



**UiO** : **Institutt for privatrett**  
Det juridiske fakultet

## Individuell ettervirkning av tariffavtaler

En temaorientert problemstilling: Hva skal gjelde av lønns- og arbeidsvilkår i det individuelle arbeidsforholdet når en tariffavtale ikke lenger er rettslig bindende for partene?

Thea Rabe, vitenskapelig assistent IFP høst 2020 og vår 2021



# Dagens presentasjon

- I. Presentasjon av tema og problemstilling
- II. Fremgangsmåte
- III. Diskusjon

# I. Presentasjon av tema og problemstilling



= tariff- eller  
medlemsbundet part

## Tariffavtale

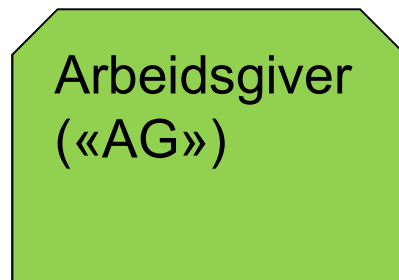
Normativ  
rettighet A, B  
og C

Enighet om:

- AT får rettighet A, B og C så lenge tariffavtalen er gyldig og binder partene

Uenighet om hvorvidt:

- AT beholder rettighet A, B og C når partene ikke lenger er bundet av tariffavtalen



Arbeidsgiver  
(«AG»)

## Individuell avtale



Arbeidstaker («AT»)

# I. Presentasjon av tema og problemstilling, forts.



= tariff- eller  
medlemsbundet part

Tariffavtale

Normativ  
rettighet A, B  
og C

Hva trenger hjemmel?

Arbeidsgiver  
(«AG»)

Individuell  
avtale



Arbeidstaker («AT»)

# I. Presentasjon av tema og problemstilling, forts.

 = tariff- eller medlemsbundet part

Tariffavtale

Normativ rettighet A, B og C

**Ett syn:** Tariffavtalens normative bestemmelser transformeres til arbeidsavtalenormer. AT vil ha et «dobbelts rettsgrunnlag» for sitt krav på rettighet A, B og C så lenge tariffavtalen består.

Arbeidsgiver («AG»)

Individuell avtale

Normativ rettighet A, B og C



Arbeidstaker («AT»)

# I. Presentasjon av tema og problemstilling, forts.

 = tariff- eller medlemsbundet part

Arbeidsgiver  
(«AG»)

Tariffavtale

Normativ  
rettighet  
A, B og C

Individuell  
avtale

**Et annet syn:** Arbeidstaker kan påberope seg rettighetene i tariffavtalen så lenge begge parter er bundet til tariffavtalen.

To mulige synspunkt:

- Det skjer ingen normtransformasjon.
- Arbeidsavtalenormene er bare midlertidige og betinget av at tariffavtalen binder partene.



Arbeidstaker («AT»)

## II. Fremgangsmåte

**Spørsmål 1:** Hvordan virker tariffavtalens normative bestemmelser inn på den individuelle arbeidsavtalen?

**Spørsmål 2:** Vil arbeidstaker fortsatt ha rettslig grunnlag for å påberope seg de normative rettighetene når tariffavtalen som sådan ikke lenger binder partene?

- Grunnleggende prosess- og metodespørsmål: Hvilken domstol dømmer i siste instans i hver av de to spørsmålene?

## II. Fremgangsmåte

### Spørsmål 1: Hvordan virker tariffavtalens normative bestemmelser inn på den individuelle arbeidsavtalen?

1. Hvilke lovbestemmelser har vi som handler om hvordan tariffavtalens normative bestemmelser virker inn i det individuelle arbeidsforholdet?
2. Hva kan slutes fra disse lovbestemmelsene?

#### Atvl. § 6

**§ 6. Tariffavtalens ufravikelighet**  
Bestemmelse i arbeidsavtale som strider mot en tariffavtale som begge parter er bundet av, er ugyldig.

#### Aml. § 16-2 (2)

**§ 16-2. Lønns- og arbeidsvilkår**  
[...] De overførte arbeidstakerne har likevel rett til å beholde de individuelle arbeidsvilkår som følger av tariffavtale som den tidligere arbeidsgiver var bundet av. Dette gjelder inntil denne tariffavtalen utløper eller til det inngås ny tariffavtale som er bindende for den nye arbeidsgiver og de overførte arbeidstakere.

#### Atvl. § 8 (3)

**§ 8. Fredsplikt**  
[...] (3) Med mindre annet er avtalt, skal den tariffavtale og de lønns- og arbeidsvilkår som gjaldt ved tvistens utbrudd, gjelde så lenge streik, lockout eller annen arbeidskamp ikke må iverksettes etter andre ledd



## II. Fremgangsmåte

- Et utvalg rettspraksis fra de alminnelige domstolene

### Rt-1973-102 Sulitjelma Gruber

«Det er riktignok så at tariffavtalen inngår som et ledd i den enkelte arbeidstakers personlige arbeidsavtale med bedriften, og at de alminnelige domstoler i sak anlagt av enkelte arbeidstakere på grunnlag av deres individuelle avtaler må ta prejudisielt standpunkt til tariffavtalens innhold, jfr. i denne forbindelse arbeidstvistloven § 9, jfr. § 8. Det foreliggende saksanlegg er imidlertid ikke basert på individuelle arbeidsavtaler, men på arbeidstidsavtalen av 1962 som sådan»

### HR-2016-1446-A (Nattillegg)

«Bestemmelser i tariffavtale anses som en integrert del av den enkelte arbeidstakers ansettelsesbetingelser, og de er rettslig forpliktende for begge parter i arbeidsavtalen. Dette følger av prinsippet om tariffavtalens ufravikelighet, som er fastsatt i arbeidstvistloven § 6.»

### LB-2019-146054 (ikke rettskraftig)

Min kommentar: Stort fokus på hva som skjer når tariffavtalen faller bort. Har retten for lite fokus på hva rettskildene sier om hvordan tariffavtalen virker på individuell arbeidsavtale mens den løper? Er det riktig å stille spørsmålet om det er tariffavtalen som har evig liv?

### Rt-1996-1218 Rogalandsmeieriet

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

### Rt-1996-1696 Trondheim Trafikkselskap

«I den saken [Rogalandsmeieriet] – som i flere henseende var nokså spesiell – ble det etter en konkret tolkning lagt til grunn at bestemmelser i en tariffavtale om stillingsvern og tilsikring av lønn og andre økonomiske vilkår var en del av de individuelle arbeidsavtaler etter at tariffavtalen var brakt til opphør gjennom oppsigelse.»

## II. Fremgangsmåte

- Et utvalg rettspraksis fra de særdomstolen Arbeidsretten

### ARD-1926-110 Akers Mek

«Arbeidsretten er ikke enig i den av de innstevnte hevdede opfatning, at de omtvistede procenttillegg intet har å gjøre med de individuelle arbeidskontrakter. Vistnokk er hjemmelen for dem i første rekke å søke i den gamle tariffavtale. Men det kan ikke være tvilsomt at enhver under den gamle tariffavtales gyldighetstid opprettet arbeidskontrakt med forbundets medlemmer er sluttet i henhold til gjeldende tariffavtale, således at tariffavtalens lønnsbestemmelser uten videre og uten uttrykkelig avtale, blir en del av arbeidskontraktene.

### LB-2019-146054 (ikke rettskraftig)

«Det er ikke fremlagt avgjørelser fra Arbeidsretten som kan tillegges stor betydning. I ARD-1926-110 la Arbeidsretten til grunn at tariffavtalens lønnsbestemmelser blir en del av arbeidskontrakten. Temaet i saken var imidlertid hvordan den nye tariffavtalen skulle tolkes. Arbeidsretten tok ikke stilling til om arbeidsvilkårene i den tidligere tariffavtalen gjaldt etter at den var opphørt. Arbeidsrettens praksis har uansett begrenset vekt hva angår avklaringer av individuelle rettigheter.»

### AR-2019-4

### AR-2019-5

«Det følger av tariffavtalens bindende virkning at det som avtalen bestemmer om lønns- og arbeidsvilkår, automatisk blir en del av de individuelle arbeidsavtalene, jf. blant annet arbeidstvistloven § 6. Lønns- og arbeidsvilkårene som fulgte av en tariffavtale som har opphørt, vil derfor ikke uten videre falle bort eller kunne endres av arbeidsgiver som følge av overgang til en minstelønnsoverenskomst, sml. ARD-1926-110.»

## II. Fremgangsmåte forts.

**Spørsmål 1:** Hvordan virker tariffavtalens normative bestemmelser inn på den individuelle arbeidsavtalen?

- System, grunnleggende prinsipper
- Se til utenlands rett
- Reelle hensyn, for eksempel:
  - Stillingsvern i organiserte kontra uorganiserte bedrifter
  - Organiserte kontra uorganiserte arbeidstakere

## II. Fremgangsmåte forts.

**Spørsmål 2:** Vil arbeidstaker fortsatt ha rettslig grunnlag for å påberope seg de normative rettighetene når tariffavtalen som sådan ikke lenger binder partene?

Går det an å tenke seg at de normative bestemmelsene har blitt en del av arbeidsavtalene uten at disse består etterpå? Er det noe særegent ved ettervirkningssituasjonen som tilsier at rettighetene «forsvinner»?

- Arbeidsmiljølovens stillingsvernsregler. Disse tilsier at rettigheter i individuell avtale ikke kan fjernes uten å gå veien om styringsrettsbeslutninger eller oppsigelse/endringsoppsigelse.
- Arbeidsmiljølovens hovedregel om at arbeidsforhold skal være faste.
- Andre innspill?

## II. Fremgangsmåte forts.

Ulike scenario der partene ikke lenger er bundet av tariffavtale A:

1. Tariffavtalen endrer innhold.
2. Tariffavtalebytte: Arbeidsgiver går fra tariffavtale A til tariffavtale B.
3. Bortfall av tariffavtale.

## **III. Diskusjon**