

Tonje Goa Kjøll

---

# **Individuell ettervirkning av tariffavtaler i norsk arbeidsliv**

En analyse av regelens rekkevidde

Masteroppgave ved  
Det juridiske fakultet,  
Universitetet i Bergen



Forfatter

# **Individuell ettervirkning av tariffavtaler i norsk arbeidsliv**

En analyse av regelens rekkevidde

**Masteroppgave, Det juridiske fakultet,  
Universitetet i Bergen**  
2023

© Fafo 2023

ISBN 978-82-324-0694-4

# Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse .....	1
1 Innledning.....	3
1.1 Tema og problemstilling.....	3
1.2 Rettskildebilde og aktualitet .....	4
1.3 Videre fremstilling.....	6
2 Tariffavtalens historiske og rettslige utgangspunkt .....	7
2.1 Utviklingen av den kollektive arbeidsretten .....	7
2.2 Tariffavtalebegrepet.....	9
2.3 Tariffavtalens formål .....	10
2.4 Tariffavtalens bundethet .....	11
2.5 Tariffavtalens ufravikelighet, særlig om arbeidstvistloven § 6 .....	11
2.6 Tariffavtalens varighet og ettervirkning .....	13
3 Læren om individuell ettervirkning.....	15
3.1 Den alminnelige regelen om individuell ettervirkning.....	15
3.2 Grefsenhjemmet-dommen .....	16
3.2.1 Faktum.....	16
3.2.2 Høyesteretts syn på saken .....	16
3.3 Diskusjonen før Grefsenhjemmet-dommen.....	19
3.4 Kommentarer til Grefsenhjemmet-dommen.....	22
3.4.1 Høyesteretts drøftelse av om de normative tariffavtalebestemmelsene blir en del av den individuelle arbeidsavtalen .....	22
3.4.2 Høyesteretts drøftelse av individuell ettervirkning .....	24
4 Hvilke tariffavtalebestemmelser har individuell ettervirkning?.....	26
4.1 Innledning.....	26
4.2 Normative tariffavtalebestemmelser.....	26
4.3 Lønn.....	28
4.4 Arbeidstid .....	30
4.5 Ferierettigheter.....	30
4.6 Grensetilfeller? .....	31
4.6.1 Fortrinnsrett til ny ansettelse .....	32
4.6.2 Velferdspermisjoner .....	33
4.7 Sammenfatning .....	34

4.8	Arbeidsgivers ensidige endringsadgang .....	35
5	Tariffavtaleskifter .....	38
5.1	Innledning .....	38
5.2	Gjelder regelen om individuell ettervirkning som alminnelig regel i tariffavtaleskifter? .....	38
5.3	Gjelder prinsippet om helhetlig regulering ved tariffavtaleskifte?.....	40
6	Gjelder regelen om individuell ettervirkning også ved opphør av særavtaler?.....	44
6.1	Innledning.....	44
6.2	Underordnede særavtaler .....	45
7	Avsluttende bemerkninger .....	48
	Litteraturliste m.v. ....	50

# 1 Innledning

## 1.1 Tema og problemstilling

Temaet for masteravhandlingen er individuell ettervirkning av tariffavtaler. Tariffavtaler er, sammen med lov, det sentrale reguleringsinstrumentet i norsk arbeidsliv.<sup>1</sup> En av tariffavtalens viktigste funksjoner er å fastsette kollektivt forhandlede arbeids- og lønnsvilkår, og gjennom dette skape et ordnet og stabilt arbeidsliv.<sup>2</sup>

Tariffavtaler er en særegen avtaletype, og er på flere punkter ulike fra alminnelige avtaler.<sup>3</sup> Tariffavtalens særegenhet gjør at de er tillagt en rekke rettsvirkninger gjennom lov, som alminnelige avtaler ikke har.<sup>4</sup> En sentral rettsvirkning som tariffavtalen har, er at de kollektive arbeids- og lønnsvilkårene virker normerende for den individuelle arbeidsavtalen.<sup>5</sup> Dette handler om tariffavtalens virkning på den individuelle arbeidsavtalen.

Spørsmålet om hvordan tariffavtalen virker inn på arbeidsavtalen har i de senere år skapt debatt i den juridiske teorien. I forbindelse med dette har det vært diskutert om det i norsk rett eksisterer en ulovfestet regel om individuell ettervirkning av tariffavtaler.<sup>6</sup> Den omdiskuterte regelen innebærer at arbeidstaker har rett til å beholde bestemmelser som har grunnlag i en opphørt tariffavtale, utover det som følger av lovfestede ettervirkningsregler.<sup>7</sup> Eksistensen av en slik regel har vært diskutert i situasjoner som tariffavtaleopphør, tariffavtaleskifte og ved virksomhetsoverdragelse.

Det prinsipielle spørsmålet om eksistensen av en slik regel om individuell ettervirkning ble for første gang prøvd rettslig i Høyesteretts dom HR-2021-1193-A (Grefsenhjemmetdommen), der Høyesterett konkluderte med at det eksisterer en ulovfestet regel om individuell ettervirkning i avsnitt 112:

*“Jeg er på bakgrunn [av] de foreliggende rettskildene og de hensyn som gjør seg gjeldende, kommet til at bestemmelser i tariffavtalen som har blitt en del av den individuelle*

---

<sup>1</sup> Stokke, Nergaard og Evju (2013) s. 119 og Evju (1984) s. 2.

<sup>2</sup> Skjønberg (2019) s. 282.

<sup>3</sup> Evju (1984) s. 1 og Fougner mfl. (2004) s. 24.

<sup>4</sup> Skjønberg (2019) s. 279.

<sup>5</sup> Skjønberg (2019a) s. 19.

<sup>6</sup> Se blant annet Thorkildsen (2019), Evju (2019b), Thorkildsen (2020) og Evju (2021).

<sup>7</sup> Skjønberg (2019a) s. 18–19.

*arbeidsavtalen ikke faller bort som en direkte følge av tariffavtalens opphør, men har individuell ettervirkning med grunnlag i den individuelle arbeidsavtalen.”*

Regelen Høyesterett stadfester reiser flere spørsmål som må drøftes for å analysere rekkevidden til regelen om individuell ettervirkning.

Avhandlingens sentrale problemstilling er å analysere den saklige rekkevidden av regelen om individuell ettervirkning av tariffavtaler. Jeg skal drøfte hvilke tariffavtalebestemmelser som er av en slik karakter at de får individuell ettervirkning, og i hvilke situasjoner regelen gjør seg gjeldende.

Avhandlingen vil ha fokus på å drøfte regelen i situasjoner der det har skjedd et tariffavtaleopphør og tariffavtaleskifte. Situasjonen ved virksomhetsoverdragelse, og de særlige problemstillingene i forbindelse med dette, drøftes ikke.

## **1.2 Rettskildebilde og aktualitet**

Problemstillingen er sammensatt og aktualiserer en rekke spørsmål. Dette betyr at rettskildebildet er komplekst og fordrer noen kommentarer.

Arbeidsrett er et rettsområde som tradisjonelt blir delt inn i to hoveddeler, individuell og kollektiv arbeidsrett. Den individuelle arbeidsretten handler hovedsakelig om arbeidsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og reguleringen rundt den individuelle arbeidsavtalen. Den kollektive arbeidsretten handler om tariffavtalen, og forholdet mellom partene i den.<sup>8</sup>

Den rettslige reguleringen av tariffavtaler og forholdet mellom partene i den følger av arbeidstvistloven.<sup>9</sup> Verken arbeidstvistloven, dens forarbeider eller annen lovgivning tar uttrykkelig stilling til spørsmålet om individuell ettervirkning av tariffavtaler. Relevante lover og bestemmelser må tolkes for å se om de kan gi implisitte bidrag til løsningen av problemstillingene.

Dagens arbeidstvistlov har i stor grad bygget på de to foregående arbeidstvistlovene fra 1915<sup>10</sup> og 1927<sup>11</sup>, som betyr at prinsippene og hovedlinjene i lovgivningen i stor grad har vært

---

<sup>8</sup> Fanebust (2015) s. 19.

<sup>9</sup> Lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister (arbeidstvistloven - arbtvl.).

<sup>10</sup> Lov 6. august 1915 nr. 2 om arbeidstvister (arbeidstvistloven - arbtvl. 1915).

<sup>11</sup> Lov 5. mai 1927 nr. 1 om arbeidstvister (arbeidstvistloven - arbtvl. 1927).



de samme i over hundre år.<sup>12</sup> Forarbeidene til både dagens og de foregående lovene vil derfor være relevante.

For arbeidstakere ansatt i staten er det tjenestetvistloven som kommer til anvendelse.<sup>13</sup> Jeg kommer nærmere inn på denne loven der det er relevant for problemstillingen.

Rettskildemessig er det først og fremst Grefsenhjemmet-dommen som aktualiserer problemstillingene i relasjon til rettsgrunnlaget og rekkevidden til den ulovfestede læren om individuell ettervirkning.<sup>14</sup>

Rettspraksis fra Arbeidsretten vil også være sentral for problemstillingen. Arbeidsretten er en særdomstol og behandler tvister “mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om en tariffavtales gyldighet, forståelse eller eksistens eller om krav som bygger på en tariffavtale”, jf. arbeidstvistloven § 35 første ledd, jf. § 1 bokstav i. I slike saker har Arbeidsretten eksklusiv domsmyndighet.<sup>15</sup> De alminnelige domstoler vil i noen tilfeller ta prejudisielt stilling til spørsmål som er under Arbeidsrettens domsmyndighet, som for eksempel tariffavtaletolkning. Arbeidsretten er imidlertid ikke bundet av tolkningsresultatene de alminnelige domstolene oppstiller, jf. blant annet ARD-1998-215.<sup>16</sup>

Om individuell ettervirkning av tariffavtaler har vært en alminnelig regel i norsk rett eller ikke, ble før Grefsenhjemmet-dommen diskutert mellom teoretikere på det kollektive arbeidsrettsområdet. Rettsoppfatningen til forfatterne Jan Fougner og Tarjei Thorkildsen har vært at det *ikke* kan oppstilles en alminnelig regel om individuell ettervirkning av tariffavtaler,<sup>17</sup> mens Alexander Næss Skjønberg og Stein Evjus rettsoppfatning har vært at individuell ettervirkning av tariffavtaler *er* den alminnelige regelen.<sup>18</sup> Rekkevidden av en regel om individuell ettervirkning av tariffavtaler er i liten grad berørt av disse forfatterne.

*Rettsoppfatninger* er en rettskilde som bygger på andre rettskilder.<sup>19</sup> Både rettsoppfatningen i seg selv og rettskildene den er et resultat av, har selvstendig rettskildemessig vekt. Jeg vil i

---

<sup>12</sup> Prop. 134 L (2010–2011) om arbeidstvister og lønnsnemnd i arbeidstvister s. 7 og Sundet (2013) s. 22.

<sup>13</sup> Lov 18. Juli 1958 nr. 2 om offentlige tjenestetvister (tjenestetvistloven - tjvtv.).

<sup>14</sup> Grefsenhjemmet-dommen gjennomgås i punkt 3.3.

<sup>15</sup> Se ARD-2001-319 og Rt. 2013 s. 1048 avsnitt 16.

<sup>16</sup> Fougner (2019) s. 331–332.

<sup>17</sup> Fougner (2022) og (2021), Thorkildsen (2019) og (2020).

<sup>18</sup> Se Skjønberg (2019a) og Evju (2019b).

<sup>19</sup> Høgberg og Sunde (2019) s. 452.

masteravhandlingen vurdere både rettsoppfatningene som fremkommer av den juridiske teori, og rettskildene som er anvendt for å komme frem til disse rettsoppfatningene, der dette er relevant.

*Reelle hensyn* innebærer at man tar “hensyn til resultatets godhet i vid forstand.”<sup>20</sup> Slike betraktninger er både blitt brukt i den juridiske teori, og av Høyesterett i Grefsenhjemmetdommen for å stadfeste regelen om individuell ettervirkning av tariffavtaler.<sup>21</sup> Disse reelle hensynene vil være relevante i vurderingen av rekkevidden av regelen om individuell ettervirkning av tariffavtaler.

Kollektiv arbeidsrett er et rettsområde som regulerer en stor del av samfunnet, og har berøringsflater til en rekke andre fagområder som politikk, økonomi og historie. Reguleringen av arbeidslivet har store konsekvenser for både enkeltindivider, bedrifter og staten. Det er derfor essensielt at grunnleggende kollektive arbeidsrettsspørsmålet blir drøftet og analysert.

### 1.3 Videre fremstilling

Jeg vil i kapittel 2 stille opp noen utgangspunkter som er viktige for å få et helhetlig bilde av problemstillingen. Jeg vil sette søkelys på den kollektive arbeidsrettens historie og tariffavtalens særpreg før jeg videre i kapittel 3 går direkte inn på det rettslige grunnlaget for den ulovfestede regelen om individuell ettervirkning. Der vil det bli viet en del plass til Høyesteretts dom i Grefsenhjemmetdommen

I kapittel 4 til 6 vil jeg gå inn på konkrete spørsmål som omhandler rekkevidden av den ulovfestede læren om individuell ettervirkning.

---

<sup>20</sup> Høgberg og Sunde (2019) s. 343.

<sup>21</sup> Se HR-2021-1193-A avsnitt 107–111.

## 2 Tariffavtalens historiske og rettslige utgangspunkt

### 2.1 Utviklingen av den kollektive arbeidsretten<sup>22</sup>

For å forstå hvordan man skal løse problemstillinger etter dagens arbeidsrettsregulering er det nødvendig å se tilbake på den kollektive arbeidsrettshistorien. Som nevnt ovenfor er dette fordi dagens arbeidsrettsregulering bygger på prinsipper og utgangspunkter som ble etablert for over 100 år siden.<sup>23</sup> Fougner formulerer dette godt når han uttaler at «norsk arbeidsrett bare kan forstås i lys av dens historie»<sup>24</sup> og at det er viktig «å starte med utgangspunktene for å forstå rekkevidden av de reglene som gjelder i dag».<sup>25</sup>

En sentral faktor som bidro til at tariffavtalen oppsto som reguleringsinstrument i arbeidslivet, var ubalansen i styrkeforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

I medhold av avtalefriheten kunne partene i utgangspunktet avtale fritt hva som skulle stå i den individuelle arbeidsavtalen. Paal Berg skrev imidlertid i 1930 at det var en «juridisk fiksjon at en arbeidsavtale ga uttrykk for to jevnbyrdige borgeres frie vilje».<sup>26</sup> I realiteten hadde arbeidstaker valget mellom å ta de arbeidsvilkårene som ble tilbudt, eller å ikke få jobben. Arbeidsgiver var parten med makt. Berg uttalte videre at dette misforholdet ga arbeidstakerne «forståelsen av at de måtte slutte sig sammen og forhandle i fellesskap, om de kunne stå sig i kampen med kapitalen om arbeidsvilkår og arbeidsutbytte».<sup>27</sup>

Det ujevne styrkeforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker førte til at arbeiderne begynte å organisere seg i arbeidstakerorganisasjoner. Formålet med dette var at arbeiderne kunne forhandle om bedre arbeids- og lønnsvilkår dersom de sto sammen i et organisert fellesskap, enn om hver enkelt arbeidstaker sto for seg selv.

---

<sup>22</sup> For en detaljert gjennomgang av utviklingen i den kollektive arbeidsretten og det historiske forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker se blant annet Fougner (2019) s. 28–81.

<sup>23</sup> Prop. 134 L (2010-2011) s. 7 og Sundet (2014) s. 22, Se også Fougner (2019) s. 10–11 og s. 29.

<sup>24</sup> Fougner (2019) s. 28.

<sup>25</sup> Fougner (2019) s. 10.

<sup>26</sup> Berg s. 155.

<sup>27</sup> Berg s. 155.

Som et mottrekk til arbeidstakernes organisering begynte arbeidsgiverne å organisere seg i arbeidstakerorganisasjoner. I 1899 og 1900 ble Landsforeningen i Norge (LO)<sup>28</sup> og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)<sup>29</sup> stiftet.<sup>30</sup> Dette er i dag to av Norges største arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner.

Forhandlinger om arbeids- og lønnsvilkår ble lagt til organisasjonene. Partene anså det som hensiktsmessig å bli enige om kollektivt forhandlende arbeids- og lønnsvilkår som skulle fastlegges i tariffavtaler og gjelde for organisasjonene og deres medlemmer.

Etter hvert som organisasjonsgraden økte og tariffavtalen ble et etablert reguleringsinstrument, ble det “en viss balanse i maktforholdet mellom kapital og arbeid”.<sup>31</sup> Dynamikken mellom arbeidsgiver og arbeidstaker endret seg i retning av at arbeidstakerne sto sterkere i forhandlinger om arbeids- og lønnsvilkår. Den kollektive reguleringen bidro til et ordnet og organisert arbeidsliv.

Et gjennomgående trekk ved den kollektive arbeidsrettshistorien er at det jevnt over har blitt ført makt fra arbeidsgiversiden over til arbeidstakersiden.<sup>32</sup> Dette har skjedd gradvis gjennom etablering av tariffavtaler som reguleringsinstrument, og utviklingen av et sterkere vern for arbeidstakere gjennom lovregulering som har begrenset arbeidsgivers handlingsrom.

De mulige motstridende interessene mellom arbeidstaker og arbeidsgiver aktualiseres gjennom problemstillingene i forbindelse med regelen om individuell ettervirkning. Arbeidstaker vil gjerne ha “trygghet og forutsigbarhet” om at normative tariffavtalebestemmelser er blitt en del av deres arbeidsavtale, og at disse er gjeldende uavhengig av om tariffavtalen blir sagt opp eller erstattet. Arbeidsgiver vil på sin side ha behov for å gjøre forandringer på bakgrunn av “markedenes stadige og uforutsigbare endringer”, og de vil ikke være forpliktet til å etterleve tariffavtalte bestemmelser etter tariffavtalen er opphørt eller byttet.<sup>33</sup>

---

<sup>28</sup> Før: Arbeidernes faglige Landsorganisasjon.

<sup>29</sup> Før: Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F.).

<sup>30</sup> NOU 1996: 14 Prinsipper for ny arbeidstvistlov s. 9.

<sup>31</sup> Berg s. 156.

<sup>32</sup> Fougner (2019) s. 79.

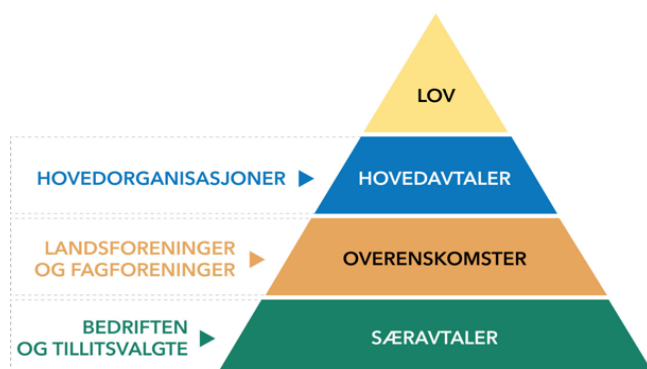
<sup>33</sup> Berg s. 156.

## 2.2 Tariffavtalebegrepet

Det følger av arbeidstvistloven § 1 bokstav e at en tariffavtale er “en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold”. Definisjonen må leses i sammenheng med arbeidstvistloven § 1 bokstav b til d, og er nærmere definert i rettspraksis fra Arbeidsretten.<sup>34</sup> Det fremgår allerede av definisjonen at tariffavtalen er en særegen avtalestype, i den forstand at tariffavtalen skal regulere forhold som gjelder andre enn avtalepartene.

Det første som kan utledes av definisjonen er at tariffavtalen må inngås mellom to bestemte parter (*partskrav*) jf. “mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening”.<sup>35</sup> For det andre må en tariffavtale være en gyldig avtale og inneholde en regulering av “arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold” (*innholdskrav*). Til slutt kan det utledes et *formkrav* av arbeidstvistloven § 4 som stadfester at en tariffavtale “skal” opprettes skriftlig.

Det finnes flere ulike typer tariffavtaler som inngår i tariffavtalesystemet. Grovt sett kan hierarkiet illustreres gjennom en figur utformet av NHO.<sup>36</sup>



Hovedavtaler er inngått mellom hovedorganisasjonene. Disse er ment å være langvarige, og kan sammenlignes med lovregulering.<sup>37</sup> Overenskomster inngås mellom landsforeninger og fagforeninger, og inneholder ofte lønns- og arbeidsbestemmelser tilpasset de enkelte

<sup>34</sup> Se blant annet ARD-2013-89 avsnitt 61–69. For en nærmere redegjørelse av tariffavtalebegrepet, se Fougner (2019) s. 489–511.

<sup>35</sup> Definisjonen av fagforening følger av arbtvl. § 1 bokstav c, og definisjonen av arbeidsgiverforening følger av arbtvl. § 1 bokstav d. Definisjonen av arbeidsgiver følger av arbtvl. § 1 bokstav b og skal forstås på samme måte som etter Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv (arbeidsmiljøloven - aml.) § 1-8 andre ledd jf. Prop. 134 L (2010–2011) s. 73.

<sup>36</sup> <https://arbinn.nho.no/arbeidsliv/lonn-og-tariff/tariff/artikler/saravtale--tariffavtale-mellom-bedriften-og-tillitsvalgte/>.

<sup>37</sup> Stokke, Nergaard og Evju (2013) s. 53.

bransjene de inngår i. Under overenskomster finner vi særavtaler eller såkalte lokale tariffavtaler.<sup>38</sup> Disse inneholder ofte supplerende bestemmelser tilpasset den enkelte virksomhet.

I avhandlingen bruker jeg begrepet tariffavtale i henhold til definisjonen gitt i arbeidstvistloven § 1 bokstav e. Jeg vil, der det er relevant, presisere ytterligere mellom de ulike tariffavtalene i tariffavtalehierarkiet.

## 2.3 Tariffavtalens formål

Tariffavtalens formål er å skape stabilitet og hindre konkurranse i arbeidslivet.<sup>39</sup> Gjennom kollektiv fastleggelse av lønns- og arbeidsvilkår oppnås disse formålene, og man sikrer med dette et organisert og forutsigbart arbeidsliv.

At tariffavtalen skal fastlegge felles lønns- og arbeidsvilkår som skal virke regulerende for de individuelle arbeidsforholdene er uttalt i forarbeidene til arbeidstvistloven. Der uttales det at hensikten med tariffavtalene er, “at de skal danne grundlaget for alle de enkelte arbeidskontrakter”.<sup>40</sup> Tariffavtalen regulerer “forholdet mellom tariffavtalens egne parter”, og gir “dessuten normer eller rammer for innholdet av de individuelle arbeidsforhold som omfattes”.<sup>41</sup> Særlig den siste setningen viser tariffavtalens regulerende virkning.

For at tariffavtalen skal “danne grundlaget for alle de enkelte arbeidskontrakter” og dermed være regulerende for det individuelle arbeidsforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, har den gjennom lovgivning blitt tillagt noen særlige rettsvirkninger. Disse rettsvirkningene bidrar til at tariffavtalen skal kunne fylle sin funksjon og nå sitt formål om å skape et ordnet og stabilt arbeidsliv.

Formålet med tariffavtalen sikres blant annet gjennom fredsplikten, en sentral rettsvirkning av tariffavtalen som følger av både tariffavtalene<sup>42</sup> og arbeidstvistloven § 8. Fredsplikten innebærer et forbud mot å bruke eller true med bruk av arbeidskamp for å løse en tvist om det som er regulert i tariffavtalen.<sup>43</sup> Fra et historisk perspektiv er fredsplikten begrunnet med at

---

<sup>38</sup> Se blant annet Hovedavtalen LO-NHO 2022-2025 kapittel IV for reguleringen av særavtaler.

<sup>39</sup> NOU 1996: 14 s. 34.

<sup>40</sup> Ot.prp. nr. 29 (1912) Om utfærdigelse av en lov om arbeidstvister s. 7.

<sup>41</sup> NOU 1996: 14 s. 32.

<sup>42</sup> Se for eksempel Hovedavtalen LO-NHO 2022-2025 § 2-2.

<sup>43</sup> Se AR-2020-13 avsnitt 33.

arbeidstakerne binder seg til å ikke iverksette arbeidskamp, som en motytelse for at arbeidsgiver plikter å gi tariffavtalt lønn i tariffperioden.<sup>44</sup>

## 2.4 Tariffavtalens bundethet

En særegenhet med tariffavtalen er dens bindende virkning. Tariffavtalen binder ikke bare tariffavtalens parter (partsbundethet), men *også* tariffpartenes medlemmer som omfattes av tariffavtalen (medlemsbundethet).<sup>45</sup> Tariffavtalens bindende virkning er lovfestet i arbeidstvistloven § 6. Medlemsbundethet er en forutsetning for at tariffavtalen skal kunne fylle sitt formål og sin funksjon som reguleringsinstrument i arbeidslivet. Dersom ikke også medlemmene ble bundet kunne de inngått avvikende avtaler som stred mot tariffavtalen. Dette ville svekket tariffavtalens regulerende funksjon, og undergravd hele tariffavtalesystemet.

Det er uttalt at “[v]irkningen av bundetheten viser seg ved de såkalte ufravikelighetsnormene.”<sup>46</sup>

## 2.5 Tariffavtalens ufravikelighet, særlig om arbeidstvistloven § 6

Tariffavtalens ufravikelighetsnormer, spesielt den lovfestede ufravikelighetsregelen som følger av arbeidstvistloven § 6, er sentral for å forstå regelen om individuell ettervirkning.

Tariffavtalens grunnleggende funksjon er å fastlegge kollektive lønns- og arbeidsvilkår som skal være normerende for det individuelle arbeidsforholdet. Kristen Andersen uttaler at tariffavtalen “skal i kollektiv form gjennom sine lønns- og arbeidsvilkår virke normsettende for de personlige arbeidsavtaler som slutes innenfor dens virkefelt.”<sup>47</sup> En forutsetning for at tariffavtalen skal kunne ha denne funksjonen, er ufravikelighetsnormene.

Vi har ufravikelighetsnormer i hovedsakelig fire relasjoner. Den første er lovfestet i arbeidstvistloven § 6, og innebærer at “arbeidsavtale som strider mot en tariffavtale som begge parter er bundet av, er ugyldig”. Kjernen i bestemmelsen er at man ikke kan avtale

---

<sup>44</sup> Berg s. 194 og Fougner (2021) s. 18.

<sup>45</sup> Evju (1982) s. 177.

<sup>46</sup> Fougner mfl. (2004) s. 228.

<sup>47</sup> Andersen (1967) s. 21.

motstridende vilkår i arbeidsavtalen, verken til gunst eller ugunst for arbeidstaker.<sup>48</sup> Om det foreligger motstrid må avgjøres ved en tolkning av tariffavtalen og arbeidsavtalen.

Konsekvensen av den lovfestede ufravikelighetsregelen er at arbeidsavtalereguleringen i strid med tariffavtalen anses som “ikke-eksisterende”<sup>49</sup> og “ikke tilværende”.<sup>50</sup> Tariffavtalens regulering inntreer og erstatter den motstridende arbeidsavtalereguleringen. Dette kan kalles for en substitusjonsvirkning.<sup>51</sup> I tilfeller der arbeidsavtalen ikke regulerer et forhold som er regulert i tariffavtalen, vil tariffavtalen utfylle arbeidsavtalen. Vi kan derfor si at tariffavtalen har substitusjons- og utfyllingsvirkning.<sup>52</sup> Dette omtales som tariffavtalens såkalte “normative virkning”,<sup>53</sup> og handler om tariffavtalens virkning på den individuelle arbeidsavtalen.

Tariffavtalens normative virkning står sentralt i spørsmålene rundt regelen om individuell ettervirkning, og uenigheten i den juridiske teorien består i stor grad av hvor langt den normative virkningen strekker seg.

Sammenhengen mellom tariffavtalens normative virkning og spørsmålet om individuell ettervirkning illustreres av Høyesterett i Grefsenhjemmet-dommen. Der legger Høyesterett til grunn at “de normative bestemmelsene i tariffavtalen blir en del av de individuelle arbeidsavtalene mellom de tariffbundne partene”.<sup>54</sup> Dette er en forutsetning for eksistensen av en regel om individuell ettervirkning.

I kapittel 4, nedenfor, vil jeg drøfte spørsmålet om hvilke bestemmelser i tariffavtalene som kan anses som normative. Dette spørsmålet er viktig for å fastlegge rekkevidden til den ulovfestede regelen.

Ufravikelighetsregelen som følger av arbeidstvistloven § 6 er gjennom rettspraksis blitt utviklet til å også gjelde i andre relasjoner. For det første kan en tariffavtale ikke stride mot en

---

<sup>48</sup> Se ARD-1983-301 s. 318.

<sup>49</sup> Alexander Sønderland Skjønberg, Karnov lovkommentar: Arbeidstvistloven, punkt 5 til § 6, lovdata.no (lest 2. mars 2023).

<sup>50</sup> 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 (1909) (voldgiftskomiteens innstilling) s. 103.

<sup>51</sup> Skjønberg (2019a) s. 23.

<sup>52</sup> Se Skjønberg (2019a) kapittel 3.2.

<sup>53</sup> Skjønberg (2019) s. 306.

<sup>54</sup> HR-2021-1193-A avsnitt 80.



overordnet tariffavtale.<sup>55</sup> For det andre tilsier ufravikelighetsnormene at uorganiserte arbeidstakere ikke kan bli betalt dårligere eller bedre enn organiserte arbeidstakere.<sup>56</sup> Til slutt gjelder ufravikelighetsnormer også i forholdet mellom tariffavtaler, som blant annet innebærer at arbeidsgiver/arbeidsgiverorganisasjoner ikke kan inngå avvikende tariffavtaler med forskjellige arbeidstakerforeninger.<sup>57</sup>

Det er den lovfestede ufravikelighetsregelen i arbeidstvistloven § 6 som er relevant for å fastlegge rekkevidden til regelen om individuell ettervirkning.

## 2.6 Tariffavtalens varighet og ettervirkning

Arbeidstvistloven § 5 inneholder en deklatorisk regel om tariffavtalens varighet og oppsigelse. Det fremgår av bestemmelsen at dersom ikke annet er avtalt, vil en tariffavtale gjelde i tre år fra dagen den ble underskrevet. Oppsigelsesfristen er på tre måneder jf. § 5 andre ledd. Dersom den ikke blir sagt opp innen fristen, vil tariffavtalen forlenges med ett år. Arbeidstvistloven § 5 stiller derfor opp et utgangspunkt om at en tariffavtale er tidsbegrenset og kan bli sagt opp.

Tariffavtalen som det sentrale reguleringsinstrumentet i arbeidslivet tilsier likevel at ordningen med kollektiv regulering av lønns- og arbeidsvilkår skal være en langsiktig ordning, for å oppnå formålet om et stabilt arbeidsliv. Det praktiske er derfor at partene sier opp tariffavtalen til revisjon, som betyr at hensikten er å inngå forhandlinger og bli enige om en ny tariffavtale med endrede lønns- og arbeidsvilkår.

Adgangen til revisjon av tariffavtalene er viktig for å kunne tilpasse de endrede økonomiske og sosiale forholdene i samfunnet, som for eksempel endringer i levekostnader og markedsbetingelser for virksomhetene.<sup>58</sup> Dette illustreres av mellomoppgjøret mellom LO og NHO tidligere i vår, hvor det ble forhandlet om lønnsvekst i tråd med den økonomiske situasjonen i markedet.<sup>59</sup>

---

<sup>55</sup> Se blant annet ARD-2012-196 avsnitt 79.

<sup>56</sup> Se blant annet ARD-1922-50 side 51–52.

<sup>57</sup> Se blant annet ARD-1936-127 side 131.

<sup>58</sup> Fougner (2021) s. 20.

<sup>59</sup> <https://www.nho.no/lonn-og-tariff/lonnsoppgjoret/artikler/2023/lonnsoppgjoret-2023-forhandlingene-er-i-gang/> (lest 28. april 2023).

Dersom det i etterkant av en lovlig oppsigelse av tariffavtalen oppstår uenighet om det videre tarifforholdet, følger det av arbeidstvistloven § 8 tredje ledd at tariffavtalen får ettervirkning. Dette er en lovfestet ettervirkningsregel. I AR-2017-12 avsnitt 52 presiseres det at ettervirkning “vil si at tariffreguleringen består for partene og de medlemsbundne inntil arbeidskamp kan iverksettes eller det inngås ny tariffavtale.”

Bestemmelsen gjelder ved interessetvister og oppstiller en tidsbegrenset ettervirkning av tariffavtalen som skal sikre stabilitet mellom partene i forhandlingsperioden.<sup>60</sup> Formålet med ettervirkningsregelen er “å sikre at det gjelder en gjensidig forpliktende regulering den mellomperiode som kan oppstå mens forhandlinger og eventuell mekling pågår, og inntil ny tariffavtale inngås”.<sup>61</sup>

---

<sup>60</sup> Evju (1984) s. 10–11.

<sup>61</sup> Prop. 134 L (2010–2011) s. 74.

# 3 Læren om individuell ettervirkning

## 3.1 Den alminnelige regelen om individuell ettervirkning

Ettervirkningsregelen i arbeidstvistloven § 8 tredje ledd må ikke forveksles med “individuell ettervirkning”. Individuell ettervirkning er et begrep som er blitt etablert i den juridiske teori, og som senere ble anvendt av Høyesterett i Grefsenhjemmet-dommen.<sup>62</sup>

Regelen om individuell ettervirkning innebærer at arbeidstaker har rett til å beholde normative tariffavtalebestemmelser som har gått inn i arbeidstakers individuelle arbeidsavtale, uavhengig av tariffavtalens opphør. Høyesterett stadfestet regelen i situasjoner der det har skjedd et tariffavtaleopphør.<sup>63</sup>

Regelen om individuell ettervirkning ble også lagt til grunn i LB-2022-26470 (Undervisningstillegg-dommen). Spørsmålet i saken var om regelen kunne anvendes på et undervisningstillegg som de ansatte ved forsvaret hadde fått gjennom en tidligere særavtale. Lagmannsretten svarte bekreftende på spørsmålet og viste til løsningen i Grefsenhjemmet-dommen.<sup>64</sup> Tvisten oppsto i statlig sektor, og lagmannsretten fastslo at regelen om individuell ettervirkning er utformet generelt, og gjelder uavhengig av om det er snakk om privat eller statlig sektor.<sup>65</sup>

Eksistensen av en regel om individuell ettervirkning har, som vi har sett, vært gjenstand for debatt mellom teoretikerne på det kollektive arbeidsrettsområdet. Etter Grefsenhjemmet-dommen og Undervisningstillegg-dommen må det nå anses som avklart at regelen er gjeldende rett. De normative tariffavtalebestemmelsene blir en del av den individuelle arbeidsavtalen, og det kreves et rettslig grunnlag for at de skal falle bort.<sup>66</sup>

---

<sup>62</sup> HR-2021-1193-A.

<sup>63</sup> Om regelen om individuell ettervirkning også er den alminnelige regelen ved tariffavtaleskifter er problemstillingen i kapittel 5.

<sup>64</sup> Dommen ble anket, men ikke tillatt fremmet av Høyesteretts ankeutvalg, se HR-2023-453-U.

<sup>65</sup> LB-2022-26470 under “Spørsmålet om de ankende parter har krav på undervisningstillegg etter 31. juli 2017”.

<sup>66</sup> HR-2021-1193-A avsnitt 83.

Selv om regelen om individuell ettervirkning av tariffavtalen må anses som gjeldende rett, er det grunnlag for å komme med noen bemerkninger til Grefsenhjemmet-dommen og de premisene Høyesterett bygger på.

## 3.2 Grefsenhjemmet-dommen

### 3.2.1 Faktum<sup>67</sup>

Grefsenhjemmet er et privat sykehjem og var opprinnelig en del av Arbeidsgiverforeningen for private virksomheter i offentlig sektor (før «APO», nå kalt Virke). De berørte sykepleierne var organisert i Norsk Sykepleierforbund (NSF). En særavtale om et særskilt lønnstillegg (også kalt stabiliseringstillegget) ble inngått mellom APO og NSF i 1998 og har siden den gang blitt videreført, også under Virkeavtalen<sup>68</sup> som partene var bundet av frem til 2014. I 2014 meldte Grefsenhjemmet seg ut av Virke og inn i NHO. Som en følge av dette krevde NSF at Pleie- og omsorgsoverenskomsten (PLO), som var den aktuelle avtalen i NHO-området, skulle gjøres gjeldende som ny tariffavtale ved Grefsenhjemmet.

I forbindelse med innføring av ny tariffavtale var det dialog mellom partene om stabiliseringstillegget skulle videreføres. Grefsenhjemmet avviste kravet fra NSF om videreføring, og stoppet utbetalingene i 2016. I april 2017 tok ti sykepleiere ved Grefsenhjemmet ut stevning for tingretten med krav om at Grefsenhjemmet var forpliktet til å “yte saksøkerne stabiliseringstillegget i tråd med deres individuelle arbeidsavtaler”.<sup>69</sup> Høyesterett måtte derfor ta stilling til det prinsipielle spørsmålet om tariffavtalen kan ha individuell ettervirkning.

### 3.2.2 Høyesteretts syn på saken

I dommen går Høyesterett gjennom rettskilder som lov, forarbeider, senere lovarbeid, rettspraksis fra både de alminnelige domstoler og Arbeidsretten, og til slutt reelle hensyn.

---

<sup>67</sup> Se “Fremstilling av saken” i tingrettens dom TOSLO-2017-71806 for en mer detaljert gjennomgang av sakens bakgrunn.

<sup>68</sup> Landsoverenskomsten for helse og sosiale tjenester.

<sup>69</sup> HR-2021-1193-A avsnitt 9.

Med grunnlag i disse rettskildene fastslo Høyesterett at det foreligger en ulovfestet regel om individuell ettervirkning.<sup>70</sup>

Høyesterett presenterer tre vurderingstema som er avgjørende for at tariffavtalen skal kunne ha individuell ettervirkning.

### **Stabiliseringstillegget må ha blitt en del av arbeidstakers individuelle arbeidsavtale**

For det første må “det tidligere tariffavtalte lønnstillegget” ha blitt en del av arbeidstakers individuelle arbeidsavtale.<sup>71</sup> Stabiliseringstillegget vil da ha et “dobbelts rettsgrunnlag” og vil etter tariffavtaleopphevet kunne kreves på “individuelle avtalegrunnlag”.<sup>72</sup> Tariffavtalens virkning på den individuelle arbeidsavtalen blir her det sentrale spørsmålet. Dette har betydning for ettervirkningsspørsmålet.<sup>73</sup>

Etter en gjennomgang av forarbeidene og rettspraksis kommer Høyesterett frem til at det er “solide holdepunkter” for at de “normative bestemmelsene i tariffavtalen blir en del av de individuelle arbeidsavtalene mellom de tariffbundne partene”.<sup>74</sup>

### **Individuell ettervirkning**

For det andre “må et slikt individuelt avtalevilkår ikke ha falt bort som følge av at den tidligere tariffavtalen ikke lenger er bindende”.<sup>75</sup> Med andre ord må stabiliseringstillegget fortsatt kunne gjøres gjeldende, selv om den tidligere tariffavtalen som ga grunnlag for tillegget, ikke lenger er bindende. Dette er det prinsipielle spørsmålet i dommen, og omhandler eksistensen av en alminnelig lære om individuell ettervirkning av tariffavtaler.

Høyesteretts uttaler følgende:

*“At stabiliseringstillegget ble en del av de individuelle arbeidsavtalene, løser ikke nødvendigvis spørsmålet om ettervirkning. Dette er etter mitt syn et spørsmål om*

---

<sup>70</sup> HR-2021-1193-A avsnitt 112.

<sup>71</sup> HR-2021-1193-A avsnitt 50.

<sup>72</sup> HR-2021-1193-A avsnitt 60.

<sup>73</sup> HR-2021-1193-A avsnitt 60.

<sup>74</sup> HR-2021-1193-A avsnitt 80.

<sup>75</sup> HR-2021-1193-A avsnitt 51.

*rettsvirkningen av at lønnstillegget i tariffperioden gikk inn som en del av de individuelle arbeidsavtalene”.<sup>76</sup>*

Høyesterett uttaler videre at ettersom “lønnstillegget ble en del av de individuelle arbeidsavtalene i tariffperioden”, må det foreligge et rettslig grunnlag for at det skal opphøre å gjelde. Spørsmålet Høyesterett vurderer er derfor om “den individuelle arbeidsavtalen, og innholdet i den, ble endret som en direkte følge av tariffavtalens opphør”.<sup>77</sup>

Etter en gjennomgang av arbeidstvistlovens regler om tariffavtalens ettervirkning, forarbeider, rettspraksis og reelle hensyn, konkluderer Høyesterett med 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”.<sup>78</sup> Dette betyr at opphøret av tariffavtalen i seg selv ikke er et rettslig grunnlag for at bestemmelser i den individuelle arbeidsavtalen faller bort.

### **Bestemmelsen kan ikke stride mot ny tariffavtale jf. arbeidstvistloven § 6**

Det tredje vilkåret er at lønnstillegget “ikke strider mot den tariffavtalen partene nå er bundet av”.<sup>79</sup> Dette følger direkte av arbeidstvistloven § 6. Høyesteretts ankeutvalg besluttet imidlertid at saken skulle begrenses i medhold av tvisteloven § 30-14 tredje ledd, og denne vurderingen ble derfor holdt utenfor behandlingen.<sup>80</sup> Arbeidsretten skal ta stilling til dette spørsmålet i en sak berammet i juni.<sup>81</sup>

Denne vurderingen er aktuell der det skjer ett tariffavtaleskifte, slik saken var i Grefsenhjemmet-dommen. Jeg kommer tilbake til denne vurderingen i kapittel 5, nedenfor.

---

<sup>76</sup> HR-2021-1193-A avsnitt 82.

<sup>77</sup> HR-2021-1193-A avsnitt 82.

<sup>78</sup> HR-2021-1193-A avsnitt 112.

<sup>79</sup> HR-2021-1193-A avsnitt 52.

<sup>80</sup> Se HR-2021-435-U Beslutning fra Høyesteretts ankeutvalg om begrensninger i forhandlingene for Høyesterett.

<sup>81</sup> <https://www.arbeidsretten.no/saker-og-avgjorelser/30-2022>.

### 3.3 Diskusjonen før Grefsenhjemmet-dommen<sup>82</sup>

Det er særlig to dommer fra Høyesterett som har vært sentrale i diskusjonen om det eksisterer en regel om individuell ettervirkning forut for Grefsenhjemmet-dommen. Det er Rt. 1996 s. 1218 (Rogalandsmeieri-dommen) og Rt. 1996 s. 1696 (Trondheim Trafikkselskap-dommen).

Bakgrunnen i Rogalandsmeieri-dommen var at arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene i meieribransjen inngikk en tariffavtale som skulle sikre arbeidstakerne stilling ved rasjonalisering (rasjonaliseringsavtalen). Rasjonaliseringsavtalen ble sagt opp av arbeidsgiverorganisasjonen i 1990, og partene ble ikke enige om ny tariffavtale.

Arbeidstakerne hevdet at bestemmelsene i rasjonaliseringsavtalen som skulle sikre stillingsvern, lønn og andre økonomiske ytelser, var blitt en del av deres individuelle arbeidsavtaler, uavhengig av om rasjonaliseringsavtalen var sagt opp. Etter en tolkning av rasjonaliseringsavtalen der det ble lagt vekt på “avtalens tilblivelseshistorie, formålet med avtalen og medlemmenes behov for vern”, konkluderte Høyesterett med at slike rettigheter direkte regulerer individuelle arbeidsforhold, og kunne kreves på individuelt grunnlag.<sup>83</sup>

Høyesterett stadfestet at slike rettigheter “er av en slik art at de går inn som en del av den enkeltes individuelle arbeidsavtaler.”<sup>84</sup> Dommen illustrerer tariffavtalens normative virkning.

Bakgrunnen for Trondheim Trafikkselskap-dommen var en omorganisering av Trondheim Trafikkselskap fra kommunal drift til et aksjeselskap med kommunen som eneaksjonær. Det var inngått en avtale mellom Trondheim kommune og Norsk Kommuneforbund (NFK) som inneholdt en oppsigelsesklausul, og den sentrale problemstillingen i saken var forståelsen av denne. Ved overgang til aksjeselskap ble de ansatte i selskapet omfattet av en mindre gunstig tariffavtaleoverenskomst enn før. Arbeidstakerne gjorde gjeldende at de på samme måte som i Rogalandsmeieri-dommen, hadde rett til lønnsbestemmelsene i den oppsagte avtalen på individuelt grunnlag.

I dommens side 1709 nevner Høyesterett Rogalandsmeieri-dommen, og uttaler at saken var “nokså spesiell”, og at det ble “etter en konkret tolkning lagt til grunn at bestemmelser i en tariffavtale om stillingsvern, lønn og andre økonomiske ytelser var en del av de individuelle

---

<sup>82</sup> Diskusjonen har vært omfattende, og med hensyn til avhandlingens omfang vil jeg bare ta for meg enkelte deler av diskusjonen som vil kunne være relevant for analysen av regelens rekkevidde.

<sup>83</sup> Rt. 1996 s. 1218 s. 1224.

<sup>84</sup> Rt. 1996 s. 1218 s. 1224.

arbeidsavtaler etter at tariffavtalen var brakt til opphør gjennom oppsigelse”.<sup>85</sup> Høyesterett uttaler videre at synspunktene i Rogalandsmeieri-dommen ikke gjør seg gjeldende, da ”avtalen mellom NFK og Trondheim kommune [...] er erstattet” av ny avtale.

Det er blitt tatt til orde for at Høyesterett i denne dommen “fravek de ettervirkningsprinsippet som muligens kunne leses ut av meieri-saken”.<sup>86</sup> At Høyesterett ikke fant synspunktene i Rogalandsmeieri-dommen relevante, betyr ikke nødvendigvis at løsningen i Rogalandsmeieri-dommen var feil. For det første var det sentrale spørsmålet i Trondheim Trafikkselskap-dommen om forståelsen av en oppsigelsesklausul i en protokoll inngått mellom partene. For det andre kom Høyesterett frem til at denne protokollen ikke falt inn under definisjonen av en tariffavtale.<sup>87</sup> Dermed behandlet ikke Høyesterett ettervirkningsspørsmålet.<sup>88</sup>

Uavhengig av forståelsen av disse dommene er det klart at tariffavtalen har en normativ virkning, noe som betyr at tariffavtalens arbeids- og lønnsvilkår har en regulerende effekt på innholdet i de individuelle arbeidsavtalene. Tariffavtalens normative virkning har blitt formulert på forskjellig vis av ulike forfattere.

Berg uttalte i 1930 at tariffavtalens arbeidsnormer “er ment å skulle gå automatisk inn i de individuelle arbeidsavtaler som nødvendige deler av dem”.<sup>89</sup> Her legger Berg til grunn at tariffavtalens arbeids- og lønnsvilkår går inn i den individuelle arbeidsavtalen, som en selvstendig del av den. Dette er, som vil illustreres i avsnitt nedenfor, flertallets oppfatning av tariffavtalens virkning.

Kristen Andersen uttaler at tariffavtalen “i relasjon til de personlige arbeidsavtaler er å oppfatte som en slags ufravikelig lovbestemmelse”, og at arbeids- og lønnsvilkår i tariffavtalen “må etterleves i de arbeidsavtaler som inngås av arbeidere og arbeidsgivere [...]”.<sup>90</sup>

---

<sup>85</sup> Rt. 1996 s. 1696 s. 1709.

<sup>86</sup> Fougner mfl. (2016) s. 55

<sup>87</sup> Rt. 1996 s. 1696 s. 1704

<sup>88</sup> Skjønberg (2019a) s. 33

<sup>89</sup> Berg s. 169.

<sup>90</sup> Andersen (1955) s. 155.



Det må også nevnes at i forbindelse med tjenestetvistloven § 13<sup>91</sup> uttalte tjenestetvistkomiteen i innstilling til tjenestetvistloven tariffavtalens normative virkning slik: “Tariffavtalens bestemmelser er for en vesentlig del normer som går inn i de enkelte arbeideres individuelle arbeidsavtaler som bindende og ufravikelige deler av disse. Denne såkalte normative del av tariffavtalen forutsettes helt automatisk å bli ledd i arbeidsavtalene”.<sup>92</sup>

Erik C. Aagaard mener at det av ufravikelighetsregelen utledes “at bestemmelser i tariffavtalen til enhver tid anses som en integrert del av den enkelte arbeidstakerens ansettelsesbetingelser. Dette kan også uttrykkes slik at tariffavtalens bestemmelser inngår som en del av den enkeltes individuelle arbeidsavtale og er rettslig forpliktende for begge parter”.<sup>93</sup>

Skjønberg uttaler at “tariffavtalens normative regulering inngår i det hele og uten videre i de enkelte arbeidsavtalene”.<sup>94</sup> Med dette mener han at “[d]e tariffnormene som automatisk blir en del av arbeidsavtalen, blir derved arbeidsavtalenormer”.<sup>95</sup>

Evju mener at “[t]ariffavtalens normative bestemmelser er ikke utelukkende “Tariffnormer”. De inngår inn i arbeidsavtalene; de skaper gjensidig bindende rettigheter og plikter mellom partene i de enkelte arbeidsavtaleforholdene. Dette er grunnleggende alminnelig arbeidsrett”.<sup>96</sup>

Etter en gjennomgang av forfatterens synspunkter kan det konkluderes med at det er bred enighet om at tariffavtalens normative bestemmelser går inn i den individuelle arbeidsavtalen. Spørsmålet blir hvordan denne mekanismen, som gjør tariffavtalebestemmelser til arbeidsavtalebestemmelser, fungerer, og hvordan Høyesterett begrunner den.

Det er i teorien tatt til orde for at tariffavtalens normerende virkning på den individuelle arbeidsavtalen fører til den såkalte “normtransformasjonen”.<sup>97</sup> Normtransformasjonen er

---

<sup>91</sup> Svarer til arbeidstvistloven § 6 og skal forstås på samme måte. Forarbeidene til bestemmelsen er blant annet nevnt i Grefsenhjemmet-dommen avsnitt 74, som et argument for at de normative tariffavtalebestemmelsene blir en del av den individuelle arbeidsavtalen.

<sup>92</sup> Indstilling fra Den til behandling av spørsmålet om tvungen voldgift i arbeidstvister m.m. nedsatte departementale komité (1956) (tjenestetvistkomiteen 1956) s. 19.

<sup>93</sup> Aagaard (2014) s. 51–52.

<sup>94</sup> Skjønberg (2019a) s. 24.

<sup>95</sup> Skjønberg (2019a) s. 25.

<sup>96</sup> Evju (2019) s. 29.

<sup>97</sup> Skjønberg (2019a) s. 29.

mekanismen som gjør at arbeids- og lønnsvilkår i tariffavtalen går inn i og blir en selvstendig del av arbeidsavtalen.

Skjønberg forklarer sammenhengen mellom individuell ettervirkning og normtransformasjonen og uttaler at “ettervirkning er en konsekvens av, eller har sitt grunnlag i, normtransformasjonen; at tariffavtalens normative bestemmelser – enten ved utfylling eller substitusjon – har blitt en del av arbeidsavtalen.”<sup>98</sup>

Thorkildsen er uenig i at det foregår en normtransformasjon og uttaler at det er etablert arbeidsrett “at tariffavtalen er ufravikelig i forhold til avtaler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Av dette følger imidlertid ikke med nødvendighet at de normative bestemmelsene i tariffavtalen må bli en del av selv [sic] arbeidsavtalen. Det som følger av både tariffavtalens bindende karakter og ufravikelighetsnormene, er at tariffavtalens normative bestemmelser skal få anvendelse i forhold til de individuelle arbeidsavtalene som faller innenfor tariffavtalens saklige og personelle virkeområde.”<sup>99</sup>

Nedenfor skal vi se hvordan Høyesterett i Grefsenhjemmet-dommen vurderer spørsmålet.

## **3.4 Kommentarer til Grefsenhjemmet-dommen**

### **3.4.1 Høyesteretts drøftelse av om de normative tariffavtalebestemmelsene blir en del av den individuelle arbeidsavtalen**

I spørsmålet om stabiliseringstillegget var blitt en del av arbeidstakernes individuelle arbeidsavtaler svarer Høyesterett bekreftende.<sup>100</sup>

Høyesterett tar utgangspunkt i arbeidstvistloven § 6 for å besvare spørsmålet om stabiliseringstillegget ble et individuelt lønnsvilkår. Ordlyden gir ikke svar på spørsmålet. Tariffavtalen er i utgangspunktet en tidsbegrenset avtale, og partene forutsetter at den kan falle bort, eller bli revidert, etter en viss tid har gått. At tariffavtalen skal ha en virkning som gjør at de normative tariffavtalebestemmelsene blir en del av de individuelle arbeidsavtalene,

---

<sup>98</sup> Skjønberg (2019a) s. 29. Se Lorenzten (2016) s. 174 for motsatt syn.

<sup>99</sup> Thorkildsen (2019) s. 268.

<sup>100</sup> HR-2021-1193-A avsnitt 80.

burde derfor etter min mening vært fastsatt i lov. Dette hadde bidratt til en bedre ivaretagelse av partenes forutberegnelighet ved tariffavtaleinngåelser.

Høyesterett går videre og viser i avsnitt 65-71 til blant annet voldgiftskomiteens innstilling fra 1909. I avsnitt 68 henviser de til innstillingens side 103 hvor det står “[s]elv 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.” Dette bruker Høyesterett som et argument for at de normative tariffavtalebestemmelsene blir en del av den individuelle arbeidsavtalen. Jeg tolker uttalelsen slik at det handler om ettervirkning som skal fylle et midlertidig behov til ny tariffavtale er på plass, og knytter uttalelsen til ettervirkningsregelen som følger av arbeidstvistloven § 8. Det er vanskelig å se at uttalelsene knytter seg til individuell ettervirkning.

Ut ifra Høyesteretts konklusjon om at de normative tariffavtalebestemmelsene går inn i den individuelle arbeidsavtalen, er det nærliggende å legge til grunn at Høyesterett stadfester normtransformasjonen, selv om uttrykket ikke direkte er tatt i bruk.

Fra et kontraktsrettslig ståsted kan normtransformasjonen være noe vanskelig å forstå. Tariffavtalen og den individuelle arbeidsavtalen er to forskjellige avtaler på forskjellig nivå, inngått mellom forskjellige parter.<sup>101</sup> Tariffavtalene er ikke individuelt forhandlet.<sup>102</sup> Det kan derfor anses påfallende at bestemmelser i en avtale automatisk går inn i en annen, uten at dette fremgår direkte av en lovbestemmelse.

Det er klart at tariffavtalens bestemmelser er ufravikelige arbeidsvilkår i de individuelle arbeidsforhold jf. arbeidstvistloven § 6. Fougner mener imidlertid at denne ufravikelighetsmekanismen ble “etablert for å sikre at tariffavtalens vilkår faktisk og rettslig ble etterlevet”, men at den ikke tok sikte på “å skape varige individuelle virkninger”, men “symmetri mellom det kollektivt- og individuelt avtalte”.<sup>103</sup> Med dette synes Fougner å mene at tariffavtalens normative bestemmelser ikke skal kunne skape varige individuelle virkninger gjennom å bli en del av den individuelle arbeidsavtalen. Den generelle rettsoppfatningen i den

---

<sup>101</sup> Lorentzen (2016) s. 171.

<sup>102</sup> Fougner (2022) s. 26.

<sup>103</sup> Fougner (2022) s. 2.

juridiske teori er imidlertid ikke av samme oppfatning, noe gjennomgangen i kapittel 3.3 ovenfor illustrerer.

Uavhengig av mine kritiske bemerkninger til Grefsenhjemmet-dommen ovenfor, er det nå klart at de normative tariffavtalebestemmelsene blir en del av den individuelle arbeidsavtalen.

### **3.4.2 Høyesteretts drøftelse av individuell ettervirkning**

At de normative tariffavtalebestemmelsene går inn i den individuelle arbeidsavtalen, avklarer ikke nødvendigvis det prinsipielle spørsmålet om disse kan ha individuell ettervirkning.<sup>104</sup> Etersom stabiliseringstillegget er blitt en del av sykepleiernes individuelle arbeidsavtaler, må det foreligge et rettslig grunnlag for at de skal bortfalle. Høyesterett uttaler at spørsmålet er “om utløpet av tariffavtalen i seg selv innebærer at de individuelle arbeidsvilkårene endres, så langt disse har hatt grunnlag i tariffavtalen”.<sup>105</sup>

Her ser vi tydelig konsekvensen av at normtransformasjonen blir lagt til grunn. Når lønns- og arbeidsvilkår er blitt en del av den individuelle arbeidsavtalen, vil det måtte foreligge et rettslig grunnlag for at disse skal falle bort. Dette er et konsekvensargument.

Som tidligere nevnt, kom Høyesterett frem til at opphøret av tariffavtalen i seg selv ikke er et rettslig grunnlag for at bestemmelser i den individuelle arbeidsavtalen faller bort.

Motsetningsvis mener Fougner at det som krever rettslig grunnlag, er at tariffavtalebestemmelser skal kunne fortsette å gjelde etter tariffavtalens opphør. Han uttaler at tingretten, i motsetning til Høyesterett, tar et “riktig rettslig utgangspunkt”.<sup>106</sup>

Tingrettens dom kan illustrere en alternativ løsning på spørsmålene rundt regelen om individuell ettervirkning.<sup>107</sup> Mens Høyesterett tok utgangspunkt i tariffavtalen, og hvilken virkning den har på den individuelle arbeidsavtalen, tok tingretten en mer avtalerettslig tilnæringsmåte, der svaret på om tariffavtalebestemmelsene hadde individuell ettervirkning, berodde på en tolkning av tariffavtalen.<sup>108</sup>

---

<sup>104</sup> HR-2021-1193-A avsnitt 82.

<sup>105</sup> HR-2021-1193-A avsnitt 84.

<sup>106</sup> Fougner (2022) s. 11.

<sup>107</sup> TOSLO-2017-71806

<sup>108</sup> Problemet med dette utgangspunktet er at man risikerer å ikke legge nok vekt på at tariffavtalen er en særegen avtaletype, ulike fra alminnelige avtaler.

Tingretten uttalte at det avgjørende er “hva som nærmere kan utledes av en konkret tolkning av det avtaleverk som regulerer forholdet mellom Grefsenhjemmet og saksøkerne” og at “[d]ersom saksøkerne fortsatt skal ha rett på stabiliseringstillegget, må som et minimum vilkåret om stabiliseringstillegg i så fall tolkes dit hen at den nærmere virkningen for de enkelte arbeidstakerne ikke faller bort selv om avtalen opphørte”.<sup>109</sup> Etter en fortolkning av tariffavtalens formål og forhistorie konkluderte tingretten med at stabiliseringstillegget falt bort da Virkeavtalen opphørte.

Grefsenhjemmet-dommen har høstet sterk kritikk fra Fougner. Han mener Høyesterett “bygger på en tenkning som avviker grunnleggende fra det som er gjeldende rett”.<sup>110</sup> Han er enig i tingrettens utgangspunkt da han uttaler at “[s]pørsmålet om tariffavtalens rekkevidde i tid og rom beror utelukkende på en fortolkning av tariffavtalen selv [...]”.<sup>111</sup>

Tross kritikken står Grefsenhjemmet-dommen som et prejudikat for den ulovfestede regelen om individuell ettervirkning, noe Undervisningstillegg-dommen, som nevnt i kapittel 3.1 ovenfor, illustrerer.

---

<sup>109</sup> TOSLO-2017-71806.

<sup>110</sup> Fougner (2021) s. 6.

<sup>111</sup> Fougner (2021) s. 7.

# 4 Hvilke tariffavtalebestemmelser har individuell ettervirkning?

## 4.1 Innledning

Det er de “normative bestemmelsen i tariffavtalen” som “blir en del av de individuelle arbeidsavtalene mellom de tariffbundne partene”.<sup>112</sup> Høyesterett uttaler følgende:

*“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.”<sup>113</sup>*

For å fastlegge rekkevidden til regelen om individuell ettervirkning er det derfor grunnleggende å se på hvilke bestemmelser i tariffavtalen som kan anses som normative, og derav er av en slik karakter at de blir en del av den individuelle arbeidsavtalen. Det foreligger få rettskilder som tar direkte stilling til spørsmålet, men vi skal se om det kan oppstilles noen retningslinjer for vurderingen.

## 4.2 Normative tariffavtalebestemmelser

Av arbeidstvistloven § 1 bokstav e følger det at en tariffavtale inneholder bestemmelser om “arbeids og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold”. I forarbeidene til arbeidstvistloven 1915 uttalte advokat Solnørdal at denne formuleringen dekker “alt det, som en fagforening og en arbeidsgiverforening i det hele kan tviste om”.<sup>114</sup> Sitatet illustrerer den vide adgangen partene har til å avtale hva som skal inngå i avtalen.

I norsk rett har vi tradisjonelt delt tariffavtalebestemmelser i to ulike grupper, herunder normative- og obligatoriske tariffavtalebestemmelser. Denne skildringen foretar også

---

<sup>112</sup> HR-2021-1193-A avsnitt 80.

<sup>113</sup> HR-2021-1193-A avsnitt 81.

<sup>114</sup>Tillæg til dokument nr. 57 (1912) Fra socialkomiteen. Uttalelse fra advokat Solnørdal angaaende forslag til lov om arbeidstvister s. 2.

Høyesterett i Grefsenhjemmet-dommen.<sup>115</sup> Begrepsparet stammer fra tysk rett, og er godt inkorporert i den norske kollektive arbeidsretten.<sup>116</sup>

I LB-2022-26470 er tariffavtalens obligatoriske og normative bestemmelser beskrevet på følgende måte:

*“Obligatoriske og normative normer» er begreper for hvilke rett- og pliktrelasjoner en tariffavtale kan etablere. I arbeidsrettslig litteratur er begrepet «obligatorisk» brukt om rene kontraktsrettslige normer om forholdet mellom tariffpartene. Begrepet «normativ» er brukt om bestemmelser i en tariffavtale som har bestemmende virkning i individuelle avtaleforhold mellom gjensidig tariffbundne avtaleparter som omfattes av tariffavtalen. Dette vil være individuelle lønns- og arbeidsvilkår.”<sup>117</sup>*

Obligatoriske tariffavtalebestemmelser får ikke individuell ettervirkning. Berg uttaler at slike tariffavtalebestemmelser “ikke egner sig for å gå inn i nogen arbeidsavtale som en del av den”, da det er tale om rene kontraktsrettslige normer om forholdet mellom tariffpartene.<sup>118</sup>

For å finne ut hvilke tariffavtalebestemmelser som er normative er det grunnleggende å starte med en tolkning av tariffavtalebestemmelsen. Dette fremgår av blant annet Rogalandsmeieridommen, som er sentral for tematikken.<sup>119</sup> Meieriarbeiderne ved Rogalandsmeieriet hevdet at rasjonaliseringsavtalens bestemmelser var blitt en del av deres individuelle arbeidsavtaler, uavhengig av rasjonaliseringsavtalens opphør.

Høyesterett uttaler at hvorvidt rasjonaliseringsavtalen har ettervirkning etter den opphørte å gjelde, må “avhenge av en tolkning av avtalen”.<sup>120</sup> På bakgrunn av en tolkning av avtalens formål, tilblivelseshistorie, hensynet til de ansatte og partenes intensjoner ved inngåelse av rasjonaliseringsavtalen, kom Høyesterett frem til at bestemmelsene var av en slik art at de fortsatte å gjelde med grunnlag i den individuelle arbeidsavtalen.

Første steg i vurderingen blir dermed å tolke de aktuelle tariffavtalebestemmelsene.

---

<sup>115</sup> HR-2021-1193-A avsnitt 81.

<sup>116</sup> Se Evju (2013) s. 139 med videre henvisninger.

<sup>117</sup> LB-2022-26470 under “Innledning”. Er beskrevet av Evju på samme måte i Evju (2013) s. 139.

<sup>118</sup> Berg s. 169

<sup>119</sup> Se bakgrunnen for saken i kapittel 3.3.1.

<sup>120</sup> Rt. 1996 s. 1218 s. 1223.

Dersom man etter en tolkning kommer frem til at tariffavtalebestemmelsen er av normativ karakter, introduserer Skjønberg enda et vurderingstema. Han uttaler at “tariffavtalens normative del er de tariffbestemmelsene som etter sin art er egnet til å gå inn i arbeidsavtalene”, også når tariffavtalen som de har sitt grunnlag i er opphørt.<sup>121</sup>

At de normative tariffavtalebestemmelsene er “egnet” til å gå inn i arbeidsavtalene, uavhengig av den tidligere tariffavtalen, betyr først og fremst at den aktuelle tariffavtalebestemmelsen må ha arbeidsgiver og arbeidstaker som rettighets- og pliktsubjekt. Dette er fordi bestemmelsen skal kunne inngå i avtaleforholdet mellom disse to partene, uavhengig av tariffavtalen.

For det andre må tariffavtalebestemmelsen ha en normerende karakter og regulerende effekt. Den må bestå av en normativ struktur fordi bestemmelsen skal regulere forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker på et individuelt nivå, etter at tariffavtalen er opphørt.

En generell begrensning i hvilke tariffavtalebestemmelser som kan anses å ha individuell ettervirkning finner vi i arbeidsmiljøloven § 1-9. Det følger av denne bestemmelsen at arbeidsmiljøloven ikke kan fravikes til ugunst for arbeidstaker “med mindre det er særskilt fastsatt”. Dersom det i tariffavtalen er fastsatt mindre gunstige vilkår enn den som følger av loven, vil ikke disse være egnet til å gå inn i den individuelle arbeidsavtalen når tariffavtalen opphører.

Skjønberg uttaler at tariffavtalebestemmelser som typisk “klassifiseres som normative, er bestemmelser om lønn (lønnsatser, lønnsformer), arbeidstid (lengde, inndeling, tillegg), overtidsarbeid, fridager, ferie, lønn under permisjon, oppsigelsesfrister mv.”<sup>122</sup> Jeg vil nedenfor gå gjennom enkelte grupper av tariffavtalebestemmelser for en nærmere vurdering.

## 4.3 Lønn

Tariffavtalebestemmelser som regulerer arbeidstakeres lønn, er av normativ karakter. Rettighets- og pliktsubjektet er arbeidsgiver og arbeidstaker, og den har en normerende effekt på det individuelle arbeidsforholdet. Det som står i tariffavtalen om lønn er regulerende, og må følges i den individuelle arbeidsavtalen.

---

<sup>121</sup> Skjønberg (2021) s. 26, Skjønberg (2020) s. 94-95.

<sup>122</sup> Skjønberg (2020) s. 95.



Likevel må vi se om tariffavtalebestemmelser om lønn etter sin art er egnet til å gå inn i det individuelle arbeidsforholdet, uavhengig av tariffavtalens opphør.

Både i Rogalandsmeieri-dommen og i Undervisningstillegg-dommen var det tvist om økonomiske ytelser fastsatt i tariffavtale hadde individuell ettervirkning. I Rogalandsmeieri-dommen kom Høyesterett frem til at bestemmelser i en rasjonaliseringsavtale som skulle sikre meieriarbeidernes lønn var av en slik art at de fortsatte å gjelde etter at rasjonaliseringsavtalen opphørte å gjelde. I Undervisningstillegg-dommen kom Høyesterett frem til at et undervisningstillegg fastsatt i en særavtale var av en slik art at det ble en del av den individuelle arbeidsavtalen. I begge dommene hadde de ansatte dermed rett til å beholde vilkåret i medhold av den individuelle arbeidsavtalen.

Lønn er arbeidsgivers sentrale ytelse, og er i Norge i liten grad lovregulert gjennom arbeidsmiljøloven eller annen bakgrunnsrett. Dette, og dommene ovenfor taler for at bestemmelser om økonomisk kompensasjon bør ha individuell ettervirkning. Arbeidstaker er avhengig av forutberegnelighet, og å kunne beholde lønnsbestemmelser som har grunnlag i opphørt tariffavtale vil bidra til dette.

Utgangspunktet om at bestemmelser om lønn har individuell ettervirkning må imidlertid modifieres, og hver bestemmelse som omhandler økonomisk kompensasjon må tolkes selvstendig for å se om de er egnet til å bli en del av den individuelle arbeidsavtalen.

Til illustrasjon viser jeg til en dom fra Sør-Rogaland tingrett, der en gruppe butikksjefer krevde at en bestemmelse om bonus som fulgte av en tariffavtale, skulle fortsette å gjelde etter at tariffavtalen var opphørt.<sup>123</sup> Ettersom det handlet om et resultattillegg som ikke var en sentral del av arbeidsgiver ytelse, kom tingretten frem til at bonusen ikke var “av en slik art at tillegget [bonusen] må anses å være en del av den enkelte butikksjefs individuelle arbeidsavtale”.<sup>124</sup> Dommen er ikke rettskraftig, og kan ikke tillegges særlig stor rettskildemessig vekt, men illustrerer at grensedragningen kan være komplisert.

Dette viser at hver enkelt bestemmelse må tolkes for å se om de er av en slik art at de blir en del av den individuelle arbeidsavtalen.

---

<sup>123</sup> Sør-Rogaland tingrettsdom 27. desember 2022 (sak nr. 22/059846).

<sup>124</sup> Sør-Rogaland tingrettsdom 27. desember 2022.

## 4.4 Arbeidstid

I Undervisningstillegg-dommen var et av spørsmålene om en bestemmelse i særavtale om maksimal leseplikt kunne kategoriseres som normativ. Lagmannsretten så på hvilket formål bestemmelsen hadde og la til grunn at “bestemmelsen om maksimal leseplikt gjelder arbeidsvilkårene til de ankende parter gjennom fastsettelsen av hvor mange timer undervisning de kan pålegges ukentlig. Det er derfor en bestemmelse av normativ art som er blitt en del av de ankende parters individuelle arbeidsavtaler”.<sup>125</sup> Dommen taler for at arbeidstidbestemmelser har individuell ettervirkning.

Dersom det gjennom tariffavtalen er regulert mindre gunstige arbeidstidsbestemmelser enn det som følger av arbeidsmiljøloven, er det klart at disse ikke kan eksistere etter tariffavtalens opphør. Dette er fordi grunnlaget for disse arbeidstidsbestemmelsene er tariffavtale, og når den opphører å gjelde, vil ikke de ugunstige vilkårene ha et rettslig grunnlag. Dette følger direkte av arbeidsmiljøloven § 1-9.

Arbeidsmiljøloven kapittel 10 inneholder omfattende regulering av arbeidstiden, og § 10-4 første ledd fastsetter en alminnelig arbeidsuke på 40 timer. I tariffavtalen er det i praksis ofte fastsatt en alminnelig arbeidstid på 37,5 timer i uken.<sup>126</sup> Gunstigere arbeidstidsbestemmelser er etter sin art egnet til å fortsette å gjelde som selvstendige arbeidsavtalebestemmelser. Rettighets- og pliktsubjektene er arbeidsgiver og arbeidstaker, og bestemmelsene er regulerende for det individuelle arbeidsforholdet. Likevel kan man spørre seg om det er nødvendig at arbeidstidsbestemmelser skal ha individuell ettervirkning, med tanke på den omfattende bakgrunnsrettsreguleringen vi finner i arbeidsmiljøloven.<sup>127</sup> Jeg går ikke nærmere inn på den vurderingen her.

## 4.5 Ferierettigheter

Etter ferieloven<sup>128</sup> § 5 første ledd har arbeidstaker rett på 25 dager ferie.<sup>129</sup> I tariffavtalene er det i praksis ofte avtalt en ferie på 5 uker. Spørsmålet er om ferierettigheter fastsatt i

---

<sup>125</sup> LB-2022-26470 under “Spørsmålet om de ankende parter er vernet av bestemmelsene i Særavtalen 2007 om maksimal leseplikt etter 31. juli 2017”.

<sup>126</sup> Se for eksempel Industrioverenskomsten 2022-2024 mellom Norsk Industri og Fellesforbundet § 5.1.

<sup>127</sup> Spørsmålet er nærmere diskutert i Skjønberg (2021) under 3.5.2.

<sup>128</sup> Ferieloven 29. april 1988 nr. 4 om ferie (ferieloven.).

<sup>129</sup> Tilsvaret 4 uker og 1 dag.

tariffavtalen anses som normative, og om de er av en slik art at de er egnet til å gå inn i den individuelle arbeidsavtalen, uavhengig av tariffavtalen.

Ferierettigheter fastsatt i tariffavtalen må klart anses som normative. Arbeidsgiver og arbeidstaker er rettighets- og pliktsubjekt, og bestemmelser i tariffavtalen om ferierettigheter er regulerende for det individuelle arbeidsforholdet. Dersom ferierettighetene etter tariffavtalen er gunstigere enn det som følger av ferieloven, taler dette derfor for at de skal ha individuell ettervirkning.

Ferieloven har en omfattende regulering av ferietid og feriepengene. Samme spørsmål som for arbeidstid gjør seg derfor også gjeldende her. Man må spørre seg om det er nødvendig at slike ferierettigheter skal ha individuell ettervirkning, med tanke på den omfattende bakgrunnsrettsreguleringen vi finner i ferieloven.

Det følger av arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav g at arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om “arbeidstakerens rett til ferie og feriepengene og reglene for fastsettelse av ferietidspunktet”. Det følger av andre ledd at arbeidsavtalen på dette punkt kan inneholde en henvisning til den gjeldende tariffavtalen. Dersom det i arbeidsavtalen er avtalt det samme som følger av tariffavtalen, uttaler Thorkildsen at det i slike tilfeller “verken vinnes eller tapes noe i forhold til spørsmålet om tariffavtalen har individuell ettervirkning”.<sup>130</sup>

Tariffavtalens bestemmelser om ferierettigheter må tolkes for å avgjøre om de kan ha individuell ettervirkning, og man kan komme til ulike konklusjoner avhengig av situasjonen. Det er klart at bestemmelser om ferierettigheter er normative. Det foreligger til nå likevel ikke rettspraksis som tar stilling til om de får individuell ettervirkning, og løsningen må anses som usikker.

## 4.6 Grensetilfeller?

I flere tilfeller vil vurderingen av om en tariffavtalebestemmelse etter sin art er egnet til å gå inn i den individuelle arbeidsavtalen, uavhengig av tariffavtalen, by på vanskeligheter.

Hovedavtaler inneholder ofte få bestemmelser om individuelle arbeidsforhold, men tariffavtalene nedover i tariffavtalehierarkiet inneholder en rekke bestemmelser som skal regulere innholdet i de individuelle arbeidsforholdene. Industrioverenskomsten er et eksempel

---

<sup>130</sup> Thorkildsen (2019) s. 283.

på en tariffavtale som inneholder omfattende regulering av individuelle lønns- og arbeidsbestemmelser.<sup>131</sup>

Jeg vil nedenfor illustrere at grensedragningen mellom hvilke tariffavtalebestemmelser som har individuell ettervirkning og ikke, kan by på vanskeligheter.

#### **4.6.1 Fortrinnsrett til ny ansettelse**

Det følger av arbeidsmiljøloven § 14-2 første ledd at arbeidstaker har fortrinnsrett til ny ansettelse i samme virksomhet, når arbeidstakeren er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold. Videre følger det av tredje ledd at denne fortrinnsretten gjør seg gjeldende for arbeidstakere som har vært ansatt i virksomheten i til sammen minst tolv måneder av de to siste årene.

Hovedavtalen mellom LO og NHO har en regel om fortrinnsrett i § 10-4, uten krav til forutgående ansettelse. Hovedavtalen inneholder derfor en gunstigere regel for arbeidstaker, enn det som følger av lovens ordning. Spørsmålet er om bestemmelsen kan få individuell ettervirkning.

Det er klart at bestemmelsen er en normativ tariffavtalebestemmelse. Arbeidstaker og arbeidsgiver er rettighets- og pliktsubjekt, og bestemmelsen er regulerende for det individuelle arbeidsforholdet. Vurderingen som må gjennomføres er om bestemmelsen etter sin art er egnet til å ha individuell ettervirkning.

Ordningen etter Hovedavtalen er gunstigere enn den som følger av loven, og det foreligger dermed ingen begrensninger i medhold av arbeidsmiljøloven § 1-9 for at bestemmelsen ikke kan gjelde videre som arbeidsavtalebestemmelse.

Fortrinnsrett til ny ansettelse er lovregulert i arbeidsmiljøloven § 14-2. Dersom tariffavtalen opphører, har man bakgrunnsretten å falle tilbake på. Arbeidstaker vil dermed ikke stå uten retten til fortrinnsrett, og situasjonen er slik sett forutberegnelig. At fortrinnsrett til ny ansettelse er lovfestet, gir “arbeidstakerne en omfattende beskyttelse uavhengig av om noen tariffavtale kommer til anvendelse eller ikke”.<sup>132</sup>

---

<sup>131</sup> Industriooverenskomsten 2022-2024 mellom Norsk Industri og Fellesforbundet.

<sup>132</sup> Thorkildsen (2019) s. 282. Uttalelsen er i sammenheng med den omfattende bakgrunnsreguleringen av arbeidstid, men gjør seg også gjeldende i tilfeller der andre rettigheter er regulert i loven.

Fortrinnsrett til ny ansettelse er en viktig rettighet for arbeidstakere som mister jobben som følge av virksomhetens forhold. At det etter loven stilles krav til forutgående ansettelsestid, kan ikke anses som en vesentlig svekkelse av denne rettigheten, i forhold til det som følger av tariffavtalen.

Det kan videre stilles spørsmål ved om det har betydning at fortrinnsretten som arbeidstaker har etter tariffavtalen, fremgår av en Hovedavtale. Hovedavtaler inneholder som oftest ikke omfattende reguleringer av de individuelle arbeids- og lønnsvilkår. At fortrinnsretten, uten krav til forutgående ansettelse, er fastsatt i Hovedavtalen kan illustrere at det er tale om en prioritert rettighet. Hovedavtaler er øverst i tariffavtalehierarkiet, og sammenlignes ofte med lov.<sup>133</sup> Dette kan være et argument for at bestemmelsen skal kunne ha individuell ettervirkning.

Likevel kan dette argumentet også trekke i motsatt retning. Hovedavtalen regulerer primært forholdet mellom tariffpartene, og har få bestemmelser om arbeidstakernes individuelle rettigheter. Hovedavtalen er dermed ikke en type tariffavtale som tar hensyn til det enkelte virkeområdet eller den enkelte virksomhet. Dette trekker i retning av at Hovedavtalens bestemmelser ikke skal kunne få individuell ettervirkning.

Gjennomgangen viser at grensedragningen kan by på utfordringer. Det foreligger ikke praksis som gir anvisning på hva løsningen er, og det vil derfor være usikkert om bestemmelsen om fortrinnsrett får individuell ettervirkning.

#### **4.6.2 Velferdspermisjoner**

Etter arbeidsmiljøloven kapittel 12 har arbeidstakere rett til ulønnet permisjon i ulike situasjoner. Det er bare permisjon ved svangerskapskontroll og ammefri som etter loven gir rett til lønn.<sup>134</sup> I Industriooverenskomsten finner vi imidlertid bestemmelser som gir rett til korte velferdspermisjoner *med lønn*.<sup>135</sup>

Av arbeidsmiljøloven § 12-3 følger det at “far” og “annen som bistår moren” har rett på to ukers permisjon for å bistå moren i forbindelse med fødselen. Det følger av Industriooverenskomsten § 5.9 at “bedriften dekker ordinær lønn for ansatte som innvilges

---

<sup>133</sup> Skjønberg (2023) s. 125.

<sup>134</sup> Jf. aml. § 12-1 og § 12-8.

<sup>135</sup> Se industriooverenskomsten § 5.8 og § 5.9.

omsorgspermisjon i samsvar med aml. § 12-3.” Ordningen etter tariffavtalen er dermed gunstigere enn den som følger av loven, da arbeidstaker har rett til lønn.

Bestemmelsen er av normativ karakter. Arbeidsgiver og arbeidstaker er rettighets- og pliktsubjekt. Spørsmålet er om bestemmelsen etter sin art er egnet til å eksistere uavhengig av tariffavtalen, og om den kan individuell ettervirkning.

Lønn ved fødselspermisjon er et økonomisk gode som må anses som sentral for arbeidstaker. Det er vesentlig forskjell på to uker permisjon, med og uten rett til ordinær lønn. Dette taler for at § 5.9 har individuell ettervirkning.

Industrioverenskomsten § 5.9 viser direkte til arbeidsmiljøloven § 12-3. Dersom overenskomsten opphører å gjelde, kan spørsmålet bli om det må legges til grunn at arbeidsmiljølovens regulering kommer til anvendelse. Det foreligger imidlertid ingen holdepunkter for at dette skal være løsningen. Det er en mulighet at henvisningen til arbeidsmiljøloven § 12-3 står for å informere hvor fødselspermisjon er regulert.

Andre eksempler på bestemmelser der grensedragningen kan by på vanskeligheter finner vi blant annet i Industrioverenskomsten § 5.8.6, § 5.8.9 og § 5.8.11.<sup>136</sup>

Om Industrioverenskomsten § 5.9 og de andre nevnte bestemmelsene kan ha individuell ettervirkning er ikke avklart gjennom rettspraksis. Løsningen står dermed åpen, og det er opp til Arbeidsretten og de alminnelige domstoler å avgjøre spørsmålet. Det er likevel et poeng at dersom arbeidstaker skulle ha rett til å kreve at slike bestemmelser skal gjelde etter tariffavtalens opphør, vil det få økonomiske konsekvenser for arbeidsgivers virksomhet. Dette er fordi de fleste bestemmelsene som følger av tariffavtaler, i dette tilfellet

Industrioverenskomsten, er gunstigere enn reguleringen som følger av lovgivningen, og dersom arbeidstaker har en rett til å beholde dette, fører det til økonomiske kostnader for arbeidsgiver.

## 4.7 Sammenfatning

Det følger av drøftelsen over at vurderingen av om en tariffavtalebestemmelse har individuell ettervirkning må avgjøres på bakgrunn av om den kan anses normativ, og om den etter sin art

---

<sup>136</sup> Se Industrioverenskomsten § 5.8 for flere eksempler på bestemmelser som illustrerer at grensedragningen kan by på vanskeligheter.

er egnet til å gå inn i den individuelle arbeidsavtalen, uavhengig av tariffavtalens opphør. Det er flere momenter som kommer inn i vurderingen av om en tariffavtalebestemmelse har individuell ettervirkning.

Vurderingen kan i flere tilfeller by på kompliserte grensetilfeller, og løsningen er usikker. Ved grensedragningen mener jeg det er aktuelt å se på hvordan bakgrunnsretten regulerer spørsmålet, hvor sentral rettigheten er og hvilke konsekvenser resultatet vil ha, både for arbeidstaker og arbeidsgiver. Dersom man gir regelen om individuell ettervirkning for stor rekkevidde, vil dette kunne ha potensiale til å “konservere arbeidsbetingelsene på en uheldig måte.”<sup>137</sup>

Et aktuelt spørsmål i denne forbindelse er om det i situasjoner der den opphørte tariffavtalen inneholdt gunstigere vilkår enn loven, må legges til grunn at det indirekte er fastsatt at lovens ordning skal komme til anvendelse, dersom ny tariffavtale ikke regulerer de samme spørsmålene.<sup>138</sup> Dette vil bli drøftet i kapittel 5.3, nedenfor.

## 4.8 Arbeidsgivers ensidige endringsadgang

Ett av Thorkildsens argumenter for at det ikke kan eksistere en alminnelig regel om individuell ettervirkning er at tariffavtaler “får evig liv” som ledd i de individuelle arbeidsavtalene [...]. Dette er ikke helt presist. Individuell ettervirkning kan opphøre fordi det foreligger motstrid mellom arbeidsavtalen og den nye bindende tariffavtalen jf. arbeidstvistloven § 6. Om individuell ettervirkning skal være regelen eller ikke kan også være regulert i tariffavtalen selv, eller så er det en mulighet for at arbeidstaker og arbeidsgiver kommer frem til en enighet om endringer i bestemmelsene som i utgangspunktet hadde individuell ettervirkning. Dette handler om regelens tidsmessige rekkevidde.<sup>139</sup>

Spørsmålet som skal drøftes her er om arbeidsgiver i medhold av styringsretten har mulighet til å endre normative tariffavtalevilkår som er blitt en del av den individuelle arbeidsavtalen. Dette handler om rekkevidden av arbeidsgivers ensidige endringsadgang.

Utgangspunktet fremgår av blant annet Rt. 2009 s. 1465 (Seinvakt) der Høyesterett uttaler i avsnitt 38 at “[i]kke enhver avtalebestemmelse om arbeidsvilkår begrenser styringsretten [...].

---

<sup>137</sup> Fougner mfl. (2004) s. 250.

<sup>138</sup> Skjønberg (2020) s. 78.

<sup>139</sup> Skjønberg (2023) s. 192.

Det må foretas en vurdering der man må se på om “arbeidsgiver har gitt særskilt avkall på styringsretten”.<sup>140</sup> Dersom arbeidsgiver ikke har gjort dette kan “arbeidsgiver i kraft av styringsretten innenfor de rammer som følger av lovgivning og tariffavtale, endre avtalebestemmelser som ikke særpreger, definerer eller fremstår som vesentlige for arbeidsforholdet”.<sup>141</sup>

Man må derfor foreta en konkret vurdering av om avtalebestemmelsen “særpreger, definerer eller fremstår som vesentlig for arbeidsforholdet”.

Dette viser oss at selv om rekkevidden av hvilke bestemmelser i en tariffavtale som kan anses som normative er relativt vide, vil arbeidsgiver ha mulighet til å endre det som følger av arbeidsavtalen innenfor styringsrettens grenser. Dette gjør at både arbeidsgivers og arbeidstakers interesser blir ivaretatt ved den konkrete tolkningen av om et arbeidsvilkår kan endres, og fører til en rimelig balanse.<sup>142</sup>

Det er likevel et poeng i at de tariffavtalebestemmelsene som anses som normative og har blitt en del av den individuelle arbeidsavtalen, ofte vil bli ansett som arbeidsavtalebestemmelser som “særpreger, definerer eller fremstår som vesentlige for arbeidsforholdet”. Dette gjelder særlig økonomiske goder, noe som illustreres av Høyesterett i Grefsenhjemmet-dommen der det uttales i avsnitt 113 at lønn “er den sentrale ytelsen fra arbeidsgiver i arbeidsavtalen” og kan dermed ikke endres ensidig av arbeidsgiver i medhold av styringsretten. Dette må likevel avgjøres ut ifra en konkret vurdering.

Et annet eksempel på hva som ligger utenfor arbeidsgivers styringsrett er endring av visse arbeidstidsbestemmelser. I Rt. 2009 s. 1465 avsnitt 42 uttaler Høyesterett at når det i arbeidsavtalen er fastsatt “seinvakt”, kan arbeidsgiver ikke “endre en slik avtale til å også omfatte dagvakter” da dette må anses som en “vesentlig endring av arbeidsforholdet”.

Om arbeidsgiver ensidig kan endre normative tariffavtlevilkår som er blitt en del av den individuelle arbeidsavtalen beror dermed på en tolkning av de enkelte

---

<sup>140</sup> Skjønberg uttaler i Skjønberg (2020) s. 97 at denne vurderingen ikke passer i situasjoner der det er tale om individuell ettervirkning fordi “avtalebestemmelsen normalt ikke kan forankres i konkrete holdepunkter i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstager” ettersom den har sitt grunnlag i tariffavtalen.

<sup>141</sup> HR-2016-2286-A avsnitt 26.

<sup>142</sup> Skjønberg (2020) s. 98.



arbeidsavtalebestemmelsene, og følgelig vil resultatet påvirke rekkevidden til regelen om individuell ettervirkning.

# 5 Tariffavtaleskifter

## 5.1 Innledning

Regelen om individuell ettervirkning gjelder som alminnelig regel i situasjoner der tariffavtalen opphører å gjelde, uten å bli erstattet. Spørsmålet vi skal se på i dette kapitlet er om den ulovfestede regelen også er den alminnelige regelen ved tariffavtaleskifter.

Et tariffavtaleskifte kan skje på ulike måter:

- Arbeidsgiver skifter tilknytning til arbeidsgiverorganisasjons, og blir bundet av en ny tariffavtale.<sup>143</sup>
- Uorganisert virksomhet som er bundet av en direkteavtale sier opp direkteavtalen og melder seg inn i en arbeidsgiverorganisasjon og blir bundet av den organisasjonsmessige tariffavtalen.
- Virksomhetsoverdragelse etter arbeidsmiljøloven kapittel 16 der erververen av virksomheten gjør gjeldende ny tariffavtale.

Fokuset vil være å redegjøre for om den alminnelige regelen om individuell ettervirkning av tariffavtaler gjelder tilsvarende for tariffavtaleskifte der arbeidsgiver skifter arbeidsgiverorganisasjon og blir bundet av en ny tariffavtale. Som nevnt tidligere, vil jeg på grunn av hensyn til oppgavens omfang ikke drøfte de særlige spørsmålene som gjør seg gjeldende ved virksomhetsoverdragelse.

## 5.2 Gjelder regelen om individuell ettervirkning som alminnelig regel i tariffavtaleskifter?

I Grefsenhjemmet-dommen var det, som nevnt, snakk om et tariffavtaleskifte. Som følge av bytte av arbeidsgiverorganisasjon fra Virke til NHO gikk Grefsenhjemmet over til ny tariffavtale. Høyesterett begrenset saken i medhold av tvisteloven § 30-14 tredje ledd, og

---

<sup>143</sup> Dette var tilfellet i Grefsenhjemmet-dommen.

spørsmålet om regelen om individuell ettervirkning også er den alminnelige regelen i tariffavtaleskifter ble derfor ikke behandlet.<sup>144</sup>

I dommen uttales det imidlertid at en vurdering av om sykepleierne får beholde stabiliseringstillegget tross skifte av tariffavtale “må avgjøres ut fra en tolkning av ufravikelighetsbestemmelsen i arbeidstvistloven § 6 og innholdet i den nye tariffavtalen”.<sup>145</sup>

Videre stadfester Høyesterett at bestemmelser som har blitt en del av den individuelle arbeidsavtalen gjennom regelen om individuell ettervirkning kan falle bort, dersom det foreligger et rettsgrunnlag.<sup>146</sup> I den sammenheng uttales det at arbeidstvistloven § 6 er et slikt rettsgrunnlag.<sup>147</sup>

Når en ny tariffavtale gjør seg gjeldende, vil den være bindende og ufravikelig. Man må derfor foreta en motstridsvurdering der man må se på om det foreligger motstrid mellom arbeidsavtalen og den nye bindende tariffavtalen, jf. arbeidstvistloven § 6. Rekkevidden av regelen om individuell ettervirkning ved tariffavtaleskifter må derfor fastsettes gjennom en tolkning av denne bestemmelsen.

Hvordan arbeidstvistloven § 6 skal tolkes i et tilfelle der det skjer et tariffavtaleskifte, er ikke avklart med Grefsenhjemmet-dommen. Høyesterett har likevel noen interessante uttalelser i den forbindelse. Under reelle hensyn uttaler Høyesterett i avsnitt 110-111 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. 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”.

Hensynet til tariffavtalens funksjon som et kollektivt reguleringsinstrument tilsier at individuell ettervirkning ved tariffavtaleskifter bør anses utelukket. Et av hensynene bak regelen om individuell ettervirkning er at regelen skal hindre at det oppstår situasjoner der det

---

<sup>144</sup> Se uttalelsene til Høyesterett i Grefsenhjemmet-dommen avsnitt 20–21, der det uttales at dette spørsmålet vil bli behandlet av Arbeidsretten.

<sup>145</sup> HR-2021-1193-A avsnitt 53.

<sup>146</sup> HR-2021-1193-A avsnitt 112.

<sup>147</sup> HR-2021-1193-A avsnitt 84.

foreligger et reguleringsrom, slik det ofte vil gjøre der tariffavtalen opphører uten å bli erstattet.<sup>148</sup> Dette er fordi tariffavtalen ofte inneholder en mer detaljert regulering av arbeids- og lønnsvilkår enn reguleringen som følger av loven. Ved tariffavtaleskifter blir tidligere tariffavtale erstattet, og dette reguleringsrommet vil som oftest dermed ikke oppstå. Hensynet bak regelen om individuell ettervirkning gjør seg dermed ikke gjeldende med samme styrke ved tariffavtaleskifter, som det gjør ved tariffavtaleopphevet.

Dersom regelen om individuell ettervirkning også anses som den alminnelige regelen ved tariffavtaleskifte, vil det være vanskeligere å opprettholde hensynet til likebehandling. Dette er fordi noen arbeidstakere da vil ha rett til vilkår fastsatt av tidligere tariffavtale, i motsetning til andre.

Drøftelsene ovenfor viser oss at det er flere hensyn som taler mot at regelen om individuell ettervirkning også skal være den alminnelige regelen ved tariffavtaleskifter.

### **5.3 Gjelder prinsippet om helhetlig regulering ved tariffavtaleskifte?**

Tariffavtaler tar ofte sikte på å skape en helhetlig regulering av arbeidsforholdet. Spørsmålet er om regelen om individuell ettervirkning gjør seg gjeldende ved tariffavtaleskifte, gitt at det foreligger en presumsjon om at den nye tariffavtalen skal tolkes slik at den utgjør en helhetlig regulering av arbeidsforholdet.

Spørsmålet blir om ny tariffavtale vil innebære en helhetlig regulering av lønns- og arbeidsvilkår, og dermed er til hinder for at normative tariffavtalevilkår ervervet gjennom tidligere tariffavtale videreføres etter regelen om individuell ettervirkning.

Høyesterett uttaler i avsnitt 111 at det må 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”.

Normen om helhetlig regulering er stadfestet gjennom rettspraksis hovedsakelig i forbindelse med fredsplikten. I ARD-2014-25 avsnitt 159 uttaler Arbeidsretten at fredsplikten “er ikke

---

<sup>148</sup> Evju (1984) s. 4.

begrenset til det som uttrykkelig følger av overenskomstens bestemmelser. Plikten gjelder også det som indirekte er regulert i tariffforholdet. Arbeidsretten har i praksis bygget på en formodning om at tariffavtalen oppstiller en helhetlig regulering mellom de tariffbundne, jf. ARD-1920-21 side 155. Den indirekte reguleringen omfatter også krav som har blitt, eller kunne ha blitt, fremmet under tariffforhandlinger.”

I sistnevnte dom er det uttalt at enhver “tariffoverenskomst må forutsette å ta sikte på å tilveiebringe en ordening i sin helhet av de arbeidsforhold, som tariffoverenskomsten omhandler”.<sup>149</sup>

Uttalelsene vedrørende tariffavtalens helhetlige regulering er i disse dommene generelt utformet. Dette taler for at den ikke bare gjelder i relasjon til fredsplikten, men at den også kan legges til grunn i situasjoner der det skjer et tariffavtaleskifte.

I Grefsenhjemmet-dommen var NHO, Spekter og Virke partshjelpere for Grefsenhjemmet. De anførte at “[t]ariffavtalen etablerer et helhetlig system” og at tariffavtalens “helhetlige regulering er ikke bare en fredspliktnorm”, jf. avsnitt 42.

Et argument som underbygger at tariffavtalen etablerer en helhetlig system kan vi finne i Hovedavtalen mellom LO og NHO i § 3-7 (6). Det fremgår av bestemmelsen at dersom overgang til ny tariffavtale medfører endringer i lønns- og arbeidsvilkårene, “skal det forhandles om en overgangsordning”. Formålet med bestemmelsen er å skape en overgangsordning i tilfeller der ny tariffavtale fører til endringer i lønns- og arbeidsvilkår. Når partene har gjennomført denne forhandlingen, har det formodning mot seg at arbeidstaker likevel skal kunne beholde tidligere tariffavtalte vilkår inn i et nytt tariffavtalesystem. Dersom arbeidstaker skal kunne fortsette å gjøre krav på individuelle vilkår som har grunnlag i tidligere tariffavtale, vil tariffavtalen potensielt miste en del av sin regulerende effekt. Dette taler for at ny tariffavtale etablerer en helhetlig regulering av tariffforholdet, og at det av den grunn ikke vil være mulig å videreføre arbeidsavtalebestemmelser som har sitt grunnlag i gammel tariffavtale.

Situasjonen i Grefsenhjemmet-dommen illustrere at situasjoner ved tariffavtaleskifter kan være komplekse. Her byttet Grefsenhjemmt arbeidsgiverorganisasjon fra NHO til Virke. Bytte kan skape utfordringer fordi de ulike organisasjonene har ofte ulike systemer,

---

<sup>149</sup> ARD-1920-21 side 155.

prioriteringer og regulerer ulike forhold. Det kan derfor virke påfallende at arbeidsgiver skal ha rett til å beholde bestemmelser som har sitt grunnlag i en tariffavtale fra et annet tariffavtalesystem.

Dersom man gir arbeidstaker en vid adgang til å ta med seg tidligere tariffavtalerettigheter inn i et nytt tariffavtaleregime, vil dette kunne føre til store ulikheter i arbeids- og lønsvilkår for arbeidstakerne. Dette hensynet taler for at man ved tariffavtaleskifte bør legge til grunn en presumsjon om at ny tariffavtale utgjør en helhetlig regulering.

I Rogalandsmeieri-dommen uttaler Høyesterett på side 1223 at “[n]år 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 [arbeidstvistloven § 8].” Uttalelsene kan tale for at det foreligger en norm om helhetlig regulering, også i andre tilfeller enn i forbindelse med fredsplikten.

Skjønberg er av den oppfatning at “normen om helhetlig regulering [er ikke] uten videre overførbar til tariffolkning i forbindelse med spørsmål om motstrid mellom tariffavtale og arbeidsavtale”.<sup>150</sup> Han fremviser imidlertid ingen argumenter for denne forståelsen, og uttaler videre at en tariffavtale “kan muligens etter en konkret vurdering anses å bygge på lignende forutsetninger”. Dette er aktuelt i situasjoner der den tidligere tariffavtalen inneholder normative bestemmelser som er gunstigere enn rettighetene etter loven, og der den nye ikke regulerer samme forhold direkte.<sup>151</sup> Dersom den nye tariffavtalen kan tolkes på denne måten vil regelen om individuell ettervirkning ikke gjøre seg gjeldende.

Opprettelse av en tariffavtale innebærer ofte lange forhandlinger mellom partene. Det har formodning mot seg at man etter en krevende forhandling mellom likeverdige parter skal kunne kreve å beholde tidligere tariffavtalte vilkår når en ny tariffavtale gjør seg gjeldende. Thorkildsen uttaler at “[t]ariffavtaler fremforhandles mellom to likeverdige parter, og skal i mange tilfeller utgjøre en helhetlig regulering av lønns- og arbeidsvilkår.”<sup>152</sup>

---

<sup>150</sup> Skjønberg (2020) s. 78.

<sup>151</sup> Skjønberg (2020) s. 78.

<sup>152</sup> Thorkildsen (2019) s. 280.

Om ny tariffavtale kan tolkes slik at det legges til grunn at den utgjør en helhetlig regulering er etter gjennomgangen usikkert. Arbeidsretten må ta stilling til spørsmålet i juni, da det siste vurderingstemaet som ble holdt utenfor behandling i Grefsenhjemmet-dommen blir behandlet der.

Det er ikke utelukket at Arbeidsretten vil legge til grunn at ny tariffavtale innebærer en helhetlig regulering av tarifforholdet, og at individuell ettervirkning på den bakgrunn er utelukket. Ut ifra drøftelsen ovenfor er dette et resultat som er nærliggende.

# 6 Gjelder regelen om individuell ettervirkning også ved opphør av særavtaler?

## 6.1 Innledning

Problemstillingen i dette kapitlet er om den alminnelige regelen om individuell ettervirkning også vil gjelde ved opphør av særavtale.

Ved skifte av særavtaler legger jeg til grunn den samme løsningen som følger av drøftelsen i kapittel 5 ovenfor, om tariffavtaleskifter.

Arbeidstvistloven har ikke egen definisjon av særavtale. I ARD-2006-38 avsnitt 176 uttales det imidlertid at begrepet særavtaler er “mangslungent” og etter “vanlig språkbruk [...] er det helt grunnleggende at en særavtale er en avtale om lønns- og arbeidsvilkår som tilfredsstillende vilkårene for å være tariffavtale”. Ofte regulerer særavtaler lokale spørsmål, og ligger nederst i tariffavtalehierarkiet. De har i all hovedsak de samme rettsvirkningene som andre tariffavtaler.<sup>153</sup>

Det finnes forskjellige særavtaler.<sup>154</sup> Tjenestetvistloven § 11 første ledd tredje punktum definerer særavtaler som “en tariffavtale om lønns- og arbeidsvilkår som ikke omfattes av en hovedtariffavtale”. Disse kalles for sideordnede særavtaler.<sup>155</sup>

Sideordnede tariffavtaler oppstår gjerne uavhengig av en hovedtariffavtale, og ut fra ordlyden i tjenestetvistloven § 11, regulerer slike særavtaler situasjoner som ikke er regulert i en hovedtariffavtale. I slike tilfeller må det konkluderes med at dersom en sideordnet særavtale opphører å gjelde, vil den i samme grad som overordnet tariffavtale være egnet til å ha individuell ettervirkning. Skjønberg uttaler at det er ikke “rettslige holdepunkter for en regel om at det som har blitt del av arbeidsavtalene, faller bort som en direkte følge av særavtalens opphør, jf. Grefsenhjemmet-dommen.”<sup>156</sup>

---

<sup>153</sup> Skjønberg (2023) s. 195.

<sup>154</sup> Fougner m.fl. (2004) s. 206.

<sup>155</sup> Se ARD-2022-36 avsnitt 6.

<sup>156</sup> Skjønberg (2023) s. 198.



Hensynene bak at regelen om individuell ettervirkning skal være den alminnelige løsningen for overordnede tariffavtaler, er like sterke i situasjoner der det er tale om en sideordnet særavtale. Dersom en sideordnet særavtale inneholder normative bestemmelser, og disse er egnet til å leve videre som selvstendige arbeidsvilkår, vil regelen om individuell ettervirkning gjøre seg gjeldende. Man må likevel foreta en tolkning om arbeidsgiver har ensidig endringsadgang gjennom styringsretten, slik som beskrevet i kapittel 4.4 ovenfor.

## 6.2 Underordnede særavtaler

Underordnede særavtaler “kan være inngått med hjemmel i hovedtariffavtalen eller i sideordnede avtaler”.<sup>157</sup> Slike særavtaler inneholder ofte utfyllende bestemmelser og supplerer den overordnede tariffavtalen.

I Hovedavtalen mellom LO og NHO er slike særavtaler regulert i kapittel IV.<sup>158</sup> I Hovedavtalen § 4-3 er “[v]irkningen av at særavtale utløper” regulert. Bestemmelsen regulerer *tariffavtalens ettervirkning* og ikke individuell ettervirkning.

I § 4-3 andre ledd er fastsatt at ved oppsigelse av “særavtale som følger bedriftens tariffavtale” vil arbeidstvistloven § 8 tredje ledd gjelde tilsvarende. Dette betyr at særavtalen har ettervirkning “så lenge forhandling og mekling om ny tariffavtale pågår”.

Skjønberg uttaler at “[d]et er ikke rettslige holdepunkter for at en slik særavtales opphør i seg selv innebærer at de arbeids- og lønnsvilkårene som har blitt del av arbeidsavtalene, faller bort”, og at den da vil “måtte ha individuell ettervirkning i tråd med den alminnelige ulovfestede regelen”.<sup>159</sup>

Av Hovedavtalens § 4-3 første ledd følger det at dersom en særavtale utløper “mens tariffavtalen ennå består mellom partene, skal de forhold som særavtalen omfattet, ordnes på grunnlag av tariffavtalens bestemmelser.”

Av ordlyden kan man utlede at dersom en underordnet særavtale opphører før den overordnede tariffavtalen, vil det være den overordnede tariffavtalen som kommer inn og regulerer det den tidligere underordnede særavtalen gjør. Arbeidstvistloven § 8 tredje ledd,

---

<sup>157</sup> Skjønberg (2023) s. 197.

<sup>158</sup> Se Hovedavtalen LO-NHO 2022-2025 kapittel IV.

<sup>159</sup> Skjønberg (2023) s. 195.

kommer derfor ikke til anvendelse i slike tilfeller. Spørsmålet er om det likevel vil være aktuelt at slike særavtaler kan ha individuell ettervirkning.

Det følger blant annet av ARD-2012-196 avsnitt 79 at dersom særavtalen og den overordnede tariffavtalen inneholder motstridende bestemmelser, går den overordnede tariffavtalen foran, og det vil dermed ikke være rom for individuell ettervirkning. Ordlyden i Hovedavtalen § 4-3 første ledd tilsier også at dersom den overordnede tariffavtalen inneholder bestemmelser om det særavtalen også regulerer, vil ettervirkning også være utelukket. Av dette følger det at i tilfeller der det er *motstrid*, og tilfeller der bestemmelsene *regulerer det samme*, vil individuell ettervirkning være utelukket.

Situasjonen blir annerledes dersom den overordnede tariffavtalen ikke regulerer det den underordnede særavtalen regulerte. Slike tilfeller er ikke regulert i Hovedavtalen § 4-3, og spørsmålet er om slike særavtaler kan ha individuell ettervirkning.

I LOs kommentarer til Hovedavtalen uttaler de i forbindelse med denne situasjonen at spørsmålet, “tariffrettslig sett, [vil] være uregulert”.<sup>160</sup> I NHOs kommentarer står det at “bedriftens styringsrett trer i funksjon dersom ikke andre avtaler eller lovregler hindrer det”.<sup>161</sup>

Det finnes ingen holdepunkter i rettskildene for at individuell ettervirkning skal være utelukket i slike tilfeller. Regelen om individuell ettervirkning skal sikre at det ikke forekommer uregulerte tomrom, og dersom den underordnede særavtalen inneholder bestemmelser som ikke er omfattet av den overordnede tariffavtalen, vil en regel om individuell ettervirkning i slike situasjoner være i tråd med regelens formål om å fylle dette tomrommet.

Det er likevel klart at underordnede særavtaler skiller seg fra overordnede tariffavtaler. Særavtaler inneholder ofte lokale spørsmål og detaljregulering, og ofte har partene forutsatt at bestemmelsene i særavtalene skal kunne opphøre. Dette taler for at slike særavtaler ikke får individuell ettervirkning.

I både Grefsenhjemmet-dommen og Undervisningstillegg-dommen var tilfellet at en særavtale opphørte å gjelde. I Grefsenhjemmet-dommen konkluderte Høyesterett med at

---

<sup>160</sup> LOs kommentarer til Hovedavtalen 2022-2025 s. 14.

<sup>161</sup> NHOs kommentarer til Hovedavtalen 2022-2025 s. 17.

stabiliseringstillegget, *som hadde sitt grunnlag i en særavtale*, hadde individuell ettervirkning. Lagmannsretten tok samme standpunkt i Undervisningstillegg-dommen, og stadfestet at et undervisningstillegg, som også fulgte av en særavtale, hadde individuell ettervirkning.

Etter dette må det legges til grunn at regelen om individuell ettervirkning vil kunne anvendes på særavtaler, ut ifra en vurdering av hvilke type særavtaler, og etter en vurdering av om eventuelt overordnede tariffavtale regulerer det samme som særavtalen. Formålet til regelen om individuell ettervirkning tilsier en slik løsning.

## 7 Avsluttende bemerkninger

Regelen om individuell ettervirkning har skapt stort engasjement i det kollektive arbeidsrettsmiljøet. Uavhengig av uenigheten omkring regelen og dens rekkevidde, er det etter Grefsenhjemmet-dommen klart at det i norsk rett foreligger en ulovfestet regel om individuell ettervirkning. Men, med denne dommen kom det også en rekke nye spørsmål i forbindelse med regelens rekkevidde, som i liten grad har vært diskutert i den juridiske teori. Spørsmålene er ikke endelig avklart, da avklaring må skje gjennom rettspraksis fra Arbeidsretten og de ordinære domstoler.<sup>162</sup>

Avhandlingen har søkt å analysere rekkevidden til regelen om individuell ettervirkning, og gjennomgangen har vist at det er en rekke forhold som vil ha innvirkning på regelens rekkevidde.

For det første må det vurderes hvilke tariffavtalebestemmelser som har individuell ettervirkning. Gjennomgangen i kapittel 4 illustrerer at denne grensedragningen kan være kompleks. I de sakene spørsmålet har vært oppe for domstolene har det vært tale om bestemmelser som klart har individuell ettervirkning, og dette har bare kort blitt fastslått. Et eksempel er stabiliseringstillegget i Grefsenhjemmet-dommen og undervisningstillegget i Undervisningstillegg-dommen. Det var her tale om økonomiske goder.

Også arbeidsgivers ensidige endringsadgang vil være en faktor i fastleggelsen av regelens rekkevidde. I vurderingen av hvilke arbeidsavtalebestemmelser arbeidsgiver ensidig kan endre i medhold av styringsretten, vil interessene til både arbeidstaker og arbeidsgiver bli ivaretatt. Dette spørsmålet handler om den tidsmessige rekkevidden til regelen om individuell ettervirkning.

I situasjoner der det har skjedd et tariffavtaleskifte, er det sentrale spørsmålet om det kan legges til grunn en presumsjon om at den nye tariffavtalen utgjør en helhetlig regulering av arbeidsforholdet. Dette vil mest sannsynlig bli vurdert i Arbeidsrettens berammede sak i juni, der retten må ta stilling til om stabiliseringstillegget er i strid med PLO, den nye tariffavtalen Grefsenhjemmet ble bundet av etter skifte av arbeidsgiverorganisasjon. Etter gjennomgangen

---

<sup>162</sup> Det siste vilkåret oppstilt i Grefsenhjemmet-dommen skal behandles av Arbeidsretten i en sak berammet i juni. Arbeidsrettens avgjørelse vil kunne bidra til å fastlegge regelens rekkevidde ytterligere.

i kapittel 5 mener jeg Arbeidsretten burde komme frem til at tariffavtalen utgjør en helhetlig regulering i slike tilfeller.

Om særavtaler kan ha individuell ettervirkning vil også være et sentralt spørsmål i fastleggelsen av rekkevidden. Etter gjennomgangen i kapittel 6, beror dette på en tolkning av den aktuelle særavtalen, og hva den overordnede tariffavtalen regulerer.

Etter en oppsummering ser vi at tariffavtalens rekkevidde beror på en rekke ulike forhold. Uten nærmere avgrensninger fra Arbeidsretten eller de alminnelige domstoler, må rekkevidden anses vid, og arbeidstaker har gjennom regelen vid adgang til å beholde arbeidsavtalebestemmelser som har sitt grunnlag i opphørt tariffavtale.

Etter min mening burde regelen og dens rekkevidde lovfestes. Dette for å gjøre situasjonen for både arbeidstaker og arbeidsgiver mer forutberegnelig. At lovgiver velger å gjøre dette anser jeg som usannsynlig. Jeg antar likevel at det i de neste årene vil oppstå saker i rettssystemet, der Arbeidsretten og de alminnelige domstoler må foreta en nærmere avklaring av hvor langt rekkevidden til regelen om individuell ettervirkning går.

# Litteraturliste m.v.

## Lover

Arbeidsmiljøloven	Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.
Arbeidstvistloven (1915)	Lov 6. august 1915 nr. 2 om arbeidstvister (arbeidstvistloven - arbtvl. 1915).
Arbeidstvistloven (1927)	Lov 5. mai 1927 nr. 1 om arbeidstvister (arbeidstvistloven - arbtvl. 1927).
Arbeidstvistloven	Lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister.
Ferieloven	Ferieloven 29. april 1988 nr. 4 om ferie.
Twisteloven	Lov 17. juni 2005 nr. 90 om mekling og rettergang i sivile tvister.
Tjenestetvistloven	Lov 18. juli 1958 nr. 2 om offentlige tjenestetvister.

## Forarbeider

NOU 1996:14	NOU 1996:14 Prinsipper for ny arbeidstvistlov.
Ot.prp. nr. 54 (1925)	Ot.prp. nr. 54 (1925) Om forandringer i lov om arbeidstvister av 6. august 1915.
Ot.prp. nr. 29 (1912)	Ot.prp. nr. 29 (1912) Om utfærdigelse av en lov om arbeidstvister.

Prop. 134 L (2010–2011)	Lov om arbeidstvister (arbeidstvistloven) og lov om lønnsnemd i arbeidstvister (lønnsnemdsloven) m.m.
Tjenestetvistkomiteen (1956)	Indstilling fra Den til behandling av spørsmålet om tvungen voldgift i arbeidstvister m.m. nedsatte departementale komité.
Voldgiftskomiteens innstilling (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.
Solnørdal (1912)	Tillæg til dokument nr. 57 (1912) Fra socialkomiteen. Uttalelse fra advokat Solnørdal angaaende forslag til lov om arbeidstvister.

### **Dommer fra Arbeidsretten**

ARD-1920-21

ARD-1922-50

ARD-1936-127

ARD-1983-301

ARD-1998-215

AR-2001-319

ARD-2006-38

ARD-2012-196

ARD-2013-89

ARD-2014-25

AR-2017-12

AR-2020-13

ARD-2022-36

### **Dommer fra Høyesterett**

HR-2023-453-U

HR-2021-1193-A (Grefsenhjemmet-dommen)

HR-2021-435-U

HR-2016-2286-A

Rt. 2013 s. 1048

Rt. 2009 s. 1465 (Seinvakt)

Rt. 1996 s. 1696 (Trondheim Trafikkselskap-dommen)

Rt. 1996 s. 1218 (Rogalandsmeieri-dommen)

### **Dommer fra lagmannsrett og tingrett**

LB-2022-26470

Sør-Rogaland tingrettsdom 27. desember 2022 (sak nr. 22/059846).

TOSLO-2017-71806

### **Tariffavtaler**

Hovedavtalen LO-NHO 2022-2025

Landsoverenskomsten for helse og sosiale tjenester (Virkeavtalen)

Industrioverenskomsten Norsk Industri-Fellesforbundet 2022-2024



## Litteratur

- Andersen (1955) Andersen, Kirsten, *Arbeidsretten og organisasjonene*, Johan Grundt Tanum 1955.
- Andersen (1967) Andersen, Kristen, “Fra arbeidslivets rett”, Johan Grundt Tanum forlag, 1967.
- Berg Berg, Paal, *Arbeidsrett*, Oslo, Norli, 1930 (Lest i Nasjonalbibliotekets nettbibliotek).
- Evju (1982) Evju, Stein, “Organisasjonsfrihet, tariffavtaler og streik”, Oslo, Universitetsforlaget, 1982.
- Evju (1984) Evju, Stein, “Tariffavtalens eftervirkning”, *Tidsskrift for Rettsvitenskapen*, nr. 3, 1984.
- Evju (2013) Evju, Stein “Normer og rettsvirkninger – to tariffrettslige observasjoner”, *Arbeidsrett* vol. 10 nr. 1 2013. DOI: <https://doi.org/10.18261/issn1504-3088-2013-01-04>.
- Evju (2019) Evju, Stein. “Eftervirkning, bundethet og endringsadgang” *Arbeidsrett* vol. 16, nr. 1 2019, s. 39–69. DOI: <https://doi.org/10.18261/issn.1504-3088-2019-01-03>.
- Evju (2019b) Evju, Stein, “Tariffavtaler og eftervirkninger”, *Arbeidsrett* vol. 16, nr. 2 2019, s. 289-305. DOI:

<https://doi.org/10.18261/issn.1504-3088-2019-02-04>.

- Evju (2021) Evju, Stein, “Eftervirkning, rettskilder og metode”, *Arbeidsrett*, vol. 19, nr. 2, 2021, s. 55 – 66. DOI: <https://doi.org/10.18261/issn.1504-3088-2021-01-04>.
- Fanebust (2015) Fanebust, Arne, *Innføring i arbeidsrett: Den individuelle del*, 4. utg, Universitetsforlaget, Oslo, 2015.
- Fougner (2016) Fougner, Jan, Camilla, Borge, Camilla Schøyen, Frogner, Marit B., Lorentzen, Julie Piil, Solheim, Trond Erik, Sundet, Tron Løkken og Aasheim, Eli, *Omstilling og nedbemanning*, 3. utg, Universitetsforlaget, 2016
- Fougner (2019) Fougner, Jan, *Norsk arbeidsrett: Styringsrett, samarbeid og arbeidstakervern*, Universitetsforlaget, Oslo, 2019.
- Fougner (2021) Fougner, Jan, *Kommentar til Høyesteretts dom i Grefsenhjemmet-saken HR-2021-1193-A*, publisert på [juridika.no](http://juridika.no) 27. september 2021 (lest 23. januar 2023).
- Fougner (2022) Fougner, Jan, *Arbeidsavtalens stilling ved tariffavtaleovergang og Høyesteretts dom i Grefsenhjemmet-saken*, publisert på

juridika.no 9. august 2022 (lest 23. januar 2023).

Fougner mfl. (2004)

Fougner, Jan, Tron Løkken Sundet, Johan Kr. Øydegard, Marit B. Frogner, Mette Jenssen, Merete Bårdsen og Bjørn Jacobsen, *Kollektiv arbeidsrett*, Universitetsforlaget 2004.

Høgberg og Sunde (2019)

Høgberg, Alf Petter, Sunde, Jørn Øyrehagen, "Juridisk metode og tenkemåte", Universitetsforlaget, 2019.

Lorentzen (2016)

Lorentzen, Julie Piil, "Virksomhetsoverdragelse og tariffavtalte lønns- og arbeidsvilkår", *Arbeidsrett* vol. 13 nr. 2 2016, s. 137-180. DOI: <https://doi.org/10.18261/issn.1504-3088-2016-02-01>.

Skjønberg (2019)

Skjønberg, Alexander Næss, «Tariffavtalen og dens sentrale rettsvirkninger», *Jussens Venner* vol. 54 2019, s. 277-334. DOI: <https://doi.org/10.18261/issn.1504-3126-2019-05-01>.

Skjønberg (2019a)

Skjønberg, Alexander Næss, "Den alminnelige regelen om ettervirkning av tariffavtaler", *Arbeidsrett*, vol. 16 nr. 1 2019, s. 18-38. DOI: <https://doi.org/10.18261/issn.1504-3088-2019-01-02>.

- Skjønberg (2020) Skjønberg, Alexander Næss. «Ettervirkning – grunnlag, rekkevidde og betydning.» *Arbeidsrett*, vol. 17, nr. 1 2020, s. 75 – 100. DOI: <https://doi.org/10.18261/issn.1504-3088-2020-01-05>.
- Skjønberg (2021) Skjønberg, Alexander Næss, «Tariffavtalens ufravikelighet og ettervirkning – en komparativ og rettsgenetisk undersøkelse.» *Lovdata Karnov* 2021, <https://lovdata.no/pro/KARNOV/karnov-2021-01>.
- Skjønberg (2022) Alexander Sønderland Skjønberg, Karnov lovkommentar: Arbeidstvistloven, punkt 5 til § 6, lovdata.no (lest 2. mars 2023).
- Skjønberg (2023) Skjønberg, Alexander Sønderland, *Kollektiv arbeidsrett – En artikkelsamling*, Universitetsforlaget, Oslo, 2023.
- Stokke, Nergaard og Evju (2013) Stokke, Torgeir Aarvaag, Nergaard, Kristine og Evju, Stein, “Det kollektive arbeidslivet – organisasjoner, tariffavtaler og lønnsoppgjør”, Universitetsforlaget, 2013.
- Sundet (2014) Sundet, Tron Løkken, *Tariffavtalen - Utvalgte emner*, Fagbokforlaget, 2014.
- Thorkildsen (2019) Thorkildsen, Tarjei, «Teorier om tariffavtalens ettervirkning», *Arbeidsrett*, vol. 16 nr. 2 2019, s. 261-288. DOI:

<https://doi.org/10.18261/issn.1504-3088-2019-02-03>.

Thorkildsen (2020)

Thorkildsen, Tarjei, “Har tariffavtaler individuell ettervirkning? – duplikk til Stein Evju”, *Arbeidsrett*, vol. 17, nr. 1, 2020  
DOI: <https://doi.org/10.18261/issn.1504-3088-2020-01-04>.

Aagaard (2014)

Aagaard, Erik C, *Arbeidstvistloven - Kommentarer og praksis*, Oslo, Gyldendal (2014).

## Nettsider

<https://arbinn.nho.no/arbeidsliv/lonn-og-tariff/tariff/artikler/saravtale--tariffavtale-mellom-bedriften-ogtillitsvalgte/> (lest 5. mars 2023) (figur)

<https://www.nho.no/lonn-og-tariff/lonnsoppgjoret/artikler/2023/lonnsoppgjoret-2023-forhandlingene-er-igang/> (lest 28. april 2023)

<https://www.arbeidsretten.no/saker-og-avgjorelser/30-2022> (lest 1. mai)

## Individuell ettervirkning av tariffavtaler i norsk arbeidsliv

Oppgaven omhandler regelen om individuell ettervirkning av tariffavtaler. Regelen ble stadfestet av Høyesterett i HR-2021-1193-A (Grefsenhjemmet-dommen), men etterlater seg en rekke spørsmål om regelens rekkevidde. I oppgaven gjøres først en gjennomgang av tariffavtalens særlige rettsvirkninger, før Grefsenhjemmet-dommen blir presentert. Hovedvekten er lagt på en analyse av regelens rekkevidde. Hvilke tariffavtalebestemmelser er av en slik karakter at de får individuell ettervirkning, og i hvilke situasjoner regelen gjør seg gjeldende? Situasjonen ved tariffavtaleskifte og særavtaler er også drøftet.



Borggata 2B  
Postboks 2947 Tøyen  
N-0608 Oslo  
[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

ID nr. 966