



# NORGES HØYESTERETT

## D O M

avsagt 2. juni 2021 av Høyesterett i avdeling med

dommer Bergljot Webster  
dommer Ragnhild Noer  
dommer Wenche Elizabeth Arntzen  
dommer Erik Thyness  
dommer Kine Steinsvik

**HR-2021-1193-A, (sak nr. 20-149286SIV-HRET)**  
Anke over Borgarting lagmannsretts dom 28. august 2020

Marianne Carolin  
Luzviminda Orcino Maningding  
Vivian Adesuwa Ogoleh  
Rizza Ramirez Beramo  
Anne Rønningen  
Bente Jeanette Yndestad Bye  
Trine Heiseldahl  
Wenche W. Solheim  
Kari Løkjell  
Yasotha Dayalan (advokat Magnus Buflod – til prøve)

Norsk Sykepleierforbund (partshjelper)  
Unio Hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannede (partshjelper) (advokat Christopher Hansteen)

Fagforbundet (partshjelper) (advokat Kjetil Edvardsen)

Arbeidstakerorganisasjonen Parat (partshjelper) (advokat Sigurd Øyvind Kambestad)

mot

Stiftelsen Grefsenhjemmet (advokat Kurt Weltzien)

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) (partshjelper) (advokat Margrethe Meder)

Arbeidsgiverforeningen Spekter (partshjelper)  
Hovedorganisasjonen Virke (partshjelper) (advokat Tarjei Thorkildsen)

## S T E M M E G I V N I N G

(1) Dommer **Steinsvik:**

**Sakens spørsmål og bakgrunn**

- (2) Saken gjelder spørsmålet om ti ansatte sykepleiere ved Stiftelsen Grefsenhjemmet har krav på et tidligere tariffavtalt lønnstillegg på individuelt avtalegrunnlag etter skifte av tariffavtale.
- (3) Sykepleierne, som er de ankende parter i saken, er organisert i Norsk Sykepleierforbund (NSF). Grefsenhjemmet er et privat sykehjem i Oslo, eid av en stiftelse tilknyttet Grefsen menighet. Frem til 2014 var Grefsenhjemmet tilsluttet arbeidsgiverforeningen Virke. Partene var i denne perioden bundet av Landsoverenskomsten for helse og sosiale tjenester mellom Virke og NSF (Virke-avtalen).
- (4) I forbindelse med tariffrevisjonen våren 1998 mellom Oslo kommune og arbeidstakerorganisasjonene ble det ikke oppnådd enighet, og NSF og to andre forbund iverksatte streik. Som ledd i avslutningen av arbeidskonflikten ble det inngått en avtale mellom partene om at kommunen årlig skulle sette av 20 millioner kroner til lønnsmessige tiltak for å rekruttere og beholde sykepleiere i Oslo kommune. Etter drøftelser ble partene enige om at midlene skulle benyttes til lønnstillegg, slik at ansatte sykepleiere fikk lønnsoppyrkk i form av et lønnstrinn på tilleggslønnstabell etter fire og tolv års ansiennitet i Oslo kommune. Lønnsoppyrkket utgjorde henholdsvis 11 000 og 15 000 kroner. Lønnstillegget, kalt *stabiliseringstillegg*, skulle likestilles med ordinær lønn og blant annet inngå i pensjonsgrunnlaget.
- (5) Tilsvarende særavtale ble inngått mellom daværende Arbeidsgiverforening for Private virksomheter i Offentlig sektor (APO) og NSF for APO-område Oslo. Særavtalen har senere blitt videreført, også i forbindelse med overganger til nye overenskomster, og gjaldt fremdeles under Virke-avtalen for tariffperioden 2012 til 2014.
- (6) Den 28. januar 2014 meldte Grefsenhjemmet seg ut av Virke og inn i arbeidsgiverforeningen NHO Service, som senere har endret navn til NHO Service og Handel.
- (7) Ved brev 10. april 2014 fremsatte NSF krav om tariffbinding. Forbundet krevde at Hovedavtalen mellom NHO og NSF samt Pleie- og omsorgsoverenskomsten (PLO) skulle gjøres gjeldende som ny tariffavtale for Grefsenhjemmet fra og med 1. mai 2014. Dette var den tariffavtalen som tidligere var inngått mellom NHO og Norsk Sykepleierforbund. NHO aksepterte kravet i brev 18. september 2014.
- (8) I tiden som fulgte, var det dialog mellom ledelsen og de tillitsvalgte ved Grefsenhjemmet blant annet om stabiliseringstillegget. NSF fremmet krav om at lønnstillegget skulle videreføres for tiden både før og etter at Virke-avtalen opphørte. Ved styrevedtak 8. desember 2015 ble kravet avvist, og fra januar 2016 stanset Grefsenhjemmet utbetaling

av stabiliseringstillegg for de av sykepleierne som hadde tillegget. NSF fastholdt at de ansatte hadde krav på fortsatt utbetaling, og i brev til NHO Service 4. april 2016 skrev forbundet:

«Selv om stabiliseringstillegget ikke er videreført i tariffavtalen i NHO Service, vil NSF anføre at de angjeldende arbeidstakere også har krav på fremtidig utbetaling av stabiliseringstillegget som en individuell rettighet, og må anses som en del av den enkelte arbeidstakers arbeidsavtale. Stabiliseringstillegget har vært en del av arbeidstakernes ordinære lønn som skal gis som et tillegg til den til enhver tid fastsatte grunnlønn.

NSF vil anføre at Grefsenhjemmet ikke ensidig kan fjerne stabiliseringstillegget til arbeidstakere som har opparbeidet denne rettigheten før Grefsenhjemmet ble medlem av NHO Service.»

- (9) NHO Service etterkom ikke kravet, og 30. april 2017 tok ti sykepleiere ut stevning for Oslo tingrett med krav om at Grefsenhjemmet var forpliktet til å «yte saksøkerne stabiliseringstillegg i tråd med deres individuelle arbeidsavtaler» og at de hadde krav på etterbetaling fra 1. mai 2014.

### **Saksgangen for domstolene**

- (10) Under saksforberedelsen for tingretten avtalte partene å stanse saken for å avklare enkelte tariffrettslige spørsmål knyttet til tolkningen av Hovedavtalen og Pleie- og omsorgsoverenskomsten. Tariffavtalepartene innledet deretter sak for Arbeidsretten.
- (11) Saken for Arbeidsretten gjaldt spørsmål om plikten til å gjennomføre overgangsforhandlinger etter Hovedavtalen NSF-NHO § 3-7 nr. 6 begrenset Grefsenhjemmets adgang til å gjøre endringer i sykepleiernes lønns- og arbeidsvilkår ved tariffavtaleskiftet, samt spørsmål om tolkningen av en særskilt merknad til Pleie- og omsorgsoverenskomsten. NSF fikk ikke medhold i påstandene om tariffstrid. Under behandlingen av saken for Arbeidsretten undertegnet tariffavtalepartene en protokoll hvor det fremgår:

«Partene ble enige om følgende:

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.»

- (12) Det fremgår av Arbeidsrettens dom, AR-2019-5, at partene under hovedforhandlingen presiserte «at spørsmålet om i hvilken grad regulering i direkteavtalen som ikke strider mot overenskomsten fortsatt består som individuelle lønns- og arbeidsvilkår, ikke er tema i saken». Arbeidsrettens dom inneholder likevel enkelte uttalelser om problemstillingen, som jeg kommer nærmere tilbake til.

- (13) Saken for Oslo tingrett ble igangsatt, og tingretten avsa 19. juni 2019 dom med slik domsslutning:
- «1. Stiftelsen Grefsenhjemmet frifinnes.
  2. Marianne Carolin, Rizza Ramirez Beramo, Bente Jeanette Yndestad Bye, Yasotha Dayalan, Trine Heiseldahl, Kari Løkjell, Anne Rønningen, Wenche W. Solheim, Vivian Adesuwa Ogoleh og Luzviminda Orcino Maningding
- dømmes in solidum til å betale erstatning for sakskostnader til Grefsenhjemmet med 104 000 kroner innen to uker fra dommens forkynnelse.»
- (14) Tingretten kom til at det ikke var grunnlag for noen individuell ettervirkning av det tariffavtalte lønnstillegget etter overgangen til ny tariffavtale.
- (15) Sykepleierne anket til Borgarting lagmannsrett, som 28. september 2020 avsa dom med slik domsslutning:
- «1. Anken forkastes.
  2. I sakskostnader for lagmannsretten betaler Marianne Carolin, Rizza Ramirez Beramo, Bente Jeanette Yndestad Bye, Yasotha Dayalan, Trine Heiseldahl, Kari Løkjell, Anne Rønningen, Wenche W. Solheim, Vivian Adesuwa Ogoleh og Luzviminda Orcino Maningding – en for alle og alle for en – 136 000 – hundreogtrettisekstusen – kroner til Stiftelsen Grefsenhjemmet innen to uker fra forkynnelsen av dommen.»
- (16) Lagmannsretten la til grunn at tariffavtaler generelt ikke gir grunnlag for individuell ettervirkning.
- (17) Sykepleierne har anket lagmannsrettens dom til Høyesterett. Norsk Sykepleierforbund, Fagforbundet og Arbeidstakerorganisasjonen Parat har meldt seg som partshjelpere for de ankende partene. Hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannede (Unio) meldte seg som partshjelper etter at anken var henvist, og har fått Høyesteretts ankeutvalgs tillatelse til å opptre i saken.
- (18) For ankemotparten, Stiftelsen Grefsenhjemmet, har NHO, Hovedorganisasjonen Virke og Arbeidsgiverforeningen Spekter meldt seg som partshjelpere og fått Høyesteretts ankeutvalgs tillatelse til å opptre i saken.
- (19) Under saksforberedelsen for Høyesterett ble det avklart at Grefsenhjemmet ønsket å påberope seg at stabiliseringstillegget under enhver omstendighet er i strid med gjeldende tariffavtale etter tariffavtaleskiftet, jf. arbeidstvistloven § 6.
- (20) Høyesteretts ankeutvalg besluttet 1. mars 2021 at forhandlingene i saken skulle begrenses i medhold av tvisteloven § 30-14, slik at det foreløpig ikke skal forhandles om hvorvidt stabiliseringstillegget er i strid med gjeldende tariffavtale.

- (21) I protokoll fra tvistemøte mellom NSF og NHO 4. mars 2021 fremkommer det at NSF har varslet at hvis anken for Høyesterett fører frem, vil spørsmålet om lønnsopprykket er i strid med Pleie- og omsorgsoverenskomstens bestemmelser bli brakt inn for Arbeidsretten, som er den domstol som kan avgjøre tolkningsspørsmålet med bindende virkning for tariffavtalepartene, jf. arbeidstvistloven § 34 første ledd, jf. § 1 bokstav i.
- (22) Landsorganisasjonen i Norge (LO) har gitt innlegg i saken til belysning av allmenne interesser i medhold av tvisteloven § 15-8.
- (23) Saken er for Høyesterett behandlet ved fjernmøte, jf. midlertidig lov 26. mai 2020 nr. 47 om tilpasninger i prosessregelverket som følge av utbruddet av covid-19 mv. § 3. Dommen er avsagt etter fristen i tvisteloven § 19-4 femte ledd grunnet ferieavvikling hos én av dommerne.

### **Partenes syn på saken**

- (24) De ankende parter – *Marianne Carolin m.fl.* – har i korte trekk gjort gjeldende:
- (25) Stabiliseringstillegget inngår som en del av sykepleiernes individuelle arbeidsavtaler selv om tariffavtalen som ga grunnlag for lønnstillegget ikke lenger er bindende.
- (26) Retten til stabiliseringstillegg var en normativ bestemmelse i særavtalen under Virke-avtalen. Slike normative bestemmelser i en tariffavtale går automatisk og uten videre over til å bli avtalenormer i de individuelle arbeidsforholdene. At tariffavtalen har en slik normerende virkning for arbeidsavtalens innhold, er en av tariffavtalens grunnleggende funksjoner, og er en forutsetning for tariffsystemet.
- (27) At Grefsenhjemmet har valgt å melde seg ut av Virke, og som følge av det ikke lenger er medlemsbundet av tariffavtalene mellom Virke og NSF, innebærer ingen endring i de avtaleforpliktelsene arbeidsgiver har påtatt seg i de individuelle arbeidsforholdene. De individuelle arbeidsavtalene består med de normative bestemmelsene som tidligere tariffavtaler har gitt dem. At en tariffavtale har slik ettervirkning, har vært gjeldende rett siden arbeidstvistloven av 1915.
- (28) Det er ikke grunnlag for å gjøre unntak fra dette utgangspunktet selv om den tidligere tariffavtalen erstattes av en ny, i forbindelse med at arbeidsgiver endrer arbeidsgiverforening. Først dersom vilkårene i den individuelle arbeidsavtalen kommer i strid med den nye tariffavtalen, vil innholdet i den individuelle arbeidsavtalen endres, jf. arbeidstvistloven § 6.
- (29) Arbeidsgiver kan heller ikke i kraft av styringsretten ensidig endre bindende avtaleforpliktelser. En slik endring må skje gjennom avtale eller eventuelt gjennom endringsoppsigelse.
- (30) De ankende partene har lagt ned slik påstand:
- «1. Stabiliseringstillegget, som ble en del av de ankende parter arbeidsavtale mens tariffavtalen om stabiliseringstillegg var bindende, fortsetter å være en

del av arbeidsavtalen etter at arbeidsgiver og arbeidstaker ikke lenger er bundet av denne tariffavtalen.

2. De ankende parter tilkjennes sakskostnader for alle instanser.»

- (31) Partshjelperne – *Norsk Sykepleierforbund, Unio Hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannede, Arbeidstakerorganisasjonen Parat og Fagforbundet* – har sluttet seg til de ankende parterers anførsler, og har særlig fremholdt at dersom normative bestemmelser i tariffavtaler ikke skal ha ettervirkning, vil tariffavtalen som reguleringsinstrument bli betydelig svekket.
- (32) Partshjelperne har alle lagt ned påstand om å få tilkjent sakskostnader for Høyesterett.
- (33) Ankemotparten – *Stiftelsen Grefsenhjemmet* – har i korte trekk gjort gjeldende:
- (34) Stiftelsen Grefsenhjemmet er ikke forpliktet til å betale stabiliseringstillegg til sykepleierne.
- (35) Det er ikke rettslig grunnlag for noen betalingsforpliktelse når arbeidsgiver ikke lenger er bundet av tariffavtalen der stabiliseringstillegget var regulert. Tariffavtalen gir ikke grunnlag for individuelle ettervirkninger, og det er i alle fall ikke rom for slik ettervirkning ved tariffmessig systemskifte, som her, der én tariffavtale erstattes fullt ut av en annen.
- (36) Verken ufravikelighetsregelen i arbeidstvistloven § 6 eller andre kilder gir grunnlag for en regel om individuell ettervirkning. De ankende parterers anførsel om at tariffavtalens normative reguleringer fortsetter å være individuelle avtalevilkår etter bortfall av tariffavtalen, savner rettslig grunnlag.
- (37) Verken praksis fra Arbeidsretten eller Høyesterett gir holdepunkter for at det kan oppstilles en slik norm. Heller ikke arbeidstvistlovens regler om når tariffavtalen selv har ettervirkning, kan tas til inntekt for en regel om ettervirkning i de individuelle arbeidsavtalene. Arbeidsmiljøloven § 16-2 andre ledd, som gjelder ved virksomhetsoverdragelse, gir heller ikke støtte for den regel de ankende parter påberoper seg. Denne særregelen tilsier tvert imot at lovgiver har bygget på at det ikke gjelder noen alminnelig regel om ettervirkning. En regel om ettervirkning vil også undergrave tariffsystemet, og vil kunne medføre at organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden går ned.
- (38) Det er foreningsfrihet for partene i arbeidslivet. Grefsenhjemmet har benyttet seg av denne ved å melde seg ut av Virke og inn i NHO. Foreningsfriheten nyter vern etter både Grunnloven § 101, EMK artikkel 11 og Hovedavtalen. En rettstilstand der arbeidsgiver må respektere tidligere tariffavtalte bestemmelser etter endret organisasjonstilknytning er i strid med foreningsfriheten.
- (39) Under enhver omstendighet må Grefsenhjemmet frifinnes fordi stabiliseringstillegget kunne fjernes i medhold av arbeidsgivers styringsrett. Det er en presumsjon for endringsadgang med mindre arbeidsgiver har gitt særlig avkall på styringsretten, hvilket ikke er tilfellet her. Stiftelsesgrunnlaget for stabiliseringstillegget må også trekkes inn i vurderingen, og tillegget var ikke en sentral del av lønnsvilkårene.

- (40) Ankemotparten har lagt ned slik påstand:
- «1. Anken forkastes.
  2. Stiftelsen Grefsenhjemmet tilkjennes kostnader for alle instanser.»
- (41) Partshjelperne – *Næringslivets Hovedorganisasjon, Arbeidsgiverforeningen Spekter og Hovedorganisasjonen Virke* – har sluttet seg til ankemotpartens anførsler og har særlig fremholdt:
- (42) Tariffavtalen etablerer et helhetlig system. Tariffavtalens helhetlige regulering er ikke bare en fredspliktnorm. Ved skifte av tariffavtale, vil noen reguleringer typisk være mer gunstige for arbeidstakerne, mens andre vil være mindre gunstige sammenlignet med tidligere tariffavtale. En regel om individuell ettervirkning undergraver tariffsystemet, og er også uforenlig med partenes innretning av systemet for forhandlinger og mekling ved tariffrevisjon og opprettelse av ny overenskomst.
- (43) En regel om individuell ettervirkning vil også skape store utfordringer ved arbeidstakers bytte av fagforening, og vil kunne gjøre det umulig å opprettholde likebehandling mellom ansatte.
- (44) NHO har krevd dekket saks kostnader for Høyesterett.

### **Mitt syn på saken**

#### ***Problemstillingene og sakens stilling for Høyesterett***

- (45) Spørsmålet i saken er om sykepleierne har krav på fortsatt utbetaling av stabiliseringsstillegget, som del av lønnen, selv om det i gjeldende tariffavtale med arbeidsgiver ikke er avtalt noe slikt lønnstillegg.
- (46) Som grunnlag for kravet gjør sykepleierne gjeldende at det følger av deres individuelle arbeidsavtaler at arbeidsgiver er forpliktet til å utbetale lønnstillegget. Etter sykepleiernes syn har denne forpliktelsen ikke falt bort selv om arbeidsgiveren har byttet arbeidsgiverforening og ny tariffavtale i den forbindelse er gjort gjeldende.
- (47) Partene er enige om at sykepleiere som fylte de nærmere fastsatte vilkårene om ansiennitet mv., hadde rett til stabiliseringsstillegg under den tidligere tariffavtalen mellom Norsk Sykepleierforbund (NSF) og Hovedorganisasjonen Virke så lenge denne tariffavtalen var bindende mellom partene.
- (48) Spørsmålet om å videreføre lønnstillegget ble ikke løst gjennom overgangsforhandlingene ved overgangen til ny tariffavtale, som ble gjennomført i medhold av bestemmelsene i Hovedavtalen mellom NSF og NHO § 3-7 nr. 6.
- (49) Om sykepleierne har krav på fortsatt utbetaling av lønnstillegget etter den tidligere tariffavtalens utløp beror da, slik jeg ser det, på tre forhold:

- (50) For det første må det tidligere tariffavtalte lønnstillegget ha blitt en del av sykepleiernes *individuelle arbeidsavtaler*.
- (51) For det andre må et slikt individuelt avtalevilkår ikke ha falt bort som følge av at den tidligere tariffavtalen ikke lenger er bindende. Partene har formulert dette som et spørsmål om den tidligere tariffavtalen *har ettervirkning i de individuelle arbeidsforholdene*.
- (52) Dersom det foreligger slik individuell ettervirkning, er en tredje forutsetning at lønnstillegget ikke strider mot den tariffavtalen partene nå er bundet av. Dette følger direkte av *ufravikelighetsregelen* i arbeidstvistloven § 6.
- (53) Spørsmålet om individuell ettervirkning har i arbeidsrettslitteraturen særlig vært knyttet til rene opphørssituasjoner, der den tariffavtalen som opphører ikke erstattes av en ny. 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 tvistes spørsmål Høyesterett behandler.
- (54) Jeg vil i det følgende først ta stilling til om lønnstillegget har blitt en del av sykepleiernes individuelle arbeidsavtaler, og deretter vil jeg se nærmere på spørsmålet om ettervirkning. Grefsenhjemmet har også gjort gjeldende at lønnstillegget under enhver omstendighet kunne fjernes i kraft av styringsretten. Før jeg går inn på disse spørsmålene vil jeg redegjøre kort for noen rettslige utgangspunkter.

### ***Rettslige utgangspunkter – noen særtrekk ved tariffavtalen som avtaleform***

- (55) Arbeidstvistloven § 1 bokstav e definerer en tariffavtale som «en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold.» Allerede definisjonen, som har stått uforandret siden arbeidstvistloven av 1915, klargjør at det dreier seg om en særegen avtaleform ved at tariffavtalens siktemål er å regulere forhold som også angår andre enn de direkte avtalepartene.
- (56) Nærmere regler om tariffavtalens inngåelse, innhold og varighet mv. er gitt i arbeidstvistloven kapittel 2. Kravene til innhold i § 4 er begrenset til at tariffavtalen «bør» inneholde bestemmelser om «ikrafttredelsestidspunkt, varighet og oppsigelsesfrist». I praksis inneholder tariffavtalene to hovedtyper av bestemmelser: bestemmelser om individuelle lønns- og arbeidsvilkår, i litteraturen omtalt som *normative*, og bestemmelser av såkalt *obligatorisk art* som gjelder forholdet mellom tariffavtalepartene. Det er store variasjoner mellom tariffavtaler med hensyn til hvor omfattende regulering de inneholder.
- (57) Den normative funksjonen gjør at tariffavtalene, ved siden av arbeidervernlovgivningen, utgjør et helt sentralt instrument for reguleringen av de individuelle lønns- og arbeidsvilkårene. Tariffavtalene utgjør også selve fundamentet for den norske modellen med kollektiv lønnsdannelse basert på forhandlinger mellom partene i arbeidslivet.



- (58) Et grunnleggende trekk ved tariffavtalen er videre at den i utgangspunktet er tidsbegrenset og kan sies opp av begge parter innen fastsatt frist, jf. arbeidstvistloven § 5. Lovens system er at tariffastsatte lønns- og arbeidsvilkår ved tariffavtalens utløp kan kreves reforhandlet gjennom oppsigelse med påfølgende tarifforhandlinger om endringer i lønns- og arbeidsvilkårene. I den perioden tariffavtalen gjelder – tariffperioden – har partene fredsplikt, jf. § 8, og tariffavtalen er, som jeg straks skal komme tilbake til, bindende og ufravikelig, jf. arbeidstvistloven § 6. Selv om tariffavtalene på denne måten formelt er tidsbegrensede, er tariffavtaler som inneholder mer omfattende reguleringer av lønns- og arbeidsvilkår, i praksis langvarige og stabile.
- (59) Det er enighet mellom partene om at avtalen om stabiliseringstillegg, som opprinnelig ble inngått mellom Oslo kommune og NSF og senere videreført som særavtale under Virke-avtalen, er en tariffavtale i lovens forstand. Det er heller ikke omtvistet at bestemmelsene om stabiliseringstillegget var normative og bindende for partene i vår sak, så lenge de var medlemsbundet av Virke-avtalen og underliggende særavtaler.

***Ble det tidligere tariffavtalte stabiliseringstillegget en del av sykepleiernes individuelle arbeidsavtaler?***

- (60) Spørsmålet om stabiliseringstillegget ble et *individuell lønnsvilkår* i tariffavtalens bindingstid, og dermed hadde et dobbelt rettsgrunnlag i tariffperioden, har betydning for ettervirkningsspørsmålet. Når lønnstilleggets tariffmessige grunnlag opphører, forutsetter enhver videre rett til lønnstillegget at dette har blitt en del av den enkelte arbeidstakers arbeidsavtale, og derfor kan kreves på individuelt avtalegrunnlag.

*Utgangspunktet - arbeidstvistloven § 6*

- (61) Ved drøftelsen av dette spørsmålet er det etter mitt syn naturlig å ta utgangspunkt i ufravikelighetsregelen i arbeidstvistloven § 6, som lyder slik:
- «Bestemmelse i arbeidsavtale som strider mot en tariffavtale som begge parter er bundet av, er ugyldig.»
- (62) Ordlyden regulerer direkte forholdet mellom arbeidsavtalen og tariffavtale som partene «er» bundet av, og fastslår at tariffavtalen har forrang. Motstridende bestemmelse i arbeidsavtalen etter ordlyden er «ugyldig». Bestemmelsen innebærer at tariffavtale som partene er bundet av, er ufravikelig. Det er uten betydning om bestemmelsen i arbeidsavtalen gir arbeidstakeren bedre eller dårligere vilkår.
- (63) Ut over dette gir ikke ordlyden i § 6 svar på om ufravikelighetsbestemmelsen samtidig innebærer at bestemmelsene i tariffavtalen blir en del av den individuelle arbeidsavtalen, og gjennom dette eventuelt kan få betydning for reguleringen av arbeidsforholdet ut over tariffavtalens bindingstid.
- (64) Ved overgang mellom tariffavtaler, slik situasjonen er i vår sak, vil imidlertid ufravikelighetsregelen i § 6 gjelde tilsvarende for det nye tarifforholdet. 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.

*Forarbeidene til den tidligere arbeidstvistloven 1915 og senere lovarbeid*

- (65) Arbeidstvistloven § 6 er en direkte videreføring av bestemmelsen i arbeidstvistloven 1927 § 3 nr. 3, som igjen var en videreføring av arbeidstvistloven 1915 § 3 nr. 3, jf. Prop. 134 L (2010–2011) side 73 og Ot.prp. nr. 54 (1925) side 19. Forarbeider og rettspraksis knyttet til den tidligere bestemmelsen er derfor relevant.
- (66) Arbeidstvistloven av 1915 bygger på Innstilling fra Den til behandling av spørsmålet om tvungen voldgift i arbeidstvister m.m. nedsatte departementale komité (Voldgiftskomiteén) avgitt i 1909, som senere ledet til lovforslaget fremsatt i Ot.prp. nr. 29 (1912). Det ble gjort en rekke endringer under behandlingen av lovsaken i Stortinget, men ingen av direkte betydning for de spørsmål vår sak reiser.
- (67) Voldgiftskomiteens innstilling hadde i lovutkastet § 4 en bestemmelse om «Fællesoverenskomster», som inneholdt både regler om overenskomstenes bindende virkning, ufravikelighet og ettervirkning ved utløp. I spesialmotivene fremkommer komitéens begrunnelse for valg av løsning på de enkelte spørsmålene. Om fellesoverenskomstens ufravikelighet heter det i innstillingen på side 103:
- «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.»
- (68) Om virkningen av fellesoverenskomsten etter utløp heter det samme sted:
- «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.»
- (69) Voldgiftskomiteens innstilling ble avgitt med flere bilag, herunder som bilag 3 en utredning foretatt av komiteens leder, advokat O. Solnørdal. I utredningen drøftes flere spørsmål knyttet til fellesoverenskomstens rettsvirkninger. Under drøftelsen av «Fællesoverenskomsternes varighet» i utredningen på side 7, la Solnørdal til grunn at fellesoverenskomstens utløp innebar at denne som sådan måtte anses bortfalt, men i forlengelsen av dette heter det:
- «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.»

- (70) Ved drøftelsen av forholdet mellom fellesoverenskomster og arbeidsavtaler i punkt VI, viste Solnør dal til at det i teoretiske fremstillinger fra andre land hadde vært omtvistet om fellesoverenskomstenes regler «blot paa grund av sin tilværelse og altsaa uten hensyn til parternes vilje indgik som bestanddel i arbeidsavtalens indhold og virket paa dens gyldighet», eller om partene likevel kunne vedta bestemmelse i arbeidsavtalen som «stred mot fællesoverenskomsternes forskrifter».
- (71) Samlet leser jeg dette slik at kjernen i Voldgiftskomiteéens lovforslag var å sikre en kollektiv regulering av lønns- og arbeidsforholdene. Avtalene på kollektivt nivå – tariffavtalene – skulle være ufravikelige, og dermed normerende for de individuelle arbeidsforholdene. Uttalelsene i tilknytning til den ufravikelighetsbestemmelsen som ble foreslått, trekker videre i retning av at komiteen mente at rettsvirkningen av ufravikelighetsbestemmelsen var at bestemmelser i arbeidsavtalen i strid med tariffavtalen skulle anses som «ikke tilværende», og at tariffavtalens bestemmelser skulle «indtræde». I alle fall i motstridstilfellene så komiteén altså for seg at de kollektive bestemmelsene skulle inngå som en del av de individuelle arbeidsavtalene.
- (72) Forslaget fra Voldgiftskomiteéen ble fulgt opp i Ot.prp. nr. 29 (1912). Proposisjonen inneholder ingen nærmere drøftelse av forholdet mellom tariffavtalen og de individuelle arbeidsavtalene, men etableringen av det tosporede systemet for rettslig prøving i rettsvister er likevel ikke uten interesse. I proposisjonen på side 7 drøftes rettskraftvirkningen av avgjørelser fra Arbeidsretten. Under henvisning til hensikten med tariffavtalene – «at de skal danne grundlaget for alle de enkelte arbeidskontrakter» – la departementet til grunn at det burde gjelde en regel om at «parterne i en almindelig sak om en individuel kontrakt er saavel formelt som reelt bundet av specialdomstolens dom i sak om forstaaelsen av den tariffavtale, som arbeidskontrakten hviler paa». Det har senere ikke vært reist tvil om at den enkelte arbeidstaker kan håndheve tariffastsatte normative rettigheter i sak for de alminnelige domstolene. Dette er basert på det syn at slike tariffavtalte arbeidsvilkår forutsetningsvis har blitt en del av den individuelle arbeidsavtalen.
- (73) Jeg føyer til at det også i den juridiske litteraturen som fulgte etter vedtakelsen av arbeidstvistloven ble lagt til grunn at tariffavtalens normative bestemmelser ble en del av de individuelle arbeidsavtalene. I Paal Berg, Arbeidsrett, 1930, side 168–169 ble det blant annet gitt følgende beskrivelse av tariffavtalens virkning for de individuelle arbeidsavtalene:
- «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 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.
- ...
- 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.»
- (74) Også i senere lovarbeid er denne rettsoppfatningen lagt til grunn. Ved vedtakelsen av

tjenestetvistloven 1958 § 13, som svarer til arbeidstvistloven § 6, ble det uttalt i forarbeidene at 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», jf. Innstilling fra Tjenestetvistkomitéen av 1956 side 19.

### *Rettspraksis*

- (75) Det foreligger flere avgjørelser fra Arbeidsretten som berører forholdet mellom tariffavtalens normative bestemmelser og arbeidsavtalen. Spørsmålet har ikke kommet på spissen i Høyesteretts praksis.
- (76) Av særlig interesse er Arbeidsrettens dom i ARD-1926-110 *Akers mek.* Saken gjaldt spørsmålet om lønnsreduksjon med grunnlag i ny tariffavtale inngått etter arbeidskonflikt, der det blant annet var fastsatt at arbeidernes lønninger skulle reduseres med 10 prosent. Spørsmålet var hvilke deler av lønnen som skulle inngå i grunnlaget for prosentreduksjonen, nærmere bestemt om et prosenttillegg som arbeiderne ved A/S Akers mek. hadde i medhold av tidligere tariffavtale med bedriften, skulle medregnes. Tvisten gjaldt hvordan reduksjonsbestemmelsen i den nye tariffavtalen skulle forstås, men dommen inneholder også uttalelser om forholdet mellom tariffavtalen og de individuelle arbeidsavtalene.
- (77) Arbeiderne gjorde gjeldende at de tidligere prosenttilleggene inngikk i deres individuelle lønn, og derfor skulle medregnes i grunnlaget. Bedriften på sin side anførte at prosenttilleggene, som arbeiderne hadde hatt i henhold til tidligere tariffavtale, bortfalt ved tariffavtalens utløp og hadde «intet å gjøre med de individuelle arbeidskontrakter». Til dette uttalte Arbeidsretten følgende:
- «Arbeidsretten er ikke enig i den av de innstevnte hevdede opfatning, at de omtvistede procenttillegg intet har å gjøre med de individuelle arbeidskontrakter. Vistnokk er hjemmelen for dem i første rekke å søke i den gamle tariffavtale. Men det kan ikke være tvilsomt at enhver under den gamle tariffavtales gyldighetstid opprettet arbeidskontrakt med forbundets medlemmer er sluttet i henhold til gjeldende tariffavtale, således 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 som et ordinært lønnskrav.»
- (78) Arbeidsretten la altså her til grunn at tariffavtalens lønnsbestemmelser uten videre og uten uttrykkelig avtale blir en del av de individuelle arbeidsavtalene. Som jeg kommer tilbake til, kom imidlertid ikke spørsmålet om ettervirkning på spissen. Tilsvarende er lagt til grunn av Arbeidsretten i AR-2020-14 avsnitt 50.
- (79) Det foreligger også flere avgjørelser fra Høyesterett som i prosessuell sammenheng bygger på at tariffestede rettigheter kan gjøres gjeldende på individuelt grunnlag. Fra nyere praksis nevner jeg avgjørelsen i HR-2019-424-A avsnitt 38 *Skanska*, der det fremheves at denne adgangen gjør at de «individuelle rettighetene arbeidstakerne måtte ha fått i tariffavtalen, blir ... effektivt håndhevet».

### *Oppsummering*

- (80) Etter mitt syn gir gjennomgangen av rettskildene solide holdepunkter, ikke bare for at tariffavtalen er bindende for tariffpartene og deres medlemmer i tariffavtalens gyldighetstid, men også for at de normative bestemmelsene i tariffavtalen blir en del av de individuelle arbeidsavtalene mellom de tariffbundne partene.
- (81) Hvilke bestemmelser i en tariffavtale som er av normativ karakter, og dermed blir en del av de individuelle arbeidsavtalene, må vurderes konkret, og jeg antar det ikke alltid kan oppstilles et klart skille mellom normative og obligatoriske bestemmelser. Slik denne saken ligger an, finner jeg imidlertid ikke grunn til å gå nærmere inn på dette. Stabiliseringstillegget i særavtalen under Virke-avtalen var etter mitt syn klart en normativ tariffbestemmelse av en slik karakter at den ble en del av den enkelte sykepleiers individuelle lønnsvilkår.

### ***Ettervirkningsspørsmålet – falt lønnstillegget bort ved utløpet av Virke-avtalens gyldighetstid?***

#### *Problemstillingen*

- (82) At stabiliseringstillegget ble en del av de individuelle arbeidsavtalene, løser ikke nødvendigvis spørsmålet om ettervirkning. Dette er etter mitt syn et spørsmål om *rettsvirkningen* av at lønnstillegget i tariffperioden gikk inn som en del av de individuelle arbeidsavtalene.
- (83) Grefsenhjemmets hovedanførsel er at det ikke er grunnlag for å oppstille en ulovfestet regel om individuell ettervirkning i norsk rett. Ved at det må legges til grunn at lønnstillegget ble en del av de individuelle arbeidsavtalene i tariffperioden, er spørsmålet imidlertid, slik jeg ser det, om den individuelle arbeidsavtalen, og innholdet i den, ble endret som en direkte følge av tariffavtalens opphør. Fra et rent avtalerettslig utgangspunkt krever en slik endring av de individuelle avtalevilkårene et rettslig grunnlag.
- (84) Som jeg allerede har nevnt, vil ufravikelighetsregelen i arbeidstvistloven § 6 komme inn som et slikt rettsgrunnlag i tilfeller der det inngås ny tariffavtale. Ettervirkning kan også reguleres direkte i avtale mellom partene, eller være løst i den tidligere tariffavtalen selv. I slike situasjoner vil avtalen utgjøre det nødvendige rettsgrunnlaget. Spørsmålet i fortsettelsen er imidlertid om utløpet av tariffavtalen *i seg selv* innebærer at de individuelle arbeidsvilkårene endres, så langt disse har hatt grunnlag i tariffavtalen.
- (85) Jeg ser først på betydningen av arbeidstvistlovens regler om tariffavtalens ettervirkning.

#### *Betydningen av arbeidstvistlovens regler om tariffavtalens ettervirkning*

- (86) Arbeidstvistloven inneholder enkelte bestemmelser som angir at *tariffavtalen selv*, og dermed også dens normative funksjon, har ettervirkning i nærmere angitte situasjoner: Etter § 5 tredje ledd forlenges tariffavtalen – på uendrede vilkår – i ett år dersom den ikke blir sagt opp innen fastsatt oppsigelsesfrist. Tariffavtalen gjelder også uendret videre etter

utløp i situasjoner der det innledes interessetvist, jf. § 8 tredje ledd. Etter denne bestemmelsen gjelder «den tariffavtale og de lønns- og arbeidsvilkår som gjaldt ved tvistens utbrudd», frem til arbeidskamp lovlig kan iverksettes. Endelig fastsetter § 7 at «utmeldelse eller eksklusjon» ikke innebærer at en tariffbundet part blir fri for sine forpliktelser etter tariffavtalen.

- (87) Disse bestemmelsene er dels utslag av tariffavtalens bindende virkning i tariffperioden, og dels bestemmelser som – på grunn av arbeidstvistlovens system for tariffrevisjon – ivaretar behovet for å unngå at tariffreguleringen av arbeidsforholdene opphører ved interessetvister, der arbeidsforholdet fortsatt skal bestå etter tvistens avslutning.
- (88) Slik jeg ser det, klargjør disse bestemmelsene at tariffavtalen – som sådan – har ettervirkning i enkelte nærmere avgrensede situasjoner, for å ivareta ulike behov. Jeg finner det på den ene siden klart at bestemmelsene ikke kan gis analogisk anvendelse ved vurderingen av ettervirkningsspørsmålet som er reist i vår sak. På den andre siden kan jeg heller ikke se at bestemmelsene må anses å regulere rommet for enhver form for ettervirkning uttømmende.
- (89) Arbeidstvistlovens regler om tariffavtalens ettervirkning, avgjør derfor ikke spørsmålet om individuell ettervirkning.
- (90) Jeg føyer til at heller ikke særreguleringen av tariffavtalens ettervirkning ved virksomhetsoverdragelse i arbeidsmiljøloven § 16-2, kan gi slikt grunnlag. Bestemmelsen gjennomfører EUs direktiv 2001/23/EF, som har til formål å verne arbeidstakere når en virksomhet skifter eier. Dette er ikke situasjonen i vår sak. Artikkel 8 fastsetter for øvrig at direktivet ikke er til hinder for at statene fastsetter regler som er gunstigere for arbeidstakerne, jf. HR-2020-1339-A avsnitt 43 og 44.

#### *Forarbeider og rettspraksis*

- (91) Som jeg tidligere har redegjort for, antok Voldgiftskomiteén i innstillingen på side 103 at selv om tariffavtalen var trådt ut av kraft, ville det «i de fleste tilfælde» være praktisk at tariffavtalens bestemmelser «vedblir at gjælde, indtil der kommer nye bestemmelser, som træder istedetfor de gamle.» Ut over dette, og uttalelsene i utredningen fra Solnør dal som jeg har gjengitt foran, er spørsmålet om individuell ettervirkning ikke nærmere drøftet i forarbeidene, verken til gjeldende eller tidligere arbeidstvistlov.
- (92) Spørsmålet om individuell ettervirkning er heller ikke løst i rettspraksis, verken fra Arbeidsretten eller Høyesterett.
- (93) Arbeidsrettens dom i ARD-1926-110 *Akers mek.* gjaldt som nevnt tolkningen av bestemmelser om lønnsreduksjon i ny tariffavtale som knyttet reduksjonen til den enkelte arbeiderens individuelle lønn. Selv om prosenttilleggene hadde blitt en del av de individuelle arbeidsavtalene, kom derfor ikke spørsmålet om ettervirkning på spissen. Jeg kan ut fra dette vanskelig se at dommen kan tillegges noen avgjørende vekt i denne sammenhengen.
- (94) Sykepleierne har videre vist til dommen i ARD-1928-113 *Hyrekontrakt*. Saken gjaldt spørsmålet om det i hyrekontrakter inngått i en tariffperiode, der tariffpartene var bundet av tariffavtalen, kunne avtales at kontraktsvilkårene skulle endres til maskinistenes ugunst for tiden som lå etter utløpet av tariffavtalen. Arbeidsretten uttalte at tiden etter

tariffperiodens utløp «faller utenfor en tariffavtales gyldighetsområde» og at det ikke var noe til hinder for at en arbeidskontrakt inngått i tariffperioden «kan bestemme at arbeidsvilkårene skal forandres i og med at tariffavtalens gyldighetstid er ute». Tilsvarende kunne det i tariffavtalen bestemmes at tariffavtalen skulle være «bindende utover tariffperioden så lenge arbeidsavtalen står ved makt». Disse uttalelsene, især den første av dem, kan kanskje bygge på en forutsetning om ettervirkning, men tvisten gjaldt forståelsen av en protokolltilførsel som regulerte tariffløse perioder, og jeg finner det av den grunn vanskelig å tillegge dommen noen større selvstendig vekt.

- (95) Ut over dette, er det Arbeidsrettens dommer i AR-2019-4 *Kantarellen* og AR-2019-5 *Grefsenhjemmet* som er av særlig interesse. Sistnevnte er dommen avsagt i vår sak etter tingrettens kjennelse om stansing. Arbeidsretten har i begge disse dommene uttalt følgende, her gjengitt fra dommen i *Grefsenhjemmet* 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.»

- (96) Det fremgår av det siterte at uttalelsen ikke var nødvendig for resultatet. Partene hadde også presisert at tvisten for Arbeidsretten ikke omfattet ettervirkningsspørsmålet, jf. dommens avsnitt 45. Samtidig dreier det seg om to enstemmige avgjørelser avsagt i tilknytning til en pågående sak om individuell ettervirkning for de alminnelige domstolene. Etter mitt syn er uttalelsene av interesse, men vekten de kan tillegges, begrenses naturlig nok av at de ikke er basert på noen nærmere rettskildemessig drøftelse. Spørsmålet ble ikke prosedert for Arbeidsretten, og det kan også reises spørsmål om partenes enighetsprotokoll, som jeg tidligere har gjengitt, har hatt betydning.
- (97) To avgjørelser fra Høyesterett er også særlig trukket frem i saken, Rt-1996-1218 *Rogalandsmeieriet* og Rt-1996-1696 *Trondheim Trafikkselskap*. Ingen av avgjørelsene drøfter inngående spørsmålet om individuell ettervirkning, og partene har også et ulikt syn på hva som kan utledes av de to dommene.
- (98) I *Rogalandsmeieriet* var spørsmålet om bestemmelser i en tariffavtale om stillingsvern og tilsikring av lønn og andre økonomiske vilkår ved rasjonalisering, var en del av de individuelle arbeidsavtalene etter at tariffavtalen var brakt til opphør. Det fremgår av dommen på side 1221 at bedriften erkjente for Høyesterett at «en tariffavtale kan medføre

ettervirkninger for arbeidstakernes arbeidsavtaler i tilfelle tariffavtalen må forstås slik at den inneholder individuelle – såkalte normative – rettigheter for arbeidstakerne». Det fremgår samme sted at tvistespørsmålet i saken var om den aktuelle rasjonaliseringsavtalen «bare inneholdt såkalte kollektive rettigheter gjeldende mellom Meierienes Arbeidsgiverforening og Norske Meierifolks Landsforening.»

(99) Høyesterett kom til at bestemmelsene var av normativ karakter, og uttalte videre følgende:

«Disse rettighetene er av en slik art 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.»

(100) Selv om partene var enige om rettsanvendelsen på dette punkt, og spørsmålet derfor neppe ble prosedert i sin fulle bredde, bygger dommen på at tariffavtalens bestemmelser måtte anses for å ha blitt en del av de individuelle arbeidsavtalene, og dessuten hadde individuell ettervirkning, riktignok med henvisning til en konkret tolkning av rasjonaliseringsavtalen.

(101) I Rt-1996-1696 *Trondheim Trafikkselskap* ble dommen i *Rogalandsmeieriet* kommentert, jf. dommen side 1709 der førstvoterende uttaler:

«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.»

(102) Jeg leser dette slik at dommen i *Rogalandsmeieriet* ble tolket dithen at det var den konkrete tolkningen av rasjonaliseringsavtalen som var avgjørende for at bestemmelsene i denne ble gitt ettervirkning. Ut over dette er det etter mitt syn vanskelig å utlede noe av betydning for vårt spørsmål av dommen i *Trondheim Trafikkselskap*. Løsningen var riktig nok begrunnet i at en etterfølgende avtale hadde erstattet en forutgående, og at foreningens medlemmer var bundet av dette. Men saken dreide seg, i alle fall formelt, ikke om en tariffavtale.

(103) Jeg nevner endelig avgjørelsen i HR-2020-1339-A avsnitt 78 *ISS* der normative bestemmelser i en tariffavtale beskrives som «bestemmelser som etter alminnelige tariffrettslige prinsipper automatisk blir del av arbeidsavtalene, og som ikke uten videre faller bort selv om tariffavtalen utløper».

(104) Samlet gir rettspraksis etter mitt syn visse holdepunkter for at normative bestemmelser i tariffavtalen, som har blitt en del av den individuelle arbeidsavtalen, i utgangspunktet består ved utløpet av tariffavtalens gyldighetstid. Det foreligger heller ikke avgjørelser som underbygger at tariffavtalens bortfall uten videre innebærer endringer i den individuelle arbeidsavtalen.



*Betydningen av organisasjonsfriheten*

- (105) Grefsenhjemmet har til støtte for sitt syn gjort gjeldende at organisasjonsfriheten, som nyter både grunnlovsmessig, folkerettslig og tariffmessig vern, taler mot en regel om individuell ettervirkning.
- (106) Jeg er ikke enig i det. Det er for det første uomtvistet at Grefsenhjemmet sto fritt til å endre arbeidsgiverforening. Ufravikelighetsregelen i arbeidstvistloven § 6 sikrer også at et nytt tariffregime kan gjennomføres. At bedriften må respektere avtalte forpliktelser innenfor disse rammene, innebærer ikke et rettsstridig inngrep i organisasjonsfriheten. Tolkningen av den nye tariffavtalen ligger, som jeg allerede har nevnt, utenfor denne sakens ramme.

*Reelle hensyn*

- (107) Flere ulike hensyn gjør seg gjeldende. Som sykepleierne og deres partshjelpere har fremholdt vil tariffavtalen som reguleringsinstrument kunne bli svekket dersom tariffastsatte normative rettigheter uten videre faller bort ved tariffavtalens utløp.
- (108) Hensynet til vern om arbeidstakerens sentrale rettigheter i arbeidsforholdet taler, slik jeg ser det, videre klart imot at rettigheter som er en del av vedkommendes individuelle arbeidsavtale uten videre faller bort ved utløpet av tariffavtalens gyldighetstid. Sentralt i denne sammenhengen står at lønn, som er kjernen i arbeidsgiverens forpliktelse etter arbeidsavtalen så lenge arbeidsforholdet består, i liten grad er lovregulert i norsk rett. Arbeidstakeren har derfor et begrenset vern i medhold av bakgrunnsretten.
- (109) En rettsstilstand der sentrale deler av arbeidsavtalen, som har grunnlag i tariffavtale, bortfaller ved tariffavtalens utløp, vil også kunne innebære at den individuelle arbeidsavtalen må spille en mer sentral rolle for reguleringen av arbeidsforholdet. Tariffavtalens funksjon og rolle som fundamentet i dagens lønnsdannelsesmodell taler mot en slik utvikling.
- (110) På den andre siden er det likefullt klart, som fremhevet av Grefsenhjemmet og partshjelperne på arbeidsgiversiden, at tariffavtalenes egnethet som styringsverktøy i den koordinerte lønnsdannelsen vil kunne undergraves med en utstrakt grad av individuell ettervirkning for tidligere tariffavtalte rettigheter. Individuell ettervirkning kan også utfordre det grunnleggende formålet om likebehandling av arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår på den enkelte bedrift.
- (111) Også dette er hensyn med betydelig vekt, særlig i situasjoner som den foreliggende med tariffavtaleskifte som følge av endret organisasjonstilknytning. Disse hensynene vil imidlertid først og fremst måtte avveies ved den nærmere fastleggelsen av ufravikelighetsregelens rekkevidde ved tariffavtaleskifte. Blant annet vil det da måtte vurderes om overgang til tariffavtaler som er ment å gi en helhetlig regulering av arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår, må lede til at de nye tariffbestemmelsene fullt ut trer i stedet for bestemmelser i arbeidsavtalen som har grunnlag i tidligere tariffavtale.

### *Konklusjon*

- (112) Jeg er på bakgrunn de foreliggende rettskildene og de hensyn som gjør seg gjeldende, kommet til at bestemmelser i tariffavtalen som har blitt en del av den individuelle arbeidsavtalen ikke faller bort som en direkte følge av tariffavtalens opphør, men har individuell ettervirkning med grunnlag i den individuelle arbeidsavtalen. Bestemmelsene kan imidlertid, som nevnt, falle bort på ulike andre rettsgrunnlag.

### ***Kunne stabiliseringstillegget fjernes i kraft av arbeidsgivers styringsrett?***

- (113) Grefsenhjemmet har anført at stabiliseringstillegget under enhver omstendighet kunne fjernes i kraft av styringsretten. Etter mitt syn kan dette påstandsgrunnlaget ikke føre frem, og jeg finner det tilstrekkelig å vise til at endringer i den type avtalevilkår vi her står overfor – ansiennitetstillegg som inngår som en del av den ordinære lønnen – må skje på avtalegrunnlag, individuelt eller gjennom tariffavtale, alternativt gjennom reglene om endringsoppsigelse. Lønn er den sentrale ytelsen fra arbeidsgiveren i arbeidsavtalen.

### ***Den konkrete vurderingen***

- (114) Stabiliseringstillegget som de ansatte sykepleierne ved Grefsenhjemmet hadde i medhold av særavtalen under Virke-avtalen må ut fra dette anses som et individuelt lønnsvilkår med grunnlag i den enkeltes individuelle arbeidsavtale.
- (115) Lønnsvilkåret falt ikke bort som en direkte følge av at den bindende virkningen av Virke-avtalen og den tilhørende særavtalen opphørte.
- (116) Arbeidsgiver kunne heller ikke fjerne lønnsvilkåret ensidig med grunnlag i styringsretten.

### ***Konklusjon og sakskostnader***

- (117) Anken har etter dette ført frem for de tvistepunkter som er forhandlet for Høyesterett.
- (118) Høyesteretts behandling har vært begrenset og det er ikke tatt stilling til Grefsenhjemmets subsidiære påstandsgrunnlag om at det ikke er rom for ettervirkning i et tilfelle hvor en tariffavtale blir erstattet av en ny tariffavtale. For de spørsmål Høyesterett har behandlet, er lagmannsrettens dom bygget på feil rettsanvendelse. Jeg finner det da riktig å oppheve lagmannsrettens dom, jf. tvisteloven § 30-14 tredje ledd, jf. § 29-24.
- (119) De ankende parter har krevd dekket sakskostnader. Sakskostnadsavgjørelsen avhenger imidlertid av utfallet av deler av saken som ikke er avgjort, og avgjørelsen av sakskostnadene mellom sakens parter må derfor utsettes i medhold av tvisteloven § 20-8 tredje ledd, sml. HR-2019-1929-A med videre henvisninger. Det er ikke grunnlag for å gjøre unntak fra utgangspunktet.
- (120) Også partshjelperne til støtte for de ankende partene, har krevd dekket sakskostnader for behandlingen i Høyesterett. Etter tvisteloven § 15-7 andre ledd erklæres partshjelp for hver

instans, noe som kunne tale mot å utsette sakskostnadsavgjørelsen. Heller ikke for partshjelperne er det imidlertid mulig å vurdere sakskostnadene ut fra det endelige utfallet av saken som helhet nå, og utgangspunktet er da at kostnadsavgjørelsen skal utsettes. Slik denne saken står, er det imidlertid etter mitt syn grunnlag for å gjøre unntak fra dette utgangspunktet. De tvistesporsmålene som har vært forhandlet for Høyesterett har reist prinsipielle rettsspørsmål og den rettslige avklaringen har stor generell betydning for arbeidstakerorganisasjonene. Jeg finner ut fra dette at partshjelperne til støtte for de ankende partene skal bære egne sakskostnader for Høyesterett, sml. tvisteloven § 20-2 tredje ledd.

(121) Jeg stemmer for denne

D O M :

1. Lagmannsrettens dom oppheves.
2. Avgjørelsen av sakskostnadene mellom sakens parter utsettes til den senere avgjørelse som avslutter saken.
3. Norsk Sykepleierforbund, Unio Hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannede, Arbeidstakerorganisasjonen Parat og Fagforbundet, tilkjennes ikke sakskostnader for Høyesterett.

(122) Dommer **Thy Ness:** Jeg er i det vesentlige og i resultatet enig med førstvoterende.

(123) Dommer **Noer:** Likeså.

(124) Dommer **Arntzen:** Likeså.

(125) Dommer **Webster:** Likeså.

(126) Etter stemmegivningen avsa Høyesterett denne

D O M :

1. Lagmannsrettens dom oppheves.
2. Avgjørelsen av sakskostnadene mellom sakens parter utsettes til den senere avgjørelse som avslutter saken.
3. Norsk Sykepleierforbund, Unio Hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannede, Arbeidstakerorganisasjonen Parat og Fagforbundet, tilkjennes ikke sakskostnader for Høyesterett.