra juridisk teori .....	41
7.3	Alternativ til individuell ettervirkning .....	43
<b>8</b>	<b>OPPSUMMERENDE BETRAKTNINGER.....</b>	<b>44</b>
8.1	Grefsenhjemdommen skapte ikke ny rett, men bygde på eksisterende rettsoppfatning	44
8.2	Arbeidsgiver kan etter tariffavtalens opphør endre noen av arbeidsavtalenormene som har utspring fra en opphørt tariffavtale .....	45
8.3	Individuell ettervirkning er ikke utelukket ved tariffavtaleskifte og ved opphør av underordnet særavtale .....	46
<b>9</b>	<b>KILDELISTE .....</b>	<b>48</b>
9.1	Litteratur .....	48
9.2	Regelverk.....	50
9.2.1	Norske lover .....	50
9.2.2	Tariffavtaler .....	51
9.2.3	EU-rettsakter.....	51
9.3	Norske forarbeider .....	51
9.4	Rettspraksis.....	52
9.4.1	Rettsavgjørelser fra Høyesterett .....	52
9.4.2	Rettsavgjørelser fra Arbeidsretten.....	52

# 1 Innledning

## 1.1 Bakgrunn

Tariffavtalen utgjør selve fundamentet i den norske arbeidslivsmodellen. Norge har sammenliknet med andre land en høy organisasjonsgrad, både blant arbeidstakere og arbeidsgivere. Gjennom medlemskap i en fagforening forhandler arbeidstakerne kollektivt om lønns- og arbeidsvilkår. Dette enten direkte med arbeidsgiver eller ved at arbeidsgiver er medlem i en arbeidsgiverforening. Forhandlingsresultatet fastsettes i en tariffavtale. Kollektive forhandlinger bidrar til å utjevne partenes styrkeforhold. I tillegg får man en helhetlig vurdering av arbeids- og lønnsdannelsen i arbeidslivet. Utenom lønns- og arbeidsvilkår regulerer tariffavtaler også forhold som ikke får individuell virkning for den enkelte arbeidstaker. Det kan være seg hvordan dialogen mellom fagforening og arbeidsgiverne på den enkelte arbeidsplass skal foregå og hvilke ressurser tillitsvalgtapparatet skal få.<sup>1</sup>

Det kanskje mest spesielle med tariffavtalen er dens normerende funksjon. Tariffavtalens bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår (såkalte normative bestemmelser) får direkte virkning for de individuelle arbeidsavtalene. Dette selv om arbeidsavtalepartene ikke er de samme som partene i tariffavtalen, samt uavhengig av om tariffavtalen innebærer bedre eller dårligere vilkår enn det som følger av arbeidsavtalen. Denne spesielle rettsvirkningen følger blant annet av arbeidstvistloven. Tariffavtalens normerende virkning for arbeidsavtalen sikrer at de kollektive lønns- og arbeidsforhandlingene får en effekt i de enkelte arbeidsforholdene.<sup>2</sup>

Tariffavtalens tvingende og bindende virkning er det bred enighet om. Siden mellomkrigstiden har det også vært en rådende oppfatning om at tariffavtalens normative regulering går inn som en del av arbeidsavtalen og ikke forsvinner selv om tariffavtalen de har sitt utspring fra opphører.<sup>3</sup> Altså at det gjelder en ulovfestet regel om individuell ettervirkning i norsk rett. En slik forståelse har også blitt utledet av rettspraksis fra Arbeidsretten og Høyesterett, selv om det ikke har vært noe klart prejudikat. De siste årene har imidlertid enkelte juridiske forfattere tatt til orde for at det ikke eksisterer en slik regel.

I 2021 ble spørsmålet om individuell ettervirkning satt på spissen i HR-2021-1193-A (heretter omtalt som Grefsenhjemdommen). Sykepleierne ved det private sykehjemmet Grefsenhjemmet hadde fått et tariffestet lønnstillegg. Grefsenhjemmet byttet i ettertid arbeidsgiverforening og inngikk en ny tariffavtale som ikke inneholdt en regulering av lønnstillegget. Spørsmålet Høyesterett tok stilling til var om lønnstillegget falt bort som følge av at tariffavtalen det hadde sitt

---

<sup>1</sup> NOU 2021:9 s. 34 – 35.

<sup>2</sup> Skjønberg (2017) s. 80 – 82.

<sup>3</sup> Skjønberg (2019b) s. 18.

grunnlag ifra opphørte. En enstemmig Høyesterett kom frem til at lønnstillegget var en normativ tariffavtalebestemmelse som inngikk i hver enkelt sin arbeidsavtale og ikke falt bort som følge av tariffavtalens opphør. Spørsmålet om lønnstillegget var i strid med den nye tariffavtalen var ikke en del av saken. Høyesterett kommenterte at forholdet til den nye tariffavtalens vilkår må vurderes ut ifra en tolkning av ufravikelighetsbestemmelsen i arbeidstvistloven § 6. Høyesterett drøftet ettervirkningsspørsmålet prinsipielt og ga avklarende slutninger. Grefsenhjemdommen kan derfor sies å være et prejudikat til støtte for at det eksisterer en ulovfestet regel om individuell ettervirkning av tariffavtalens normative regulering.

Noen måneder etter Grefsenhjemdommen kom Jan Fougner med en såkalt ekspertkommentar.<sup>4</sup> Der påstår Fougner at Høyesterett i Grefsenhjemdommen bygger på en tenkning som avviker grunnleggende fra det som er gjeldende rett. Fougners rettslige inngang er at det fullt ut beror på tariffavtalen selv å bestemme om den skal ha individuell virkning etter et tariffavtaleoppheør. Dette da Fougner mener tariffavtalen ikke har som funksjon å skape varige individuelle konsekvenser.<sup>5</sup>

## **1.2 Tema og problemstillinger**

Med dette som bakgrunn er oppgavens tema tariffavtalens individuelle virkninger, og særlig betydningen av tariffavtalens opphør.

Aktuelle problemstillinger for å belyse dette vil blant annet være forholdet mellom tariffavtalens normative regulering og arbeidsavtalen, om arbeidsavtalenormer forsvinner etter tariffavtaleoppheør, samt hva som skal til for at noe blir et bindende arbeidsavtalevilkår. Betydningen av tariffavtaleskifte og opphør av underordnede særavtaler vil også bli drøftet.

## **1.3 Metodikk og fremstillingen videre**

For å drøfte hva som var gjeldende rett vil rettskilder fra Grefsenhjemdommen bli vurdert og belyst på en selvstendig måte. Samtidig vil oppgaven gå dypere inn i enkelte av rettskildene, samt løfte frem flere kilder enn det Høyesterett fant plass til. I tillegg vil det bli sett på kritikken som er reist mot dommen. Videre vil det bli tatt med momenter fra diskusjonen i juridisk teori fra tiden før dommen ble avsagt. Blant annet har det i debatten blitt problematisert hvilken vekt det kan legges på juridisk teori som rettskilde.

Oppgaven vil derfor blant annet bære preg av domsanalyser, forarbeidsanalyser, vurdering av juridisk teori og reelle hensyn / systemforståelse. Det rettslige forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker har vært i rivende utvikling de siste hundre år. Fra full avtalefrihet til et

---

<sup>4</sup> Fougner (2021).

<sup>5</sup> Fougner (2021) s. 2 – 3.

arbeidsrettslig system med verneregler for å ivareta arbeidstakeren og kollektiv dannelse av lønns- og arbeidsvilkår. Samtidig er det også utviklet ulovfestede normer for å hensynta arbeidsgivers behov for å styre og lede arbeidstakerne.<sup>6</sup> Et særtrekk i dette emnet er derfor å søke å utlede noe om lovgivers forutsetninger og hvilke prinsipper norsk arbeidsrett skal bygge på.

I fremstillingen vil det først gis en kort oversikt over tariffavtalen som avtale, dens funksjon og overordnede virkninger. Dette for å sette tematikken inn i kontekst. Videre vil tariffavtalens virkning for arbeidsavtalen bli drøftet. Deretter vil det bli sett på hvilken praktisk betydning individuell ettervirkning har for det individuelle arbeidsforholdet – altså grensen opp imot arbeidsgivers ensidige endringsadgang. Med andre ord en vurdering av hva som er rettslig bindende arbeidsavtalevilkår. Det blir deretter drøftet konsekvenser av tariffavtaleskifte og oppsigelse av særavtaler til bortfall. Endelig vil det gis noen oppsummerende betraktninger.

## 2 Om tariffavtalen, dens funksjon og virkninger

Tariffavtalen er spesiell kontraktstype. Alminnelige kontraktsrettslige regler kan gjelde, men dette må vurderes ut fra bakgrunn og hensyn for denne avtaletypen. Tariffavtalen skiller seg blant annet fra andre avtaler ved lovbestemte form- og innholdskrav, ved at den binder flere enn avtalens parter og ved dens normerende funksjon for en annen avtale, arbeidsavtalen.

### 2.1 Tariffavtalen, dens innhold og form

Med arbeidstvistloven av 1915 ble tariffavtalen legaldefinert. Definisjonen er fortsatt den samme<sup>7</sup> i dagens arbeidstvistlov § 1 bokstav e:

*«avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold.»*

Bestemmelsens første ord «avtale» innebærer at det må være inngått en bindende avtale mellom partene. Disse partene må en «fagforening» og «en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening». Det betyr at en arbeidstaker ikke kan være part i en tariffavtale, slik som i en arbeidsavtale (jf. arbeidsmiljøloven § 14-5).

Videre definerer bestemmelsen kravet til hva en tariffavtale må inneholde. Den skal regulere *arbeids- og lønnsvilkår* eller *andre arbeidsforhold*. Det følger også av arbeidstvistloven § 4 at tariffavtalen skal opprettes skriftlig. Dette i motsetning til generell kontraktsrett og inngåelse av et arbeidsavtaleforhold. Skriftlighetskravet i arbeidstvistloven § 4 er et gyldighetsvilkår for

---

<sup>6</sup> Skjønberg (2021a) s. 110 – 111.

<sup>7</sup> Skjønberg (2019a) s. 290.

virkning som tariffavtale. Det har blant annet sammenheng med tariffavtalens normerende funksjon, slik at skriftlighet av notoritetshensyn gjør seg særlig gjeldende.<sup>8</sup>

Tariffavtaler er rettslig sett tidsbegrensede og oppsigelige avtaler, jf. arbeidstvistloven § 5. I praksis er derimot tariffavtalen ofte et langvarig avtaleinstrument. Dette fordi tariffavtalene ofte er gjenstand for jevnlig revisjoner.<sup>9</sup> Billedlig sagt kan en se på en tariffavtale som en slags kollektiv arbeidsavtale. En viktig forskjell fra den individuelle arbeidsavtalen er dog at tariffavtalen ikke etablerer arbeidsforhold eller kun gjelder for én enkelt arbeidstaker.

## 2.2 Betydningen av tariffreguleringen for arbeidsavtalene

For å sette tariffavtalens virkninger i en sammenheng er det hensiktsmessig med en liten orientering om avtalens «fødsel». Arbeidervernlovgivningen, med mange av rettighetene vi i dag tar som en selvfølge, kom ikke før i 1936. Som følge av manglende stillingsvern var arbeidskontraktene blant annet fritt oppsigelige.<sup>10</sup> Det var heller ikke noen allmenne ferierettigheter i en ferielov. Med industrialiseringens fremvekst på 1800-tallet vokste det frem et ønske om kollektivt å forhandle frem rettigheter. Tanken var at arbeiderne ved å organisere seg ville jevne ut styrkeforholdet overfor den i utgangspunktet sterke part; arbeidsgiveren.<sup>11</sup> Når resultatet i en interessetvist kunne være at store deler av arbeidsstokken ble tatt ut i streik ville arbeidsgiveren ha sterkere intensiver for å strekke seg. Kollektive avtaler ble etablert og det er fra tariffavtalene blant annet det preseptoriske lovfestede kravet om *saklig grunn* for oppsigelse har sitt utspring fra.<sup>12</sup>

Etter alminnelige kontraktsrettslige regler kunne tariffavtalen kun binde de avtalesluttende parter. Det var som oftest arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene. Tariffavtalen ville derfor ikke uten videre binde organisasjonenes medlemmer. I forbindelse med lovforberedelsene til den første arbeidstvistloven av 1915 la derfor voldgiftskomiteen frem forslag om medlemsbundethet og ufravikelighet. Lovgiver vedtok ufravikelighetsbestemmelsen, men det ble i forarbeidene uttalt at det ikke var nødvendig med en uttrykkelig regulering av medlemsbundethet. Departementet mente bundethet fulgte av tariffavtalens ufravikelige funksjon. Det har ikke vært tvil om at lovgivers forutsetning har vært og fortsatt er medlemsbundethet. Denne forutsetningen kommer også indirekte til uttrykk i flere av arbeidstvistlovens bestemmelser, blant annet § 7 om virkning om utmeldelse av fagforening. Medlemsbundethet ble også lagt til grunn i Arbeidsrettens første dom ARD 1916-17.1 Linneskogel og har ikke vært omstridt siden<sup>13</sup>

---

<sup>8</sup> Skjønberg (2019a) s. 296.

<sup>9</sup> Skjønberg (2019a) s. 304.

<sup>10</sup> Evju (2013) s. 82.

<sup>11</sup> Skjønberg (2021b) s. 5.

<sup>12</sup> Evju (2013) s. 5.

<sup>13</sup> Skjønberg (2019b) s. 22

I dagens lov er ufravikelighetsregelen inntatt i arbeidstvistloven § 6 og lyder:

«Bestemmelse i arbeidsavtale som strider mot en tariffavtale som begge parter er bundet av, er ugyldig.»

Av bestemmelsens ordlyd kan vi også utlede medlemsbundethet ved at den forutsetter at partene i en arbeidsavtale, arbeidstaker og arbeidsgiver, kan være bundet av en tariffavtale. Og som redegjort for kan en arbeidstaker ikke være part i en tariffavtale, kun «fagforeningen». Bestemmelsen legger likevel til grunn at arbeidstakeren kan være bundet av tariffavtalen. Om vi også leser den i sammenheng med arbeidstvistloven § 7 blir det klart at bundethet for arbeidstaker og arbeidsgiver etableres ved medlemskap i en fagforening og eventuelt arbeidsgiverforening. Medlemsbundethet følger også av ferieloven § 3 andre ledd.

Fra ordlyden i arbeidstvistloven § 6 følger det direkte at arbeidsavtalebestemmelser som strider mot en tariffavtale vil være *ugyldige*. I tillegg til at tariffavtalen binder flere enn de avtalesluttede partene virker den altså normerende for arbeidsavtalen. Når vi leser ordlyden «strider mot» i § 6 kan det synes å forutsette en normkollisjon, men det er ubestridt at ufravikelighetsregelen også innebærer at tariffavtalens normative bestemmelser utfyller arbeidsavtalen. Tariffavtalen vil dermed for de medlemsbundne både virke i stedet for arbeidsavtalebestemmelser som regulerer det samme forhold og den vil utfylle det som ikke er regulert i arbeidsavtalen fra før. En kan dermed si at tariffavtalen har en *bindende, tvingende og utfyllende* funksjon.<sup>14</sup>

Den tvingende funksjonen overfor arbeidsavtalen gjelder uavhengig av om tariffavtalens bestemmelser innebærer bedre eller dårligere vilkår enn det som følger av arbeidsavtalen, jf. arbeidstvistloven § 6. Det har sammenheng med at styrkeforholdet mellom tariffpartene er mer likeverdig enn i arbeidsavtaleforholdet.<sup>15</sup> Ufravikelighetsregelen sikrer dermed tariffavtalens virkning for arbeidsavtalen. En virkning som i teorien dermed også kan bety en lønnsreduksjon for den enkelte arbeidstaker. I dag vil en tariffregulert lønnsreduksjon være uvanlig, men historisk sett har det skjedd i forbindelse med krevende tider i industrien. Det vil vi se var situasjonen i Arbeidsrettsdommen som blir behandlet i kap. 3.6.

Både arbeidsavtalen og tariffavtalen kan ikke stride mot preseptoriske rettsregler, jf. arbeidsmiljøloven § 1-9 og ferieloven § 3. Tariffavtalen får ikke en normerende funksjon for arbeidsavtalen i tilfeller der den eventuelt er i strid med ufravikelig lovgivning. Da vil lovens minimumsvern gjelde. Det kan nevnes at arbeidsmiljøloven i visse situasjoner åpner for tariffavtaler kan innebære ugunstigere reguleringer for arbeidstakeren enn lovens hovedregel.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> Skjønberg (2019b) s. 23.

<sup>15</sup> Skjønberg (2019a) s. 280.

<sup>16</sup> Se f. eks arbeidsmiljøloven kap. 10 om arbeidstidsreguleringer.



Oppsummert kan en si at tariffavtalen binder tariffpartenes medlemmer, går foran eventuelle motstridende arbeidsavtalebestemmelser og utfyller det som ikke er regulert i arbeidsavtalen. Terminologien arbeidsavtale eller det individuelle arbeidsforholdet er ikke avgjørende. Tariffavtalens bindende og tvingende funksjon omfatter enhver ordning av lønns- og arbeidsvilkår i det individuelle arbeidsforholdet. De må ikke eksplisitt være fastsatt i selve arbeidsavtalen. Dette er stadfestet i Arbeidsrettens praksis.<sup>17</sup>

### 2.3 Normative versus andre tariffbestemmelser

Tariffavtalens bestemmelser kan kategoriseres inn i ulike typer avtalevilkår. Todelingen mellom «arbeids- og lønnsvilkår» eller «andre arbeidsforhold» i arbeidstvistloven § 1 bokstav e kan også ses på som en deling mellom *normative* versus *andre* tariffavtalebestemmelser.<sup>18</sup> Normative reguleringer vil være tariffbestemmelser om arbeids- og lønnsvilkår. Det er bred enighet i rettspraksis og juridisk teori om at det kun er disse som har en tvingende og bindende funksjon for arbeidsavtalen.<sup>19</sup> Skjønberg har omtalt dette som

«...*tariffavtalens normative del er de tariffbestemmelsene som etter sin art er egnet til å gå inn i arbeidsavtalene.*»<sup>20</sup>

En annen type tariffavtalebestemmelser omtales for *obligatoriske* bestemmelser. Det er rettigheter og plikter som kun er ment å omfatte partene i tariffavtalen, altså fagforeningen og arbeidsgiver/arbeidsgiverforening. Organisering/ressurser for tillitsvalgtordninger og medbestemmelserrutiner er to eksempler på dette. Det kan også oppstå situasjoner der tariffavtalebestemmelser vil regulere arbeidsgivers forhold til arbeidstakerne som gruppe, men ikke er ment å gi den enkelte arbeidstaker en individuell rettighet. Det er ikke en innarbeidet term for dette i norsk arbeidsrett, men Skjønberg har brukt uttrykket *kollektive* normer.<sup>21</sup>

Uansett vil obligatoriske og kollektive normer ikke ha en bindende og tvingende funksjon. Det er derfor sontringen mellom normative og andre tariffavtalebestemmelser som har betydning for det individuelle arbeidsforholdet. Altså en vurdering av hvilke tariffavtalebestemmelser som er egnet til å gå inn som arbeidsavtalebestemmelser. Hvis en tariffavtale kun inneholder obligatoriske bestemmelser vil den med andre ord ikke ha en virkning for arbeidsavtalen, men ofte vil nok tariffavtalen preges av en variasjon av både normative og obligatoriske vilkår.

---

<sup>17</sup> Skjønberg (2019b) s. 22.

<sup>18</sup> Skjønberg (2019a) s. 294.

<sup>19</sup> Skjønberg (2020) s. 94

<sup>20</sup> Skjønberg (2021b) s. 26.

<sup>21</sup> Skjønberg (2020) s. 94.

Uttrykket «normative tariffbestemmelser» kan også leses ut av at det kun er tariffavtalens bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår som er «normerende» for arbeidsavtalen. Ufravikelighetsregelen i arbeidstvistloven § 6 viser til «arbeidsavtalen». Bestemmelser som omhandler rettigheter og plikter mellom tariffpartene passer ikke inn i en arbeidsavtale, siden pliktsubjektene i arbeidsavtalen er den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver.

Sondringen mellom *normative* tariffavtalebestemmelser og *andre* tariffavtalebestemmelser vil imidlertid ikke alltid være ukomplisert. Det vil bero på en tolkning av tariffavtalen. Som vi skal se har det vært flere saker for Arbeidsretten og Høyesterett der klassifisering og tariffavtale-tolkning har vært det sentrale tvisteforholdet. En slik klassifisering vil være avgjørende for tariffavtalens virkning for arbeidsavtalen, siden det som nevnt kun er de normativt bestemte tariffvilkårene som har en tvingende funksjon.

Arbeidsavtalen inneholder i likhet med tariffavtalen også bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår. Forskjellen ligger i at tariffavtalens funksjon og formål ikke er å regulere ett bestemt arbeidsforhold, men vilkår av ubestemt karakter. Dette har sammenheng med innholdskravet i arbeidstvistloven § 1 bokstav e. Rettspraksis fra Arbeidsretten viser at en tariffavtale kan ha vilkår for ett bestemt arbeidsforhold, men at de generelle bestemmelsene må være den dominerende delen for at avtalen kan karakteriseres som en tariffavtale.<sup>22</sup> Tariffavtalens ubestemte vilkår for lønns- og arbeidsforhold vil imidlertid få en bestemt virkning i de individuelle arbeidsforholdene, jf. ufravikelighetsregelen.

## 2.4 Tariffavtalehierarkiet

Som redegjort for i kap. 2.1 må en tariffavtale inngås mellom en fagforening og arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening. Ofte er fagforeninger og arbeidsgivere organisert i ulike overbygninger/sammenslutninger. Tariffavtaler kan derfor inngås på ulike nivåer og omhandle forskjellige og til dels overlappende reguleringer. Det kan være seg hovedavtaler mellom hovedsammenslutninger (eks. LO og NHO) og under dette landsdekkende overenskomster for områder/bransjer. Videre kan en lokal fagforening og den enkelte arbeidsgiver under dette igjen inngå særavtaler. Tariffavtaler inngått mellom en fagforening og en uorganisert bedrift omtales ofte for direkteavtaler.<sup>23</sup>

Arbeidstvistloven skiller ikke mellom ulike typer tariffavtaler. Det har derfor vært hensiktsmessig med en norm for å regulere hvilke avtaler som skal ha forrang. Billedlig sett kan det sammenliknes med lovgivningens trinnhøydeprinsipp. På ulovfestet grunnlag gjelder det derfor en ufravikelighetsregel for forholdet mellom ulike tariffavtaler mellom tariffdeltakere. Dette har

---

<sup>22</sup> Skjønberg (2017) s. 78.

<sup>23</sup> Skjønberg (2019a) s. 289.

kommet til uttrykk gjennom Arbeidsrettens praksis og er ofte også tariffestet av partene selv. Den tariffrettslige ufravikelighetsregelen innebærer at bestemmelser i en underordnet tariffavtale ikke kan strid mot en overordnet tariffavtale.<sup>24</sup> Dette under- og overordningsforholdet omtales gjerne som et *tariffhierarki*.<sup>25</sup> Hvis en lokal særavtale er i strid med en overordnet overenskomst de tariffbundne er en del av vil det være overenskomstens bestemmelser som gjelder. Ved motstrid vil det derfor være den overordnede tariffavtalen som gis virkning - både tariffrettslig og som en tvingende del av arbeidsavtalen.

## 2.5 Lovbestemt ettervirkning

Lovgiver har i arbeidstvistloven § 8 tredje ledd lovfestet tariffavtalens ettervirkning. Formålet med den lovfestede ettervirkningsregelen er å sikre at tariffavtalen midlertidig fortsetter å leve videre selv om gyldighetstiden etter lovlig oppsigelse er utløpt. Dette for å ivareta at tariffavtalen fortsatt eksisterer i en tariffrevisjon – mens forhandlinger, megling eller voldgift pågår. Med mindre partene har avtalt noe annet innebærer lovens ettervirkningsregel at tariffavtalen består så lenge arbeidskamp ikke kan iverksettes. Så lenge partene ikke kan ty til arbeidskamp vil ettervirkningsregelen sikre at de enkelte arbeidstakerne ikke presses til endringer på det individuelle plan. I tillegg er en av beveggrunnene med lovens ettervirkningsregel at også den tariffbestemte fredsplikten skal gjelde i det aktuelle tidsrommet.<sup>26</sup>

Den lovbestemte ettervirkningsreglen innebærer at tariffavtalen fortsatt vil ha en bindende og tvingende funksjon for arbeidsavtalen. At tariffavtalen i en periode gis ettervirkning innebærer at hele avtalens innhold lever videre; både dens normative og obligatoriske bestemmelser. Dette med mindre partene har avtalt en annen løsning, jf. arbeidstvistlovens § 8 tredje ledd.

I denne oppgaven er temaet individuell ettervirkning av tariffavtalen. Det er en annen tematikk enn rettsregelen om at tariffavtalen med alt dens innhold midlertidig fortsetter å eksistere i en tvistesituasjon. Individuell ettervirkning er rettsvirkningen av at tariffavtalens normativt bestemte vilkår etter tariffavtaleopphør fortsetter å eksistere, men da kun som en del av arbeidsavtalen.<sup>27</sup> I en situasjon der tariffavtalen har opphørt vil de normative bestemmelsene ikke lenger ha rettslig grunnlag i tariffavtalen, men må da eksistere som arbeidsavtalenormer.

Arbeidsmiljøloven § 16-2 nr. 2 regulerer av tariffavtalens ettervirkning i virksomhetsoverdragelsestilfeller. Av Grefsenhjemdommen avsnitt 90 kan vi utlede at denne bestemmelsen ikke avgjør spørsmålet om ulovfestet alminnelig individuell ettervirkning. Høyesterett viser til at

---

<sup>24</sup> Skjønberg (2019a) s. 313.

<sup>25</sup> Skjønberg (2019a) s. 289.

<sup>26</sup> Skjønberg (2017) s. 82.

<sup>27</sup> Skjønberg (2019b) s. 18 – 19.

bestemmelsen gjennomfører EUs direktiv 2001/23/EF. I tillegg slås det fast at direktivet som har til formål å verne arbeidstakere når en virksomhet skifter eier ikke til hinder for at statene fastsetter gunstigere verneregler. Dette er heller ikke kritisert i etterkant av dommen. Oppgaven vil avgrenses mot særreguleringen i virksomhetsoverdragelsestiltfeller.

### **3 Blir tariffavtalens normative bestemmelser en del av arbeidsavtalen?**

Som redegjort for i kap. 2 er det bred enighet om at tariffavtalen har en bindende og tvingende funksjon, blant annet som følge av ufravikelighetsregelen i arbeidstvistloven § 6. For å bruke Jan Fougner's uttrykk er et sentralt spørsmål om disse tvingende normative tariffavtalebestemmelserne også står på «egne ben» i arbeidsavtalen.<sup>28</sup> Hvis tariffavtalen opphører må de normative tariffbestemmelsene ha blitt en del av arbeidsavtalen for å ha et rettsgrunnlag igjen å eksistere på. Ellers mister bestemmelsene sitt ene rettsgrunnlag.<sup>29</sup> I Grefsenhjemdommens avsnitt 60 bekrefter også Høyesterett denne forutsetningen.

#### **3.1 Kritikk mot at de normative bestemmelsene blir en del av arbeidsavtalen**

I Grefsenhjemdommens avsnitt 80 slo Høyesterett tydelig fast at rettskildene ga solide holdpunkter for at tariffavtalers normative bestemmelser ikke kun er bindende for tariffpartene og deres medlemmer i tariffavtalens gyldighetstid, men at de også blir en del av de individuelle arbeidsavtalene. Rettsvirkningen av at tariffavtalens normative reguleringer også går inn i arbeidsavtalen har av Skjønberg blitt omtalt som *normtransformasjonen*.<sup>30</sup> Konstruksjonen blir også ofte betegnet som at tariffavtalens normative bestemmelser har et *dobbelt rettsgrunnlag*.<sup>31</sup> Det vil si at de normative bestemmelsene har et rettslig grunnlag i både tariffavtalen og arbeidsavtalen.

Jan Fougner hevder imidlertid i sin ekspertkommentar at Grefsenhjemdommen bygger på en tenkning som avviker fra det som er gjeldende rett.<sup>32</sup> Fougner mener at reguleringen på individnivå kun er en «refleks» av tariffavtalen og ikke en selvstendig og varig del av arbeidsavtalen.<sup>33</sup> Tarjei Thorkildsen har før Grefsenhjemdommen også gitt uttrykk for et noe liknende

---

<sup>28</sup> Fougner (2021) s. 6.

<sup>29</sup> Skjønberg (2020) s. 94.

<sup>30</sup> Skjønberg (2020) s. 76.

<sup>31</sup> Jf. bla. Skjønberg (2020) s. 94 og Skjønberg (2021b) s. 20.

<sup>32</sup> Fougner (2021) s. 2.

<sup>33</sup> Fougner (2021) s. 6.

standpunkt. Thorkildsen mente en korrekt terminologi i stedet er at tariffavtalens normative reguleringer utgjør en del av betingelsene for de ansatte, men ikke inngår i selve arbeidsavtalen.<sup>34</sup>

### 3.2 Lovgivers forutsetninger

I Grefsenhjemdommen tas det utgangspunkt i arbeidstvistloven § 6 når førstvoterende starter drøftelsen av tariffavtalens virkning for arbeidsavtalen.<sup>35</sup> Det er også i tråd med nyere praksis fra Arbeidsretten.<sup>36</sup> Ordlyden i arbeidstvistloven § 6 gir ikke svar på om ufravikelighetsregelen også innebærer at tariffavtalebestemmelsene blir en del av arbeidsavtalen. Ufravikelighetsregelen er en direkte videreføring fra tilsvarende regel i arbeidstvistloven av 1915.<sup>37</sup> Førstvoterende går derfor tilbake til de første forarbeidene når Høyesterett skal utlede hvilke forutsetninger lovgiver la til grunn for det arbeidsrettslige systemet.<sup>38</sup> I den forbindelse er det interessant å undersøke rettskildegrunnlaget Høyesterett bygde på.

I voldgiftskomiteens innstilling var følgende begrunnelse knyttet til forslaget om ufravikelighetsregelen:

*«Komitéen finder det rettest at foreslaa, at de dele av arbeidsavtalen, som strider mot fællesoverenskomsten, skal betragtes som ikke tilværende, og at de altsaa end ikke i forholdet mellem partene kan tilægges nogen betydning. Istedetfor hvad parterne ved indgaaelse av arbeidsavtaler har avtalt i strid med fællesoverenskomsten, vil dennes regler indtræde i henhold til paabudet i denne paragraf.»<sup>39</sup>*

Av begrunnelsen kommer det frem at tariffavtalebestemmelsene, i hvert fall i motstridssituasjoner, «inntre» i arbeidsavtalen. En konsekvens av at de inntre i arbeidsavtalen og blir gjeldende for arbeidsavtalepartene er at tariffavtalebestemmelsene også blir transformert til arbeidsavtalebestemmelser.

Det er også interessant å trekke frem forarbeidenes begrunnelse til reguleringen av Arbeidsrettens domsmyndighet:

*«Herved bør dog ikke være utelukket, at der aapnes adgang i forbindelse med sak om tariffavtale at indtale saadanne av utspringende individuelle krav, som vil finde sin umiddelbare løsning ved dommen angaaende tariffavtalen.»<sup>40</sup>*

Reguleringen kommer til i dag i uttrykk i arbeidstvistloven § 34 femte ledd og er et eksempel på sammenhengen mellom tariffavtalens normerende funksjon og arbeidsavtalen. Uttalelsen og

---

<sup>34</sup> Thorkildsen (2019) s. 11.

<sup>35</sup> Jf. HR-2021-1193-A avsnitt 61 – 65.

<sup>36</sup> Jf. AR-2020-14 Bristhow avsnitt 50.

<sup>37</sup> Jf. prop. 134 L (2010 – 2011) s. 73 og Ot. prp. nr. 54 (1925) s. 19.

<sup>38</sup> Jf. HR-2021-1193-A avsnitt 65.

<sup>39</sup> Voldgiftskomiteen (1909) s. 103.

<sup>40</sup> Ot. prp. nr. 29 (1912) s. 6, til § 9 i arbeidstvistloven 1915.

rettsregelen forutsetter at tariffavtalens normative bestemte vilkår også går inn som arbeidsavtalebestemmelser.

Videre kan det i et bilag til voldgiftskomiteens innstilling fra komiteens leder Ola Solnørdal leses:

*«Derimot maa det vel merkes, at de dele av dens bestemmelser, der indgik som led i hver enkelt individuel arbeidsavtale, vedblir at gjælde som dele av disse, indtil de ogsaa i disse ophæves eller avløses av nye bestemmelser.»<sup>41</sup>*

Solnørdals utredning understøtter for det første at tariffavtalebestemmelser inngår i de individuelle arbeidsavtalene. For det andre støtter uttalelsen at arbeidsavtalebestemmelser vedvarer inntil de oppheves eller avløses av nye bestemmelser. Det kan forstås slik at arbeidsavtalenormene som har utspring fra en opphørt tariffavtale gjelder inntil arbeidsavtalepartene opphever/endrer disse, eller til de blir erstattet av nye ufravikelige tariffavtalereguleringer. Solnørdals utredning er imidlertid kun et bilag til innstillingen. Samtidig er den med på å belyse forutsetningene voldgiftskomiteen bygde på.

I lys av industrialiseringen og et felles behov for kollektive reguleringer i produksjonslivet samarbeidet de nordiske landene om utviklingen av det arbeidsrettslige systemet. Nordisk arbeidsrett har igjen røtter i tysk rett og den norske voldgiftskomiteen lot seg særlig inspirere av tysk arbeidsrettslig teori.<sup>42</sup> Forståelsen i den opprinnelige tyske teorien var at tariffavtalens normative bestemmelser også ble arbeidsavtalebestemmelser. Denne oppfatningen var også felles med de andre nordiske landene, selv om det i dag gjelder ulike ettervirkningsregler for tariffavtalen som avtale. Uttrykket «dobbel grunnlag» eller «dobbel konstruksjon» er sågar inspirert fra svensk rett som en forklaringsmodell på de normative tariffvilkårenes rettslige virkning.<sup>43</sup>

Førstvoterende i Grefsenhjemdommen slår fast at det er grunnlag for å fastslå at voldgiftskomiteen, i alle fall i motstridstilfellene, så for seg at de kollektive lønns- og arbeidsvilkårene skulle gå inn som en del av de individuelle arbeidsavtalene.<sup>44</sup> Samlet sett bør det imidlertid være grunnlag for å si at lovgiver ved utarbeidelsen av den første arbeidstvistloven la til grunn at alle tariffavtalens normative bestemmelser ble en del av arbeidsavtalen. Dette som en del av en arbeidsrettslig systemforståelse, der den kollektive avtalen får direkte virkning for den individuelle avtalen. Solnørdals bilag, uttalelsen om samspillet mellom tariffavtalen og arbeidsavtalen, samt den tyske arbeidsrettslige inspirasjonen er med på å underbygge dette. Som nevnt i

---

<sup>41</sup> Solnørdal (1909) s. 7.

<sup>42</sup> Skjønberg (2021b) s. 4 – 7.

<sup>43</sup> Skjønberg (2021b) s. 21 – 22.

<sup>44</sup> HR-2021-1193-A avsnitt 71.

kap. 2.2 har det også vært ubestridt at tariffavtalens normerende virkning ikke kun kommer til anvendelse ved motstrid, men også har en utfyllende funksjon.

Voldgiftskomiteen uttalte i forbindelse med lovforslaget om tariffavtalens virkning etter utløp følgende:

*«Selv om en fællesoverenskomst efter sit eget indhold er traadt ut av kraft, enten fordi det for dens gyldighet avtalte faste tidsrum er forløpet, eller fordi en avtalt opsigelsesfrist er omme, antages det i de fleste tilfælde praktisk, at dens bestemmelser vedblir at gjælde, indtil der kommer nye bestemmelser, som træder istedetfor de gamle. At gi en bestemmelse hvorved parterne naar de først hadde hat en fællesregel overhodet ikke kunde vende tilbake til en ordning, hvorunder arbeider og arbeidsgiver stod helt fritt under avsluttelsen av arbeidsavtalene, findes dog ikke riktig. Finder baade fagforening og arbeidsgiveren eller arbeidsgiverforeningen det stemmende med sine interesser at la fællesregelen bortfalde, finder ikke komiteen, at der skulle være nogen offentlig interesse, som skulde stille seg hindrende herimot. Som følge herav har komiteen foreslaat, at fællesoverenskomster og kjendelser fullstændig kan bortfalde, for saa vidt der gives et uttrykkelig varsel herom.»<sup>45</sup>*

Ut fra ordlyden er en naturlig slutning at uttalelsen relaterer seg til tariffavtalens ettervirkning, ikke individuell ettervirkning av tariffavtalens normative bestemmelser. Første del kan knyttes til at tariffavtalen som hovedregel bør fortsette å gjelde i en tvistesituasjon, mens siste del kan ses som et uttrykk for at det ikke bør være offentligrettslige hindringer for tariffpartene kan avtale et motsatt utgangspunkt. Uttalelsen kan derfor ses i sammenheng med den lovbestemte ettervirkningen i dagens arbeidstvistlov § 8 tredje ledd, jf. oppgavens kap. 2.5. En slik forståelse har også blitt støttet av juridisk teori.<sup>46</sup>

Førstvoterende har i Grefsenhjemdommen imidlertid valgt å ta med uttalelsen i utlegningen av rettskildegrunnlaget for individuell ettervirkning, men det gis ikke noen begrunnelse for dette. Det hadde nok passet bedre om Høyesterett eventuelt viste til uttalelsen under gjennomgangen av den lovbestemte reguleringen av tariffavtalens ettervirkning.<sup>47</sup> Fougner mener på sin side uttalelsen kan tas til støtte for at det er opp til partene å avgjøre om tariffavtalen skal ha ettervirkning.<sup>48</sup> Det er korrekt at tariffpartene kan avtale at tariffavtalen ikke skal ha ettervirkning (jf. arbeidstvistloven § 8 tredje ledd), men det er vanskelig å se at voldgiftskomiteens uttalelse kan knyttes til spørsmålet om individuell ettervirkning.

---

<sup>45</sup> Voldgiftskomiteen (1909) s. 103.

<sup>46</sup> Evju (2019b) s. 44 – 45.

<sup>47</sup> Se HR-2021-1193-A avsnitt 86 – 90.

<sup>48</sup> Fougner (2021) s. 33 – 34.

### 3.3 Lovgiverutsagn i andre sammenhenger

I Grefsenhjemdommen viser førstvoterende i avsnitt 74 til at tjenestetvistkomiteen også la til grunn at tariffavtalens normative bestemmelser går inn som en bindende og ufravikelig del i hver enkelt sin arbeidsavtale. Ufravikelighetsbestemmelsen i tjenestetvistloven § 13 svarer til arbeidstvistlovens ufravikelighetsbestemmelse i § 6. Tjenestetvistkomiteen uttaler følgende om tariffavtalens bestemmelser:

*«...er for en vesentlig del normer som går inn i de enkelte arbeideres individuelle arbeidsavtaler som bindende og ufravikelige deler av disse», og at de normative bestemmelsene i tariffavtalen «forutsettes helt automatisk å bli ledd i arbeidsavtalene».*<sup>49</sup>

Relevansen av denne tydelige forutsetningen kommenteres ikke direkte i Grefsenhjemdommen eller av Fougner. Tjenestetvistloven innebærer noen særreguleringer av tariffavtalesystemet for arbeidstakere ansatt i statens tjeneste, jf. tjenestetvistloven § 1. Utenom tjenestetvistlovens regler om forhandlingsrett er det meste knyttet til tariffavtalen og dens rettsvirkninger likt på arbeidstvistlovens og tjenestetvistlovens område. Tjenestetvistloven og arbeidstvistloven bygger også på de samme grunnleggende hensynene.<sup>50</sup> Det er derfor liten grunn til for tariffavtaler på tjenestetvistlovens område skal ha en annen rettsvirkning enn for øvrige tariffavtaler etter arbeidstvistloven.

Det er interessant at lovgiver de facto valgte samme ordlyd som ufravikelighetsregelen i arbeidstvistloven. En kan ikke direkte slutte fra ordlyden at tariffavtalebestemmelsene også blir en del av arbeidsavtalen, men ut ifra tjenestetvistkomiteens forarbeider er det tydelig at det er rettsvirkningen. Lovgiver fant det dermed ikke nødvendig å spesifisere dette i bestemmelsens ordlyd, men la normtransformasjonen til grunn som en forutsetning for tariffavtalens tvingende funksjon.

### 3.4 Juridisk teori

I Grefsenhjemdommen vises det i avsnitt 73 til at normtransformasjon også ble lagt til grunn i den juridiske teorien som fulgte etter vedtakelsen av arbeidstvistloven. Førstvoterende viser til at Paal Berg i sin arbeidsrettsbok i 1930 blant annet skrev at:

*«Det som særpreger tariffavtalens normative del er at de arbeidsnormer som den oppstiller, er ment å skulle gå automatisk inn i de individuelle arbeidsavtaler som nødvendige deler av dem.»*<sup>51</sup>

---

<sup>49</sup> Tjenestetvistkomiteen (1956) s. 19.

<sup>50</sup> Skjønberg (2019a) s. 284 – 285.

<sup>51</sup> Berg (1930) s. 169.



Fougner har ikke kommentert eldre juridisk teori i sin ekspertkommentar.<sup>52</sup> Thorkildsen uttalte dog i 2019 at Bergs ordbruk om tariffavtalens «automatiske» virkning er et terminologisk spørsmål som ikke nødvendigvis bør tas helt bokstavelig, men mer som et uttrykk for at tariffbestemmelsene bør anvendes for arbeidsforholdene.<sup>53</sup> Evju svarte at Thorkildsen med det prøver å redusere det som Paal Berg oppstilte som et grunnleggende utgangspunkt til en «terminologisk smakssak.»<sup>54</sup> Om tariffavtalens normative vilkår blir en del av arbeidsavtalen må anses som et elementært spørsmål. Uten en slik normtransformasjon vil ikke de normative reguleringsene ha noe avtalegrunnlag å eksistere på hvis tariffavtalen opphører.

Det kan videre virke som om Paal Berg la til grunn normtransformasjon allerede i 1923. I en brevutveksling til Trondhjems Sjørett la Berg til grunn at en arbeider selv kunne håndheve individuelle rettigheter som bygger på tolkning av tariffavtalebestemmelse. Brevet har liten verdi som rettskilde, men ble gjengitt i Medlemsblad for den norske dommerforening og er med på å belyse og understøtte Berg sitt syn.<sup>55</sup> Paal Berg har også bygd på dette standpunktet i andre sammenhenger. I en kommentarutgave i 1948 til arbeidstvistloven understøttet han at tariffavtalebestemmelser blir en del av arbeidsavtalen, og at det er gjennom dette arbeidstakere kan prøve individuelle krav etter tariffavtalen.<sup>56</sup>

I forbindelse med den rettslige gjennomgangen av tariffavtalens funksjon viste også tjenestetvistkomiteen til at:

*«spørsmålet om tariffavtalens rettslige natur og sosiale betydning er for øvrig inngående behandlet av Paal Berg i Arbeidsrett 1930...».*<sup>57</sup>

Forarbeidenes uttalelse understøtter slik sett at Berg sitt syn på tariffavtalens rettslige funksjon og virkning var noe lovgiver lente seg på. Berg sine uttalelser får med det ekstra tyngde og de samsvarer helt med forståelsen tjenestetvistkomiteen selv ga uttrykk for, jf. sitatet i kap. 3.3.

Verken Høyesterett i Grefsenhjemdommen eller Fougner drøfter nyere juridisk teori. Thorkildsen erkjenner at den rådende oppfatningen i juridisk teori har vært at det eksisterer en lære om individuell ettervirkning. Fra nyere teori trekker Thorkildsen kun frem Stein Evju og Alexander Næss Skjønberg som støttende for en slik lære, mens han i tillegg til seg selv viser til Jan Fougner og Julie Piil Lorentzen som «representanter» for et motsatt syn.<sup>58</sup> Evju påpeker at det er

---

<sup>52</sup> Fougner (2021).

<sup>53</sup> Thorkildsen (2019) s. 7.

<sup>54</sup> Evju (2019a) s. 293.

<sup>55</sup> Skjønberg (2020) s. 82.

<sup>56</sup> Berg (1948) s. 76.

<sup>57</sup> Tjenestetvistkomiteen (1956) s. 19.

<sup>58</sup> Thorkildsen (2019) s. 13.

underlig at Thorkildsen unnlater å kommentere at flertallet i nyere juridisk teori har støttet normtransformasjon og individuell ettervirkning.<sup>59</sup>

### 3.5 Vekten av juridisk teori som rettskilde

Thorkildsen mener at juridisk teori har fått for stor vekt i debatten om individuell ettervirkning. Han kommenterer at juridisk teori kun bør beskrive og forklare gjeldende rett, ikke skape ny rett.<sup>60</sup> Generelt kan man imidlertid si at juridisk teori er anerkjent som en rettskilde, i hvert fall utenfor legalitetsprinsippets område.<sup>61</sup>

Vekten av juridisk teori som rettskilde kan uansett ikke tillegges samme institusjonelle grunnlag som rettspraksis og lovgivning. Verdien av juridisk teori som rettskilde bør vurderes opp imot dens kvalitet. Særlig ekspertise, bred legitimitet og kumulativ vekt av flere teoribidrag kan være momenter inn i en slik vurdering.<sup>62</sup>

Selv om Høyesterett i Grefsenhjemdommen metodisk ikke gir juridisk teori stor plass har juridisk teori utvilsomt spilt en stor rolle i utviklingen av tariffavtalens normerende funksjon for det individuelle arbeidsforholdet. Det er heller ikke så unaturlig siden det er tale om en ulovfestet rettsregel. Thorkildsen underbygger ikke sin påstand med å vurdere den konkrete kvaliteten til teoribidragene i ettervirkningsdebatten. Det er noe uheldig, i hvert fall for debattens del.

Når det gjelder de eldre juridiske teoribidragene fra Ole Solnørdal (bilag til voldgiftskomiteens innstilling) og Paal Berg er det flere konkrete momenter som taler for å gi de vekt som særlig kvalitative bidrag. Den eldre teorien er entydig. Det er var også i utviklingen av den kollektive arbeidsretten et særlig samspill mellom rettsvitenskapen og rettspraksis. Paal Berg var blant annet formann i Arbeidsretten og det var også Berg som skrev forarbeidene til arbeidstvistloven av 1915.<sup>63</sup> Ole Solnørdal skrev ikke kun bilag til voldgiftskomiteen, men ledet også selve komiteen.<sup>64</sup> Solnørdal og Berg må dermed sies å være sentrale fagpersoner i utviklingen av tariffavtalens rettslige virkning i første halvdel av 1900-tallet. Deres teoribidrag belyser og forsterker slik sett forståelsen av hvilken rettsoppfatning lovgiver la til grunn.

Uansett er det ikke grunnlag for en påstand om at det er juridisk teori som har skapt en ulovfestet regel om tariffavtalens normerende funksjon og dobbelt rettsgrunnlag for de normative

---

<sup>59</sup> Evju (2019a) s. 299.

<sup>60</sup> Thorkildsen (2019) s. 15.

<sup>61</sup> Askeland (2019) s. 452.

<sup>62</sup> Askeland (2019) s. 453.

<sup>63</sup> Fougner (2021) s. 23.

<sup>64</sup> Voldgiftskomiteen (1909) s. 120.

bestemmelsene. Det er mer dekkende å si at juridisk teori utgjør en del av grunnlaget for den rettslige utviklingen, noe tjenestetvistkomiteen ved sin henvisning også ga uttrykk for

### 3.6 Rettspraksis

Arbeidsrettsdommen ARD-1926-110 Akers Mek er interessant og trekkes også frem i Grefsenhjemdommen. Et sentralt spørsmål i dommen var hvorvidt et lønnstillegg arbeiderne ved Akers Mek hadde fått gjennom en tidligere tariffavtale skulle regnes som en del av arbeidernes individuelle arbeidskontrakter. Dette fordi den nye tariffavtalen knyttet beregningen av en lønnsreduksjonsbestemmelse til et tidspunkt da den tidligere tariffavtalen var gjeldende.

Arbeidsretten bekreftet at det tidligere lønnstillegget hadde blitt en del av arbeidsavtalen. På dommens side 114 kan vi lese at:

*«...tariffavtalens lønnsbestemmelser uten videre og uten uttrykkelig avtale, blir en del av arbeidskontraktene. Enhver organisert arbeider som under den gamle tariffavtales gyldighetstid tok arbeid ved Aker, vilde under henvisning til de stiltiende forutsetninger for sin arbeidskontrakt kunne inntale procenttillegget ved de ordinære domstoler et ordinært lønnskrav.»*

Fougner mener dommen er et uttrykk for at det var opp til en tolkning av den nye tariffavtale om lønnstillegget kunne regnes inn.<sup>65</sup> Det er korrekt at tvisten handlet om hvordan den nye tariffavtalebestemmelsen var å forstå. Arbeidsretten slo imidlertid fast at lønnsreduksjonsbestemmelsen knyttet seg til hva arbeidernes lønn utgjorde på et tidspunkt da den tidligere tariffavtalens lønnsvilkår var gjeldende. Det ble derfor nødvendig å ta stilling til om lønnsvilkårene fra den opphørte tariffavtalen inngikk i arbeidernes individuelle arbeidsavtaler. Altså et spørsmål om den dagjeldende tariffavtalens lønnsvilkår hadde et dobbelt grunnlag. Dette kan vi ut fra sitatet se at Arbeidsretten bekreftet. Tariffavtalens lønnsbestemmelser ble en *del av* arbeidskontraktene.

I tillegg vises det i Grefsenhjemdommens avsnitt 79 til Arbeidsrettsdommen AR 2020-14. 2020-dommen gir også i avsnitt 50 uttrykk for en normtransformasjon:

*« det følger av tariffavtalens bindende virkning at det avtalen bestemmer om lønns- og arbeidsvilkår, automatisk blir en del av de individuelle arbeidsavtalene tariffavtalen gjelder for.»*

Den normative virkningen har ikke tidligere kommet på spissen i Høyesterett, men et obiter dictum fra HR-2016-1446-A i avsnitt 62 kan tolkes som en støtte for et dobbelt rettsgrunnlag:

*«bestemmelser i en tariffavtale anses som en integrert del av den enkeltes arbeidstakers*

---

<sup>65</sup> Fougner (2021) s. 23.

*ansettelsesbetingelser. Dette følger av prinsippet om tariffavtalens ufravikelighet, som er fastsatt i arbeidstvistloven § 6...»*

Dommen dreide seg isolert sett om tolkningen av en tariffavtalebestemmelse om en kollektiv pensjonsordning. Drøftelsen går dermed ikke grundig inn på den normative virkningen, men uttalelsen kan i hvert fall ses på som støtte for normtransformasjon som en del av tariffavtalens ufravikelige virkning. Denne dommen forankrer på samme måte som Grefsenhjemdommen normtransformasjonen i ufravikelighetsregelen i arbeidstvistloven § 6. Det er en endring fra utgangspunktet som ble tatt i ARD-1926-110 Akers Mek. Der ble virkningen begrunnet med at det var en «stilltiende forutsetning» ved arbeidsavtalen at den utfylles med tariffavtalens bestemmelser.<sup>66</sup> Resultatet og slutningene om at de normative vilkårene blir en *del av* arbeidsavtalene er imidlertid entydig.

### **3.7 Det tosporede prosesssystemet**

Det er Arbeidsretten som har kompetanse til å avgjøre tvister mellom tariffpartene om forståelsen av tariffavtalen, jf. arbeidstvistloven § 33, jf. 1 bokstav i. Tvister om individuelle rettigheter mellom arbeidsavtalepartene (arbeidstaker og arbeidsgiver) må derimot bringes inn for de ordinære domstolene. Høyesterett har i prosessuell sammenheng konsekvent bygd på at arbeidstaker kan påberope seg tariffavtalens normative bestemmelser for de ordinære domstolene.<sup>67</sup> Dette som grunnlag for krav mot den tariffbundne arbeidsgiver.<sup>68</sup>

Kompetansedelingen mellom Arbeidsretten og de ordinære domstolene, det tosporede systemet, er et praktisk eksempel på hvordan tariffavtalen virker overfor arbeidsavtalen. Det er ved at tariffavtalen skaper arbeidsavtalenormer arbeidstakeren og den tariffbundne arbeidsgiveren kan bringe inn krav med utspring fra tariffavtalen inn for de ordinære domstolene. De ordinære domstolene må da prejudisielt ta stilling til tariffavtalens innhold og dermed den transformerte arbeidsavtalebestemmelsen. Dette såfremt ikke Arbeidsretten tidligere har fastslått en bestemt forståelse av tariffavtalen, jf. arbeidstvistloven § 59 annet ledd.

### **3.8 Oppsummering – dobbelt rettsgrunnlag**

Gjennomgangen av rettskildene viser at tariffavtalens bindende og tvingende funksjon innebærer at dens normativt bestemte vilkår automatisk blir en del av den individuelle arbeidsavtalen. Det kan trekkes en linje fra Akers Mek-dommen og frem til dagens Arbeidsrettspraksis. Ut i fra rettskildegrunnlaget er det vanskelig å se at Grefsenhjemdommen bryter med de forutsetninger

---

<sup>66</sup> Skjønberg (2021b) s. 18.

<sup>67</sup> Jf. bla. Rt. 1962 s. 122, Rt. 1973 s. 102 og Rt. 1988 s. 20. I HR-2021-1193-A avsnitt 79 ble det vist til HR-2019-424-A avsnitt 38.

<sup>68</sup> Skjønberg (2020) s. 82 – 83.

lovgiver har lagt til grunn for tariffavtalens normative virkning. Det er relativt tydelig at gjeldende rett var og er at tariffavtalens lønns- og arbeidsvilkår har et dobbelt rettsgrunnlag.

Hele det arbeidsrettslige systemet, herunder den tosporede prosessordningen, taler også for at tariffavtalens normative bestemmelser blir en del av arbeidsavtalen. Om en ser voldgiftskomiteens uttalelser i sammenheng med lovgiverutsagn i andre sammenhenger, juridisk teori og rettspraksis er det rimelig klart at lovgiver la til grunn et slikt prinsipp.

## **4 Forsvinner arbeidsavtalenormene etter tariffavtalens opphør?**

Som nevnt er en tariffavtale en tidsbegrenset avtale, selv om den i praksis ofte forlenges og revideres. Spørsmålet er derfor hva som skjer hvis tariffavtalen opphører. Vil lønns- og arbeidsvilkårene som har blitt en del av arbeidsavtalen da miste sin bindende virkning?

### **4.1 Det rettslige utgangspunktet**

I juridisk teori i Norge, Norden for øvrig og i Tyskland har individuell ettervirkning blitt sluttet som direkte en konsekvens av tariffavtalens normative virkning.<sup>69</sup> Arbeidstakerne har overlatt til sine organisasjoner å forhandle kollektivt om lønns- og arbeidsvilkår. Dette for å oppnå en mer likeverdig forhandlingsposisjon i møte med arbeidsgiverne. Det primære formålet med tariffavtalene er nettopp dette. Det er lite hensiktsmessig at det som forhandles frem kollektivt og får tvingende virkning gjennom tariffavtalen i tillegg må fastsettes i hver enkelt arbeidstakers individuelle arbeidsavtaledokument. En tariffavtale kan omfatte titusenvis av medlemsbundne arbeidstakere. Begrunnelsen ligger derfor i en konsekvensargumentasjon om at tariffbestemmelser som har blitt til arbeidsavtalebestemmelser ikke uten videre faller bort fordi tariffavtalen de sprang ut av eventuelt opphører.<sup>70</sup>

Denne arbeidsrettslige systemforståelsen ble også understøttet i forarbeidene til arbeidstvistloven av 1915:

*«hensigten med tariffavtalerne er, at de skal danne grundlaget for alle de enkelte arbeidskontrakter».*<sup>71</sup>

Paal Berg la også dette til grunn som kjernen i en tariffavtale:

*«Kjernen i en tariffavtale, og det som særpreger den, er de forskrifter som den oppstiller for de individuelle arbeidsavtaler, – normer som er ment å skulle gå inn i*

---

<sup>69</sup> Skjønberg (2021b) s. 22.

<sup>70</sup> Skjønberg (2020) s. 88.

<sup>71</sup> Ot. prp. nr. 29 (1912) s. 7.

*arbeidsavtalene som bindende og ufravikelige deler av dem. Behovet for sådanne forskrifter for de individuelle arbeidsforhold er det som i det hele har skapt tariffavtalene.»<sup>72</sup>*

I Grefsenhjemdommen (avsnitt 83) slår førstvoterende fast at det ut fra et avtalerettslig grunnlag ikke er slik at tariffavtalevilkår som også har blitt en del av den individuelle arbeidsavtalen uten videre faller bort ved tariffavtaleopphør. Førstvoterende uttaler at det må til et rettslig grunnlag for at de individuelle avtalevilkårene kan endres. Tariffavtaleopphør vil i seg ikke være det, men førstvoterende nevner (i avsnitt 84) at ufravikelighetsregelen ved inngåelse av ny tariffavtale, regulering av ettervirkning i direkte avtale mellom partene, samt regulering av ettervirkning i den tidligere tariffavtalen som eksempler på slike rettsgrunnlag.

Før Grefsenhjemdommen fantes det ikke noe klart prejudikat om ettervirkning. Førstvoterende viser imidlertid i avsnitt 104 til to Høyesterettsdommer fra 1996 som kan gi visse holdepunkter for at arbeidsavtalenormer ikke mister sin bindende virkning etter utløpet av tariffavtalens gyldighetstid. Fougner mener derimot at Høyesterett i Grefsenhjemdommen bryter med det som etter hans oppfatning har vært gjeldende rett. Det være seg at ettervirkning kun kan forankres i selve tariffavtalen og ikke som et ulovfestet alminnelig utgangspunkt. Fougner mener Høyesterett hadde dette klart for seg i de to 1996-dommene. Han påstår dermed at Høyesterett i Grefsenhjemdommen feiltolker disse dommene.<sup>73</sup> I tillegg trekker Fougner blant annet frem to eldre Arbeidsrettsdommer han mener burde blitt drøftet. Arbeidsrettsdommene støtter etter hans syn en forståelse av at tariffavtalens normative reguleringer faller bort etter tariffavtalens opphør.<sup>74</sup>

#### **4.2 De to Høyesterettsdommene fra 1996**

I Rt. 1996 s. 1218 Rogalandsmeieriet (heretter omtalt som Rogalandsmeieriet) var spørsmålet om retningslinjene i en rasjonaliseringsavtale (etter sitt opphør) fortsatt var gjeldende i de individuelle arbeidsforholdene. Altså et spørsmål om individuell ettervirkning. Partene var enige om at rasjonaliseringsavtalen var en tariffavtale. Videre var de enige om at tariffavtalen kunne ha individuell ettervirkning hvis retningslinjene var å betrakte som normative bestemmelser. Av den grunn kom ikke spørsmålet om individuell ettervirkning på spissen. Striden stod om retningslinjene var av normativ karakter eller ikke, altså en klassifisering av bestemmelsene. Det ble derfor ikke som i Grefsenhjemdommen prosedert omkring de prinsipielle sidene ved individuell ettervirkning.

---

<sup>72</sup> Berg (1930) s. 168.

<sup>73</sup> Fougner (2021) s. 21.

<sup>74</sup> Fougner (2021) s. 26.

Dommen understøtter, som redegjort for i kap. 2.3, at kun normative tariffavtalevilkår går inn i arbeidsavtalen. I forbindelse med klassifiseringen foretok Høyesterett en tolkning av tariffavtalens innhold. Høyesterett kom etter en konkret tolkning til at de omtvistede rettighetene var av normativ karakter, men uttalte likevel i en slengbemerkning på s. 1224:

*«Disse rettighetene er av en slik karakter at de går inn som en del av den enkeltes individuelle arbeidsavtale. Slike individuelle rettigheter faller ikke uten videre bort om rasjonaliseringsavtalen opphører å gjelde.»*

Uttalelsen trekker i retning av at Høyesterett i praksis anerkjenner en lære om individuell ettervirkning, da de positivt gir uttrykk for normtransformasjon og at disse arbeidsavtalenormene ikke uten videre faller bort som følge av tariffavtaleopphør. Likevel er det strengt tatt et obiter dictum. Uttalelsen var ikke nødvendig for resultatet og var dermed ikke underlagt en grundig rettskildegjennomgang og prosedyre.

Uansett er det også interessant at både arbeidstaker- og arbeidsgiverparten, med i utgangspunktet ulike interesser, ga uttrykk for at tariffavtalen som utgangspunkt innebar individuell ettervirkning. Dette er også i tråd med nyere juridisk teori, der advokater fra begge «sider» i den kollektive arbeidsretten har gitt sin støtte for at det eksisterer en slik ulovfestet regel.<sup>75</sup> Tariffpartenes felles rettsoppfatning bør også ha rettskildeværdi. Det vil kanskje særlig være fremtredende i den kollektive arbeidsretten. Det er et rettslig område der partene selv har stått for mye av den underliggende rettsutviklingen.

I Rt. 1996 s. 1696 Trondheim Trafikkselskap kom heller ikke spørsmålet om individuell ettervirkning på spissen. Høyesterett sluttet seg til arbeidsgivers anførsel om at den omtvistede avtalen ikke var en tariffavtale. Arbeidstakersiden viste imidlertid til uttalelsen om ettervirkning fra Rogalandsmeieridommen. Selv om det ikke var nødvendig for resultatet kom Høyesterett i den henseende (på side 1709) med noen bemerkninger til denne dommen:

*«Jeg vil avslutningsvis knytte et par bemerkninger til Høyesteretts dom 17 oktober 1996, HR-1996-71-B B (Rogalandsmeieriet) som de ankende parter i flere sammenhenger har vist til. I den saken – som i flere henseende var nokså spesiell – ble det etter en konkret tolkning lagt til grunn at bestemmelser i en tariffavtale om stillingsvern og tilsikring av lønn og andre økonomiske vilkår var en del av de individuelle arbeidsavtaler etter at tariffavtalen var brakt til opphør gjennom oppsigelse. I vår sak er jeg kommet til at avtalen mellom NKF og Trondheim kommune av 18 februar 1985 er erstattet med avtalen 9 desember 1991, noe som også må være bindende for foreningens medlemmer. Jeg kan da ikke se at synspunktene i nevnte dom får betydning her.»*

---

<sup>75</sup> Evju (2019a) s. 299.

Fougner mener bemerkningen bør tas til inntekt for at Høyesterett bekreftet at det kun er en tolkning av tariffavtalen som avgjør om det kan gis individuell ettervirkning.<sup>76</sup> Lorentzen har tidligere gitt uttrykk for at Høyesterett med denne uttalelsen langt på vei avviste muligheten for individuell ettervirkning som det ble åpnet for i Rogalandsmeieridommen.<sup>77</sup>

Uttalelsen i dommen er uklar, i hvert fall hvis en ikke ser den i sammenheng med premissene i Rogalandsmeieridommen. Av ordlyden kan det fremstå som at det er den konkrete tolkningen som gir grunnlag for ettervirkning. Det er isolert sett korrekt, men det var fordi tvisten i Rogalandsmeieridommen konkret handlet om en tariffavtalebestemmelse var av normativ karakter. Fougner synes med dette å blande sammen klassifiseringsspørsmålet, som er en tariffrettslig tolkning, med det prinsipielle spørsmålet individuell ettervirkning.

Det er derfor vanskelig å si om denne obiter dictum-uttalelsen har noen verdi for spørsmålet om individuell ettervirkning. Den bekrefter ikke annet enn at klassifisering av tariffavtalebestemmelser har betydning for hva som går inn i det individuelle arbeidsforholdet. Det er i realiteten et forhold det er bred enighet om, selv om den konkrete tolkningen kan være komplisert og by på grensetilfeller.

#### **4.3 Eldre Arbeidsrettsdommer – bevis for at det ikke eksisterte individuell ettervirkning?**

Fougner trekker også frem noen eldre Arbeidsrettsdommer han mener Høyesterett burde drøftet i Grefsenhjemdommen. Dette fordi Fougner mener disse dommene viser at individuell ettervirkning ikke er en «automatisk og nødvendig konsekvens av å inngå tariffavtale», men må avtales av tariffpartene.<sup>78</sup>

Arbeidsrettsdommene ARD 1923 s. 24 og ARD 1923 s. 141 handler begge om en tariffløs mellomperiode og dens konsekvenser for arbeidernes ferierettigheter. Fougner<sup>79</sup> siterer fra ARD 1923 s. 141 på s. 143:

*«Efterat imidlertid voldgiftsdommen av 20. september hadde avgjort at den ikke skulde gjelde for Krogsad, var i ethvert fall fra den dag av den gamle tariffavtale ophørt å gjelde for Krogstad, og noget nytt tariffforhold var ikke for denne bedrifts vedkommende kommet istand. Ved Krogstad var der således i all fall fra 20. september en tariffløs periode, som først ophørte den 14. oktober da den nye voldgiftsdom for Krogstad falt.»*

---

<sup>76</sup> Fougner (2021) s. 35

<sup>77</sup> Lorentzen (2016) s. 173.

<sup>78</sup> Fougner (2021) s. 26.

<sup>79</sup> Fougner (2021) s. 26.



I den tariffløse perioden slo Arbeidsretten fast at arbeiderne ikke kunne ta ut ferie på grunnlag av tariffavtalen. Fougner utelater imidlertid å sitere påfølgende setning som lyder:

*«Under den tariffløse periode hvilte rettsforholdet mellom bedriften og dens arbeidere alene på hver enkelt arbeiders individuelle arbeidskontrakt.»*

Det samme var utgangspunktet i ARD 1923 s. 24. Arbeidsretten viste her til at tariffavtalen var bortfalt og at arbeidsgiver derfor ikke hadde tariffplikt til å gi arbeiderne ferie. Det er videre her også interessant å lese hva Arbeidsretten uttaler på side 27:

*«Om arbeiderne etter sine under meglingen og voldgiftssaken gjeldende arbeidskontrakter hadde krav på 2 ukers ferie senest innen 15. septemder, er et spørsmål som ligger utenfor Arbeidsrettens domsområde.»*

Fougner mener dommene ikke er forenlig med Høyesteretts standpunkt i Grefsenhjemmet om at de individuelle vilkårene hviler på dobbelt grunnlag, og dermed ikke faller bort som en konsekvens av tariffavtalebortfall.<sup>80</sup> Arbeidsretten konkluderte med at ferierettighetene ikke hadde noe tariffrettslig grunnlag når tariffavtalen var bortfalt. Samtidig viste Arbeidsretten til at feriekravet da måtte løses i de ordinære domstolene som et arbeidsavtalekrav. Det bekrefter det tosporede systemet.

Om vi også tar med oss at det frem til 1936 kun var tariffestede ferierettigheter<sup>81</sup> forutsetter Arbeidsrettens påpekning at ferierettighetene hadde et dobbelt rettsgrunnlag. Arbeidsrettens uttalelser kan derfor ikke tolkes som noe bevis for at det ikke eksisterer en ulovfestet regel om individuell ettervirkning. Tvert imot kan uttalelsen tolkes som en støtte for en slik lære, siden henvisningen til todelingen mellom tariffavtale og arbeidsavtale var sentral for rettens konklusjon. Arbeidsretten avviste ikke på generelt grunnlag at de hadde ferierettigheter, men at rettighetene måtte løses individuelt gjennom arbeidsavtalene.

---

<sup>80</sup> Fougner (2021) s. 26.

<sup>81</sup> NOU 1982:12 s. 11.

## 5 Hva skal til for at noe blir et bindende arbeidsavtalevilkår?

Til nå har vi sett at tariffavtalens ufravikelighet innebærer at dens bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår har et *dobbelt grunnlag* så lenge tariffavtalen består. Da gjelder de ikke bare som normative tariffavtalevilkår, men blir også transformert til arbeidsavtalevilkår. Disse arbeidsavtalevilkårene fortsetter å leve videre i arbeidsavtalen selv om tariffavtalen de har sitt utspring fra opphører.

Ved tariffavtaleopphevet vil de individuelle lønns- og arbeidsvilkårene imidlertid kun ha ett *enkelt grunnlag*, nemlig i arbeidsavtalen. Ufravikelighetsregelen i arbeidstvistloven § 6 kommer da ikke lenger til anvendelse. Hvis tariffavtalen er opphevet har den følgelig ikke lenger noen tvingende eller bindende funksjon for arbeidsavtalen. Arbeidsavtalepartene (arbeidstaker og arbeidsgiver) står dermed fritt, som følge av avtalefriheten, til å bli enige om å endre innholdet i arbeidsavtalen. Disse endringene kan selvfølgelig ikke være i strid med preseptorisk lovgivning.

Det avtalerettslige utgangspunktet er at avtaler skal holdes, jf. Kong Christian Den Femtes Norske Lov (NL), artikkel 5-1-2. Dette er blant annet begrunnet av hensynet til forutberegnelighet. Partene skal kunne innrette seg i tillitt til at avtalen blir oppfylt.<sup>82</sup>

Spørsmål er om det er så enkelt når det gjelder arbeidsavtalenormer? Er alle arbeidsavtalenormene rettslig bindende, hvilke vurderinger gjelder og kan det utledes normer for visse typetilfeller? Det vil ha betydning for hvordan tariffavtalens bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår virker i arbeidsavtaleforholdet etter at en tariffavtale eventuelt er opphevet. I tilfeller der det ikke er noen ny tariffavtale som løser spørsmålet er dette den reelle problemstillingen for betydningen av tariffavtalens opphevet.

### 5.1 Et arbeidsavtalerettslig utgangspunkt

Fra et avtalerettslig perspektiv utgjør skriftlige arbeidsavtalebestemmelser en form som fremstår som forpliktende. Det er en sterk indikasjon for at de er bindende avtalevilkår.<sup>83</sup> Men som følge av den ulovfestede normen om arbeidsgivers styringsrett og arbeidsavtalens informasjonsfunksjon er situasjonen for arbeidsavtalen noe mer komplisert. Når det gjelder arbeidsavtalen er det ikke slik at alle arbeidsavtalebestemmelser er rettslig bindende arbeidsavtalevilkår. Sagt på en annen måte er det visse deler av arbeidsavtalen arbeidsgiver *ensidig* kan endre, selv arbeidsavtalebestemmelser som kommer skriftlig til uttrykk i avtalen.

---

<sup>82</sup> Færstad (2018) s. 271.

<sup>83</sup> Færstad (2018) s. 283 – 284.

Begrunnelsen for denne arbeidsavtalerettslige endringsadgangen er i hovedsak todelt. For det første er arbeidsavtalen en *ufullstendig* kontrakt. Den kan teoretisk og i mange tilfeller være i svært mange år. Situasjonen på en arbeidsplass vil naturlig nok forandre seg med årenes løp. Virksomhetens behov kan endre seg. Arbeidsavtalen er ikke som tariffavtalen en tidsbegrenset avtale. En arbeidsgiver vil ofte ha behov for å foreta endringer for å styre driften. Arbeidsgivers styringsrett er derfor retten til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet.<sup>84</sup>

For det andre har arbeidsavtalen også en *informativ* funksjon. Lovgiver har gjennom arbeidsmiljøloven § 14-6 oppstilt krav til opplysninger avtalen minimum skal inneholde.<sup>85</sup> Skillet mellom hva som er rettslig bindende arbeidsavtalevilkår eller ikke blir derfor også en sontring mellom informasjon og rettslig disposisjon.

Høyesterett har i saker om rekkevidden av arbeidsgivers styringsrett fastlagt normer for hvilke arbeidsavtalebestemmelser som er bindende. Med andre ord normer for hvilke lønns- og arbeidsvilkår arbeidsgiver ikke ensidig kan endre i kraft av sin styringsrett. Høyesterettsdommene har ikke eksplisitt omhandlet arbeidsavtalebestemmelser som har ettervirkning fra tariffavtalen. Det er imidlertid ikke hensyn som tilsier at arbeidsavtalebestemmelser som har sitt opphav fra tariffavtalen skal ha andre normer for arbeidsavtalebinding enn arbeidsavtalebestemmelser som alltid har hatt ett grunnlag.<sup>86</sup> En arbeidsavtalebestemmelse er en arbeidsavtalebestemmelse, selv om den opprinnelig er transformert gjennom tariffavtalens ufravikelige virkning.

I Rt. 2009 s. 1465 Seinvakt (avsnitt 38) og HR-2016-2286-A Rygge kommune (avsnitt 26) har Høyesterett slått fast utgangspunktet om at:

*«Ikke enhver avtale begrenser styringsretten.»*

Det betyr som nevnt at ikke alle arbeidsavtalebestemmelsene er bindende, selv om arbeidsgiver avtalerettslig har bundet seg gjennom vedtakelsen av en arbeidsavtale.

Høyesterett har videre lagt opp til en vurdering i *to trinn* for å avgjøre om arbeidsgivers ensidige endringsadgang er avskåret. For det første en vurdering av om arbeidsgiver har påtatt seg en «*særskilt forpliktelse*» eller gitt «*særskilt avkall*» på styringsretten. Videre modereres dette av at arbeidsgiver uansett ikke kan endre arbeidsavtalebestemmelser som «*særpreger, definerer eller fremstår som vesentlig for arbeidsforholdet.*»<sup>87</sup> Disse to vurderingene kan imidlertid gli over i hverandre.<sup>88</sup> I juridisk teori trekkes det frem at både subjektive og objektive elementer

---

<sup>84</sup> Skjønberg (2017) s. 102 – 103.

<sup>85</sup> Skjønberg (2021a) s. 122.

<sup>86</sup> Skjønberg (2020) s. 97.

<sup>87</sup> Rt. 2009 s. 1465 avsnitt 41 og HR-2016-2286-A avsnitt 26-27 jf. Skjønberg (2021a) s. 123.

<sup>88</sup> HR-2016-2286-A avsnitt 28.

kan spille inn, altså hva som fremstår vesentlig for parten eller hva som generelt er vesentlig i et arbeidsforhold.<sup>89</sup>

Samtidig kan begrensningen om at arbeidsgiver uansett ikke kan endre noe som «*særpreger, definerer eller fremstår som vesentlig for arbeidsforholdet*» ses i sammenheng med det avtale-rettslige forventningsprinsippet. Der er spørsmålet om parten hadde «*rimelig grunn til å tro*» eller «*beskyttelsesverdig forventning*» om avtalebinding viktige vurderingstema for om den andre parten har bundet seg.<sup>90</sup> På samme måte kan man si at en arbeidstaker kan ha en beskyttelsesverdig forventning om at arbeidsgiver kontraktsrettslig har bundet seg til avtalebestemmelser som fremstår som vesentlig for arbeidsforholdet. Dette kommer vi nærmere inn på.

I juridisk teori er det pekt på at den første delen av tottrinnsvurderingen, spørsmålet om arbeidsgiver har påtatt seg en særskilt forpliktelse eller gitt særskilt avkall på styringsretten, ikke passer så godt i en ettervirkningssituasjon. Dette på grunn av at avtalebestemmelsen normalt ikke kan forankres i konkrete holdepunkter i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.<sup>91</sup>

I visse situasjoner vil imidlertid en arbeidsgiver inngå en tariffavtale direkte med en fagforening. I slike tilfeller bør det være enklere å knytte holdepunkter til om arbeidsgiver på kollektivt grunnlag har påtatt seg særskilte forpliktelser. Samtidig vil en arbeidsgiver ved å la en arbeidsgiverorganisasjon forhandle og inngå en tariffavtale på sine vegne måtte forholde seg til dens regulering. Arbeidsgiveren er i likhet med arbeidstakeren medlemsbundet. Ved å melde seg inn i arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner tar man et bevisst standpunkt om at en organisasjon kan forhandle på sine vegne, og gir på en måte en slags indirekte fullmakt. Hvis en arbeidsgiver, enten direkte eller indirekte, har påtatt seg særskilte forpliktelser i tariffavtalen blir spørsmålet hvorfor eventuelt disse forutsetningene skal bortfalle ved tariffavtalens opphør. Uansett vil trolig den viktigste og mest praktiske begrensningen gå ved det andre trinnet i vurderingen. Altså normen om at arbeidsgiver ikke kan endre noe som fremstår som vesentlig for arbeidsforholdet.

I tottrinnsvurderingen har Høyesterett naturlig nok gjennomgående tatt utgangspunkt i *ordlyden*. I hvert fall der det dreier seg om forståelsen av en skriftlig arbeidsavtalebestemmelse.<sup>92</sup> Ved den nærmere tolkningen har Høyesterett, blant annet i Rt. 2000 s. 1602 Nøkk på s. 1609, lagt til grunn at følgende momenter må vektlegges:

---

<sup>89</sup> Skjønberg (2021a) s. 123.

<sup>90</sup> Færstad (2018) s. 281.

<sup>91</sup> Skjønberg (2020) s. 97.

<sup>92</sup> Jf. bla. Rt. 2009 s. 1465 avsnitt 42 og Rt. 2001 s. 418 på s. 423.

*«...blant annet legges vekt på stillingsbetegnelse, omstendigheter rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforholdet og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen.»*

I rettspraksis vedrørende avtalerettslig binding er tolkningsmomenter som sammenhengen hvor utsagnet kom, om formen er forpliktende og spesifisert, den aktuelle disposisjonens forhistorie, partenes etterfølgende forhold og unntaksvis rene rimelighetshensyn ansett som relevante.<sup>93</sup> Dette er i stor grad samsvarende med de ovennevnte tolkningsmomentene, men i Nøkk-dommen er de knyttet opp til den særegne situasjonen arbeidsavtalepartene befinner seg i.

## **5.2 Adgangen til rimelighetsbetraktninger**

Etter alminnelig avtalerett er det anledning til å legge vekt på rimelighet når avtalers innhold skal tolkes. Partene har en gjensidig lojalitetsplikt. Arbeidsavtalen kan sågar lempes hvis den er for urimelig, jf. avtaleloven § 36. Lempingsregelen i avtaleloven § 36 er dog en snever unntaksregel med en svært høy terskel. Den vil slik sett være upraktisk i vårt tilfelle. Og særlig når det gjelder arbeidsavtalebestemmelser med utspring fra en tariffavtale, der partene i utgangspunktet er jevnbyrdige.

Når det gjelder det lovfestede stillingsvernet med kravet til saklig grunn er det klart at domstolene kan prøve alle sider ved arbeidsgivers avgjørelse, herunder rimelighet. Det har derimot vært en viss diskusjon i juridisk teori om det også kan legges vekt på rimelighet når arbeidsavtalen skal tolkes opp imot styringsrettens grenser. Evju, Skjønberg, Hognestad og Hotvedt tar til orde for at det er anledning til dette, mens Fougner mener det kun skal vurderes om arbeidsgiver har tatt utenforliggende, usaklige hensyn.<sup>94</sup>

Rettspraksis er ikke entydig. Høyesterett foretok i praksis rimelighetsvurderinger i Rt. 2000 s. 1602 Nøkk og Rt. 2009 s. 1465 Seinvakt, selv om det ikke ble eksplisitt uttrykt. I Høyesterettsdommene Rt. 2001 s. 418 Kårstø, Rt. 2011 s. 841 Undervisningsinspektør og HR-2016-2286-A Rygge kommune vises det til at styringsretten begrenses av allmenne saklighetsnormer. I Høyesterettsdommen Rygge kommune vises det i avsnitt 39 til at domstolene ikke skal foreta noen:

*«generell overprøving av om arbeidsgivers beslutninger innenfor rammene for styringsretten er nødvendige eller optimale. Spørsmålet er om det foreligger misbruk av styringsretten.»*

---

<sup>93</sup> Færstad (2018) s. 284 – 285.

<sup>94</sup> Skjønberg (2017) s. 105 - 107

Det trekker i retning av at det ikke er rom for noen rimelighetsvurdering. Samtidig utelukker heller ikke uttalelsen at det også kan foretas en interesseavveining i situasjoner der det er nødvendig.

I Høyesterettsdommen HR-2020-1339-A ISS var spørsmålet blant annet om en henvisning i arbeidsavtalen til oppsigelsesfrister skulle regnes for informasjon eller som rettslig bindende arbeidsavtalevilkår. Sondringen var avgjørende for om oppsigelsesbestemmelsen var omfattet av arbeidstakernes rettighetsovergang fra Forsvarsbygg til ISS etter arbeidsmiljøloven § 16-2.

I avsnitt 48 startet Høyesterett med at ordlyden er det selvsagte avtalerettslige utgangspunktet. Førstvoterende viste deretter til tolkningsmomentene for arbeidsavtalebestemmelser som blant annet er lagt til grunn i Nøkk-dommen, men uttalte også:

*«...det vil være større rom for supplerende tolkningsfaktorer her enn ved tolkning av avtaler mellom jevnbyrdige parter i forretningsforhold.»*

Videre er det også interessant at Høyesterett i avsnitt 50 uttalte:

*«Ved fastleggelsen av arbeidsavtalers innhold er det altså rom for ganske brede vurderinger.»*

ISS-dommen trekker slikt sett i retning av at det ved arbeidsavtaletolkningen kan tas med en avveining av partenes interesser, herunder hensynet til ulikhet i partsrelasjonen. Høyesterett uttalte videre i avsnitt 53:

*«I løpende avtaleforhold er oppsigelsesfristene blant de grunnleggende spørsmålene som partene må ta stilling til. Det har derfor formodningen mot seg at avtalen for et arbeidsforhold av den art vi her står overfor, ikke skulle regulere oppsigelsesfristene. Når det ikke klart fremgår av arbeidsavtalene at henvisning til tjenestemannslovens oppsigelsesfrister kun er ment til informasjon, må utgangspunktet etter min mening være at oppsigelsesfristene inngår i avtalevilkårene.»*

Uttalelsen viser for det første at Høyesterett åpner for at arbeidstaker har berettigede forventninger om at grunnleggende spørsmål i arbeidsforholdet er kontraktsrettslig bindende i arbeidsavtalen. Det vil være en del av en rimelighetsbetraktning. For det andre oppstiller Høyesterett en slags utfyllingspresumsjon. Denne presumsjonen kan ikke utledes direkte av avtalerettslige tolkningsprinsipper.<sup>95</sup> Den må sies å bygge på særlige arbeidsrettslige vernehensyn, jf. blant annet formålet om å sikre arbeidstakeren trygge ansettelsesforhold.<sup>96</sup>

---

<sup>95</sup> Skjønberg (2021a) s. 125.

<sup>96</sup> Jf. arbeidsmiljøloven § 1-1 bokstav b.

Samlet sett gir ikke rettskildebildet grunnlag for at en ved arbeidsavtaletolkningen skal fravike det avtalerettslige utgangspunktet om at det er anledning til å foreta en interesseavveining. I vurderingen av om en arbeidsavtalebestemmelse er et rettslig bindende vilkår kan det derfor foretas en rimelighetsbetraktning. Slik sett vil det være relevant både å ta med arbeidstakernes vernehensyn og virksomhetens endringsbehov.

Høyesterett har også tidligere uttalt at spørsmålet om «hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen» er et relevant tolkningsmoment.<sup>97</sup> Spørsmålet blir da hva en eventuelt ikke kan vektlegge hvis en legger til grunn en snever forståelse av adgangen til rimelighetsbetraktninger. Det er uansett naturlig at en rimelighetsvurdering innebærer å avveie begge parter interesser. Av den grunn vil det bidra til en viss fleksibilitet i bindingsvurderingen.

### 5.3 Normer for visse «typebestemmelser»

Til nå har vi sett at ikke alle lønns- og arbeidsvilkår som følger fra en opphørt tariffavtale vil være bindende arbeidsavtalebestemmelser. Arbeidsavtalen må tolkes etter særlige avtalerettslige tolkningsregler. Et spørsmål blir derfor om det ut fra rettspraksis kan utledes noen normer for hvordan Høyesterett har vurdert ulike typer av bestemmelser.

Hver enkelt arbeidsavtalebestemmelse må naturlig nok vurderes konkret. Det likevel interessant å se om en på generelt grunnlag kan utlede noen utgangspunkt for tariffavtalens bindende virkning etter sitt opphør.

#### 5.3.1 Lønn, ferie og oppsigelsesfrister

I Rt. 2008 s. 856 Theathercafeen dreide tvisten seg i hovedsak om arbeidsgiver i kraft av styringsretten kunne pålegge servitørene å dele mottatt tips med de øvrige ansatte i restauranten. Arbeidsavtalen inneholdt ikke noen bestemmelse om dette, men servitørene hadde i lang tid fått beholde tipset selv. Høyesterett formulerte i avsnitt 40 at spørsmålet var om dette er *forventninger* som må anses beskyttet som avtalevilkår. Det interessante for om lønn må anses som rettslig bindende vilkår er at førstvoterende i avsnitt 41 uttaler:

*«Dels gjelder det arten av godet. Tips til servitører er riktignok et gode av klart økonomisk art, noe som ellers kan trekke i retning av at det er beskyttet. Men her gjelder det ikke en ytelse fra arbeidsgiveren, men gaver fra gjestene...»*

Uttalelsen kan forstås som at økonomiske ytelser fra arbeidsgiver normalt sett er beskyttet som avtalevilkår. Lønn er utvilsomt arbeidsgivers kontraktsfestede hovedytelse. Hovedytelsen vil være bindende, men ut ifra uttalelsen går det en grense opp imot gaver fra andre (som tips) som ikke er vernet i kontrakten. Høyesterett formulerte dette som en vurdering av hvilke

---

<sup>97</sup> Jf. bla. Rt. 2000 s. 1602 på s. 1609 og Rt. 2009 s. 1465 avsnitt 41.

forventninger som anses som beskyttet. Det er i tråd med den avtalerettslige metodikken som redegjort for i kap. 5.1 og er også i samsvar med termen fra Nøkk-dommen om *hva som fremstår som vesentlig for arbeidsforholdet*.

HR-2019-928-A omhandlet sakligheten av en endringsoppsigelse, men Høyesterett uttalte seg likevel i avsnitt 45 om forholdet mellom lønnsvilkår og arbeidsgivers styringsrett:

*«Endringen fra overstyrmann til førstestyrermann hadde konsekvenser både for hans rang, arbeidsoppgaver og lønn. Det er en endring som går lenger enn det arbeidsgivers styringsrett gir grunnlag for.»*

Uttalelsen trekker også i retning av at lønn er et vesentlig forhold som er beskyttet som arbeidsavtalevilkår.

Arbeidsrettens rettspraksis bygger også på et utgangspunkt om at arbeidsgiver ikke ensidig kan gjøre endringer i arbeidslønnen. Det samme støttes i juridisk teori.<sup>98</sup> Høyesterett drøftet i Grefsenhjemdommen ikke normer for arbeidsgivers ensidige endringsadgang. Førstvoterende slo i avsnitt 113 dog fast at vilkåret saken omhandlet, ansiennitetstillegg, klart inngikk som en del av den ordinære lønnen og ikke kunne endres i kraft av styringsretten.

Som vi så i Rt. 2008 s. 856 Theatercafeen er imidlertid ikke alle økonomiske goder i en kategori. Arbeidslønnen kan også bestå av flere elementer. En ting er et ansiennitetstillegg. Gode grunner taler for at det utgjør en vesentlig del av arbeidsforholdet og er et avtalevilkår arbeidstaker kan ha rimelige forventninger om å beholde. Arbeidsgiver kan for eksempel ha behov for å justere plasseringen av arbeidstiden, slik at arbeidstaker ikke får kveldstillegget en tidligere har hatt krav på som følge av ubekvem arbeidstid. I en slik situasjon vil lønnen bli endret. Det er imidlertid naturlig å knytte den berettigede forventningen til at lønnstillegget er en konsekvens av ubekvem arbeidstiden og ikke som en del av den generelle lønnsytelsen.

Det er i kap. 5.2 redegjort for ISS-dommen. Den omhandlet dog tolkning av en henvisning til oppsigelsesfrister i samsvar med den nå opphevede tjenestemannsloven. Samtidig er det ingen grunn til at samme betraktninger ikke skal gjelde hvis en arbeidsavtale henviser til utvidede oppsigelsesfrister i henhold til en tariffavtale. Høyesterett uttalte som nevnt at oppsigelsesfrister er blant de grunnleggende spørsmål en kan forvente at arbeidsgiver kontraktsrettslig har bundet seg til. Arbeidsmiljøloven § 15-3, jf. § 1-9 oppstiller minimumslengder på oppsigelsesfrister, men en tariffavtale kan gi arbeidstakeren bedre vern. ISS-dommen taler dermed for at oppsigelsesfrister vil være så grunnleggende og vesentlig at de må regnes for å være noe arbeidsgiver ikke ensidig kan endre. Det er ikke hensyn som taler for at den vurderingen vil

---

<sup>98</sup> Skjønberg (2017) s. 107.



være annerledes hvorvidt det dreier seg om tolkning av en henvisning til lov eller tariffavtale, eller om tariffavtalereguleringen har blitt transformert til en arbeidsavtalebestemmelse.

Det kan også oppstå tilfeller der en tariffavtale gir arbeidstakere bedre ferierettigheter enn minimumsvernet etter ferieloven § 5 (1), jf. § 3. Et spørsmål kan da bli om arbeidsgiver ensidig kan endre dette tilbake til lovens minimumsvern etter tariffavtalens opphør. Det er ikke klare typeeksempler på dette fra rettspraksis. Likevel er det gode grunner for å benytte samme betraktninger som Høyesterett gjorde i ISS-dommen. Hvis arbeidsgiver i arbeidsavtalen direkte har henvist til tariffavtalen vil ferierettigheter i likhet med oppsigelsesfrister være blant de «grunnleggende spørsmål» en kan forvente at arbeidsgiver kontraktsrettslig har bundet seg til.

En slik henvisning vil dermed ikke kun være til informasjon etter arbeidsmiljøloven § 14-6. Om bedre ferierettigheter kun følger av tariffavtalens bindende og tvingende funksjon vil det antakelig også være noe som fremstår som «vesentlig for arbeidsforholdet». Disse to vurderingene understøttes også av det avtalerettslige forventningsprinsippet, slik at utvidede ferierettigheter også bør anses som rettslig bindende arbeidsavtalevilkår.

### 5.3.2 Arbeidstidsreguleringer og pensjon

I Rt. 2009 s. 1465 Seinvakt var saken om arbeidsgiver i kraft av sin styringsrett ensidig kunne pålegge sykepleierne en turnusordning som omfattet dagvakter. Dette selv om det i arbeidsavtalen skriftlig var avtalt «seinvakt». Førstvoterende slo fast at en slik endring normalt vil være så vesentlig at den faller utenfor styringsrettens grenser (avsnitt 42). Videre ble det i tolkningsprosessen lagt vekt på momentet «hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen». Høyesterett foretok en avveining av om behovene kommunen hadde som arbeidsgiver var tilstrekkelige til å endre et så særpreget element i arbeidsavtalen. Høyesterett konkluderte med at kommunens behov ikke var tilstrekkelig tungtveiende, slik at arbeidsgiver ikke ensidig kunne gjennomføre endringen.

Slik sett kan en si at arbeidsgiver i arbeidsavtalen hadde forpliktet seg til et rettslig bindende arbeidsavtalevilkår. Det er imidlertid interessant at førstvoterende, før han gikk inn på den konkrete vurderingen, uttalte (avsnitt 41) at «*ikke enhver avtalebestemmelse om arbeidstid vil begrense arbeidsgivers styringsrett*». Om vi ser dette utgangspunktet i sammenheng med uttalen om at endringen (fra seinvakt til dagvakt) normalt er for vesentlig er en naturlig forståelse at det vil være innenfor arbeidsgivers styringsrett å gjøre mindre justeringer av arbeidstiden.

Rt. 2001 s. 418 Kårstø omhandlet også regulering av arbeidstid. Men her var spørsmålet om arbeidsgiver kunne kreve at arbeidstiden først skulle starte når arbeidstakerne hadde kommet frem til selve arbeidsplassen inne på fabrikkens område. Arbeidstakerne mente på sin side arbeidstiden skulle starte når de ankom fabrikkens ytterport. Høyesterett slo fast at angivelsen i

arbeidsavtalen om Kårstø som arbeidsplass ikke forpliktet arbeidsgiver til å regne arbeidstiden fra tidspunktet arbeidstakerne nådde fabrikkens ytterport.

På dommens side 427 uttalte Høyesterett at det å endre beregningen av arbeidstiden til hvor på anlegget de ansatte skulle møte (og dermed starte arbeidstiden fra) måtte anses å ligge innenfor arbeidsforholdet. Endringen var ikke så omfattende at arbeidsgiver ikke ensidig kunne bestemme dette. Denne uttalelsen harmonerer med det som kan utledes fra Seinvakt-dommen, nemlig at mindre justeringer av arbeidstiden ligger innenfor det arbeidsgiver ensidig kan beslutte å endre.

Når det gjelder pensjon er det i varierende grad regulert i tariffavtaler. Ofte etableres de ensidig av arbeidsgiver. Det er sjelden ment at pensjonsordningene skal være en statisk evigvarende avtalt ordning.<sup>99</sup> I privat sektor har også lovgiver i de fleste situasjoner sikret arbeidstakerne et minimum.<sup>100</sup>Høyesterett har i Rt. 2010 s. 412 Fokus Bank (avsnitt 37) oppsummert rettstilstanden:

*«Oppsummert forstår jeg dommene slik at det rettslige utgangspunktet er at arbeidsgiveren kan gjøre endringer i en kollektiv pensjonsordning. For at dette utgangspunktet skal fravikes, må det foreligge holdepunkter av en viss vekt som tilsier at arbeidstakerne har rettigheter som er til hinder for endring.»*

I motsetning til lønn ser vi her at Høyesterett tar utgangspunkt i at pensjon er en rettighet som arbeidsgiver ensidig kan endre. Høyesterett viser også i avsnitt 36 til Rt. 2008 s. 1246 Statoil. Der fremkommer det blant annet i avsnitt 48:

*«Pensjonsavtaler er gjennomgående av så lang varighet at det må forventes å oppstå behov for endringer.»*

Begrunnelsen synes derfor å være ut ifra et avtalerettslig forventningsperspektiv. Det legges til grunn at arbeidstaker ikke har en rimelig grunn til å forvente at pensjonsordninger ikke kan endres i løpet av årenes løp. For at det utgangspunktet skal fravikes må det med andre ord være tydelige holdepunkter for at det i tariffavtalen er avtalt at pensjonsrettighetene ikke kan endres ensidig. Det vil i en tariffavtalesammenheng anses som lite praktisk, siden tariffavtalen som oftest vil være oppe til jevnlig revisjon og forhandlinger.

---

<sup>99</sup> Skjønberg (2017) s. 108.

<sup>100</sup> Jf. lov om obligatorisk tjenestepensjon.

#### 5.4 Kort om normer for «utenforstående»

Arbeidstakere som ikke er medlemmer av den foreningen som er bundet av tariffavtalen blir i kollektiv arbeidsrettslig sammenheng omtalt som «utenforstående». Tariffavtalen får dermed heller ikke en tvingende virkning for deres arbeidsavtaler.<sup>101</sup> Dette fordi arbeidstvistloven § 6 ikke kommer til anvendelse, siden arbeidstaker ikke er medlemsbundet. Med andre ord blir ikke bestemmelser i arbeidsavtalen som eventuelt er motstridende med tariffavtalen ugyldige. Arbeidstaker kan heller ikke med grunnlag i tariffavtalen kreve at arbeidsgiver skal gi han eller henne tariffavtalens lønns- og arbeidsvilkår.

Gjennom rettspraksis fra Arbeidsretten er det dog utviklet en *tariffnorm*. Denne tariffnormen innebærer en plikt for tariffbundet arbeidsgiver til å sørge for at alle arbeidsavtaler som faller inn under tariffavtalens virkeområde er i overensstemmelse med den. Uten en slik norm kan arbeidsgiver ansette utenforstående arbeidstakere på andre vilkår enn de tariffavtalte, og slik sett bidra til å undergrave tariffavtalen som et kollektivt reguleringsinstrument. Tariffnormen hviler imidlertid kun på arbeidsgiver som medlemsbundet og kan ikke kreves overholdt av en utenforstående arbeidstaker. En utenforstående arbeidstaker kan kun bygge sine krav på arbeidsavtalen, siden arbeidsavtalevilkårene rettslig sett kun da har ett grunnlag – i arbeidsavtalen.<sup>102</sup>

For å oppfylle tariffnormen vil arbeidsgiver derfor normalt legge tariffavtalens bestemmelser til grunn også i utenforstående sine arbeidsavtaler. Ved arbeidsavtaletolkningen vil det være samme normer som ved vurderingen av arbeidsavtaleinnholdet for de medlemsbundne. Det vil derfor være samme vurdering av hva arbeidsgiver ensidig kan endre som for arbeidsavtalebestemmelser med utspring fra en opphørt tariffavtale. Men det første spørsmålet i den omtalte tottrinnsvurderingen, om arbeidsgiver har påtatt seg en særskilt forpliktelse eller særskilt gitt avkall på styringsretten, vil naturlig nok her få direkte betydning. Dette da den rettslige parts-konstellasjonen for de utenforstående alltid har vært den enkelte arbeidsgiver i relasjon til seg selv som arbeidstaker.

#### 5.5 Oppsummering

Selv om arbeidsavtalebestemmelser ikke kun forsvinner som konsekvens av tariffavtalens opphør vil arbeidsgiver ensidig kunne endre noen av dem. Som følge av arbeidsavtalens karakter som en ufullstendig avtale og dens informative funksjon har Høyesterett oppstilt normer for hvilke arbeidsavtalevilkår som kan anses som rettslig bindende. Dette avviker fra det generelle avtalerettslige utgangspunktet om at avtaler skal holdes.

---

<sup>101</sup> Skjønberg (2017) s. 83.

<sup>102</sup> Skjønberg (2017) s. 83 – 88.

Vurderingen vil i hovedsak dreie seg om hvorvidt en arbeidsavtalebestemmelse anses som vesentlig for arbeidsforholdet. Dette harmonerer med det avtalerettslige forventingsprinsippet. Jo mer vesentlig en arbeidsavtalebestemmelse er i arbeidsforholdet, jo større berettiget forventning vil en arbeidstaker normalt kunne ha til at disse bestemmelsene er rettslig bindende.

Rettspraksis viser også at Høyesterett foretar en konkret avveining i de enkelte situasjonene. Lønn og oppsigelsestid er for eksempel lagt til grunn er bindende arbeidsavtalevilkår. Arbeidsgiver kan derfor ikke ensidig endre disse. Mindre endringer i plasseringen av arbeidstid vil normalt ligge innenfor det arbeidsgiver ensidig kan beslutte.

Det betyr i praksis at en arbeidstidsregulering som har blitt transformert fra en tariffavtalenorm til en arbeidsavtalenorm kan endres av arbeidsgiver etter tariffavtalens opphør. Men mens tariffavtalen var gyldig ville den enkelte arbeidsgiver ikke kunne endre dette, jf. arbeidstvistloven § 6. De konkrete avveiningene om hva som er vesentlig utgjør en viss fleksibilitet, samt en vektning av interessene til både arbeidsgiver og arbeidstaker. Etter tariffavtaleopphevet vil arbeidsgiver derfor i en del situasjoner ha større muligheter for ensidige endringer i arbeidsavtalen.

## **6 Er individuell ettervirkning utelukket ved tariffavtaleskifte og ved opphør av underordnede særavtaler?**

Frem til nå har vi sett at arbeidsavtalebestemmelser ikke bortfaller når tariffavtalen de har sitt utspring fra opphører. En tariffavtale som opphører, kan imidlertid erstattes av en ny. Det var tilfellet i Grefsenhjemsaken, der arbeidsgiveren Grefsenhjemmet endret tilknytning til arbeidsgiverforening. Det er heller ikke upraktisk eller utenkelig at en underordnet tariffavtale (særavtale) sies opp til bortfall, mens en overordnet tariffavtale fortsatt består. Et aktuelt spørsmål er hvordan slike situasjoner påvirker den opphørte tariffavtalens virkninger for arbeidsavtalen, enten tariffavtalen erstattes av en ny eller opphører i et tariffavtalehierarki.

### **6.1 Utsletter en ny tariffavtale arbeidsavtalebestemmelser med utspring fra en opphørt tariffavtale?**

I Grefsenhjemdommen ble saken begrenset til ikke å gjelde spørsmålet om de tidligere tariffavtale rettighetene, lønnstillegget, var i strid med ny tariffavtale etter tariffavtaleskiftet. Høyesterett uttalte i avsnitt 53 blant annet følgende:

*«Vår sak gjelder spørsmålet om individuell ettervirkning der det gjennomføres ny tariffavtale i forbindelse med at arbeidsgiver endrer organisasjonstilknytning. Om tidligere tariffavtalte rettigheter som eventuelt har blitt individuelle arbeidsvilkår kan ha ettervirkning i en slik situasjon, må avgjøres ut fra en tolkning av ufravikelighetsbestemmelsen i arbeidstvistloven § 6 og innholdet i den nye tariffavtalen. Dette er som*

*nevnt ikke del av saken for Høyesterett, men vil etter det opplyste bli brakt inn for Arbeidsretten av tariffavtalens parter dersom anken fører frem for de tvistespørsmål Høyesterett behandler.»*

Videre uttalte førstvoterende i avsnitt 64:

*«Ved overgang mellom tariffavtaler, slik situasjonen er i vår sak, vil imidlertid ufravikelighetsregelen i § 6 gjelde tilsvarende for det nye tariffforholdet. Bestemmelser i arbeidsavtalen som strider mot en ny tariffavtale som partene blir bundet av, vil derfor på tilsvarende måte være ugyldige fra den nye tariffavtalen gis virkning. Ufravikelighetsregelen gjelder også uavhengig av om grunnlaget for den individuelle avtalebestemmelsen skulle være tidligere tariffavtale.»*

Av uttalelsene kan vi utlede at tariffavtaleovergang/skifte i seg selv ikke utsletter arbeidsavtalebestemmelser med utspring fra en opphørt tariffavtale. Det vil avhenge av om den nye tariffavtalens reguleringer er i motstrid med arbeidsavtalebestemmelsene. Dette uavhengig av om grunnlaget stammer fra en opphørt tariffavtale eller kun fra arbeidsavtalen selv. Det må derfor foretas en konkret tolkning på bakgrunn av den nye tariffavtalens ufravikelige virkning, jf. arbeidstvistloven § 6.

Fougner mener derimot at Høyesterett i Rogalandsmeieriet tok utgangspunkt i en presumsjon, om at en ny tariffavtale innebærer en helhetlig regulering, som gjør at arbeidsavtalebestemmelser med utspring fra den opphørte avtalen bortfaller. Av den grunn mener han Grefsenhjemdommen bryter med det som var gjeldende rett.<sup>103</sup>

Til støtte for sitt syn viser Fougner til en uttalelse fra Rogalandsmeieriet på side 1223:

*«Når en tariffavtale sies opp vil normalt begge parter ha felles interesse i å forhandle seg fram til en ny tariffavtale som trer i stedet for den tidligere avtale. Utfallet av slike forhandlinger vil i de fleste tilfeller være at den oppsagte tariffavtale erstattes av en ny. Eventuelle ettervirkninger av den oppsagte avtale ville i slike tilfeller være midlertidige i tilfelle arbeidskonflikt, jf arbeidstvistloven § 6 nr 3 annet ledd.»*

En naturlig tolkning av uttalelsens første del er at førstvoterende gir uttrykk for at tariffavtalen i praksis er et langvarig avtaleinstrument. At det normalt er i tariffpartenes interesse å forhandle seg frem til en ny tariffavtale. Det er for så vidt en følge av den norske arbeidslivsmodellen og det kollektive forhandlingsinstituttet. For å fremforhandle og ha en helhetlig styring av fremtidige justeringer i lønns- og arbeidsvilkår vil partene ofte ønske at individuelle vilkår fastsettes kollektivt. Det er som redegjort for i kap. 4.1 hele grunnformålet til en tariffavtale.

---

<sup>103</sup> Fougner (2021) s. 36.

Siste del understøtter for så vidt ikke enn at den oppsagte tariffavtalens eventuelle ettervirkninger da kun vil være midlertidige, jf. den lovbestemte ettervirkningsregelen (som nå står i arbeidstvistloven § 8 tredje ledd). Benevnelsen «begge parter» i sitatets første setning støtter også at Høyesterett her uttaler seg om virkningen mellom tariffpartene – og ikke den individuelle virkningen til arbeidsavtalen og arbeidstakeren (som ikke er part i tariffavtalen).

En presumsjon om at en ny tariffavtale utsletter alle arbeidsavtalebestemmelser med utspring i en opphørt tariffavtale vil være en ny regel. Tariffpartene har selv rådighet over avtalens innhold.<sup>104</sup> De vil derfor ha mulighet til å avtale en slik rettsvirkning. Det er imidlertid noe annet enn å legge denne rettsvirkningen til grunn som en generell norm, slik Fougner synes å gjøre. Skjønberg peker imidlertid på at en slik norm om helhetlig regulering først og fremst har betydning i relasjon til fredsplikten etter arbeidstvistloven § 8. Dette innebærer at alle tariffkrav, som kunne ha blitt fremmet eller har blitt fremmet og ikke tatt til følge, anses negativt regulert i tilknytning til tariffpartenes fredsplikt.<sup>105</sup>

Samtidig kan det i motstridstolkningen mellom den nye tariffavtalens normative bestemmelser og arbeidsavtalebestemmelsene kanskje være rom for å vurdere om det er *indirekte* holdepunkter for tariffpartenes forutsetninger. Altså en vurdering av om tariffpartene indirekte har lagt til grunn at meningen med den nye tariffavtalen er å utgjøre en ny helhetlig tariffregulering. Som eksempel er det i juridisk teori nevnt at en ny tariffavtale kan bygge på forutsetninger om at lovens minimumsordning skal være tvingende i situasjoner den nye tariffavtalen ikke positivt gir uttrykk for utvidede rettigheter.<sup>106</sup>

Der man ikke kan utlede tariffpartenes felles forståelse viser rettspraksis fra Arbeidsretten at ordlyden kan ses i sammenheng med den øvrige tariffavtaleteksten/protokoller, tariffhistorikken, praksis i avtaleforholdet og reelle hensyn. I en del tilfeller benytter også Arbeidsretten seg av et klarhetskrav. Det innebærer en risikoplassering til den parten som burde uttrykt seg klarere.<sup>107</sup> I en situasjon der det ikke er direkte motstridstilfeller mellom ny og tidligere tariffavtale er det gode grunner for arbeidsgiverparten bør ha risikoen for å sikre klarhet for at den nye tariffavtalen eventuelt er bygd på en indirekte forutsetning om helhetlig regulering. I hvert fall i situasjoner der det hevdes at en ny tariffavtale indirekte bygger på en forutsetning om at lovens minimumsordninger skal være tvingende. Vernehensyn tilsier at det bør være konkrete holdepunkter for at den nye tariffavtalen skal utgjøre en ny helhetlig og tvingende tariffavtaleregulering.

---

<sup>104</sup> Evju (2019a) s. 294.

<sup>105</sup> Skjønberg (2020) s. 77 – 78.

<sup>106</sup> Skjønberg (2020) s. 78.

<sup>107</sup> Skjønberg (2019a) s. 303 – 305.

De to Arbeidsrettsdommene AR-2019-4 Kantarellen og AR-2019-5 Grefsenhjemmet er avsagt i tilknytning i sakskomplekset i Høyesterettsdommen Grefsenhjemmet. Men i Arbeidsrettssakene dreide tvisten seg hovedsakelig om forståelsen av tariffpliktige overgangsforhandlinger og av en tariffavtalemerknad. Likevel er det interessant at Arbeidsretten i begge disse to enstemmige avgjørelsene uttalte (her fra AR-2019-5 avsnitt 84):

*«Selv om merknaden [til reguleringsbestemmelsen i Pleie- og omsorgsoverenskomsten] ikke er anvendelig, kan det på annet grunnlag gjelde begrensninger i adgangen til å endre lønns- og arbeidsvilkårene. Gjennomføringen av Pleie- og omsorgsoverenskomsten gir ikke uten videre grunnlag for endringer til ugunst for arbeidstakerne. Det følger av tariffavtalens bindende virkning at det som avtalen bestemmer om lønns- og arbeidsvilkår, automatisk blir en del av de individuelle arbeidsavtalene, jf. blant annet arbeidstvistloven § 6. Lønns- og arbeidsvilkårene som fulgte av en tariffavtale som har opphørt, vil derfor ikke uten videre falle bort eller kunne endres av arbeidsgiver som følge av overgang til en minstelønnsavtale, sml. ARD-1926-110. Hvorvidt Grefsenhjemmet eller Kantarellen på annet grunnlag er avskåret fra å gjennomføre endringer, er ikke tema i saken for Arbeidsretten.»*

Uttalelsen var ikke avgjørende for resultatet og må slik sett betraktes som et obiter dictum. Likevel understøtter slengbemerkningen forståelsen om at en ny tariffavtale i seg selv ikke utgjør en helhetlig regulering. En ny tariffavtale vil ikke uten videre utsette tidligere transformerte tariffavtalte lønns- og arbeidsvilkår. Det må foretas en motstridstolkning jf. ufravikelighetsregelen i arbeidstvistloven § 6. Og utenom direkte motstridstilfeller er det som nevnt arbeidsgiver som bør ha risikoen for å få frem klarhet hvis en ny avtale er ment å utgjøre en ny helhetlig tariffavtaleregulering.

Arbeidsretten trekker i 2019-dommene en linje til de samme forutsetninger som ble lagt til grunn i Akers Mek-dommen i 1926. Med andre ord at overgang til en minstelønnsavtale ikke betyr at tidligere opparbeidede lønnsvilkår er i motstrid med ny tariffavtale. I hvert fall i situasjoner arbeidsavtalebestemmelsen utgjør bedre lønnsvilkår enn minstelønnsavtalen. Overgang til en maks lønnsavtale vil derimot være i motstrid med tidligere tariffavtalte vilkår som innebærer en høyere lønn enn maksreguleringen.

I forbindelse med Arbeidsrettssaken AR-2019-5 Grefsenhjemmet inngikk også tariffpartene følgende protokoll<sup>108</sup>:

*«Partene ble enige om følgende:*

---

<sup>108</sup> Jf. HR-2021-1193-A avsnitt 11.

*Gjennomføring av ny tariffavtale gir ikke i seg selv grunnlag for å endre individuelle lønns- og arbeidsvilkår, dersom disse ikke er i strid med den nye overenskomsten. Partene har gjennom denne protokollen ikke regulert hva som eventuelt har blitt individuelle lønns- og arbeidsvilkår. Dette er et spørsmål som eventuelt må avgjøres for de ordinære domstoler.»*

Dette er kun en protokoll fra partene og derfor ikke et uttrykk for Arbeidsrettens rettsoppfatning. Uansett er det interessant at både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden støtter den samme forståelsen av ufravikelighetsregelen som Høyesterett la til grunn i Grefsenhjemdommen. Altså en rettsoppfatning om at de transformerte arbeidsavtalebestemmelsene må være i motstrid med ny tariffavtale for å være ugyldige.

Endelig kan det nevnes at Fougner i sin kommentar også bruker plass på å vise at tariffavtalskifter historisk sett har ført til at lønns- og arbeidsvilkår kan forringes.<sup>109</sup> Det er et faktum som er i tråd med forståelsen av ufravikelighetsregelen som er redegjort for i kap. 2.2. Av den grunn er det vanskelig å se denne virkningen som et argument for at tariffavtalen ikke har en individuell ettervirkning. Tariffavtalens tvingende og bindende funksjon gjelder uavhengig av om vilkårene er bedre eller dårligere enn det følger av det individuelle arbeidsforholdet. Når medlemsbundethet inntreer, gjelder ufravikelighetsvirkningen fra samme tidspunkt. Det betyr at nye normative tariffavtalebestemmelser (de som egner seg å gå inn i arbeidsavtalen) også gjelder for eldre arbeidsavtaler (bestående arbeidsforhold).<sup>110</sup> Det er ikke bestridt at en tariffavtale kan medføre en reduksjon av lønns- og arbeidsbetingelsene for de medlemsbundne.

## **6.2 Individuell ettervirkning ved opphør av underordnede særavtaler**

Fougner mener videre det er en svakhet at Høyesterett i Grefsenhjemdommen ikke diskuterer tariffpartenes egne reguleringer av særavtalebortfall. Han mener det alminnelige utgangspunktet er at særavtaler ikke har individuelle ettervirkninger. I den forbindelse viser han til Hovedavtalen mellom LO og NHO § 4-3 som argument for dette:<sup>111</sup>

*«Når en særavtale utløper etter oppsigelse mens tariffavtalen ennå består mellom partene, skal de forhold som særavtalen omfattet, ordnes på grunnlag av tariffavtalens bestemmelser.»*

Av bestemmelsens ordlyd er det vanskelig å utlede annet enn det som i kap. 2.4 allerede er redegjort for om tariffavtalehierarkiet. En overordnet tariffavtale kan legge føringer på en underordnet. Hovedavtalereguleringen tilsier at de forhold som særavtalen omfattet skal reguleres

---

<sup>109</sup> Fougner (2021) s. 26 – 27.

<sup>110</sup> Evju (2019a) s. 294.

<sup>111</sup> Fougner (2021) s. 30.



av tariffavtalen *hvis* særavtalen utløper etter oppsigelse *mens* tariffavtalen ennå består mellom partene.

Hvis tariffavtalen (den overordnede overenskomsten) ikke har bestemmelser om temaet, er konsekvensen at spørsmålet er tariffrettslig uregulert. Det følger av LOs kommentarer til bestemmelsen.<sup>112</sup> Det samme kan også utledes av NHOs kommentarutgave.<sup>113</sup> At spørsmålet er tariffrettslig uregulert betyr likevel at bestemmelsen fortsatt eksisterer som arbeidsavtalebestemmelse, siden nye overordnede tariffavtalebestemmelser (overenskomst) ikke har trådt inn i stedet for de transformerte særavtalebestemmelsene. Hovedavtalens regulering av særavtalens opphørskonsekvenser er tariffrettslige reguleringer. De påvirker ikke det generelle utgangspunktet om at en tariffavtale innebærer individuell ettervirkning.

I Grefsenhjemsaken ville uansett en slik særregulering ikke kommet til anvendelse. Særavtalen utløp ikke etter oppsigelse mens den overordnede tariffavtalen mellom de daværende tariffpartene ennå bestod. Grefsenhjemsaken dreide seg om overgang til en annen overordnet tariffavtale som følge av at arbeidsgiver byttet arbeidsgiverforening. Det var et tariffpartsskifte og ikke særavtaleoppsigelse til bortfall under en eksisterende overordnet tariffavtale.

### **6.3 Oppsummering – ettervirkning kan være utelukket, men ikke uansett.**

Ved overgang til en ny tariffavtale vil det være den nye tariffavtalen som har en bindende og tvingende funksjon, slik at det er dens bestemmelser som gis virkning ved eventuell motstrid. Det kan beskrives som et slags forrangsprinsipp. Det må foretas en konkret tolkning av den nye tariffavtalens innhold i forhold til de eksisterende arbeidsavtalenormene. Denne vurderingen kan ved tariffavtaleovergang bli mer komplisert enn ved et rent tariffavtaleopphør.

Selv om det ikke er grunnlag for å oppstille en norm om at en ny tariffavtale utgjør en ny helhetlig regulering, kan det oppstå situasjoner der en muligens kan tolke at tariffpartene indirekte har lagt til grunn en slik forståelse. Samtidig bør en være forsiktig med å innfortolke slike forutsetninger, i hvert fall hvis holdepunktene er uklare. Dette da utgangspunktet er at det må foreligge motstrid for at arbeidsavtalebestemmelser (også de med utspring fra tidligere tariffavtale) skal være ugyldige.

Når det gjelder underordnede tariffavtaler (særavtaler) kan en overordnet tariffavtale bestemme at en særavtale skal bortfalle ved opphør. Dens individuelle vilkår vil dermed ikke gis ettervirkning. Det vil da være de overordnede tariffavtalte normative vilkårene som trer inn i arbeidsavtalen. Tariffpartene har rådighet over avtalens innhold innenfor tariffhierarkiets system. Det er

---

<sup>112</sup> LO (2018) s. 14.

<sup>113</sup> NHO (2018) s. 15 – 16.

imidlertid vanskelig å se det som et argument for at det ikke eksisterer en lære om individuell ettervirkning.

Det kan uansett oppstå situasjoner, f. eks ved tariffavtaleskifte, der overordnet tariffavtales bortfallsregulering ikke kommer til anvendelse. Likeså kan man ikke legge til grunn at alle arbeidsgivere er organisert i en arbeidsgiverorganisasjon og forblir i den samme. Det kan også inngås en tariffavtale direkte mellom en fagforening og en uorganisert arbeidsgiver, som da ikke vil reguleres av en overordnet tariffavtale. Endelig kan det også være situasjoner der den overordnede tariffavtalen ikke har bestemmelser om temaet som den underordnede regulerte. Da vil spørsmålet være tariffrettslig uregulert, men det individuelle vilkåret vil fortsatt eksistere som en arbeidsavtalebestemmelse.

Med andre ord må man skille mellom tariffpartenes rådighet over tariffavtalen og det generelle ulovfestede utgangspunktet om at tariffavtalen har individuell ettervirkning. Tariffavtalens tvingende funksjon innebærer forenklet sett at det tariffpartene har *bestemt* i tariffavtalen blir tvingende for det individuelle arbeidsforholdet. Partene kan derfor bestemme at særavtalen og dens individuelle virkninger skal bortfalle ved dens opphør. I situasjoner hvor partene ikke har bestemt noe, må arbeidsavtalens innhold finnes gjennom en arbeidsavtaletolkning. Innholdet arbeidsavtalen har fått gjennom tariffreguleringen vil da være en del av vurderingen.

## **7 Reelle hensyn**

Som tidligere omtalt har ikke spørsmålet om tariffavtalens individuelle ettervirkning kommet på spissen før i Grefsenhjemdommen. I Høyesterettsdommen Rogalandsmeieriet argumenterte imidlertid den ankende part (på s. 1222) med reelle hensyn. Disse var dog knyttet til tolkningen av om tariffavtalebestemmelsene var av normativ karakter. I Grefsenhjemdommen er reelle hensyn belyst i fire avsnitt (107 – 111). Dette viser at Høyesterett aktivt tar reelle hensyn med i vurderingen. Det er det gode grunner for. Særlig når en ulovfestet regel skal drøftes og det ikke foreligger tydelige prejudikatsdommer.

### **7.1 Tariffavtalens funksjon som reguleringsinstrument og vernehensyn**

I juridisk teori, særlig i nyere tid, har reelle hensyn blitt løftet frem. Som nevnt i kap. 4.1 har hovedbegrunnelsen for individuell ettervirkning vært tariffavtalens normerende funksjon for de individuelle arbeidsavtalene. En funksjon som vi allerede kan utlede av forarbeidene til den første arbeidstvistloven av 1915, samt av lovgiverutsagn i andre sammenhenger.<sup>114</sup> Denne begrunnelsen sluttet også Høyesterett seg til i Grefsenhjemdommen (avsnitt 107). I tillegg argumenter Høyesterett for at vernehensyn klart taler imot at individuelle rettigheter skal falle bort.

---

<sup>114</sup> Se kap. 3.3.

Førstvoterende viser til at lønn er kjernen i arbeidsgivers ytelse og i norsk rett i liten grad er lovregulert. Lønnsreguleringen er med andre ord overlatt til partene selv. Og i den norske arbeidslivsmodellen er lønnsdannelsen som ofte kollektivt regulert gjennom tariffavtalene.

Tariffavtalen utgjør dermed en viktig funksjon for reguleringen av lønns- og arbeidsvilkår i det norske arbeidslivet. Gjennom tariffavtaler er samarbeidet mellom arbeidstaker- og arbeidsgiversiden utviklet, både på overordnet plan og gjennom rutiner for samarbeid og drøftelse på den enkelte arbeidsplass.<sup>115</sup> De obligatoriske bestemmelsene (forholdet mellom tariffpartene) er derfor også viktige for den enkelte arbeidstakers situasjon, selv om de ikke direkte berører arbeidsavtalen. Når det gjelder fastleggingen og utviklingen lønns- og arbeidsvilkår har tariffavtalen imidlertid en sentral virkning for det individuelle arbeidsforholdet. Tariffavtalen vil for organiserte arbeidstakere være et avgjørende element når innholdet i arbeidsavtalen skal fastlegges.

Ved å fagorganisere seg og la fagforeningen forhandle på sine vegne er tanken at arbeidstakerne som gruppe oppnår en sterkere posisjon. Samme tankegang ligger bak at mange bedrifter velger å melde seg inn i arbeidsgiverorganisasjoner. Dette selv om en arbeidsgiver i motsetning til en enkelt arbeidstaker kan stå alene som tariffpart. Lønnsjusteringer gjennomføres derfor i Norge i stor grad gjennom tariffavtalen og dens reguleringer. Det vil derfor være svært inngripende for den enkelte arbeidstaker om tariffavtalte lønns- og arbeidsvilkår uten videre kan falle bort. Det er ikke urimelig å legge til grunn at arbeidstakerne har berettigede forventninger om at det kollektive forhandlingsresultatet står seg og ikke forsvinner om tariffavtalen opphører. I hvert fall når det gjelder individuelle avtalevilkår av vesentlig betydning.

Selv om lønn som hovedytelse i liten grad er lovregulert sikrer arbeidsmiljøloven og ferielovens preseptoriske karakter<sup>116</sup> et visst vern for en del andre individuelle vilkår. Det kan være seg ferierettigheter, overtidsgodtgjørelsessatser, arbeidstidsreguleringer og oppsigelsesfrister. Om arbeidsavtalebestemmelser om slike individuelle vilkår faller bort vil arbeidstaker derfor ikke stå i et rettslig tomrom. Lovgivningen vil sikre et minimum. Samtidig kan det være et ikke ubetydelig gap mellom lovgivningens minimumsvern og normtransformerte arbeidsavtalebestemmelser. Det vil for eksempel bety noe om en arbeidstaker mister sine individuelle rettigheter om en ekstra ferieuke, ekstra lang oppsigelsestid eller utvidet overtidsgodtgjørelsessats.

På den annen side fører individuell ettervirkning til at arbeidsgiver mister fleksibilitet. I hvert fall hvis alternativet er at alle arbeidsavtalenormer med utspring fra den opphørte tariffavtalen faller bort. Arbeidsgiver vil ikke ha anledning til å endre lønns- og arbeidsavtalebestemmelser

---

<sup>115</sup> NOU 2021: 2 s. 34.

<sup>116</sup> Jf. arbeidsmiljøloven § 1-9 og ferieloven § 3.

som er grunnleggende eller vesentlig for arbeidsforholdet. Samtidig kan ettervirkning føre til at det på en arbeidsplass eksisterer ulike lønnsnivåer. Dette avhengig av om arbeidstakerne var ansatt mens tariffavtalen var gyldig eller er tilsatt i ettertid. Likevel vil arbeidsgiver blant annet på bakgrunn av sin styringsrett ha anledning til å gjøre noen justeringer av blant annet arbeidstidsreguleringer og praktiske forhold, samt ha mulighet til å utjevne eventuelle forskjeller over tid.<sup>117</sup>

En ny tariffavtale medfører ikke i seg selv at tidligere tariffopparbeidede rettigheter forsvinner. Det må foretas en motstridstolkning jf. ufravikelighetsregelen. Det kan likevel være at en ny tariffavtale indirekte kan gi holdepunkter for at den er ment å utgjøre en ny helhetlig regulering, selv om den ikke eksplisitt gir uttrykk for det. Høyesterett uttaler i Grefsenhjemdommens avsnitt 111 at tariffavtalens egnethet som reguleringsverktøy kan undergraves ved en utstrakt bruk av individuell ettervirkning, særlig ved tariffavtaleovergang. Høyesterett uttaler at dette er et reelt hensyn som kan spille inn når rekkevidden av ufravikelighetsregelen skal fastlegges, altså ved den konkrete motstridsvurderingen. Reelle hensyn er som redegjort for et moment som kan trekkes inn i tolkningen av innholdet i en tariffavtale. Slik sett understøtter Grefsenhjemdommen den tolkningspraksis Arbeidsretten tidligere har lagt til grunn.<sup>118</sup>

Samlet sett, særlig i rene opphørssituasjoner, er det vektige reelle grunner for at arbeidsavtalebestemmelser med utspring fra en tidligere tariffavtale ikke uten videre skal falle bort. Det primære verneformålet i den individuelle arbeidsretten er beskyttelse av arbeidstakerens arbeidsforhold. Det kommer også direkte til uttrykk i formålsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 1-1. Arbeidsgiver vil uten tvil miste noe av sin fleksibilitet. Men som vi har sett i kap. 5 vil ikke alle arbeidsavtalevilkårene være bindende. Styringsretten og normene for fastsettelsen av arbeidsavtalens innhold gir arbeidsgiver visse muligheter for justeringer og tilpasninger.

## 7.2 Innvendinger fra juridisk teori

Fougner mener det helt fra starten av har vært en forutsetning at beskyttelsen for lønns- og arbeidsvilkår er tidsbegrenset og kun er der så lenge tariffavtalen består. Fougner hevder at beskyttelsen ligger i tariffavtalen og ikke i den individuelle arbeidskontrakten.<sup>119</sup>

Til støtte for dette trekker Fougner frem et sitat fra Ole Solnørdal sitt bilag til voldgiftskomiteens utredning:

*«Der maate findes en form for særskilte avtaler, som sikret begge parter, at der i en viss tid skulde herske uforanderlighed i de arbejdsleiekontraktene fastsatte vilkaar, men med*

---

<sup>117</sup> Jf. kap. 5.

<sup>118</sup> Jf. kap. 6.

<sup>119</sup> Fougner (2021) s. 16 – 18.

*bibehold av arbeidsgiverens som hver enkelt arbeider ret til naars som helst at oppsi de enkelte arbeidsleiekontrakter med vanlig korte varsel. Denne ordning har man i de saakalte tariffar eller fællesoverenskomster.»<sup>120</sup>*

Fougner utelater imidlertid å trekke frem konteksten sitatet er hentet ut ifra. Sitatet er den del av bilagets kapittel 2.<sup>121</sup> I dette kapittelet er temaet å redegjøre for behovet for at en tariffavtale bør ha en viss varighet. Dette for at tariffpartene i tariffavtalens varighetstid ikke uten videre kan gjøre endringer ut ifra ethvert gjeldende forhandlingskort. Om en leser setningen før Fougners sitat kommer dette relativt tydelig frem:

*«Disse forhold er imidlertid i stadig skiftende bevægelse, og enhver av parterne kan følgelig løpe fare for, at hvad de den ene dag har opnaad overfor den anden, det kan næste dag tages tilbage naar ligevegtsbetingelserne er ændret.»<sup>122</sup>*

En naturlig forståelse av Solnørdals tekst er at den er ment å formidle at tariffavtalen oppfyller et behov for å sikre at det kollektive forhandlingsresultatet står seg og ikke kan endres så fort en av partene har mulighet til det. Dette for eksempel grunnet et endret arbeidsmarked som tilsier at arbeidsgiver kan sysselsette andre arbeidstakere til lavere lønn. Solnørdals sitat er et naturlig uttrykk for tariffavtalens funksjon som en tidsbestemt forhandlingsbasert avtale. En avtale der tariffpartene har gjensidig fredsplikt i gyldighetstiden.

Fougner slutter seg også seg til at bakgrunnsretten isolert sett gir et begrenset minimumsvern for lønn. Fougner mener imidlertid den avgjørende beskyttelsen ligger i adgangen til arbeidskamp.<sup>123</sup> Arbeidskamp er et sentralt maktmiddel i den kollektive maktbalansen, noe vi også kan utlede av Solnørdals bilag. Samtidig løser ikke adgangen til arbeidskamp behovet den enkelte arbeidstaker har for en individuell beskyttelse av kollektivt framforhandlede lønns- og arbeidsvilkår.

Arbeidskamp vil ikke i alle tilfeller være en mulighet for å bevare og beholde individuelle rettigheter etter tariffavtalens utløp. Et eksempel er situasjonen i den omtalte Høyesterettsdommen Rogalandsmeieriet. Den viste at en opphørt tariffavtales regulering av stillingsvern og lønns garanti var viktige individuelle rettigheter for den enkelte arbeidstaker i bedriftens rasjonaliseringsprosess. Med bakgrunn iblant annet Rt. 2009 s. 1465 Seinvakt kan det spørres om dette i våre dager heller må håndteres innenfor reglene om endringsoppsigelse. Hvis det er et godt

---

<sup>120</sup> Solnørdal (1909) s. 4.

<sup>121</sup> Solnørdal (1909) s. 3.

<sup>122</sup> Solnørdal (1909) s. 4.

<sup>123</sup> Fougner (2021) s. 14.

begrunnet endringsbehov må arbeidsgiver gå veien om oppsigelse for å endre innholdet i arbeidsavtalen.

### 7.3 Alternativ til individuell ettervirkning

Siden tariffavtalen i praksis er en avtale som er gjenstand for jevnlige forhandlinger og revisjoner kan det oppstå et gap mellom arbeidstakers lønn med utspring fra normative tariffavtalebestemmelser og arbeidstakers avtalte lønn ved tiltredelse. I mange situasjoner vil derfor normativt bestemte lønnsvilkår innebære høyere lønn enn det som fulgte av den opprinnelige arbeidsavtalen. Thorkildsen mener at lønns- og arbeidsbetingelsene da bør avgjøres gjennom en tolkning og utfylling av arbeidsavtalen. Dette i stedet for å legge de normtransformerte lønnsbetingelsene til grunn når arbeidsavtaleinnholdet skal fastlegges.<sup>124</sup>

Thorkildsen kommenterer at:

*«Etter mitt syn vil det klart ikke være naturlig at man skal falle tilbake på den lønn som ble avtalt da arbeidsforholdet ble etablert, kanskje for mange år siden. Man må derfor gjennom tolkning fastsette hvilken lønn som gjelder mellom partene i dag, og i den forbindelse vil det være nærliggende å se hen til at det har skjedd en lønnsutvikling innenfor det tariffregimet som har vært praktisert. Det vil således ved fortolkning av arbeidsavtalen kunne tas hensyn til direkte avtalt lønnsøkning i tariffavtalen og gjennom lokale forhandlinger etablert i tarifforholdet.»<sup>125</sup>*

En slik tolkningsprosess føre til en komplisert og uoversiktlig tolkningsprosess, særlig i situasjoner der det er lenge siden arbeidsavtalen ble inngått. Alternativet vil ikke være tilpasset den funksjonen arbeidsavtalen i dag har som en ufullstendig kontrakt og som et informasjonsdokument. Arbeidsavtalen må i så fall bli et mer sentralt og levende avtaledokument. Et behov og en funksjon som i dag ivaretas av tariffavtalene.

Det kollektive systemet er basert på at vesentlige deler av lønnsforhandlingene skjer mellom tariffpartene og ikke nødvendigvis arbeidsavtalepartene. Videre er det vanskelig å se at tolkningsprosessen Thorkildsen legger opp til vil føre til et annet resultat enn individuell ettervirkning av tariffavtalens normative vilkår. Det kan derfor føre til en unødvendig belastning av rettssystemet og urimelig høye prosesskostnader i forhold til nytteverdien.

---

<sup>124</sup> Thorkildsen (2019) s. 19 – 20.

<sup>125</sup> Thorkildsen (2019) s. 20.

## 8 Oppsummerende betraktninger

I oppgaven er det drøftet om Høyesterett i Grefsenhjemdommen la til grunn en ny forståelse av tariffavtalens virkning for arbeidsavtalen. Videre er det vurdert hva som skal til for at de normtransformerte vilkårene blir bindende arbeidsavtalevilkår. I tilfeller der det ikke er noen ny tariffavtalebestemmelse som løser spørsmålet vil det være det som er den reelle problemstillingen. Det er også sett på hvordan tariffavtaleskifte og opphør av underordnede særavtaler påvirker arbeidsavtalebestemmelsene.

### 8.1 Grefsenhjemdommen skapte ikke ny rett, men bygde på eksisterende rettsoppfatning

Det ble ikke vedtatt en egen bestemmelse om individuell ettervirkning i den første arbeidstvistloven av 1915 og er heller ikke lovregulert siden. Likevel viser et dypdykk i forarbeidene at mye taler for at lovgiver la til grunn en slik virkning. Voldgiftskomiteens leder Ole Solnørdal skrev sågar også i sitt bilag til komiteen at de deler av tariffavtalens bestemmelser som inngikk i hver enkelt sin individuelle arbeidsavtale «vedblir at gjælde som dele av disse, indtil de ogsaa ophæves eller avløses av nye bestemmelser».<sup>126</sup>

Den juridiske litteraturen som fulgte etter vedtakelsen av arbeidstvistloven, var også tydelig på at tariffavtalens normative bestemmelser automatisk var ment å gå inn som bindende og ufravikelige deler av den individuelle arbeidsavtalen. Som Paal Berg skrev; «Det er behovet for slike individuelle vilkår som har skapt tariffavtalene».<sup>127</sup> Det ble argumentert for at et dobbelt rettsgrunnlag i realiteten var en forutsetning for hele tariffavtalens funksjon. Paal Berg og Ola Solnørdal var sentrale fagpersoner i utviklingen av det norske arbeidsrettslige systemet. Voldgiftskomiteen hentet også inspirasjon fra tysk og nordisk arbeidsrett. Der var også oppfatningen at normativt bestemte vilkår gikk inn i arbeidsavtalene. Arbeidsretten kom også i Akers Mekkdommen i 1926 med en obiter dictum uttalelse som understøttet denne forståelsen.

Når tjenestetvistloven noen tiår senere skulle vedtas ble det i forarbeidene også forutsatt et arbeidsrettslig system der tariffavtalens normative bestemmelser helt automatisk ble en del av arbeidsavtalene. Lovgiver har derfor også i andre sammenhenger stadfestet den forståelsen vi kan utlede av voldgiftskomiteens arbeid. Den tosporede prosessordningen taler også for at de normative tariffbestemmelsene har et dobbelt grunnlag. I nyere tid har også den rådende oppfatningen i juridisk teori vært at de normative tariffbestemmelsene blir en del av arbeidsavtalen, og slik sett ikke faller bort som følge av at tariffavtalen de springer ut ifra opphører.<sup>128</sup>

---

<sup>126</sup> Solnørdal (1909) s. 7.

<sup>127</sup> Berg (1930) s. 169.

<sup>128</sup> Evju (2019a) s. 299.

Høyesterett kom også med en uttalelse som støtter dette i Rogalandsmeieriet, selv om det i realiteten var et obiter dictum. Det er også vanskelig å tolke den etterfølgende Høyesterettsdommen Trondheim trafikkselskap som at den fravek dette synet.

I Fougner sin kommentar<sup>129</sup> synes hovedpoenget og være å få frem at det er opp til tariffpartene å avtale at tariffavtalen skal ha individuell ettervirkning. For å underbygge sitt syn trekker Fougner frem noen nye rettskilder, samt utleder en alternativ tolkning av det rettskildematerialet Grefsenhjemdommen bygde på. Fougner synes både i Akers Mek-dommen og Rogalandsmeieriet å blande sammen rettens obiter dictum med tvistens kjerne. I begge disse Høyesterettsdommene var det tolkningen av tariffavtalens innhold og ikke eksistensen av individuell ettervirkning som var til behandling.

En samlet gjennomgang av rettskildene, også basert på kritiske innspill fra juridisk teori, viser at Høyesterett i Grefsenhjemdommen ikke skapte ny rett. Høyesterettsdommen kan ses på som en prinsipiell støtte for at det eksisterer en ulovfestet regel om individuell ettervirkning av normative tariffbestemmelser. Nå skal det sies at Høyesterett metodisk heller omtalte virkningen som et spørsmål om den individuelle arbeidsavtalen blir endret som følge av tariffavtalens opphør.<sup>130</sup> Det har gode grunner for seg. Betegnelsen «individuell ettervirkning» kan være egnet til å misforstå. Dette fordi det spørsmålet egentlig handler om er om tariffavtalebestemmelser som har blitt transformert til en del av arbeidsavtalen faller bort ved tariffavtaleoppheør. Derfor kan en si at tariffavtalens normative deler fortsatt virker etter sitt opphør. Det kan imidlertid være mer presist å omtale det som om at de deler av tariffavtalen som inngikk i arbeidsavtalen fortsetter å eksistere som arbeidsavtalebestemmelser. Forskjellen etter tariffavtaleoppheør er da at de kun har *ett grunnlag*, i arbeidsavtalen.

## **8.2 Arbeidsgiver kan etter tariffavtalens opphør endre noen av arbeidsavtalenormene som har utspring fra en opphørt tariffavtale**

Etter tariffavtaleoppheør vil det ikke lenger eksistere noen ufravikelighetsvirkning. Arbeidsgiver vil derfor ha mulighet til å endre noen av arbeidsavtalenormene. Dette som følge av arbeidsgivers styringsrett og de særegne reglene for fastsettelsen av arbeidsavtalens innhold. Dette i motsetning til hva som ellers følger av at avtalebestemmelser i utgangspunktet er rettslig bindende vilkår.

Når ufravikelighetsregelen ikke lenger gjelder kan arbeidsavtalepartene ved enighet disponere over endringer i arbeidsavtalebestemmelsene, også de med utspring fra en opphørt tariffavtale. Rettspraksis viser imidlertid at arbeidsgiver ensidig ikke kan endre arbeidsavtalebestemmelser

---

<sup>129</sup> Fougner (2021).

<sup>130</sup> Jf. HR-2021-1193 A avsnitt 83.



som «særpreger, definerer eller fremstår som vesentlig for arbeidsforholdet». Dette er også en tenkning i tråd med den avtalerettslige forventningslæren. Hvis endringsbehovet er saklig og godt begrunnet, må arbeidsgiver gå veien om oppsigelse for å endre innholdet i arbeidsavtalen.

Som vist i kap. 5.3.1 kan det av rettspraksis utledes at lønn og oppsigelsesfrister er eksempler på arbeidsavtalebestemmelser som ikke ensidig kan endres av arbeidsgiver. Likeså er det gode grunner for at det samme vil gjelde ferierettigheter. Samtidig har Høyesterett vist til at arbeidsgiver har en viss adgang til å endre arbeidstidsreguleringer og pensjonsbestemmelser. Uansett må det i hvert enkelt tilfelle gjøres en konkret vurdering med utgangspunkt i de normer som er redegjort for i oppgaven. Rettspraksis har også vist at det vil være adgang til å foreta rimelighetsbetraktninger. Dette er i tråd med de alminnelige avtalerettslige tolkningsreglene. I vurderingen av hva som skal være et bindende arbeidsavtalevilkår vil man derfor avveie interessene til både arbeidsgiver og arbeidstaker. Slik sett kan det utøves en viss fleksibilitet. Det vil i realiteten ofte være en avstemming av arbeidsgivers behov for å styre opp imot arbeidstakers vernebehov og berettigede forventninger.

Oppsummert kan det derfor slutes at selv om arbeidsavtalebestemmelsene ikke forsvinner ved tariffavtaleopphevet vil det ikke være alle som består som rettslig bindende arbeidsavtalevilkår. De må da vurderes på linje med andre arbeidsavtalebestemmelser som ikke har sitt utspring fra en tariffavtale, siden de etter opphevet da kun har grunnlag i arbeidsavtalen. Ved tariffavtaleopphevet vil derfor arbeidsgiver få større rådighet over endringer i arbeidsavtaleinnholdet enn da tariffavtalen eksisterte og utgjorde en tvingende virkning for arbeidsavtalen, jf. det som er redegjort for om ufravikelighetsreglen.

### **8.3 Individuell ettervirkning er ikke utelukket ved tariffavtaleskifte og ved opphevet av underordnet særavtale**

Den rådende oppfatning i juridisk teori er at en ny tariffavtale ikke i seg selv utsletter arbeidsavtalebestemmelser med utspring fra en opphevet tariffavtale.<sup>131</sup> Dette er også understøttet av Arbeidsrettens praksis. Det er også vanskelig å se at Høyesterett i Rogalandsmeieriet la til grunn en annen forståelse. Tariffpartene har som vist i kap. 6.1 også gitt uttrykk for at gjennomføring av en ny tariffavtale i seg selv ikke gir grunnlag for å endre individuelle lønns- og arbeidsvilkår. Dette såfremt disse ikke er i strid med den nye tariffavtalens bestemmelser. Høyesterett kan derfor i Grefsenhjemdommen sies å bygge på gjeldende rett når de i avsnitt 84 slo fast at bortfall av arbeidsbestemmelser med utspring i en opphevet tariffavtale eventuelt må skje på grunnlag av en vurdering av ufravikelighetsregelens rekkevidde. En arbeidsavtalebestemmelse som er i motstrid med en ny tariffavtalebestemmelse vil være ugyldig. Dette da det vil være den nye tariffavtalen som er tvingende og bindende.

---

<sup>131</sup> Evju (2019a) s. 294.

Det må ved tariffavtaleskifte derfor foretas en tolkning av den nye tariffavtalens innhold. I en slik tolkning må en følge de tolkningsprinsipper Arbeidsretten har utviklet. Der man ikke finner frem til partenes felles forståelse og ordlyden ikke gir et klart svar kan det bli kompliserte vurderinger. Det kan i en slik tolkningsprosess være indirekte holdepunkter for at en ny tariffavtale kan sies å bygge på forutsetninger om at den skal utgjøre en ny helhetlig tariffavtaleregulering. I denne vurderingen vil det som nevnt i kap. 6.1 også være rom for reelle hensyn. En ny tariffavtales funksjon som reguleringsinstrument kan være ett av dem.

Oppsummert kan det derfor slutes at en ny tariffavtale ikke i seg selv utsletter tidligere transformerte vilkår. Det kan imidlertid bli resultatet etter en konkret vurdering av den nye tariffavtalens innhold opp imot de individuelle vilkårene som fulgte fra den tidligere tariffavtalen. Det vil da være et spørsmål om ufravikelighetsregelens rekkevidde. Som vi har sett er det ikke grunnlag for å hevde at en ny tariffavtale uten videre utgjør en ny helhetlig regulering som utsletter tidligere transformerte lønns- og arbeidsvilkår.

Ved opphør av underordnede særavtaler kan tariffpartene i tariffavtalehierarkiet avtale at den skal opphøre uten individuell ettervirkning. Det har vi sett blant annet er gjort i Hovedavtalen mellom LO og NHO. Det er dog et rent tariffrettslig spørsmål tariffpartene kan råde over og betyr ikke at individuell ettervirkning er utelukket ved særavtalebortfall. Utgangspunktet er at alle tariffavtaler medfører individuell ettervirkning, men at tariffpartene kan avtale en annen virkning. Som Evju sier det; «Det er den overordnede tariffavtalen som er avgjørende for særavtalens eksistens og innhold».<sup>132</sup>

---

<sup>132</sup> Evju (2019a) s. 296.

## 9 Kildeliste

### 9.1 Litteratur

- Askeland (2019) Askeland, Bjarte. «Rettsoppfatninger som rettskilde.» I *Juridisk metode og tenkemåte*. Alf Petter Høgberg og Jørn Øyrehagen Sunde red., Oslo: Universitetsforlaget 2019, s. 452 – 474.
- Berg (1930) Berg, Paal. *Arbeidsrett*. Oslo: Norli, 1930. [Lest i Nasjonalbibliotekets nettsamling].
- Berg (1948) Berg, Paal. *Arbeidstvistloven og lønnsnemndloven*. 4. utg., Oslo: Grøndahl, 1948. [Lest i Nasjonalbibliotekets nettsamling].
- Evju (2013) Evju, Stein. «Saklighet og saklighetsprøvelse – En rettsgenetisk studie.» *Arbeidsrett* årg. 10, nr. 1 (2013) s. 82 – 111. <https://doi-org.ezproxy.uio.no/10.18261/ISSN1504-3088-2013-01-02>
- Evju (2019a) Evju, Stein. «Tariffavtaler og eftervirkninger.» *Arbeidsrett* årg. 16, nr. 2 (2019) s. 289 – 305. <https://doi-org.ezproxy.uio.no/10.18261/issn.1504-3088-2019-02-04>
- Evju (2019b) Evju, Stein. «Eftervirkning, bundethet og endringsadgang.» *Arbeidsrett* årg. 16, nr. 1 (2019) s. 39 – 69. <https://doi-org.ezproxy.uio.no/10.18261/issn.1504-3088-2019-01-03>
- Fougner (2021) Fougner, Jan. «Kommentar til Høyesteretts dom i Grefsenhjem-saken HR-2021-1193-A.» *Juridika Ekspertkommentar*, 27. september 2021, [Jan Fougner - Kommentar til Høyesteretts dom i Grefsenhjem-saken HR-2021-1193-A | Juridika](https://www.juridika.uio.no/2021/09/27/jan-fougner-kommentar-til-hoyesteretts-dom-i-grefsenhjem-saken-hr-2021-1193-a/) lastet ned 12.01.2022.
- Færstad (2018) Færstad, Jan Ove og Aleksander F. Taule. «En introduksjon til avtaleretten.» *Jussens venner* årg. 53, nr. 5 (2018) s. 269 – 305. <https://doi-org.ezproxy.uio.no/10.18261/issn.1504-3126-2018-05-01>.

- LO (2018) *Kommentarer til HOVEDAVTALEN 2018–2021.* (u.å.). <https://www.lo.no/globalassets/hovedavtalen---kommentarer.pdf> hentet 01.03.2022.
- Lorentzen (2016) Lorentzen, Julie Piil. «Virksomhetsoverdragelse og tariffavtalte lønns- og arbeidsvilkår. *Arbeidsrett* årg. 13, nr. 2 (2016) s. 137 – 180. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-3088-2021-02-01>
- NHO (2018) *Hovedavtalen LO–NHO 2018–2021 – Med tilleggsavtaler og NHOs kommentarer.* (2018). <https://www.nho.no/siteassets/publikasjoner/hovedavtalen-2018-2021.pdf> hentet 01.03.2022.
- Skjønberg (2017) Skjønberg, Alexander Sønderland, Eirik Hognestad og Marianne Jenum Hotvedt. *Individuell arbeidsrett.* 2. utg., Oslo: Gyldendal Juridisk, 2017.
- Skjønberg (2019a) Skjønberg, Alexander Næss. «Tariffavtalen og dens sentrale rettsvirkninger.» *Jussens venner* årg. 54, nr. 5 (2019) s. 277 -334. <https://doi-org.ezproxy.uio.no/10.18261/issn.1504-3126-2019-05-01>.
- Skjønberg (2019b) Skjønberg, Alexander Næss. «Den alminnelige regelen om ettervirkning av tariffavtaler.» *Arbeidsrett* årg. 16, nr. 1 (2019) s. 18-38. <https://doi-org.ezproxy.uio.no/10.18261/issn.1504-3126-2019-05-01>
- Skjønberg (2020) Skjønberg, Alexander Næss. «Ettervirkning – grunnlag, rekkevidde og betydning.» *Arbeidsrett* årg. 17, nr. 1 (2020) s. 75 – 100. <https://doi-org.ezproxy.uio.no/10.18261/issn.1504-3088-2020-01-05>
- Skjønberg (2021a) Skjønberg, Alexander Sønderland. «Styringsrettens begrunnelse og karakter.» I *Styringsretten, prinsipielt, komparativt, aktuelt.* Skjønberg, Bråthen, Hemmingby, Hotvedt og Weltzien red., Oslo: Gyldendal 2021, s. 88 – 130.
- Skjønberg (2021b) Skjønberg, Alexander Næss. «Tariffavtalens ufravikelighet og ettervirkning – en komparativ og rettsgenetisk undersøkelse.» *Karnov-Lovdata* (KARNOV 2021-1), 31. mars 2021,

[Tariffavtalens ufravikelighet og ettervirkning - en komparativ og rettsgenetisk undersøkelse - Lovdata Pro](#) utskrift fra Lovdata 24.01.2022.

Solnørdal (1909) Solnørdal, Ole. «Nogle bemerkninger om fællesoverenskomstene og deres rettsvirkninger efter norsk ret.» som bilag til Indstilling fra Den til behandling av spørsmålet om tvungen voldgift i arbeidstvist m.m. nedsatte departementale komité. Oslo: 1909. [Lest i Nasjonalbibliotekets nettsamling].

Thorkildsen (2019) Thorkildsen, Tarjei. «Teorier om tariffavtalens ettervirkning.» *Arbeidsrett* årg. 16, nr. 2 (2019) s. 261 – 288.  
<https://doi-org.ezproxy.uio.no/10.18261/issn.1504-3088-2019-02-03>

## 9.2 Regelverk

### 9.2.1 Norske lover

1687 Kong Christian Den Femtis Norske Lov.

1915 Arbeidstvistloven. *Opphevet.*

1918 Lov om avslutning av avtaler, fullmakt og om ugyldige viljeserklæringer (avtaleloven).

1958 Lov om offentlige tjenestetvister (tjenestetvistloven).

1977 Lov om statens tjenestemenn (tjenestemannsloven). *Opphevet.*

1988 Lov om ferie (ferieloven).

2005 Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

2005 Lov om obligatorisk tjenstepensjon (OTP-loven).

2012 Lov om arbeidstvist (arbeidstvistloven).

## 9.2.2 Tariffavtaler

2018 Hovedavtalen mellom LO og NHO  
[Hovedavtalen mellom LO og NHO 2018-2021](#)

## 9.2.3 EU-rettsakter

Direktiv 2001/23/EF RÅDSDIREKTIV 2001/23/EF av 12. mars 2001 om tilnærming av medlemsstatenes lovgivning om ivaretagelse av arbeidstakeres rettigheter ved overdragelse av foretak, virksomheter eller deler av foretak eller virksomheter.

## 9.3 Norske forarbeider

Voldgiftskomiteen (1909) Indstilling fra Den til behandling av spørsmålet om tvungen voldgift i arbeidstvister m.m. nedsatte departementale komité. Forslag til lov om mægling og voldgift i arbeidstvister med motiver.

Ot. prp. nr. 29 (1912) Om utfærdigelse av en lov om arbeidstvister.

Ot. prp. nr. 54 (1925) Lov om forandringer i lov om arbeidstvister av 6. august 1915.

Tjenestetvistkomiteen (1956) Innstilling fra tjenestetvistkomiteen. Utkast til lov om offentlige tjenestetvister.

NOU 1982:12 Lov om ferie.

Prop. 134 L (2010 – 2011) Lov om arbeidstvister (arbeidstvistloven) og lov om lønnsnemnd i arbeidstvister (lønnsnemndloven) m.m.

NOU 2021:9 Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv. Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering.

## 9.4 Rettspraksis

### 9.4.1 Rettsavgjørelser fra Høyesterett

Rt. 1962 s. 122

Rt. 1973 s. 102

Rt. 1988 s. 20

Rt. 1996 s. 1218 (Rogalandsmeieriet)

Rt. 1996. s 1696 (Trondheim trafikkelskap)

Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk)

Rt. 2001 s. 418 (Kårstø)

Rt. 2008 s. 856 (Theatercafeen)

Rt. 2008 s. 1246 (Statoil)

Rt. 2009 s. 1465 (Seinvakt)

Rt. 2010 s. 412 (Fokus Bank)

Rt. 2011 s. 841 (Undervisningsinspektør)

HR-2016-1446-A

HR-2016-2286-A (Rygge kommune)

HR-2019-424-A

HR-2019-928-A

HR-2020-1339-A (ISS)

HR-2021-1193-A (Grefsenhjemdommen)

### 9.4.2 Rettsavgjørelser fra Arbeidsretten

ARD-1916-17 (Linneskogel)

ARD-1923-24

ARD-1923-141

ARD-1926-110 (Akers Mek)

AR-2019-4 (Kantarellen)

AR-2019-5 (Grefsenhjemmet)

AR-2020-14 (Bristhow)