

# Tariffavtalens virkning for arbeidsavtalen – i og etter tariffperioden

Kandidatnummer: 177

Antall ord: 13 372



JUS399 Masteroppgave  
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

10. mai 2019

# Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse .....	2
1 Innledning.....	3
1.1 Presentasjon av tema .....	3
1.2 Overordnet om tariffavtalens virkning .....	4
1.3 Rettskildebildet og metode .....	6
1.4 Begrepsavklaringer og aktuelle avgrensninger.....	9
2 Tariffavtalens virkning i tariffperioden.....	11
2.1 Mellom gjensidig bundne parter.....	11
2.1.1 Rettslig utgangspunkt: Arbtvl. § 6 .....	11
2.1.2 Vilkårene i arbtvl. § 6.....	12
2.1.3 Hvem kan påberope motstrid?.....	14
2.1.4 Nærmere om vurderingen av motstrid .....	15
2.1.5 Kort om rettsvirkninger ved motstrid.....	17
2.2 I relasjon til utenforstående arbeidstakere .....	19
2.2.1 Rettslig utgangspunkt .....	19
2.2.2 Ufravikelighetsnormens rekkevidde .....	21
2.2.3 Hvem kan påberope motstrid?.....	22
2.2.4 Kort om rettsvirkninger ved motstrid.....	23
2.2.5 Forholdet til arbeidstakers vern mot diskriminering .....	24
2.3 Betydningen av henvisningsklausuler .....	26
2.3.1 Om problemstillingen.....	26
2.3.2 Betydning for den tariffbundne arbeidstaker .....	27
2.3.3 Betydning for den utenforstående arbeidstaker.....	29
2.3.3.1 Har henvisningsklausuler rettslig virkning for den utenforstående arbeidstaker?.....	30
2.3.3.2 Spørsmålet om statisk eller dynamisk tolkning av henvisningsklausuler .....	33
3 Tariffavtalens virkning etter tariffperioden.....	37
3.1 Problemstillingen.....	37
3.2 Har tariffavtaler individuell ettervirkning?.....	39
4 Litteraturliste .....	47

# 1 Innledning

## 1.1 Presentasjon av tema

En tariffavtale er en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeidsforhold. Mens den individuelle arbeidsavtale inngås mellom den enkelte arbeidstaker og dennes arbeidsgiver, er tariffavtalen en kollektiv avtale som har bindende virkning for flere arbeidstakere. Selv om begge avtaletyper regulerer arbeidsforhold, fungerer de i utgangspunktet som reguleringsinstrument på to forskjellige nivå. Forholdet mellom disse to nivåene reiser en rekke spørsmål. Tema for denne oppgaven er de virkninger tariffavtalen har for den individuelle arbeidsavtalen.

Tariffavtalen er en kollektiv regulering av arbeids- og lønnsvilkår,<sup>1</sup> og innehar derfor bestemmelser av stor betydning i det enkelte arbeidsforhold. På denne måten er tariffavtalen rent kvalitativt et viktig rammeverk i de berørte arbeidsforhold. Det er derfor sentralt å avklare hvilken virkning tariffavtalen har for den individuelle arbeidsavtalen.

Videre viser forskning at det på arbeidsgiversiden i privat sektor er en organisasjonsgrad på i underkant av 70 prosent.<sup>2</sup> Oppgavens problemstilling vil også være relevant i de tilfeller arbeidsgiver ikke er organisert, men likevel har en tariffavtale, enten i form av lokal avtale eller direkteavtale. Det forutsettes altså for oppgaven at arbeidsgiver er tariffbundet.

Tariffbundne virksomheter kan enten ha ansatte som er bundet til samme tariffavtale som virksomheten selv, ansatte som er uorganisert eller ansatte som er bundet til en annen tariffavtale enn den arbeidsgiveren er bundet til. De to sistnevnte gruppene vil samlet betegnes som *utenforstående arbeidstakere*.<sup>3</sup> Arbeidsgivers tariffavtale vil imidlertid være av betydning i alle disse tre relasjoner.<sup>4</sup> Dette illustrerer hvordan tariffavtalen også kvantitativt er av stor betydning i norsk arbeidsliv, hvilket aktualiserer oppgavens problemstilling ytterligere.

---

<sup>1</sup> Se lov av 27. januar 2012 om arbeidstvist (heretter arbtvl.) § 1 bokstav e)

<sup>2</sup> Neergard (2018) s. 13

<sup>3</sup> Fougner mfl. (2004) s. 229

<sup>4</sup> Fougner (1999) s. 45 og Skjønberg (2011) s. 2

## 1.2 Overordnet om tariffavtalens virkning

Tariffavtalen har visse særtrekk som skiller den fra alminnelige avtaler. Et av de mest fremtredende særtrekkene er dens bindende virkning; tariffavtalen binder flere enn partene som har inngått den. Den kollektive reguleringen av arbeidslivet som det i Norge er lang tradisjon for, forutsetter at partene som inngår tariffavtalen har myndighet til å inngå avtaler som fastsetter rettigheter og plikter for flere enn dem selv. I tillegg til tariffpartene binder tariffavtalen derfor også medlemmene i de respektive partsorganisasjoner.<sup>5</sup>

Videre kjennetegnes tariffavtalen ved dens tvingende virkning.<sup>6</sup> For at tariffreguleringen skal ha reell virkning i det enkelte arbeidsforhold, begrenser tariffavtalen den enkelte tariffbundne parts frihet ved inngåelse av arbeidsavtalen. Etter arbeidstvistloven § 6 vil bestemmelser i arbeidsavtalen som måtte stride mot tariffavtalen, være ugyldige. Tariffavtalen har dermed tvingende virkning i arbeidsforhold mellom gjensidig tariffbundne parter, og er på den måten *ufravikelig*. Tariffavtalens ufravikelighetsvirkning begrenser avtalefriheten for de tariffbundne; partene oppgir sin handlefrihet til fordel for tariffreguleringen.<sup>7</sup>

Denne tvingende virkningen bidrar til å motvirke asymmetri i maktbalansen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.<sup>8</sup> I tillegg bidrar ufravikelighetsvirkningen til enhetlig regulering og stabilitet ved at den individuelle arbeidsavtalen må inngås innenfor de rammer som er fremforhandlet mellom tariffpartene.<sup>9</sup> Dette medfører at forholdet mellom arbeidsgiver og potensiell arbeidstaker i mindre grad blir preget av tilbud og etterspørsel etter den bestemte arbeidskraft på tidspunktet for avtaleinngåelse. Den konkurranseposisjon partene til enhver tid måtte ha, får dermed mindre betydning, og arbeidsgiver oppnår større økonomisk forutsigbarhet.<sup>10</sup>

Oppgivelsen av handlefrihet kan videre ses i sammenheng med tariffavtalens fredspliktsvirkning. Fredsplikten har grunnlag i lovverk og tariffavtaler, og innebærer forbud mot bruk av arbeidskamp.<sup>11</sup> Denne virkningen sikrer arbeidsgiver et lavere konfliktnivå og

---

<sup>5</sup> Fougner mfl. (2004) s. 24

<sup>6</sup> Skjønberg mfl. (2017) s. 80

<sup>7</sup> Fougner mfl. (2004) s. 228

<sup>8</sup> Fougner mfl. (2004) s. 228

<sup>9</sup> Evju (2013) s. 18

<sup>10</sup> Evju (2013) s. 18

<sup>11</sup> Fougner mfl. (2004) s. 251

større økonomisk forutsigbarhet.<sup>12</sup> Tariffavtalens fredspliktsvirkning fremstår på den måten som et incentiv for arbeidsgiver til å oppgi nettopp handlefriheten til fordel for kollektive reguleringer.

Tariffavtalens ufravikelighetsvirkning medfører en plikt for den tariffbundne part til ikke å inngå avtaler som strider mot den tariffavtalen vedkommende er bundet av.<sup>13</sup> Denne unnlatesplikten er dels lovfestet, og følger dels av tariffavtalen sammenholdt med ulovfestet rett. Disse pliktene vil i det følgende omtales som ufravikelighetsnormer.

Ufravikelighetsnormene gjelder ulike situasjoner. Mellom gjensidig tariffbundne parter følger normen for ufravikelighet av arbtvl. § 6, sammenholdt med tariffavtalen. I tillegg til denne lovfestede ufravikelighetsnormen, gjelder det hovedsakelig tre øvrige tariffrettslige ufravikelighetsnormer.

For det første gjelder det én ufravikelighetsnorm i forholdet mellom tariffavtaler innad i et tariffhierarki.<sup>14</sup> I kjernen av dette ligger at tariffbundet arbeidsgiver har en tariffrettslig forpliktelse til ikke å inngå en underordnet tariffavtale som avviker fra den overordnede. Eventuelle underordnede tariffavtaler må derfor inngås i tråd med den overordnede, med mindre noe annet følger av tariffavtalen. I likhet med ufravikelighetsnormen i arbtvl. § 6 bidrar også denne normen til å hindre at tariffpartenes vilje undergraves. En tariffavtale ville enkelt mistet sin realitetsbetydning dersom det avtalemessig kunne vært inngått underordnede avtaler med innhold i strid med tariffavtalen. Oppgavens problemstilling gjelder imidlertid ikke ufravikelighetsnormens betydning for retten til å inngå slike underordnede avtaler, og denne situasjonen vil følgelig ikke drøftes ytterligere.

For det andre gjelder det en ufravikelighetsnorm for situasjonen der enten fagforening eller tariffbundet arbeidsgiver inngår såkalt *konkurrerende* og avvikende tariffavtaler, altså flere tariffavtaler med motstridende innhold.<sup>15</sup> Heller ikke denne ufravikelighetsnormen vil behandles i oppgaven.

For det tredje gjelder det en ufravikelighetsnorm i relasjon til utenforstående arbeidstakere.<sup>16</sup> Etter denne normen vil tariffbundet arbeidstaker normalt ha en tariffrettslig plikt til å følge

---

<sup>12</sup> Fougner mfl. (2004) s. 25

<sup>13</sup> Evju (2010) s. 113-114

<sup>14</sup> Se for eksempel ARD-1932-120

<sup>15</sup> Se for eksempel ARD-1936-127

<sup>16</sup> Se for eksempel ARD-1922-50

tariffavtalens vilkår i relasjon til den utenforstående arbeidstaker. Denne normen er derfor av relevans for tariffavtalens virkning for arbeidsavtalen. Grunnlaget for, og rekkevidden av denne plikten, behandles i oppgavens punkt 2.2.

Tariffavtalen kan videre ha virkning i den individuelle arbeidsavtalen også utenfor de tilfeller den er *tariffrettslig* ufravikelig. I disse tilfeller vil tariffavtalen i så fall ha virkning ved at arbeidsavtalen anses å inkorporere tariffavtalens vilkår i det enkelte arbeidsforholdet. Spørsmålet om arbeidsavtalen som grunnlag for arbeidsgivers plikt til å følge tariffavtalens vilkår, behandles nærmere under punkt 2.3.

### 1.3 Rettskildebildet og metode

Oppgaven reiser flere spørsmål, og aktualiserer en rekke ulike rettskilder. Rettskildebildet er følgelig preget av betydelig kompleksitet, hvilket gjør det hensiktsmessig å knytte noen kommentarer til de rettskilder som gjør seg gjeldende.

Rekkevidden av de forpliktelsene som følger av en tariffavtale beror i utgangspunktet på hva som er avtalt mellom partene, herunder fortolkning av den enkelte avtale.<sup>17</sup> Kompetansen til å tolke tariffavtaler tilligger Arbeidsretten i medhold av arbtvl. § 33. I tillegg har Høyesterett flere ganger tatt prejudisiell stilling til forståelsen av tariffavtaler. Også praksis fra Høyesterett vil derfor være relevant. Tariffavtalen må følgelig tolkes i tråd med prinsipper utledet fra rettspraksis.

Innholdet av tariffavtalen fastlegges etter en objektiv, språklig forståelse av ordlyden.<sup>18</sup> Dersom bestemmelsen ikke synes å være fullstendig, er det utvist en viss varsomhet med å utfylle avtalen med momenter såfremt ikke et slikt tolkningsresultat finner støtte i øvrige tolkningsfaktorer.<sup>19</sup> Denne vektleggingen av ordlyd, og påfølgende varsomhet med å innfortolke premisser som ikke har eksplisitt støtte i det nedskrevne, stenger imidlertid ikke for at rimelighetsbetraktninger likevel kan vektlegges.<sup>20</sup> Videre særpreges tolkning av tariffavtaler ved at det legges betydelig vekt på eventuelle felles partsoppfatninger.<sup>21</sup>

---

<sup>17</sup> NOU 2001:14, pkt. 7.2

<sup>18</sup> Se f.eks. Rt. 2004 s. 297 (avsnitt 49) og Fougner mfl. (2004) s. 186

<sup>19</sup> Fougner mfl. (2004) s. 189, pkt. 8.2.4

<sup>20</sup> Se f.eks. ARD-1954-57 (s. 62)

<sup>21</sup> Fougner mfl. (2004) s. 192, pkt. 8.2.6

Spørsmålet om tariffavtalens virkning er videre berørt i ulike lovreguleringer. De sentrale reglene om tariffavtalens rettsvirkning følger av arbeidstvistloven.<sup>22</sup> Arbeidstvistloven fastsetter reglene for behandling av kollektive arbeidskonflikter, og gir regler om tariffavtalene og deres rettsvirkninger. Loven fremstår som en form for rammelov som suppleres av normer utviklet gjennom rettspraksis eller som er fastsatt i tariffavtaler.<sup>23</sup> Særlig aktualiserer oppgaven lovens regler om både tariffavtalens ufravikelighetsvirkning og om tariffavtalens ettervirkning.

Loven vil tolkes i tråd med alminnelig juridisk metode, hvilket innebærer at blant annet forarbeider vil være en relevant rettskildefaktor ved lovtolkningen. I oppgaven trekkes NOU 1996:14 inn i drøftelsen.<sup>24</sup> Denne utredning ledet ikke til noen lovendring, og har derfor ikke status som lovforarbeider. Utredningen redegjør imidlertid for gjeldende rett og de hensyn som ligger bak arbeidstvistlovens regler, og er utarbeidet av Arbeidsrettsrådet.

Arbeidsrettsrådet var et tidligere rådgivende organ for det som da het Kommunal- og arbeidsdepartementet i spørsmål tilknyttet arbeidstvistlovgivningen og organisasjonsforholdene, og har tradisjonelt vært bestående av blant andre medlemmer fra LO og NHO.<sup>25</sup> Utredningen er derfor relevant, men har ikke samme vekt som forarbeidene til arbeidstvistloven.

I tillegg til de lovregler som relaterer seg til tariffavtalen, aktualiserer oppgaven ulike ulovfestede tariffrettslige normer. Spørsmålet om tariffavtalens virkning for utenforstående er for eksempel ikke regulert i arbeidstvistloven, men det er gjennom ulovfestet rett utviklet normer for hvilken virkning tariffavtalen har i denne situasjonen. Både rettspraksis og juridisk teori vil anvendes for å belyse spørsmålet.

Spørsmålet om tariffavtalens virkning for arbeidsavtalen beror også på en tolkning av den enkelte arbeidsavtale, særlig i situasjonen hvor det er arbeidsavtalen selv som gir tariffavtalen virkning i det aktuelle arbeidsforholdet.<sup>26</sup> Arbeidsavtalen etablerer rett og plikt mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, og skal sørge for en stabil og forutsigbar gjennomføring av

---

<sup>22</sup> NOU 1996:14 (s. 26), pkt. 3.8.2

<sup>23</sup> NOU 1996:14 (s. 19), pkt. 3.4

<sup>24</sup> Se særlig oppgavens pkt. 2.1.2

<sup>25</sup> NOU 1996:14 (s. 10), pkt. 2.1

<sup>26</sup> Se oppgavens pkt. 2.3 om betydningen av henvisningsklausuler

arbeidsforholdet.<sup>27</sup> Tolkning av den enkelte arbeidsavtale gjøres i medhold av alminnelige avtalerettslige prinsipper.<sup>28</sup>

Arbeidsavtalen må videre forstås i lys av det relevante lovverk. Arbeidsmiljøloven (aml.) utgjør det sentrale rettslige rammeverket for individuelle arbeidsavtaler. Oppgaven aktualiserer særlig spørsmålet om arbeidsmiljølovens regler om formkrav i arbeidsmiljøloven § 14-6, herunder kravet til henvisning til eventuelle tariffavtaler i § 14-6 (1) bokstav m). Bestemmelsen i § 14-6 implementerer rådsdirektiv 91/533/EØF av 14. oktober 1991 om arbeidsgivers plikt til å underrette arbeidstaker om vilkårene for arbeidskontrakten eller ansettelsesforholdet.<sup>29</sup> Etter presumsjonsprinsippet skal norsk rett så vidt mulig tolkes i samsvar med de krav som følger av Norges folkerettslige forpliktelser.<sup>30</sup> Bestemmelsen i § 14-6 må dermed tolkes i samsvar med de krav som direktivet stiller til innholdet i nasjonal rett.

Oppgaven handler om hvordan tariffbundet arbeidsgiver får en plikt til å følge tariffavtalens regulering i den individuelle arbeidsavtale, og befinner seg følgelig i skjæringspunktet mellom kollektiv og individuell arbeidsrett. De to rettsområdene har både likheter og forskjeller. Det knytter seg til dels like hensyn til hver av dem; hensynet til forutberegnelighet står eksempelvis sterkt. Begge rettsområder preges av at reguleringen tar høyde for avveiningen mellom ivaretagelse av frihet og fleksibilitet kontra forutberegnelighet. Hva gjelder den individuelle arbeidsretten gjelder dette særlig for arbeidsgivers fleksibilitet kontra arbeidstakers forutberegnelighet. I den individuelle arbeidsretten spiller rimelighetshensyn en særlig rolle.<sup>31</sup> På den kollektive arbeidsrettens område knytter avveiningen seg til hensynet til den positive organisasjonsfrihet og respekt for tariffpartenes avtalefrihet, kontra ivaretagelse av utenforstående arbeidstakere og deres negative organisasjonsfrihet. Oppgaven vil vise at dette heller ikke alltid er motstridende hensyn. I den kollektive arbeidsretten vil rimelighetsbetraktninger ha en mindre fremtredende rolle sammenlignet med den individuelle arbeidsretten, da behovet for forutsigbarhet er ansett å veie tyngre.<sup>32</sup> Disse spenningene i reelle hensyn vil aktualiseres i drøftelsene.

---

<sup>27</sup> Fougner (1999) s. 19

<sup>28</sup> Fanebust (2015) s. 49

<sup>29</sup> Ot.prp. nr.78 (1993-1994) s. 7, pkt. 2.1

<sup>30</sup> Rt. 2000 s. 1811 (s. 1826), se også Lorentzen (2016) s. 143

<sup>31</sup> Fougner (1999) s. 22, pkt. 2.1.1

<sup>32</sup> Fougner (1999) s. 22, pkt. 2.1.1



## 1.4 Begrepsavklaringer og aktuelle avgrensninger

I flere tilfeller er *ufravikelighetsprinsipper* omtalt som en samlebetegnelse på alle normer for ufravikelighet, lovfestede som ulovfestede.<sup>33</sup> Det er i nyere tid tatt til orde for at denne begrepsbruken ikke er hensiktsmessig.<sup>34</sup> Dette er særlig begrunnet med at begrepet *ufravikelighetsprinsipper* gir anvisning på en enhetlig, underliggende regel, noe Evju fremholder som misvisende.<sup>35</sup> Evjus standpunkt synes hensiktsmessig all den tid ufravikelighetsvirkningene av en tariffavtale gjelder forskjellige situasjoner, og derav kan ha ulikt innhold og rekkevidde. Begrepet *ufravikelighetsnormer* gjenspeiler etter sin formulering denne diversiteten i større grad enn *ufravikelighetsprinsipper*, og vil i det videre benyttes i oppgaven.

Oppgaven tar blant annet sikte på å behandle ufravikelighetsnormer i to respektive situasjoner. I begge situasjoner legges det til grunn at arbeidsgiver er bundet av en tariffavtale, enten ved partsbundethet eller medlemsbundethet. Situasjonene som skal behandles skiller seg fra hverandre ved at den første relasjonen forutsetter at arbeidstaker er bundet av samme tariffavtale som sin arbeidsgiver. Den andre situasjonen gjelder de tilfeller der arbeidstaker er *utenforstående*, hvilket omfatter både den uorganiserte arbeidstaker, og den arbeidstaker som er bundet av en tariffavtale som arbeidsgiver ikke er bundet av.

Tariffavtalens virkning for utenforstående reiser flere spørsmål. Oppgaven vil i punkt 2.3.3 drøfte spørsmålene knyttet til betydningen av at det inntas en klausul i den utenforståendes arbeidsavtale som viser til den tariffavtale arbeidsgiver er bundet av. Oppgaven avgrensner imidlertid mot spørsmålet om hvorvidt arbeidsgivers tariffavtale kan bli en del av den utenforståendes arbeidsavtale når det motsetningsvis *ikke* inntas slik henvisningsklausul eller det ikke foreligger andre konkrete holdepunkter for at tariffavtalen skal gjelde.<sup>36</sup> I tillegg avgrenses det mot behandling av betydningen av lovbestemmelser i arbeidervernlovgivningen som gir arbeidsgiver hjemmel til å anvende tariffreguleringen også overfor utenforstående arbeidstakere i tilfellene der dette vil innebære et unntak fra lovens hovedregel.<sup>37</sup> I juridisk teori er disse unntaksbestemmelsene omtalt som lovfestede ekstensjonsnormer.<sup>38</sup>

---

<sup>33</sup> Se f.eks. Evju (1982) s. 200 og Fougner (1999) s. 58, pkt. 3.5.2

<sup>34</sup> Evju (2005a) s. 137

<sup>35</sup> Evju (2005a) s. 137

<sup>36</sup> Denne problemstillingen er blant annet drøftet i Skjønberg (2011) s. 38-56.

<sup>37</sup> Se f.eks. aml § 10-12 (5)

<sup>38</sup> Skjønberg (2011) s. 56-67.

Videre avgrensar oppgaven mot relasjonar som omfattes av tenestetvistloven. Det tas likevel forbehold om at praksis tilknyttet denne loven kan ha relevans for oppgaven.

## 2 Tariffavtalens virkning i tariffperioden

### 2.1 Mellom gjensidig bundne parter

#### 2.1.1 Rettslig utgangspunkt: Arbtvl. § 6

Når en tariffbundet arbeidsgiver inngår en arbeidsavtale med en arbeidstaker som er bundet av samme tariffavtale, kommer arbtvl. § 6 til anvendelse. Bestemmelsen viderefører § 3 nr. 3 i arbeidstvistloven av 5. mai 1927 nr. 1. Det er foretatt språklige forenklinger som ikke er ment å medføre realitetsendringer.<sup>39</sup> Det følger av arbtvl. § 6 at:

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

Etter sin ordlyd vil bestemmelsen i arbeidsavtalen bortfalle dersom den avviker fra tilsvarende regulering i tariffavtalen. Det følger av rettspraksis at bestemmelsen i arbtvl. § 6 medfører at tariffavtalens bestemmelser anses som en integrert del av den enkelte arbeidstakers ansettelsesbetingelser, og at tariffbestemmelsene er rettslig forpliktende for begge parter i ansettelsesavtalen.<sup>40</sup>

Ufravikelighetsregelen i arbtvl. § 6 har røtter tilbake til den første arbeidstvistloven fra 1915. I lovforarbeidene vurderes behovet for en ufravikelighetsregel:

*"Efter den gjældende retsopfatning kan det stille sig tvilsomt, hvad retsvirkning det har, at der av arbejdsgivere eller arbeidere, som er berørt av en fællesoverenskomst, sluttes arbeidsavtaler, som staar i strid med den. Komitéen finder det rettest at foreslaa, at de dele av arbeidsavtalen, som strider imot fællesoverenskomsten, skal betragtes som ikke tilværende, og at de altsaa end ikke i forholdet mellem parterne kan tillægges nogen betydning. Istedetfor hvad parterne ved indgaaelse av arbeidsavtaler har avtalt i strid med fællesoverenskomsten, vil dennes regler indtræde i henhold til paabudet i denne paragraf. Dette stemmer med, hvad der med fællesoverenskomster tilsigtes fra fagforeningernes og arbejdsgiverforeningernes side. Lignende bestemmelser findes i flere utenlandske lovutkast."*<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> Prop. 134 L (2010-2011) s. 73

<sup>40</sup> Se f.eks. HR-2016-1446-A (avsnitt 62)

<sup>41</sup> Innstilling av 20. november 1909 (s. 103)

Ufravikelighetsregelen er begrunnet i hensynet til både arbeidsgiver og arbeidstaker. Tariffavtalens grunnleggende formål er å sikre enhetlighet ved at det fastlegges like lønns- og arbeidsvilkår, og på denne måten hindre konkurranse om dette.<sup>42</sup> I tillegg skal tariffavtalen sikre ro og stabilitet på arbeidsplassen.<sup>43</sup> Tariffavtalens bestemmelser er resultat av forhandlinger mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene, og gjenspeiler det de respektive organisasjonene oppfatter som det best oppnåelige under hensyn til medlemmenes samlede interesser.<sup>44</sup> Dersom tariffavtalens bestemmelser ikke følges i den enkelte arbeidsavtale, vil tariffavtalen potensielt kunne miste sin praktiske og reelle funksjon. For å unngå en slik undergraving av tariffavtalen som reguleringsinstrument i arbeidslivet, har lovgiver i arbtvl. § 6 bestemt at tariffavtalen skal ha tvingende virkning i det enkelte arbeidsforhold.<sup>45</sup> Tariffavtalens ufravikelighetsvirkninger er følgelig både et særtrekk og en nødvendighet for tariffavtalens stilling i arbeidslivet.

### **2.1.2 Vilkårene i arbtvl. § 6**

Bestemmelsen i arbtvl. § 6 regulerer situasjonen der "begge parter er bundet av" tariffavtalen. Arbeidstvistloven regulerer ikke uttrykkelig hvilke subjekter som bindes av tariffavtalen. Det er imidlertid klart at en tariffavtale er bindende både for avtalens parter, og for medlemmer av de organisasjoner som står som parter og som avtalen er gjort gjeldende for.<sup>46</sup> Forutsetningen for at bestemmelsen i § 6 skal komme til anvendelse er dermed at arbeidsgiver er bundet – enten direkte eller gjennom medlemskap i arbeidsgiverforening – og at arbeidstaker er bundet gjennom medlemskap i arbeidstakerforening.

Bestemmelsen i arbtvl. § 6 retter seg mot bestemmelser i arbeidsavtale som strider mot en "tariffavtale" begge partene er bundet av. Dette reiser spørsmål om hvilke avtaler som kan anses å være en tariffavtale i henhold til arbtvl. § 6.

Tariffavtalebegrepet er legaldefinert i arbtvl. § 1 bokstav e). Det følger av bestemmelsen at det med tariffavtale menes en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om "arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold". Etter forarbeidene til arbeidstvistloven av 1915 følger det at tariffavtalebegrepet omfatter "alt det

---

<sup>42</sup> NOU 1996:14 s. 27, pkt. 3.8.6

<sup>43</sup> Skjønberg mfl. (2017) s. 73

<sup>44</sup> NOU 1996:14 s. 27, pkt. 3.8.6

<sup>45</sup> NOU 1996:14 s. 27, pkt. 3.8.6, se tilsvarende i f.eks. Andersen (1967) s. 38

<sup>46</sup> NOU 1996:14 s. 27, pkt. 3.8.5

som en fagforening og en arbeidsgiverforening i det hele kan tvistes om".<sup>47</sup> Denne uttalelsen gir anvisning på en forståelse av tariffavtalebegrepet som medfører et betydelig videre omfang enn det ordlyden i arbtvl. § 1 bokstav e) kan tas til inntekt for.

Dette er imidlertid avgrenset i praksis fra Arbeidsretten.<sup>48</sup> For eksempel avviste Arbeidsretten i ARD-1983-235 at en protokoll opprettet etter at en arbeidstaker var avskjediget, var en tariffavtale i lovens forstand:

*"Men en avtale som tar sikte på å fastslå hva som skal gjelde i ett eller flere bestemte arbeidsforhold, men ikke inneholder bestemmelser som skal gjelde for ubestemte arbeidsforhold, kan som alminnelig regel ikke anses som en tariffavtale i arbeidstvistlovens forstand. Det gjelder selv om avtalen er inngått med organisasjoner som parter."*<sup>49</sup>

Dommen kan dermed tas til inntekt for at nevnte forarbeidsuttalelse gir anvisning på et for vidt begrep. Dette standpunktet finner også støtte i juridisk teori. Allerede i 1955 tok Kristen Andersen til orde for avgrensning av tariffavtalebegrepet.<sup>50</sup> Denne avgrensningen synes også fulgt opp i senere teori.<sup>51</sup>

Tariffavtalebegrepet må for det første forstås i lys av øvrige lovbestemmelser. Etter arbtvl. § 4 stilles det krav til at tariffavtalen må være skriftlig. Følgelig kan det utledes et skriftlighetskrav. Videre kan praksis fra Arbeidsretten tas til inntekt for at lønns- og arbeidsvilkårene i tariffavtalen ikke kan gjelde en eller flere *bestemte* arbeidstakere.<sup>52</sup> Andersen påpeker blant annet at nettopp dette generalitetskravet er en av de sentrale forskjellene mellom en tariffavtale og en personlig arbeidsavtale.<sup>53</sup> Videre er det i juridisk teori oppstilt et subjektivt vilkår om at den aktuelle avtale må være en disposisjon som etablerer rettigheter og plikter.<sup>54</sup> Nevnte forutsetninger må dermed foreligge for at en avtale skal anses som en tariffavtale etter arbtvl. § 1 bokstav e).

Videre følger det av bestemmelsen i arbtvl. § 6 at det er bestemmelse i «arbeidsavtale» som er underlagt tariffavtalens tvingende virkning. Ordlyden tilsier at arbtvl. § 6 kun vil omfatte

---

<sup>47</sup> Tillegg til dok. nr. 57 (1912) s. 2, jf. Indst. O. XXI (1912) s. 7, Ot.prp. nr. 11 (1913) og Ot.prp. nr. 23 (1913)

<sup>48</sup> Fougner mfl. (2004) s. 112, pkt. 5.3

<sup>49</sup> ARD-1983-235 (s. 237)

<sup>50</sup> Andersen (1955) s. 97-111

<sup>51</sup> Evju (2005b) s. 113 flg. og Fougner mfl. (2004) s. 108-123

<sup>52</sup> Se f.eks. ARD-1935-15

<sup>53</sup> Andersen (1955) s. 98

<sup>54</sup> Se Evju (2005b) s. 114 og Fougner mfl. (2004) s. 114

skriftlige, individuelle arbeidskontrakter. Denne ordlydsforståelsen forsterkes ytterligere ved at arbtvl. § 6 rammer "bestemmelse" i arbeidsavtale.

Arbeidsavtalebegrepet er hverken legaldefinert i arbeidstvistloven eller arbeidsmiljøloven, men det er i praksis fra Arbeidsretten lagt til grunn at enhver ordning av lønns- og arbeidsvilkår i ansettelsesforholdet omfattes av bestemmelsen.<sup>55</sup> Bestemmelsen må etter dette tolkes utvidende, og vil derfor omfatte både uttrykkelige bestemmelser i arbeidsavtalen så vel som administrative ordninger eller andre beslutninger i arbeidsforholdet.<sup>56</sup>

Foreløpig utgangspunkt er da at arbeidsavtaler som omfattes av tariffavtalens anvendelsesområde vil være underlagt ufravikelighetsvirkningen i arbtvl. § 6. I oppgavens punkt 2.3.2 om betydningen av henvisningsklausuler vil det vurderes hvorvidt denne ufravikelighetsregelens anvendelse er betinget av at det i arbeidsavtalen opplyses om at arbeidsforholdet er regulert av en tariffavtale.

### **2.1.3 Hvem kan påberope motstrid?**

Spørsmålet i det følgende er hvem som kan påberope at en bestemmelse i den tariffbundne arbeidstakers arbeidsavtale strider mot tariffavtalens regulering. Ordlyden i arbtvl. § 6 løser ikke dette spørsmålet.

Arbeidsretten har imidlertid relevante uttalelser når det gjelder hvem som er rettighetssubjekter etter bestemmelsen i arbtvl. § 6. Et eksempel er ARD-1950-113. Dommen gjaldt spørsmål om etterbetaling som følge av at en gruppe utenforstående arbeidstakere hadde fått mindre lønn enn arbeidsgiveren var tariffrettslig forpliktet til å gi dem. Om bestemmelsens rekkevidde uttales følgende:

*"Arbeidstvistloven § 3, punkt 3, handler ikke om forbundets krav etter tariffavtalen, men om vedkommende arbeiders krav etter den individuelle arbeidsavtale. En individuell arbeidsavtale mellom en organisert arbeider og en arbeidsgiver som strir mot tariffavtalen, er ugyldig i forholdet mellom arbeideren og arbeidsgiveren. Arbeideren kan fraga arbeidsavtalen for så vidt den strir mot tariffavtalen, og kreve sin tariffmessige lønn."*<sup>57</sup>

---

<sup>55</sup> AR-2016-17

<sup>56</sup> Sundet (2018) s. 155

<sup>57</sup> ARD-1950-113 (s. 115)

Uttalelsen kan tas til inntekt for at det kun er tariffbundet arbeidstaker som i medhold av arbtvl. § 6 har krav på de lønns- og arbeidsvilkår som følger av tariffavtalen. En slik fortolkning innebærer i praksis at en tariffbundet arbeidstaker som har undertegnet en arbeidsavtale som gir vedkommende 150 kroner i timelønn, vil ha krav på 200 kroner i timelønn dersom dette er minstelønnen fastsatt i tariffavtalen.

Bestemmelsen i arbtvl. § 6 fastsetter altså en rettighet for den tariffbundne arbeidstaker, som – i motsetning til den utenforstående arbeidstaker – dermed kan fremme rettskrav mot sin arbeidsgiver i medhold av arbtvl. § 6.

Dersom en tariffbundet arbeidstaker ønsker å påberope seg at arbeidsavtalen er i strid med tariffavtalen, har arbeidstaker to alternativer. Enten kan arbeidstaker selv bringe saken inn for de alminnelige domstoler eller så må arbeidstaker bringe saken inn for Arbeidsretten gjennom sin arbeidstakerforening. Arbeidsrettens kompetanse er begrenset til å behandle tvister mellom fagforening og arbeidsgiver/arbeidsgiverforening,<sup>58</sup> og tvister som gjelder brudd på fredsplikten. Arbeidsretten har derfor ikke kompetanse til å behandle tvist med arbeidstaker og arbeidsgiver som part. Hvilken domstol som kan behandle tvisten avhenger derfor av hvem som bringer saken inn for retten; arbeidstaker eller vedkommendes forening.

#### **2.1.4 Nærmere om vurderingen av motstrid**

Bestemmelsen i arbtvl. § 6 fastsetter rettsvirkningen når bestemmelse i arbeidsavtale «strider mot» en tariffavtale som begge parter er bundet av. Dette reiser spørsmål om hvordan motstridsvilkåret skal forstås. Den naturlige forståelsen av bestemmelsen tilsier at en avtalebestemmelse som ikke samsvarer med tilsvarende regulering i tariffavtalen, er ugyldig. Ordlyden tilsier dermed at ugyldighet inntreffer dersom det foreligger avvik mellom regulering av et lønns- eller arbeidsforhold i arbeidsavtalen sammenlignet med reguleringen av tilsvarende forhold i tariffavtalen.

Etter alminnelige avtalerettslige prinsipper må spørsmål om avvikende regulering løses på bakgrunn av en tolkning av tariffavtalen og arbeidsavtalen.<sup>59</sup> Motstrid i lovens forstand forutsetter at tariffavtalen kan tolkes dithen at den ikke selv åpner for en avvikende regulering i det individuelle arbeidsforholdet. Tariffpartene kan altså gi arbeidsgiver og arbeidstaker

---

<sup>58</sup> Se oppgavens pkt. 1.3

<sup>59</sup> Se også Fougner (1999) s. 58, pkt. 3.5.2

adgang til å fravike tariffavtalen, eller overlate til dem å fastsette hva som skal gjelde. Det kan for eksempel tenkes tilfeller hvor tariffpartene har funnet det hensiktsmessig at arbeidsgiver og arbeidstaker kan avvike fra tariffreguleringen. En slik unntaksadgang må imidlertid følge av tariffavtalen; arbeidsgiver og arbeidstaker kan altså ikke seg imellom bestemme at tariffavtalens vilkår skal kunne fravikes i arbeidsavtale så lenge tariffavtalen ikke selv åpner for det.

Et særlig spørsmål i denne forbindelse er om det er adgang for arbeidsgiver til å gi arbeidstakeren mer gunstige vilkår enn det tariffavtalen bestemmer. Ordlyden i arbtvl. § 6 kan ikke tas til inntekt for et skille mellom vilkår til gunst og ugunst. Dette tilsier at ufravikelighetsregelen også vil ramme vilkår i arbeidsavtalen som er bedre for arbeidstaker enn det som følger av tariffavtalen.

Denne forståelsen av bestemmelsen i arbtvl. § 6 ble bekreftet av Arbeidsretten i ARD-1983-301. Saken gjaldt tvist om forholdet mellom en tariffavtale og individuelle fastlønsavtaler for styrmenn. Etter den aktuelle tariffavtalen skulle overtidsarbeid godtgjøres med en bestemt sats per arbeidede time. Den individuelle fastlønsavtalen ga imidlertid arbeidstakeren krav på en fast godtgjørelse uavhengig av arbeidet overtid. For det tilfellet at alle overtidstimene da ikke var arbeidet, ville fastlønsavtalen gi arbeidstaker høyere lønn enn det som fulgte av tariffavtalen. Arbeidsretten slo fast at det etter gjennomgående rettspraksis ikke er adgang til å fravike tariffavtalen til arbeidstakers gunst, såfremt ikke tariffavtalen selv gir holdepunkter for det.<sup>60</sup>

Denne tosidigheten av regelen i arbtvl. § 6 sikrer enhetlighet og styrker tariffavtalen som reguleringsinstrument i arbeidslivet. I praksis gis tariffpartene mulighet til å unngå at arbeids- og lønnsvilkår blir satt under press i tider med høy etterspørsel etter arbeidskraft.

Spørsmålet om hvorvidt det foreligger avvik mellom tariffavtale og arbeidsavtale beror dermed på om tariffavtalen fastsetter absolutte vilkår eller minimumsvilkår.

I ARD-1998-14 tok Arbeidsretten stilling til spørsmål om ufravikelighet når tariffavtalen fastsetter absolutte vilkår. Arbeidsgiver var bundet av en tariffavtale som fastsatte normallønn. Bedriften innførte en bonusordning med årlige utbetalinger til de ansatte basert

---

<sup>60</sup> ARD-1983-301 (s. 318)



på forhåndsfastsatte resultatkriterier. Eventuelle utbetalinger ble gjort gjennom en aksjeordning.

Spørsmålet for Arbeidsretten var om bonusordningen var forenlig med tariffavtalen. Arbeidsretten uttalte at spørsmålet om en ordning som gir arbeidstakerne økonomiske fordeler ut over de som følger av tariffavtalens bestemmelser, er tariffstridig eller ikke, beror på en konkret vurdering. Det må foretas en helhetlig vurdering av den ordningen det er tale om i forhold til tariffavtalens regler og formål og hensyn som ligger til grunn for dem.

Arbeidsretten vurderte bonusordningen i relasjon til normallønnsbestemmelsen og la avgjørende vekt på at bonusordningen hadde karakter av å være en ordning for vederlag for utført arbeid. Dermed mente Arbeidsretten at bonusordningen fremstod som en påbygning til tariffavtalens normallønnssystem, og bonusordningen ble derfor funnet å være i strid med tariffavtalen.

Dommen illustrer at det vil foreligge motstrid mellom tariffavtale og arbeidsavtale i de tilfeller tariffavtalen fastsetter absolutte vilkår, og arbeidsavtalen ikke følger disse. Dersom tariffavtalen motsetningsvis gir anvisning på minstelønn, vil motstrid naturlig nok være betinget av at det avtales lavere lønn enn minstelønn i arbeidsavtalen.

### **2.1.5 Kort om rettsvirkninger ved motstrid**

Dersom en tolkning av henholdsvis arbeidsavtalen og tariffavtalen viser at det foreligger motstrid, reises spørsmål om hvilken rettsvirkning dette avviket har. Det følger av arbtvl. § 6 at "bestemmelse i arbeidsavtale" blir "ugyldig" ved motstrid. Ordlyden tilsier at det kun er den enkelte bestemmelse som rammes av rettsvirkningen, og at arbeidsavtalen forøvrig vil være uberørt.

Dette standpunktet er bekreftet i ARD-1983-301 der spørsmålet var om en tariffavtale i sin helhet måtte tilsidesettes som følge av grunnleggende uforenlighet med overordnet overenskomst. I den anledning uttalte Arbeidsretten, dog i et obiter dictum, at den individuelle arbeidsavtalen som sådan ikke er ugyldig etter arbtvl. § 3 nr. 3, men "bare de av dens

bestemmelser som strider mot tariffavtalen".<sup>61</sup> Rettsvirkningen ved motstrid omfatter altså kun de bestemmelser i arbeidsavtalen som strider mot tariffavtalen.

Spørsmålet i neste omgang er hva det praktisk sett innebærer at den eller de aktuelle bestemmelser blir "ugyldige", jf. § 6. Den naturlige forståelsen tilsier at bestemmelsen ikke blir bindende mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Ordlyden tilsier dermed ikke i seg selv at tariffavtalens regulering erstatter den ugyldige bestemmelsen.

Av forarbeidene til arbeidstvistloven av 1915 følger det imidlertid at:

*"[i] stedet for hva partene ved inngåelse av arbeidsavtaler har avtalt i strid med fellesoverenskomsten, vil dennes regler inntre."*<sup>62</sup>

Uttalelsen tilsier at tariffavtalens regulering erstatter den ugyldige bestemmelsen i arbeidsavtalen. Tilsvarende løsning er det tatt til orde for i juridisk teori.<sup>63</sup> Evju omtaler regelen i arbtvl. § 6 som en "substitusjonsregel", og hevder at de aktuelle bestemmelsene i tariffavtalen uten videre inngår i de enkelte arbeidsavtaler.<sup>64</sup> Når det partene har avtalt som bindende, ikke lenger har denne rettsvirkningen, vil det være naturlig å falle tilbake på andre avtaler partene er bundet av. Tariffavtalen er bindende for både arbeidsgiver og arbeidstaker, og det anses derfor hensiktsmessig at dennes regulering inntre når tilsvarende regulering i arbeidsavtalen bortfaller. Dette synes videre å være i samsvar med praksis fra Arbeidsretten, der det fremholdes at arbeidsgiver plikter å «gjenopprette en tariffmessig tilstand» i medhold av tariffavtalens ufravikelighetsvirkninger.<sup>65</sup>

På denne bakgrunn legges det til grunn at tariffavtalens regulering inntre når arbeidsavtalereguleringen bortfaller i medhold av § 6.

---

<sup>61</sup> ARD-1983-301 (s. 320)

<sup>62</sup> Innstilling av 20. november 1909 (s. 103)

<sup>63</sup> Evju (1982) s. 178

<sup>64</sup> Evju (2013) s. 28

<sup>65</sup> ARD-2016-151 (avsnitt 91)

## 2.2 I relasjon til utenforstående arbeidstakere

### 2.2.1 Rettslig utgangspunkt

Oppgaven har hittil redegjort for arbeidstvistlovens regel om ufravikelighet mellom to gjensidig tariffbundne parter. Spørsmålet i det følgende er om, og i hvilken utstrekning arbeidsgiver har en tilsvarende plikt til å anvende tariffavtalens vilkår overfor utenforstående arbeidstakere.

Bestemmelsen i arbtvl. § 6 er begrenset til tariffbundne arbeidstakere, og avgrenser derfor mot utenforstående arbeidstakere. Spørsmålet om grunnlaget for, og rekkevidden av ufravikelighetsnormen for utenforstående, må derfor løses på bakgrunn av ulovfestet rett.

Tariffavtaler er ofte stilltiende når det gjelder tariffpartenes plikter overfor utenforstående. I utgangspunktet kan dette fraværet av eksplisitt regulering tolkes dithen at tariffavtalen faktisk ikke fastsetter noen plikter overfor utenforstående arbeidstaker. Gjennomgående praksis fra Arbeidsretten, juridisk teori og reelle hensyn tilsier imidlertid at en stilltiende tariffavtale ikke uten videre kan tolkes på denne måten, men at tariffavtalen må utfylles med en presumsjon for at tariffbundet arbeidsgiver må overholde tariffreguleringene også i relasjon til utenforstående arbeidstakere.

Den sentrale avgjørelsen det gjerne vises til i denne sammenheng er dommen inntatt i ARD-1922-50. Saken gjaldt ansatte i et streikerammet rederi som var oppsagt. I etterkant av konflikten ble arbeidstakerne ansatt på nytt, men da på mindre gunstige vilkår enn det som fulgte av tariffavtalen. Fagforeningen gikk til sak med påstand om at selskapet var forpliktet til å følge tariffavtalens lønnsbestemmelser også overfor de uorganiserte, og fikk medhold i Arbeidsretten:

*"Tariffavtalens bestemmelser om de for tariffperioden gjeldende lønnesatser må forstås så, at de gir Unionen en rett til å kreve at selskapet ikke lønner nogen av sine folk under disse satser, og det hvad enten de er organiserte eller uorganiserte. Tariffavtalen må hvile på den naturlige forutsetning at selskapet ikke gjennom forhyring av uorganiserte skulde kunne skaffe sig billigere arbeidshjelp enn i tariffavtalen bestemt. Tariffavtalens lønnsatser vilde ellers bli av ringe værdi for de organiserte arbeidere."*<sup>66</sup>

---

<sup>66</sup> ARD-1922-50 (s. 51-52)

Arbeidsretten synes her å slutte at tariffavtalen bygger på en underforstått, stilltiende forutsetning om at tariffbundet arbeidsgiver er forpliktet til å legge til grunn tariffavtalens lønns- og arbeidsvilkår også for de utenforstående arbeidstakerne som omfattes av avtalens virkeområde. På den bakgrunn oppstilles det en utfyllingsnorm for tariffavtalen.

Ufravikelighetsnormen fastslått i ARD-1922-50 synes konsekvent å ha vært fulgt opp også i etterfølgende rettskilder.<sup>67</sup> Det anses ukontroversielt i juridisk teori at en slik ufravikelighetsnorm eksisterer.<sup>68</sup>

En slik norm har klare fordeler. Det er vanskelig å se for seg hvordan tariffavtalen skulle ha funksjon som reguleringsinstrument dersom tariffbundet arbeidsgiver kunne undergrave tariffavtalen ved å ansette utenforstående på vilkår som avviker fra tariffreguleringen.<sup>69</sup> Dersom dette hadde vært mulig å gjøre, kan det hevdes at det potensielt kunne utgjort en trussel for den positive organisasjonsfriheten. Dette illustrerer hvordan den utenforstående arbeidstaker kan få fordeler som følge av tariffavtalen - til tross for at vedkommende ikke er bundet av den – og at begrunnelsen til dels er hensynet til ivaretagelse av reell *positiv* organisasjonsfrihet.<sup>70</sup>

I tillegg til den lovfestede ufravikelighetsnormen i arbtvl. § 6 eksisterer det altså en ulovfestet ufravikelighetsnorm mellom tariffbundet arbeidsgiver og utenforstående arbeidstaker. Normen gjelder dermed ikke i medhold av lov, men på grunnlag av tariffavtalen utfylt med en presumsjon for at arbeidsgiver ikke skal gi avvikende lønns- og arbeidsvilkår for samme arbeid som er regulert i tariffavtalen.<sup>71</sup> Normen innebærer altså en plikt for en tariffbundet arbeidsgiver til å legge tariffavtalens regulering til grunn i arbeidsavtaler med utenforstående.<sup>72</sup> Normen bygger dels på samme formål og hensyn som ufravikelighetsregelen i arbtvl. § 6, men gjelder for andre relasjoner enn den snevrere regelen i § 6, som kun kommer til anvendelse mellom tariffbundne parter.

---

<sup>67</sup> Se f.eks. ARD-1950-113 og ARD-2009-70 (avsnitt 34)

<sup>68</sup> Berg (1930) s. 181, Sundet (2014) s. 99, Fougner mfl. (2004) s. 236

<sup>69</sup> Skjønberg mfl. (2017) s. 84

<sup>70</sup> Jf. oppgavens pkt. 1.3 (siste avsnitt)

<sup>71</sup> Fougner mfl. (2004) s. 234

<sup>72</sup> Skjønberg (2011) s. 2

Vurderingen av hvorvidt det foreligger motstrid mellom tariffavtalen og arbeidsavtalen synes imidlertid å være lik motstridsvurderingen i arbtvl. § 6; det beror på en tolkning av henholdsvis tariffavtalen og arbeidsavtalen, og både bedre og dårligere vilkår vil omfattes.<sup>73</sup>

### 2.2.2 Ufravikelighetsnormens rekkevidde

For det første må det avklares hvilke utenforstående arbeidstakere som omfattes av denne ufravikelighetsnormen. Det beror på en tolkning av tariffavtalen og dens anvendelsesområde.<sup>74</sup> Tariffavtalen kan være begrenset på ulike måter; arten av arbeid, visse arbeidstakere, geografiske forhold, osv. I ARD-1994-16 uttalte Arbeidsretten at:

*"Alminnelige ufravikelighetsnormer har i denne sammenheng ingen ubetinget eller generelt enhetlig rekkevidde. Hvilke forpliktelser en tariffavtale medfører og hvilke grenser den setter, må i alminnelighet og som utgangspunkt bygges på tariffavtalen, dens bestemmelser, de forutsetninger og den praksis som knytter seg til den."*<sup>75</sup>

Dette synes å være i tråd med oppfatningen i juridisk teori. Blant annet skrev Berg allerede i 1930 at:

*"Formodningen må være for at tariffnormene er ment å skulle gjelde bare for sådant arbeid som medlemmer av vedkommende fagforening vanligvis pleier å utføre for de arbeidsgivere som omfattes av tariffavtalen."*<sup>76</sup>

Denne begrensningen i ufravikelighetsnormens rekkevidde er logisk begrunnet. Hensynet bak ufravikelighetsnormen er i utgangspunktet vern om tariffavtalen som effektivt og reelt reguleringsinstrument innenfor det konkrete området den regulerer. Dette forklarer Arbeidsrettens uttalelse om begrensningen i ufravikelighetsnormen rekkevidde.

Ufravikelighetsnormen vil dermed kun gjelde for de ansatte som i den aktuelle stillingen ville ha vært omfattet av arbtvl. § 6 dersom de var bundet til samme tariffavtale som arbeidsgiver. For den videre drøftelsen forutsettes det at arbeidsforholdet omfattes av tariffavtalens anvendelsesområde.

---

<sup>73</sup> Se oppgavens pkt. 2.1.4

<sup>74</sup> ARD-2009-70 (avsnitt 34)

<sup>75</sup> ARD-1994-16 (s. 28)

<sup>76</sup> Berg (1930) s. 183

Videre er spørsmålet om ufravikelighetsnormen gjelder for tariffavtalen som helhet. I juridisk teori er det etablert et skille mellom tariffavtalens arbeidsnormer og obligatoriske bestemmelser.<sup>77</sup> Disse kategoriene av tariffbestemmelser skiller seg fra hverandre ved at de obligatoriske bestemmelsene, i motsetning til de normative bestemmelsene, etter sin art ikke vil være egnet til å inngå i en individuell arbeidsavtale.<sup>78</sup> Dette skyldes at de obligatoriske normene typisk er av mer prosessuell karakter; de regulerer forholdet mellom tariffpartene og fastsetter rettigheter og forpliktelser for hvordan partene skal agere i tariffsamarbeidet. Disse bestemmelsene vil ikke omfattes av ufravikelighetsnormen overfor utenforstående arbeidstaker.<sup>79</sup> Det er tariffavtalens normative bestemmelser – *arbeidsnormene*<sup>80</sup> - som arbeidsgiver etter ufravikelighetsnormen har plikt til å følge overfor den utenforstående arbeidstaker.

### 2.2.3 Hvem kan påberope motstrid?

Spørsmålet i det følgende er hvem som kan påberope at det er inngått arbeidsavtale mellom tariffbundet arbeidsgiver og utenforstående arbeidstaker som strider mot tariffavtalen.

Ufravikelighetsnormen er en del av tariffavtalen, og påstand om brudd på tariffavtalen må følgelig fremmes av tariffmotparten.<sup>81</sup>

Videre er spørsmålet hvorvidt den utenforstående arbeidstakeren blir rettighetssubjekt som følge av ufravikelighetsnormen. Et eventuelt krav for utenforstående arbeidstaker må naturligvis ha et rettslig grunnlag. Tariffavtalen kan imidlertid ikke tjene som rettslig grunnlag for utenforstående arbeidstakers krav på tariffavtalens lønns- og arbeidsvilkår, da vedkommende ikke er bundet av denne avtalen.<sup>82</sup> De utenforstående arbeidstakerne skiller seg med andre ord fra de bundne på dette området. Som bundet arbeidstaker vil man kunne bygge et slikt rettskrav på tariffavtalen sammenholdt med arbtvl. § 6.<sup>83</sup>

Dersom den utenforstående arbeidstaker skal kunne ha rettskrav på de lønns- og arbeidsvilkår som følger av tariffavtalen, må dette krav derfor ha grunnlag i arbeidstakerens egen

---

<sup>77</sup> Berg (1930) s. 169, og Evju (2013) s. 20

<sup>78</sup> Berg (1930) s. 169

<sup>79</sup> Evju (1982) s. 198

<sup>80</sup> Berg (1930) s. 169

<sup>81</sup> Berg (1930) s. 182

<sup>82</sup> Se for eksempel Berg (1930) s. 182, Fougner mfl. (2004) s. 236, Skjønberg mfl. (2017) s. 87

<sup>83</sup> Se oppgavens pkt. 2.1.1

arbeidsavtale. Dette skal behandles nærmere i oppgavens punkt 2.3.3. I tillegg vil det i oppgavens punkt 2.2.5 vurderes hvorvidt arbeidstakers lovfestede vern mot diskriminering kan utgjøre et slik grunnlag.

Den utenforstående arbeidstaker må dermed - i motsetning til den bundne - holde seg til den individuelle arbeidsavtalen som er inngått. Det er denne, i tillegg til eventuell aktuell lovgivning, som vil danne utgangspunktet for de rettigheter og plikter den utenforstående kan utlede i sitt arbeidsforhold. Den utenforstående vil derfor ikke ha rettskrav på tariffavtalens lønns- og arbeidsvilkår i medhold av den tariffrettslige ufravikelighetsnormen.

## **2.2.4 Kort om rettsvirkninger ved motstrid**

Det er nå redegjort for det rettslige grunnlaget for ufravikelighetsnormen for utenforstående arbeidstakere. Normen fastsetter altså en plikt for den tariffbundne arbeidsgiver til å følge tariffavtalens arbeidsnormer overfor utenforstående arbeidstakere. Spørsmålet er derfor hva som er rettsvirkningen dersom arbeidsgiver ikke overholder denne pliktnormen.

Dersom det etter en tolkning av henholdsvis tariffavtalen og arbeidsavtalen konstateres at det foreligger motstrid mellom arbeidsavtalen og tariffavtalen, må dette behandles som et spørsmål om tariffbrudd.<sup>84</sup>

Dersom det etter en tolkning konstateres at tariffbrudd foreligger, reises spørsmål om hvorvidt et slik tariffbrudd har virkninger for den aktuelle arbeidsavtalen. Tariffavtalen får ikke tvingende virkning for en avtalerelasjon der ikke begge partene er underlagt samme tariffavtale.<sup>85</sup> Dette har to konsekvenser i relasjonen mellom arbeidsgiver og den enkelte utenforstående arbeidstaker.

For det tilfellet at det er inngått arbeidsavtale med *dårligere* vilkår for arbeidstaker enn det som følger av tariffavtalen, vil denne ikke vil være avtalerettslig ugyldig i medhold av ufravikelighetsnormen.<sup>86</sup> Endring av arbeidsavtalen til gunst for arbeidstaker forutsetter at tariffmotparten krever at tariffreguleringen gjøres gjeldende også overfor den

---

<sup>84</sup> Se oppgavens pkt. 2.2.3

<sup>85</sup> Evju (1982) s. 178

<sup>86</sup> Berg (1930) s. 182

utenforstående.<sup>87</sup> I så tilfelle oppstår det en fordel for arbeidstaker som vedkommende selv ikke har rettskrav på.<sup>88</sup>

For det andre innebærer det at arbeidsgiver som har lovet en utenforstående *bedre* vilkår, og dermed har brutt tariffavtalen, ikke ensidig kan endre vilkårene til ugunst for utenforstående arbeidstaker på grunnlag av tariffbruddet.<sup>89</sup> Tariffavtalen får dermed ikke slik substitusjonsvirkning overfor den utenforstående slik som overfor den bundne,<sup>90</sup> og vil være gyldig såfremt den er lovlig og bindende etter alminnelige regler.<sup>91</sup> Tariffbrudd er med andre ord ingen ugyldighetsgrunn i arbeidsavtaler mellom parter som ikke er gjensidig tariffbundet, hvilket skiller henholdsvis arbtvl. 6 og ufravikelighetsnormen overfor utenforstående arbeidstakere.

Tariffbruddet får altså ikke implikasjoner for arbeidsavtalen til ugunst for den utenforstående. Gjenoppretting til tariffmessig tilstand er dermed ikke aktuelt.<sup>92</sup> Dette reiser spørsmål om hvorvidt øvrige beføyelser vil være aktuelle. Arbeidstakerorganisasjonen som er tariffpart, kan kreve fastsettelsesdom for tariffbrudd, og i teorien kan det kreves erstatning som følge av tariffbruddet i medhold av arbtvl. §§ 9 og 10. Erstatning er etter alminnelige erstatningsrettslige regler betinget av at det kan påvises et økonomisk tap, men slikt tap vil normalt kunne være vanskelig å påvise i slike type saker.<sup>93</sup>

## 2.2.5 Forholdet til arbeidstakers vern mot diskriminering

Opgaven har hittil redegjort for hvordan arbeidsgiver kan ha en tariffrettslig plikt til å følge tariffavtalens vilkår i relasjon til den utenforstående arbeidstaker, men uten at arbeidstakeren vil ha rettskrav på slike vilkår i medhold av tariffavtalen. I forlengelsen av dette kan det stilles spørsmål om hvorvidt det finnes andre rettsgrunnlag som kan medføre at arbeidsgiver vil ha slik forpliktelse overfor den utenforstående arbeidstaker. Dermed reises spørsmål om hvorvidt arbeidsgiver vil kunne ha plikt til å følge tariffavtalens lønns- og arbeidsvilkår overfor den utenforstående arbeidstaker i medhold av arbeidstakers lovfestede vern mot diskriminering.

---

<sup>87</sup> Se oppgavens pkt. 2.2.3 og f.eks. ARD-1922-50

<sup>88</sup> Evju (2013) s. 29

<sup>89</sup> Skjønberg mfl. (2017) s. 83

<sup>90</sup> Se til sammenligning oppgavens pkt. 2.1.4

<sup>91</sup> Fougner (1999) s. 60

<sup>92</sup> Sml. oppgavens pkt. 2.1.5.

<sup>93</sup> Evju (2013) s. 29



Rettslig utgangspunkt følger av aml. § 13-1 (1), som fastsetter forbud mot diskriminering på grunn av "medlemskap i arbeidstakerorganisasjon". Forbudet følger av internasjonale konvensjoner.<sup>94</sup>

Isolert sett gir ordlyden anvisning på at vernet kun gjelder de situasjoner der medlemskapet er årsaken til diskriminering. Det følger imidlertid av forarbeidene at forbudet også omfatter forskjellsbehandling på grunn av at arbeidstakeren *ikke* er organisert.<sup>95</sup> Dette innebærer i praksis at den negative organisasjonsfriheten likestilles med den positive.<sup>96</sup> Bestemmelsen tilsier isolert sett at det vil kunne være i strid med diskrimineringsvernet dersom arbeidsgiver gir tariffbundet arbeidstaker dårligere vilkår enn den utenforstående arbeidstaker.

Dette synspunkt finner videre støtte ved at det angis i aml. § 13-2 (1) bokstav c) at bestemmelsene i kapittelet om vern mot diskriminering gjelder "alle sider ved arbeidsforholdet, herunder lønns- og arbeidsvilkår". Videre følger det av aml. § 13-9 (2) at "bestemmelser i tariffavtaler (...) som er i strid med dette kapittelet, er ugyldige". Tariffregulering er med andre ord ikke unntatt fra diskrimineringsvernets virkefelt.<sup>97</sup>

Det følger imidlertid av aml. § 13-2 (4) at diskrimineringsreglene ikke gjelder ved forskjellsbehandling som skyldes medlemskap i arbeidstakerorganisasjon hva gjelder "lønns- og arbeidsvilkår i tariffavtaler". Denne særlige avgrensningen i diskrimineringsvernet tilsier at arbeidsgiver ikke vil ha en forpliktelse til å følge tariffavtalens lønns- og arbeidsvilkår overfor den utenforstående arbeidstaker som følger av diskrimineringslovgivningen.

Synspunktet er i tråd med lovforarbeidene, hvor forholdet mellom henholdsvis unntaksbestemmelsen i aml. § 13-2 (4) og ufravikelighetsnormen for utenforstående er omtalt spesifikt.<sup>98</sup> Det uttales at ufravikelighetsnormen isolert sett ikke gir den utenforstående arbeidstaker rett til å kreve samme lønns- og arbeidsvilkår som følger av tariffavtale. Videre uttales det at forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, sammenholdt med bestemmelsen som angir lønns- og arbeidsvilkår som en del av anvendelsesområdet for forbudet, "kan tolkes dit hen at det gir utenforstående arbeidstakere en slik rett og at det motsatte vil være i strid med loven".<sup>99</sup> Det fremholdes

---

<sup>94</sup> Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) s. 32, pkt. 8.2.4.7 med videre henvisning til ILO-konvensjonen nr. 111

<sup>95</sup> Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) s. 32, pkt. 8.2.4.7

<sup>96</sup> Jakhelln (2008) s. 303, pkt. 10.1.10

<sup>97</sup> Skjønberg mfl. (2017) s. 215

<sup>98</sup> Ot.prp. nr. 104 (2002-2003), s. 40-41, pkt. 8.4.5.2

<sup>99</sup> Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) s. 40-41, pkt. 8.4.5.2

imidlertid at en slik følge "ikke er tilsiktet", og at dette er bakgrunnen for unntaksbestemmelsen i § 13-2 (4) som tillater forskjellsbehandling på grunn av medlemskap i arbeidstakerorganisasjon hva gjelder lønns- og arbeidsvilkår som følger av tariffavtale. Uttalelsene i lovforarbeidene må klart tas til inntekt for at utenforstående arbeidstakers lovfestede vern mot diskriminering ikke vil kunne skape en plikt for arbeidsgiver til å følge tariffavtalens lønns- og arbeidsvilkår overfor utenforstående.

Dette finner videre støtte i juridisk teori. Jakhelln påpeker at det måtte vært "særskilt omtalt" dersom endringer i det kollektive forhandlings- og tariffavtalesystem skulle være konsekvensen av arbeidsmiljølovens forbud mot diskriminering.<sup>100</sup>

Den utenforstående arbeidstakers lovfestede vern mot diskriminering vil etter dette ikke skape en plikt for arbeidsgiver til å følge tariffavtalens lønns- og arbeidsvilkår overfor den utenforstående arbeidstaker.<sup>101</sup>

## 2.3 Betydningen av henvisningsklausuler

### 2.3.1 Om problemstillingen

Hittil har oppgaven redegjort for hvilken betydning tariffavtalen isolert sett vil ha for arbeidsgivers plikt til å følge tariffavtalens vilkår overfor henholdsvis bundet og utenforstående arbeidstaker. Det er altså ikke tatt høyde for om, og eventuelt i hvilken utstrekning, arbeidsavtalens utforming påvirker tariffavtalens virkning i arbeidsforholdet. Det er imidlertid ikke upraktisk at det i arbeidsavtalen inntas en bestemmelse hvor det fremgår at avtaleforholdet er regulert av en bestemt tariffavtale. Slik nevnt i punkt 2.1.2, stilles det etter aml. § 14-6 (1) bokstav m krav til at det i arbeidsavtalen vises til eventuelle tariffavtaler som dekker avtaleforholdet:

*Arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet, herunder opplysninger om eventuelle tariffavtaler som regulerer arbeidsforholdet.*

---

<sup>100</sup> Jakhelln (2008) s. 305

<sup>101</sup> Se tilsvarende i f.eks. Skjønberg (2011) s. 8

Bestemmelsen gir etter sin ordlyd anvisning på et opplysningskrav. Aml. § 14-6 implementerer rådsdirektiv 91/533/EØF av 14. oktober 1991 om arbeidsgivers plikt til å underrette arbeidstaker om vilkårene for arbeidskontrakten eller ansettelsesforholdet.<sup>102</sup> Praksis relatert til direktivet vil derfor være relevant for tolkningen av bestemmelsen.<sup>103</sup>

Opplysningskravet og den påfølgende inntagelse av slike klausuler reiser spørsmål både i relasjon til den arbeidstaker som er tariffbundet, og dermed underlagt arbtvl. § 6, og i relasjon til den utenforstående arbeidstaker. Disse spørsmålene vil behandles i det følgende.

### **2.3.2 Betydning for den tariffbundne arbeidstaker**

Et spørsmål som reises i relasjon til aml. § 14-6 (1) bokstav m er hvorvidt inntagelse av en slik henvisningsklausul kan forstås som en betingelse for at ufravikelighetsregelen etter arbtvl. § 6 kommer til anvendelse.

Etter arbtvl. § 6 er tariffavtalen ufravikelig når det er inngått "arbeidsavtale" mellom gjensidig tariffbundne parter. Dersom disse vilkårene er oppfylt, kommer ufravikelighetsregelen i arbtvl. § 6 i utgangspunktet til anvendelse for arbeidsforholdet. Aml. § 14-6 (1) bokstav m oppstiller imidlertid krav til at det i arbeidsavtalen skal vises til eventuelle tariffavtaler som dekker avtaleforholdet. Spørsmålet er derfor om overholdelse av opplysningskravet i aml. § 14-6 (1) bokstav m kan innfortolkes som vilkår for at ufravikelighetsvirkningen etter arbtvl. § 6 kommer til anvendelse.

Et krav til slik ytre stadfestelse av tariffforholdet kan ikke leses ut av ordlyden i arbtvl. § 6. Det er heller ikke funnet grunnlag i autoritative rettskilder til støtte for en slik tolkning.

Videre er arbeidsmiljølovens krav til opplysning i arbeidsavtalen om eventuelle tariffforhold som dekker arbeidsforholdet, kun ett av en rekke formkrav bestemmelsen i aml. § 14-6 (1), oppstiller. Høyesterett uttalte i dommen inntatt i Rt. 2009 s. 1465 at "de krav som arbeidsmiljøloven stiller til innholdet av arbeidsavtaler, skal fylle arbeidstakers behov for informasjon om arbeidsvilkårene".<sup>104</sup> Johansen/Stueland fremholder at formålet med opplysningskravet er å skape forutsigbarhet og unngå konflikter.<sup>105</sup> Dette formålet skiller seg

---

<sup>102</sup> Ot.prp. nr. 78 (1993-1994) s. 7

<sup>103</sup> Se oppgavens pkt. 1.3

<sup>104</sup> Rt. 2009 s. 1465 (avsnitt 38)

<sup>105</sup> Johansen/Stueland (2015) s. 599

fra hensynene som begrunner ufravikelighetsnormer, hvilket tilsier at opplysningskravet i aml. § 14-6 (1) bokstav m ikke kan forstås som et vilkår for ufravikelighetsvirkning i arbtvl. § 6.<sup>106</sup>

Videre er det arbeidsgiver som har ansvaret for at de innholdsmessige kravene til arbeidsavtalen er oppfylt.<sup>107</sup> Dersom opplysningskravet skal innfortolkes som vilkår for ufravikelighetsvirkning etter arbtvl. § 6, vil dette i realiteten kunne medføre at arbeidsgiver ved å unnlate å oppfylle dette kravet, kunne hindre tariffavtalens ufravikelighetsvirkninger. Dette ville i så fall undergrave intensjonen med arbtvl. § 6, som gir den tariffbundne arbeidstaker rettskrav på tariffavtalens vilkår.

På denne bakgrunn kan det ikke innfortolkes et opplysningskrav som betingelse for ufravikelighetsvirkning etter arbtvl. § 6. Eventuell manglende overholdelse av kravet i aml. § 14-6 (1) bokstav m kan derfor ikke anses å få implikasjoner for ufravikelighetsnormen i arbtvl. § 6.

Videre reises spørsmål om hvorvidt det vil ha selvstendig rettslig betydning dersom det inntas henvisningsklausul i arbeidsavtalen med den tariffbundne arbeidstaker. Mer konkret er spørsmålet om klausulen kun har opplysningsverdi, eller om klausulen også har en rettsvirkning for arbeidstaker i den forstand at arbeidstaker i kraft av henvisningen kan påberope seg tariffavtalens bestemmelser. For den tariffbundne arbeidstaker, vil arbtvl. § 6, sammenholdt med tariffavtalen, utgjøre det rettslige grunnlaget for rettskrav på tariffavtalens vilkår. Henvisning til tariffavtalen vil som utgangspunkt derfor ikke ha noen selvstendig rettslig verdi.

Spørsmålet om betydningen av henvisningsklausuler har imidlertid en side til arbeidstakers krav på tariffavtalens vilkår dersom virksomheten vedkommende er ansatt i, overdras etter reglene i arbeidsmiljølovens kapittel 16 og ny arbeidsgiver reserverer seg mot tidligere arbeidsgivers tariffavtale.<sup>108</sup> Spørsmålet om hvorvidt henvisningsbestemmelsen vil ha selvstendig rettslig betydning i virksomhetsoverdragelsessituasjonen, behandles imidlertid ikke nærmere.

---

<sup>106</sup> Se pkt. 2.1.1 om hensynene bak arbtvl. § 6

<sup>107</sup> Skjønberg mfl. (2017) s.120

<sup>108</sup> Lorentzen (2016)

### 2.3.3 Betydning for den utenforstående arbeidstaker

Spørsmålet i det følgende er om kravet i aml. § 14-6 (1) bokstav m til å opplyse om tariffavtaler, også gjelder for arbeidsgivers relasjon til utenforstående arbeidstakere.

Det springende punkt er hvorvidt tariffavtalen "regulerer arbeidsforholdet" til den utenforstående arbeidstaker.<sup>109</sup> Ordlyden er ikke entydig; på den ene siden vil arbeidstakeren i utgangspunktet ikke kunne bygge rettskrav på tariffavtalen alene.<sup>110</sup> Dette tilsier at tariffavtalen ikke "regulerer arbeidsforholdet". På den andre siden har arbeidsgiver presumptivt en tariffrettslig plikt til å følge tariffreguleringen i relasjon utenforstående arbeidstakere,<sup>111</sup> hvilket tilsier at tariffavtalen da vil regulere arbeidsforholdet til den utenforstående rent faktisk.<sup>112</sup> Heller ikke forarbeidene gir svar på hvordan dette vilkåret skal forstås i relasjon til utenforstående arbeidstakere.

Det følger imidlertid av lovforarbeidene at det i bestemmelsens bokstavalternativer er inntatt eksempler på forhold som er av "vesentlig betydning" for arbeidsforholdet, og at bruken av ordet "herunder" innebærer at oppregningen ikke er uttømmende.<sup>113</sup> Dette tilsier at tariffavtalen kan være av "vesentlig betydning" til tross for at det er uklart hvorvidt den "regulerer arbeidsforholdet", jf. aml. § 14-6 (1) bokstav m. Denne forståelsen er videre i tråd med rådsdirektivet som ligger til grunn for bestemmelsen i aml. § 14-6.<sup>114</sup> Etter direktivets artikkel 2 nr. 1 har arbeidsgiveren en generell plikt til å informere arbeidstaker om "the essential aspects of the contract".

All den tid utenforstående arbeidstakere med tariffbundet arbeidsgiver normalt vil få lønns- og arbeidsvilkår etter tariffavtalen fordi arbeidsgiveren har en tariffrettslig plikt til dette, må tariffavtalen anses å være av "vesentlig betydning" for den utenforståendes arbeidsforhold.

Også Skjønberg legger til grunn at arbeidsgiver har plikt til å opplyse om tariffavtalen i arbeidskontrakten til den utenforstående arbeidstaker, til tross for at tariffavtalen ikke direkte regulerer det aktuelle arbeidsforholdet.<sup>115</sup> Dette begrunnes hovedsakelig med at aml. § 14-6

---

<sup>109</sup> Jf. aml. § 14-6 (1) bokstav m

<sup>110</sup> Se oppgavens pkt. 2.2.2

<sup>111</sup> Se oppgavens pkt. 2.2.2

<sup>112</sup> Dette forutsetter at arbeidsgiver overholder sin tariffrettslige plikt etter ufravikelighetsnormen.

<sup>113</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 330

<sup>114</sup> Se oppgavens pkt. 2.3.1

<sup>115</sup> Skjønberg (2011) s. 30

angir minimumskrav til innholdet i den skriftlige avtalen, og at det fremgår av aml. § 14-5 at "det skal inngås arbeidsavtale i alle arbeidsforhold".

Det legges dermed det til grunn for videre drøftelse at opplysningskravet i aml. § 14-6 (1) bokstav m også gjelder for utenforstående arbeidstakere.

### **2.3.3.1 Har henvisningsklausuler rettslig virkning for den utenforstående arbeidstaker?**

Spørsmålet som reises i det følgende, er hvilken virkning det har for arbeidsavtalen dersom opplysningskravet overholdes, og henvisningsklausul inntas i arbeidsavtalen. Dette beror på hvilken funksjon klausulen har i avtalen. Slik som for den tariffbundne arbeidstaker, er dette mer konkret et spørsmål om klausulen kun har opplysningsverdi, eller om klausulen også har rettsvirkning for arbeidstaker. Dersom klausulen har rettslig betydning vil arbeidstaker i medhold av henvisningen – og dermed arbeidsavtalen – kunne påberope seg tariffavtalens bestemmelser. Dette vil ha avgjørende betydning for den utenforstående, som i motsetning til den bundne, ikke har rettskrav på tariffavtalens vilkår i medhold av arbtvl. § 6.<sup>116</sup> En henvisningsklausul som derimot kun har opplysningsverdi, medfører at den tariffbundne arbeidsgiveren ikke har plikt overfor utenforstående arbeidstaker til å følge tariffavtalens lønns- og arbeidsvilkår.<sup>117</sup>

Det alminnelige avtalerettslige utgangspunkt er at meningsinnholdet i henvisningsklausulen må fastlegges ved en tolkning. I juridisk teori synes enkelte forfattere å mene at henvisningsklausuler normalt kun vil ha opplysningsverdi.<sup>118</sup> Dette fremstår imidlertid ikke som en unison oppfatning. Skjønberg hevder at spørsmålet om henvisningsklausulens avtalerettslige betydning beror på en tolkning av avtalesituasjonen, og at det ikke er grunnlag for en presumsjon for at henvisningsklausulen kun har opplysningsverdi.<sup>119</sup> Denne uenigheten reiser spørsmål om hvorvidt en tolkningspresumsjon for at henvisningsklausulen normalt kun har opplysningsverdi, har tilstrekkelig rettskildemessig forankring.

---

<sup>116</sup> Jf. oppgavens pkt. 2.2.3 om den utenforstående arbeidstakers rett til å påberope seg tariffavtalens bestemmelser.

<sup>117</sup> Arbeidsgiverens plikt overfor tariffmotparten vil naturligvis bestå, jf. oppgavens pkt. 2.2.1.

<sup>118</sup> Jakhelln/Aune mfl. (2011) s. 794 og Fougner mfl. (2013) s. 626, pkt. 2

<sup>119</sup> Skjønberg (2011) s. 31

Ordlyden i aml. § 14-6 (1) bokstav m gir anvisning på en opplysningsplikt, og gir isolert sett ingen veiledning hva gjelder spørsmålet om virkningen av en slik klausul for arbeidsavtalen som sådan. Det er heller ikke funnet relevante uttalelser i lovforarbeidene.

EU-domstolen har gjentatte ganger tatt stilling til virkningen av henvisningsklausuler. I C-253/96 og C-258/96 Kampelmann mfl. var det rettslige spørsmålet for EU-domstolen om opplysninger gitt i tråd med direktivets opplysningskrav var bindende for arbeidsgiver såfremt arbeidsgiver ikke kunne bevise at opplysningene var feilaktige.<sup>120</sup> Domstolen uttaler i denne forbindelse at det er formodning for at opplysningene som fremkommer i tråd med kravene i direktivet, er sanne, og at disse opplysningene vil inngå som et moment i vurderingen av hva arbeidstaker avtalerettslig sett har krav på:

*"The national courts must therefore apply and interpret their national rules on the burden of proof in the light of the Directive, giving the notification referred to in Article 2 (1) such evidential weight as to allow it to serve as factual proof of the essential aspects of the contract of employment or employment relationship, enjoying such presumption as to its correctness as would attach, in domestic law, to any similar document drawn up by the employer and communicated to the employee."*<sup>121</sup>

Dette samme standpunkt har også EFTA-domstolen lagt til grunn i senere praksis.<sup>122</sup> Denne sannhetsformodningen vil imidlertid ha større praktisk funksjon ved arbeidsgivers informasjon om for eksempel en bestemt lønn eller stillingskategori, enn ved henvisning til tariffavtaler. Dersom det opplyses om en bestemt stillingskategori eller lønnsinnplassering, vil det etter Kampelmann mfl. da gjelde en formodning for at dette faktisk er reelt. Når det gjelder henvisning til eventuelle tariffavtaler, vil det imidlertid kunne hevdes at sannhetsformodningen vil ha mindre praktisk betydning. Det skal like fullt formodes at den konkrete henvisningen er riktig, men dette vil i liten grad ha betydning for spørsmålet om det kan oppstilles en presumsjon for at henvisningen normalt kun har opplysningsverdi.

Det kan da innvendes at i den grad henvisningen er formulert som en rettighet for arbeidstaker, vil sannhetsformodningen med styrke tale for at henvisningsklausulen anses å ha rettslig verdi. Det vil eksempelvis være forskjell på en klausul hvor det står at «virksomheten overholder de til enhver tid tariffrettslige forpliktelser den måtte ha», og en klausul der

---

<sup>120</sup> Se sak C-253/96 og C-258/96 Kampelmann mfl. (avsnitt 29-34)

<sup>121</sup> Sak C-253/96 og C-258/96 Kampelmann mfl. (avsnitt 33)

<sup>122</sup> Se f.eks. sak E-10/12, *Yngvi Harðarson mot AskarCapital hf.* (avsnitt 49)

arbeidstakeren fremstår som et rettighetssubjekt. Klausuler som henviser til tariffavtale kan altså være ulikt formulert, og sannhetsformodningens betydning vil variere etter hvordan klausulen formuleres. Dette tilsier at spørsmålet om henvisningsklausulens funksjon, må bero på en tolkning av arbeidsavtalen for å avklare hva som er rett og plikt i arbeidsforholdet. Dette taler dermed for at en presumsjon for at klausulen kun vil opplysningsverdi, ikke kan oppstilles.

Spørsmålet om henvisningsklausulers virkning var også aktuelt i sakskomplekset i dommen inntatt i Rt. 2008 s. 1601 (Tariffavgift). Saken gjaldt krav om at en gruppe utenforstående arbeidstakere skulle pålegges å betale såkalt tariffavgift. Arbeidstakerne hadde fordeler som følge av en tariffavtale, og spørsmålet var hvorvidt arbeidstakerorganisasjonen som var part i den aktuelle tariffavtalen kunne pålegge arbeidstakerne å betale en avgift som skulle kompensere for en forholdsmessig andel av kostnadene knyttet til tariffavtalen. I de aktuelle arbeidstakernes arbeidsavtaler var det inntatt en henvisning til arbeidsgivers tariffavtale.

Arbeidstakerne anførte for tingretten at tariffavgiften manglet intern hjemmel fordi de ved ansettelsen ikke fikk informasjon om hvilke bestemmelser tariffavtalen inneholdt. For tingretten anførte arbeidstakerne at slik manglende intern hjemmel var til hinder for tariffavgiftens rettmessighet. Tingretten uttalte at:

*«Så lenge det er en henvisning i ansettelseskontrakten til tariffavtalen, er det rettens oppfatning at tariffavgiften har intern hjemmel. De ansatte har da en oppfordring til å sette seg inn i tariffavtalens bestemmelser. Det tillegges ingen betydning at tariffavtalen etter det opplyste ikke skal ha blitt vedlagt ansettelseskontrakten før saksøkerne signerte denne, da saksøkerne enkelt kunne ha innhentet denne.»<sup>123</sup>*

Arbeidstakerne fremmet ikke anførselen i den senere ankeforhandlingen for Høyesterett. Uttalelsen fra tingretten er dermed eneste relevante uttalelse i saken. Den har begrenset rettskildemessig vekt, men tjener som eksempel på hvordan henvisninger til tariffavtaler etter en avtalerettslig tolkning *kan* anses å stifte rettigheter og plikter for de utenforstående, og på denne måten ha en rettsvirkning også for de som ikke er bundet av tariffavtalen.

Hva gjelder reelle hensyn, vil arbeidstaker normalt ha et legitimt behov for klarhet og forutsigbarhet i sitt arbeidsforhold. Opplysningskravet er generelt begrunnet i nettopp dette

---

<sup>123</sup> TOSLO-2006-182721



behovet.<sup>124</sup> På den ene siden vil en henvisningsklausul - selv ved en presumsjon for kun opplysningsverdi - til en viss grad bidra til å skape forutsigbarhet i arbeidsforholdet ved at det i arbeidsavtalen opplyses om den tariffavtalen som arbeidsgiver har en tariffrettslig plikt til å følge i arbeidsavtalen med den utenforstående.<sup>125</sup>

På den andre siden må det legges vekt på at det i stor grad er arbeidsavtalen, sammenholdt med partenes etterfølgende praktisering av denne, som vil være retningsgivende for de forventninger arbeidstaker rimeligvis kan oppstille i sitt arbeidsforhold. Hensynet til forutsigbarhet for arbeidstaker ivaretas derfor best ved at henvisningsklausulens funksjon beror på en avtalerettslig vurdering, uten at det oppstilles en presumsjon for at klausulen kun har opplysningsverdi.

På denne bakgrunn er konklusjonen at henvisningsklausulens funksjon må bero på en avtalerettslig tolkning av selve klausulen og arbeidsavtalen som sådan.<sup>126</sup>

I de tilfeller henvisningsklausulen tillegges rettslig verdi, vil tariffavtalens arbeidsnormer anses inkorporert i den enkeltes arbeidsavtale. På denne måten tjener arbeidsavtalen som grunnlag for at arbeidstaker har krav på arbeids- og lønnsvilkårene i tariffavtalen. Tariffavtalen får da virkning i arbeidsforholdet i medhold av arbeidsavtalen.

### **2.3.3.2 Spørsmålet om statisk eller dynamisk tolkning av henvisningsklausuler**

I de tilfeller arbeidsavtalen tolkes dithen at henvisningsklausulen anses å ha rettsvirkning for arbeidstaker, og således innebærer en inkorporasjon av tariffavtalen, vil arbeidsavtalens vilkår reguleres av det som følger av tariffavtalen. Tariffavtalen er imidlertid ingen statisk avtale, og vil ofte fornyes og revideres. Dersom endringen vedrører arbeidsnormene i tariffavtalen reises spørsmålet om hvilke implikasjoner slike endringer i tariffavtalen har for den enkelte arbeidsavtale.<sup>127</sup>

Spørsmålet om hvilken virkning slik endring får for arbeidsavtalen, beror i utgangspunktet på en tolkning av henvisningsklausulen og arbeidsavtalen som sådan.<sup>128</sup> Arbeidsavtalen, og særlig henvisningsklausulen, må altså tolkes for å avgjøre om partenes intensjon ved

---

<sup>124</sup> Se Ot.prp. nr. 78 (1993-1994) s. 7

<sup>125</sup> Se oppgavens pkt. 2.2.2

<sup>126</sup> I tråd med Skjønberg (2011) s. 31

<sup>127</sup> Se oppgavens pkt. 2.2.2 om skillet mellom tariffavtalens obligatoriske og normative bestemmelser

<sup>128</sup> Skjønberg (2011) s. 34

inngåelsen av avtalen var å utelukkende henviser til den daværende tariffavtale, eller til den enhver tid gjeldende tariffavtale.<sup>129</sup> Ved førstnevnte situasjon vil avtalen være uberørt av eventuelle endringer i tariffavtalen, mens sistnevnte tilfelle innebærer at arbeidsavtalen endres i takt med at tariffavtalen endrer seg. Det nærmere spørsmålet er derfor hvorvidt det kan utledes en presumsjon for enten statisk eller dynamisk tolkning av henvisningsklausuler i arbeidsavtalen.

Dommen inntatt i Rt. 1985 s. 78 (Arkitekt) berører spørsmålet om forståelsen av slike klausuler ved endringer i tariffavtalen. Saken gjaldt en gruppe uorganiserte arkitekter i en bedrift, hvor bedriften hadde inngått en tariffavtale med en arbeidstakerorganisasjon som omfattet 75 prosent av bedriftens ansatte. Etter tarifforhandlinger ble det avtalt at arbeidstiden skulle utvides med et kvarter, med delvis kompensasjon. Bedriften gjennomførte den nye arbeidstidsordningen for alle sine ansatte, inkludert de som ikke var organisert. En gruppe av de uorganiserte arkitektene gikk til sak mot arbeidsgiver med krav om at pålegget om forlenget arbeidstid skulle kjennes ugyldig overfor dem.

I arkitektenes ansettelsesbrev stod det blant annet at "ansettelsen skjer på grunnlag av de vanlige vilkår for vårt personale", og at "alle ansatte plikter å følge arbeidsreglementet og den organisasjonsplan og instruks som til enhver tid gjelder for vedkommende avdeling og stilling".<sup>130</sup>

Arkitektene anførte at det fulgte av deres ansettelsesvilkår at den arbeidstidsordning som gjaldt da de ble ansatt, var avtalefestet for deres vedkommende. Dette fikk de ikke medhold i av Høyesterett:

*"Jeg kan ikke være enig i dette. Når det i ansettelsesbrevet er vist til "de vanlige vilkår", må dette etter min oppfatning naturlig forstås slik at det refererer seg til de arbeidsvilkår som til enhver tid gjelder for kategorier av ansatte som det er rimelig å sammenligne med."*<sup>131</sup>

Retten la ved denne vurderingen også vekt på partenes praksis, herunder at resultater ved tarifforhandlinger som var til arbeidstakernes gunst, var gjort gjeldende overfor de uorganiserte uten at dette hadde vært gjenstand for uenighet mellom partene. Høyesterett forstod altså ikke arkitektenes arbeidsavtale dithen at det var vilkårene for personalet på

---

<sup>129</sup> Skjønberg (2011) s. 34

<sup>130</sup> Rt. 1985 s. 78 (s. 81)

<sup>131</sup> Rt. 1985 s. 78 (s. 82)

*avtaleinngåelsestidspunktet* som skulle legges til grunn, men at klausulen måtte forstås dynamisk.

Videre anførte arkitektene at de ikke ville inngått en arbeidsavtale som bandt dem til å følge tariffbestemmelser som andre hadde forhandlet seg frem til, dersom de var klar over forholdet, og at henvisningsklausulen i arbeidsavtalen derfor ikke kunne påberopes som grunnlag for utvidelse av arbeidstiden. Til denne anførselen knyttet Høyesterett mer generelle betraktninger om hva som alminneligvis vil være hensiktsmessig:

*"For den som ansettes i ny stilling kan det ikke anses upåregnelig at arbeidsvilkårene etter hvert i noen grad endres. I atskillig utstrekning vil det nok også være ønsket. Ikke minst når det gjelder forlengelse av arbeidstiden er det dessuten innlysende at det lett vil kunne by på problemer på arbeidsplassen dersom et mindretall av de ansatte skulle få beholde den kortere arbeidstid."*<sup>132</sup>

Høyesterett trakk videre frem den uttrykkelig formulerte henvisningen, og kom til at anførselen ikke kunne føre frem.

Høyesteretts uttalelser i avsnittet over er generelle betraktninger som også vil ha overføringsverdi til andre ansettelsesforhold. Særlig relevant er poenget om at visse endringer i arbeidsforholdet ikke kan anses upåregnelig. Et arbeidsforhold er i seg selv ikke en statisk størrelse. Både arbeidsgivers og arbeidstakers behov kan endre seg underveis, både til gunst og til ugunst for arbeidstaker.<sup>133</sup> Arbeidsgiver kan foreta visse endringer i medhold av sin styringsrett, mens andre endringer forutsetter enighet mellom partene. Selve endringsbehovet i arbeidsavtalen som avtaletype tilsier derfor at det vil være betenkelig å tolke henvisningsklausulen statisk dersom det ikke foreligger klare holdepunkter for det.

Skjønberg fremholder at det må gjelde en "formodning for at en henvisningsklausul skal forstås dynamisk"<sup>134</sup>, mens det ifølge Fougner mfl. må fremgå "klart" av avtalen dersom det ikke er de til enhver tid gjeldende bestemmelser som skal komme til anvendelse.<sup>135</sup>

Jakhelln/Aune mfl. skriver at en henvisningsklausul "normalt" må forstås som en dynamisk henvisning, "med mindre noe annet måtte fremgå".<sup>136</sup> Det anses derfor å være enighet i

---

<sup>132</sup> Rt. 1985 s.78 (s. 83)

<sup>133</sup> Se f.eks. Fougner (2016) s. 149

<sup>134</sup> Skjønberg (2011) s. 35

<sup>135</sup> Fougner mfl. (2013) s. 626, pkt. 2

<sup>136</sup> Jakhelln/Aune mfl. (2011) s. 794, note 18

teorien om at det gjelder en presumsjon for dynamisk tolkning av henvisningsklausuler. Standpunktet synes hensiktsmessig, særlig sett i lys av Arkitektdommen sammenholdt med hensynet til arbeidsforholdets dynamiske karakter.

På denne bakgrunn er konklusjonen at en henvisningsklausul formodentlig skal tolkes dynamisk. Tolkingspresumsjonen innebærer at det er den til enhver tid gjeldende tariffavtale som det vises til, som får anvendelse i kraft av arbeidsavtalen. Når det først konstateres at det foreligger en slik presumsjon, vil det kreves klare holdepunkter for en statisk tolkning.<sup>137</sup>

---

<sup>137</sup>Jf. Fougner mfl. (2013) s. 626, pkt. 2

# 3 Tariffavtalens virkning etter tariffperioden

## 3.1 Problemstillingen

Hittil er det drøftet hvilke virkninger tariffavtalen har for henholdsvis bundne og utenforstående arbeidstakere i tariffperioden. Spørsmålet i det følgende er om det er grunnlag for å hevde at tariffavtalens vilkår er bindende mellom arbeidsgiver og arbeidstaker etter tariffperioden.

Utgangspunktet for tariffavtalens varighet og oppsigelse følger av arbtvl. § 5 (1), som bestemmer at tariffavtalen gjelder i tre år fra underskrivelsesdato såfremt ikke annet er avtalt. Videre følger oppsigelsesretten av arbtvl. § 5 (2), som bestemmer at oppsigelse av tariffavtale "skal gjøres skriftlig og senest tre måneder før avtalen utløper, med mindre annen oppsigelsesfrist er avtalt". Dersom avtalen ikke sies opp av noen av partene, forlenges den med ett år i medhold av arbtvl. § 5 (3). For det første innebærer regelen i arbtvl. § 5 (3) at tariffavtalen ikke faller bort av seg selv etter at den er utløpt. På denne måten skiller tariffavtalen seg fra alminnelige avtaler.<sup>138</sup>

Et annet skille mellom tariffavtalen og alminnelige avtaler er at tariffavtalen heller ikke bortfaller automatisk etter at den er brakt til opphør ved oppsigelse.<sup>139</sup> Tariffavtalen har én form for ettervirkning i medhold av særregelen i arbtvl. § 8 (3), som fastsetter at:

*"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."*

Bestemmelsen fastsetter at tariffavtalen har ettervirkning både individuelt og kollektivt i hele oppsigelsesperioden og frem til utløpet av meglingsfristen.<sup>140</sup> Arbeidsretten uttaler i AR-2017-12 at "ettervirkning inntreer ved utløpet av tariffperioden, uten at det stilles krav om plassoppsigelse eller annen erklæring fra den som påberoper seg ettervirkning".<sup>141</sup>

---

<sup>138</sup> Sundet (2018) s. 149

<sup>139</sup> Sundet (2018) s. 152

<sup>140</sup> Se også Fougner mfl. (2004) s. 243

<sup>141</sup> AR-2017-12 (avsnitt 53)

Regelen i § 8 (3) er begrunnet i behovet for å ha effektive reguleringer fra tidspunktet for oppsigelse av tariffavtalen og til arbeidskamp kan iverksettes.<sup>142</sup> Dette har videre en side til ønsket om å unngå en situasjon hvor tariffpartene kan endre individuelle vilkår til arbeidstakers gunst, med den konsekvens at balansen mellom partene forrykkes under meglingen.<sup>143</sup> Såfremt ikke annet er avtalt har arbeidsgiver derfor en lovbestemt plikt til å overholde tariffavtalens vilkår overfor tariffbundet arbeidstaker i denne perioden, og i forlengelsen av dette normalt også en tariffrettslig plikt til å anvende tariffavtalens normative bestemmelser i relasjon til den utenforstående arbeidstaker.<sup>144</sup> Vedrørende ettervirkningens tidsmessige rekkevidde uttalte Arbeidsretten i ARD-2017-12 at:

*"For å bringe ettervirkningen til opphør er det som utgangspunkt den som vil fremtvinge en endring i tariffforholdet som må markere at fasen med forhandlinger er avsluttet. Oppsigelsen av tariffavtalen er i seg selv ikke nok. Det må også gis varsel om arbeidskamp."<sup>145</sup>*

Bestemmelsen i § 8 (3) regulerer dermed ikke spørsmålet om ettervirkning i situasjonen hvor det etter oppsigelse er gitt varsel om arbeidskamp slik at tariffavtalen faller bort. Det avgrenses mot øvrige problemstillinger i relasjon til § 8 (3).

I teorien er det hevdet at det gjelder en lære om ettervirkning i tillegg til den som fremgår av bestemmelsen i arbtvl. § 8 (3).<sup>146</sup> Evju omtaler dette som et spørsmål om hvorvidt det kan utledes en *residualvirkning* av tariffavtalen,<sup>147</sup> mens Fougner formulerer det som et spørsmål om hvorvidt det kan utledes *individuelle ettervirkninger* av tariffavtalen.<sup>148</sup> Spørsmålet kommer på spissen både når den tidligere tariffavtalen utløper uten å erstattes av en annen avtale, og der den erstattes av annen avtale som enten ikke regulerer det aktuelle forhold, eller som inneholder en regulering som er til ugunst for arbeidstaker. Spørsmålet er derfor om, og eventuelt i hvilken utstrekning tariffavtalen vil ha virkning for arbeidsgiver og arbeidstaker dersom avtalen etter oppsigelse har falt bort og ikke erstattes av en ny.

I denne situasjonen oppstår det to alternativer; enten må det som tidligere har vært praktisert, anses som en individuell rett for arbeidstaker. En slik situasjon innebærer at arbeidsgiver ikke

---

<sup>142</sup> Fougner mfl. (2004) s. 241

<sup>143</sup> Evju (1984) s. 262

<sup>144</sup> Fougner mfl. (2004) s. 243

<sup>145</sup> AR-2017-12 (avsnitt 60)

<sup>146</sup> Berg (1930) s. 182, Evju (1984) s. 287, Evju (2001) s. 50, Skjønberg mfl. (2017) s. 81

<sup>147</sup> Evju (2001) s. 50

<sup>148</sup> Fougner mfl. (2004) s. 247

ensidig kan endre reguleringen, med den konsekvens at endring da må skje etter forhandling mellom partene. Alternativt vil tariffreguleringen ikke anses som en individuell rett for arbeidstaker, med den konsekvens at arbeidsgivers styringsrett vil være avgjørende for arbeidsgivers ensidige endringsadgang.

### 3.2 Har tariffavtaler individuell ettervirkning?

Spørsmålet er om det foreligger tilstrekkelig grunnlag i rettskildene til å kunne konstatere at tariffavtaler har individuell ettervirkning. Det presiseres at foreliggende problemstilling ikke gjelder *ufravikelighetsnormer* slik det er definert i punkt 1.2. For oppgavens del 2.1 og 2.2 har det vært undersøkt hvilke begrensninger henholdsvis arbtvl. § 6 og tariffavtalen fastsetter for arbeidsgivers avtalefrihet i relasjon til arbeidstaker. Når tariffavtalen er opphørt, finnes det ikke holdepunkter for at verken arbtvl. § 6 eller tariffavtalen som sådan setter gjensidige begrensninger i det enkelte arbeidsforhold. Det foreligger derfor ingen *tariffrettslig* begrensning i partenes avtalefrihet, og partene har i prinsippet avtalefrihet seg imellom.<sup>149</sup> Arbeidstakers rettighetsposisjon må dermed løses med grunnlag i arbeidsavtalen og ansettelsesforholdet.

Spørsmålet om tariffavtalers individuelle ettervirkning er ikke regulert i lov eller forarbeider, men har vært berørt i rettspraksis og i juridisk teori. Den første relevante avgjørelsen er dommen inntatt i Rt. 1996 s. 1218 (Meieri). Saken gjaldt en avtale mellom arbeidsgiver- og en arbeidstakerorganisasjon om ansattes stilling ved rasjonalisering. Partene var enige om at avtalen var en tariffavtale. I tariffperioden gjaldt avtalens bestemmelser om stillingsvern og tilsikring av lønn og øvrige økonomiske vilkår overfor arbeidstakerne. Spørsmålet for Høyesterett var hvorvidt avtalens bestemmelser om stillingsvern og lønnsgaranti ved rasjonalisering også gjaldt etter tariffperioden. Spørsmålet var med andre ord om tariffavtalens bestemmelser fikk ettervirkninger fordi bestemmelsene var blitt en del av de individuelle arbeidsavtalene til de som var ansatt før opphøret av tariffavtalen.

Partene var enige om at rasjonaliseringsavtalen kunne ha ettervirkning overfor tariffbundne ansatte dersom avtalen inneholdt bestemmelser av normativ karakter, men arbeidsgiver anførte at avtalen ikke kunne forstås dithen at den inneholdt slike bestemmelser.

Førstvoterende uttalte at spørsmålet om ettervirkning til fordel for de ansatte måtte bero på en

---

<sup>149</sup> Det siktes da til avtalefrihet i relasjon til tariffavtalen.

tolkning av avtalen. På bakgrunn av en vurdering av formålet med avtalen, avtalens tilblivelseshistorie og medlemmenes behov for vern i tilfelle rasjonalisering, kom førstvoterende til at avtalens bestemmelser var naturlig å forstå slik at de direkte regulerte individuelle rettsforhold, og derfor var normative. Førstvoterende uttalte på s. 1224 at:

*"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."*

Uttalelsen i siste setning kan isolert sett tolkes slik at Høyesterett bekrefter at tariffavtaler har individuell ettervirkning. Den må imidlertid forstås i lys av at begge parter hadde godtatt at rasjonaliseringsavtalen hadde ettervirkning overfor de tariffbundne ansatte såfremt avtalen inneholdt normative bestemmelser. Denne omstendighet medfører at førstvoterendes uttalelse i siste setning vanskelig kan forstås som en prinsipiell avklaring fra Høyesteretts side.

Dommen har altså begrenset rettskildemessig vekt hva gjelder spørsmålet om individuell ettervirkning. Dette synet på dommens prejudikatsverdi er lagt til grunn av både Fougner<sup>150</sup> og Skjønberg, men Skjønberg fremholder at uttalelsen signaliserer hvilket syn Høyesterett har på det prinsipielle spørsmålet om individuell ettervirkning.<sup>151</sup>

Ikke lenge etter Meieridommen, kom individuell ettervirkning igjen opp som tema for Høyesterett. Dommen inntatt i Rt. 1996 s. 1696 (Trondheim kommune) gjaldt blant annet spørsmålet om hvorvidt Trondheim kommune var forpliktet til å sørge for at lønns- og arbeidsvilkårene for de ansatte i kommunens trafikkselskap var likeverdige med de lønns- og arbeidsvilkår som gjaldt ellers i kommunen.

Bakgrunnen for saken var en omorganisering av Trondheim trafikkselskap fra kommunal etat til eget aksjeselskap med kommunen som eneaksjonær. I forbindelse med denne endringen, ble det inngått en avtale som fastsatte at de ansatte skulle ha lønns- og arbeidsvilkår likeverdige med det de hadde før omorganiseringen. Etter en tid sa Trondheim kommune opp denne avtalen, og inngikk avtale med NHO. Den nye avtalen ga arbeiderne mindre gunstige vilkår. De ansatte anførte at oppsigelsen var ugyldig.<sup>152</sup> Høyesterett ga ikke medhold i denne anførselen. Subsidiært anførte arbeidstakerne at deres lønn etter den oppsagte avtalen måtte

---

<sup>150</sup> Fougner mfl. (2004) s. 248

<sup>151</sup> Skjønberg (2011) s. 37

<sup>152</sup> Rt. 1996 s. 1696 (s. 1699)



anses som individuelle rettigheter.<sup>153</sup> Heller ikke denne anførselen fikk tilslutning av Høyesterett, som videre drøfter forholdet mellom foreliggende sak og Meieridommen:

*"Jeg vil avslutningsvis knytte et par bemerkninger til Høyesteretts dom 17 oktober 1996, HR-1996-71-B B (Rogalandsmeieriet) som de ankende parter i flere sammenhenger har vist til. I den saken – som i flere henseende var nokså spesiell – ble det etter en konkret tolkning lagt til grunn at bestemmelser i en tariffavtale om stillingsvern og tilsikring av lønn og andre økonomiske vilkår var en del av de individuelle arbeidsavtaler etter at tariffavtalen var brakt til opphør gjennom oppsigelse. I vår sak er jeg kommet til at avtalen mellom NKF og Trondheim kommune av 18 februar 1985 er erstattet med avtalen av 9 desember 1991, noe som også må være bindende for foreningens medlemmer. Jeg kan da ikke se at synspunktene i nevnte dom får betydning her."*<sup>154</sup>

Høyesterett avviser altså at Meieridommen har prejudikatsverdi i foreliggende sak, men uten å drøfte det prinsipielle spørsmålet om individuell ettervirkning.<sup>155</sup> Høyesterett synes å vektlegge at saksforholdet i Meieridommen hadde få paralleller til saksforholdet i foreliggende sak, og at dommen på nettopp den bakgrunn ikke kunne tjene som prejudikat.

Det kan da hevdes at Høyesterett, ved nettopp å drøfte parallelliteten i de to sakene, implisitt forutsetter at Meieridommens betraktninger om individuell ettervirkning har generell gyldighet. Dette kan imidlertid ikke legges ukritisk til grunn; Høyesterett bemerker hvor spesielle forhold som gjorde seg gjeldende i Meieridommen, og synes etter min oppfatning heller å antyde at individuell ettervirkning vil være forbeholdt de helt særskilte tilfeller. Dette tilsier at det ikke kan utledes en hovedregel av dommen om at tariffavtalen vil ha individuell ettervirkning, og at det heller bør kreves klare holdepunkter for at tariffavtalen har slik virkning etter sitt opphør.

Individuell ettervirkning ble også berørt i den nylig avsagte AR-2019-5 fra Arbeidsretten. Saken gjaldt tvist knyttet til endring av lønns- og arbeidsvilkår i forbindelse med at Pleie- og omsorgsoverenskomsten ble gjort gjeldende ved Kantarellen bo- og rehabiliteringssenter og ved Grefsenhjemmet. Et av spørsmålene Arbeidsretten måtte ta stilling til, var hvorvidt en merknad til Pleie- og omsorgsoverenskomsten var anvendelig. Merknaden fastsatte at:

---

<sup>153</sup> Rt. 1996 s. 1696 (s. 1701)

<sup>154</sup> Rt. 1996 s. 1696 (s. 1709)

<sup>155</sup> Fougner mfl. (2004) s. 249

*"Dersom denne overenskomst gjøres gjeldende for nye uorganiserte arbeidssteder/bedrifter, skal ingen av de ansatte av den grunn få sine lønns- og arbeidsvilkår forringet."*

Arbeidsretten fant etter en vurdering at merknaden hovedsakelig skulle gjelde situasjonen hvor tariffavtale gjøres gjeldende i virksomheter som fra før ikke bundet av tariffavtale. Både Kantarellen og Grefsenhjemmet var imidlertid bundet av tariffavtale på tidspunktet hvor Pleie- og omsorgsoverenskomsten ble gjort gjeldende. På denne bakgrunn kom Arbeidsretten til at merknaden ikke var anvendelig.

Arbeidsretten uttaler deretter at det likevel kan gjelde begrensninger i adgangen til å endre lønns- og arbeidsvilkårene:

*"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 dermed ikke uten videre falle bort eller kunne endres av arbeidsgiver som følge av overgang til en minstelønnsoverenskomst, sml. ARD-1926-110"<sup>156</sup>*

Arbeidsretten synes å åpne for at vilkårene etter en tariffavtale kan ha virkning også etter tariffavtalens opphør. Spørsmålet om slik virkning var imidlertid ikke nødvendig for å avgjøre spørsmålet om merknadens anvendelighet. Uttalelsen i avsnitt 84 er derfor et obiter dictum, og har i utgangspunktet beskjeden rettskildemessig vekt.

I tillegg kan det her knyttes en kommentar til uttalelsens rettskildemessige vekt i et kompetanseperspektiv.<sup>157</sup> Arbeidsretten har eksklusiv kompetanse til å avgjøre rettstvister mellom fagforeninger og arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om en tariffavtales gyldighet, forståelse eller eksistens, eller om krav som bygger på en tariffavtale. Slike rettstvister kan tidvis kreve at Arbeidsretten prejudisielt tar stilling til spørsmål som hører under alminnelige domstolars kompetanse.

Spørsmålet om hvorvidt et opphørt tariffavtalevilkår skal anses som en individuell rettighet i det enkelte arbeidsforhold, er et spørsmål om innholdet i det enkelte arbeidsforhold. Dette

---

<sup>156</sup> AR-2019-5 (avsnitt 84)

<sup>157</sup> Evju (2019) s. 7

spørsmål faller utenfor den naturlige forståelsen av arbtvl. § 33, og skal derfor behandles av alminnelige domstoler.<sup>158</sup>

På bakgrunn av klassifiseringen som obiter dictum og fordi spørsmålet om individuell ettervirkning ikke var underlagt Arbeidsrettens kompetanse i den aktuelle saken, kan AR-2019-5 ikke tillegges vekt i spørsmålet om hvorvidt det kan sies å gjelde en regel om individuell ettervirkning etter tariffavtalers opphør.

Oppsummeringsvis er det vanskelig å trekke en klar slutning fra rettspraksis hva gjelder spørsmålet om individuell ettervirkning. Det er ingen dom som uttrykkelig tar prinsipiell stilling til spørsmålet om individuell ettervirkning. Denne uklarheten i rettsstillingen viser seg også ved at det per dags dato er uenigheter i juridisk teori når det gjelder spørsmålet om individuell ettervirkning. Evju har lagt til grunn at tariffavtalen har slik ettervirkning for de bundne arbeidstakerne:

*"En tariffavtale kan imidlertid også ha virkning for individuelle arbeidsavtaler etter at tariffavtalen selv er definitivt bortfalt [...]. Det har sammenheng først og fremst med tariffavtalens "tvingende" virkning. Én side ved denne er at de bestemmelser i tariffavtalen som skal gjelde for individuelle arbeidsforhold, også inngår i ("trer inn") de enkelte arbeidsavtaler som gjensidig forpliktende bestemmelser i disse. Forsåvidt får arbeidsavtalene sitt innhold fra tariffavtalen. Om tariffavtalen så faller bort, blir ikke arbeidsavtalene derved uten (det berørte) innhold. Det som gjaldt i kraft av tariffavtalen, gjelder fortsatt, men da som (rent) arbeidsavtalerettslige bestemmelser."<sup>159</sup>*

Tilsvarende standpunkt er også lagt til grunn av andre forfattere.<sup>160</sup> Fougner mener imidlertid at det ikke er grunnlag for en regel om individuell ettervirkning,<sup>161</sup> og Lorentzen konkluderer med at tariffavtaler som "den klare hovedregel ikke har individuell ettervirkning", men at det ikke kan utelukkes at tariffavtalen kan ha slik ettervirkning på bakgrunn av en konkret vurdering.<sup>162</sup>

I utgangspunktet fungerer henholdsvis tariffavtalen og arbeidsavtalen som reguleringsinstrument på to forskjellige nivå. Dette tilsier at bortfall av en tariffavtale som

---

<sup>158</sup> Evju (2019) s. 7

<sup>159</sup> Evju (2001) s. 49-50

<sup>160</sup> Se f.eks. Skjønberg mfl. (2017) s. 81, Johansen/Stueland (2015) s. 1038 og Berg (1930) s. 182

<sup>161</sup> Fougner mfl. (2004) s. 249-250

<sup>162</sup> Lorentzen (2016) s. 174, pkt. 9.4.2.5

utgangspunkt ikke får implikasjoner for hva som skal anses som en individuell rettighet; de to avtaleformene skal ivareta ulike hensyn og er inngått mellom ulike parter.

Fra et alminnelig avtalemessig perspektiv er det imidlertid ikke kontroversielt å tenke seg at langvarig praksis i teorien vil kunne danne en berettiget forventning om at et forhold består også i fremtiden. Isolert sett kan dette synes å tale for at tariffavtaler har individuell ettervirkning. Dette må imidlertid nyanseres. Langvarig praksis har ikke vært ansett som et tungtveiende moment for etablering av rettigheter i individuelle arbeidsforhold.<sup>163</sup> Partenes praksis og hensynet til arbeidstakers berettigede forventning kan derfor ikke tillegges særlig vekt i spørsmålet om individuell ettervirkning.

Videre aktualiserer spørsmålet om individuell ettervirkning også forholdet til andre lovbestemmelser, herunder hensynet til sammenheng i lovgivningen. Bestemmelsen i arbtvl. § 6 regulerer tariffavtalens ufravikelighetsvirkning, mens spørsmålet om individuell ettervirkning ikke gjelder ufravikelighet som sådan, men spørsmålet om hva som må anses å inngå som en del av det individuelle arbeidsforholdet. Det vil slik sett ikke i særlig grad være i strid med en naturlig forståelse av arbtvl. § 6 å komme til at tariffavtaler har individuell ettervirkning. På den andre siden synes bestemmelsen i arbtvl. § 6 å forutsette at ikke tariffavtalens vilkår automatisk blir til en del av arbeidsavtalen. Dersom så var tilfellet, ville bestemmelsen langt på vei vært unødvendig. Rettstekniske hensyn i relasjon til arbtvl. § 6 taler derfor mot at tariffavtaler normalt vil ha individuell ettervirkning.

I tillegg har de retts tekniske hensyn også en side til bestemmelsene om arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse, når ny arbeidsgiver reserverer seg mot tidligere arbeidsgivers tariffavtale. Dette er regulert i aml. § 16-2, som trekker opp et skille mellom de rettigheter som ved overdragelsen følger av henholdsvis arbeidsavtalen og tariffavtalen. Dersom tariffrettighetene automatisk ble en del av arbeidsavtalen, kan det hevdes at også denne differensieringen vært overflødig.<sup>164</sup> Dette trekker ytterligere i retning av at det ikke kan legges til grunn som noen hovedregel at tariffavtalen vil ha individuell ettervirkning. Det samme poenget gjør seg gjeldende i relasjon arbtvl. § 8 (3), som regulerer ettervirkning før

---

<sup>163</sup> Se f.eks. Rt. 2008 s. 856

<sup>164</sup> Lorentzen (2016) s. 174

tariffavtalen faller bort.<sup>165</sup> Også denne bestemmelsens regulering av ettervirkning på individuelt nivå vil være overflødig dersom tariffavtalen har individuell ettervirkning.

Det er altså flere aspekter ved den arbeidsrettslige lovgivningen som synes å bygge på en forutsetning om at tariffavtalen ikke vil ha individuell ettervirkning. Lorentzen formulerer poenget treffende:

*"Gjennom disse bestemmelsene har lovgiver regulert de situasjoner hvor det er et særlig påtrengende behov for at avtalens vilkår består etter at avtalen er opphørt. Terskelen for å etablere ettervirkning på annet grunnlag bør derfor være svært høy."*<sup>166</sup>

Dette standpunktet til spørsmålet om individuell ettervirkning synes videre å harmonere med hensynet til ivaretagelse av tariffpartenes vilje. Det er innledningsvis redegjort for de gjensidige fordelene ved et organisert arbeidsliv. Dersom tariffavtalen tilsynelatende vil «leve videre» i kraft av individuell ettervirkning, vil dette i praksis innebære at det kan være vanskelig å vite omfanget av å inngå en tariffavtale. Denne uforutsigbarheten vil kunne føre til at flere arbeidsgivere kvier seg for å inngå tariffavtaler, hvilket vil være lite ønskelig sett i lys av de gjensidige fordelene slike kollektive reguleringer har for både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden.

Dette finner videre støtte i alminnelige avtalerettslige betraktninger om at avtaler kun er bindende frem til avtalens utløp. Unntak fra dette prinsippet bør kreve klare holdepunkter, all den tid hensynet til ivaretagelse av tariffpartenes vilje tilsier at avtalen ikke lenger har virkning etter sitt opphør.

Samlet sett synes det altså å være lite grunnlag i rettskildene for et standpunkt om at tariffavtaler som hovedregel vil ha individuell ettervirkning. Når det i tillegg gjør seg gjeldende klare reelle hensyn, bør disse tillegges vekt i vurderingen. Dette innebærer imidlertid ikke at individuell ettervirkning under enhver omstendighet vil være utelukket. Snarere tvert imot viser Meieridommen at individuell ettervirkning i visse tilfeller vil være resultatet etter en konkret vurdering av forholdene i den aktuelle saken.

---

<sup>165</sup> Se oppgavens pkt. 3.1

<sup>166</sup> Lorentzen (2016) s. 174

Etter dette legges det til grunn at tariffavtaler som helt klar hovedregel ikke vil ha individuell ettervirkning. Unntak fra denne regelen kan likevel tenkes etter en konkret vurdering av tariffavtalens formulering, forholdene på avtaletidspunktet, og avtalen forøvrig.

## 4 Litteraturliste

### Norske rettskilder

#### **Lover**

- |                             |  |
|-----------------------------|--|
| Arbeidsmiljøloven (aml.)    | Lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. |
| Arbeidstvistloven (arbtvl.) | Lov av 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister.                              |

#### **Forarbeider**

- |                             |  |
|-----------------------------|--|
| Dokument nr. 57 (1912)      | Fra socialkomiteen. Uttalelser angaaende lov om arbeidstvister. I: Tillæg til dokument nr. 57 (1912)<br>Fra socialkomiteen. Uttalelse fra advokat Solnørdal angaaende forslag til lov om arbeidstvister. |
| Ot.prp. nr. 11 (1913)       | Om utfærdigelse av en lov om arbeidstvister av 17. januar 1913.  |
| Ot.prp. nr. 23 (1913)       | Om utfærdigelse av en lov om arbeidstvister av 11. april 1913.   |
| Ot.prp. nr. 78 (1993-1994)  | Om lov om endringer i lover på arbeidsmiljø- og sikkerhetsområdet som følge av EØS-avtalen og en tilleggsavtale til EØS-avtalen, 27. mai 1994.   |
| Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) | Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (likebehandling i arbeidslivet) m.m, 27. juni 2003   |

Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)	Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv., 25. februar 2005.
NOU 1996:14	Prinsipper for ny arbeidstvistlov, 21. juni 1996.
NOU 2001:14	Vårens vakreste eventyr...?, 2. april 2001. <i>(Fotnotene følger Lovdatas sidetall)</i>
Prop. 134 L (2010-2011)	Lov om arbeidstvister (arbeidstvistloven) og lov om lønnsnemnd i arbeidstvister (lønnsnemndloven) m.m., 24. juni 2011.

Innstilling av 20. november 1909  
fra Den departementale komité til  
behandling av spørsmål om  
tvungen voldgift i arbeidstvister  
m.m.

Indst. O. nr. XXI (1912) fra den  
forsterkede sosialkomité angående  
utferdigelse av en lov om  
arbeidstvister

## **Rettspraksis**

### Høyesterett

Rt. 1985 s. 78

Rt. 1996 s. 1218

Rt. 1996 s. 1696

Rt. 2000 s. 1811

Rt. 2004 s. 297



Rt. 2008 s. 856

Rt. 2008 s. 1601

Rt. 2009 s. 1465

HR-2016-1446-A

Arbeidsretten

ARD-1922-50

ARD-1932-120

ARD-1935-15

ARD-1936-127

ARD-1950-113

ARD-1954-57

ARD-1983-235

ARD-1983-301

ARD-1994-16

ARD-1998-14

ARD-2009-70

AR-2016-17

ARD-2016-151

AR-2017-12

AR-2019-5

## Tingretten

TOSLO-2006-182721

### **Andre kilder**

Neergaard (2018)

Neergaard, Kristine, *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2016/2017*, Fafo-notat 2018:20.

### **Internasjonale kilder**

91/533/EØF

Rådsdirektiv 91/533/EØF av 14. oktober 1991 om arbeidsgivers plikt til å informere arbeidstakeren om vilkårene i arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet.

### **Avgjørelser fra EU-domstolen**

C-253/96 og C-258/96  
Kampelmann mfl.

Sak C-253/96 og C-258/96 Forenede sager Helmut Kampelmann mfl. mot Landschaftsverband Westfalen-Lippe (C-253/96 – C-256/96), Stadtwerke Witten GmbH mod Andreas Schade (C-257-96) og Klaus Haseley med Stadtwerke Altena GmbH (C-258/96), Sml. 1997 s. I-6907.

## **Avgjørelser fra EFTA-domstolen**

E-10/12 Sak E-10/12, *Yngvi Harðarson mot AskarCapital hf.*, [2013] EFTA Ct. Rep. s. 204.

## **Litteratur**

- Andersen (1955) Andersen, Kristen, *Arbeidsretten og organisasjonene*, Oslo: Johan Grundt Tanum Forlag, 1955.
- Andersen (1967) Andersen, Kristen, *Fra arbeidslivets rett*, Oslo: Johan Grundt Tanum Forlag, 1967.
- Berg (1930) Berg, Paal, *Arbeidsrett*, Oslo: Olaf Norlis Forlag, 1930.
- Evju (1982) Evju, Stein, *Organisasjonsfrihet, tariffavtaler og streik*, Oslo: Universitetsforlaget, 1982.
- Evju (1984) Evju, Stein, "Tariffavtalens ettervirkning", I: *Tidsskrift for Rettsvitenskap*, vol 97, nr. 3, 1984, s. 254-292.
- Evju (2001) Evju, Stein, "Endring av tjenestepensjon m.v.", I: *Moderne forretningsjus*, Tore Bråten, Ole Gjems-Onstad (red), Oslo: Gyldendal Akademisk, 2001, s. 41-63.
- Evju (2005a) Evju, Stein, "Ufravikelighet – en kommentar", I: *Arbeidsrett* nr. 3, vol. 2, 2005 s. 137-139.
- Evju (2005b) Evju, Stein, "Tariffavtalebegrepet – prosessuelt og materielt", I: *Arbeidsrett og arbeidsliv*, bind 2, Oslo, 2005, s. 112-123.

- Evju (2010) Evju, Stein, ""Konkurrerende tariffavtaler", I: *Arbeidsrett*, nr. 3-4, vol. 7, 2010, s. 105-141.
- Evju (2013) Evju, Stein, "Ufravikelighet og tariffbundethet: historisk og aktuelt", *Arbeidsnotater 2013:1*, Oslo: Universitetet i Oslo: Institutt for privatrett, Det juridiske fakultet, Arbeidsrettsgruppen, 2013, s. 1-39.
- Evju (2019) Evju, Stein, "Grunnleggende og kompleks arbeidsrett: bundethet og ufravikelighet ved overgang til ny tariffavtale med ny arbeidsgiverorganisasjon – AR-2019-4 og AR-2019-5", I: *Nytt i privatretten*, 2019-1, s. 4-7.
- Fanebust (2013) Fanebust, Arne, *Innføring i arbeidsrett: den individuelle del*, 3. utgave, Oslo: Universitetsforlaget, 2013.
- Fanebust (2015) Fanebust, Arne, *Innføring i arbeidsrett: den individuelle del*, 4. utgave, Oslo: Universitetsforlaget, 2015.
- Fougner (1999) Fougner, Jan, *Arbeidsavtalen: utvalgte emner*, Oslo: Aschehoug, 1999.
- Fougner mfl. (2004) Fougner, Jan, Tron Sundet, Johan Kr. Øydegard, Marit B. Frogner, Mette Jenssen, Merete Bårdsen og Bjørn Jacobsen, *Kollektiv arbeidsrett*, Oslo: Universitetsforlaget, 2004.
- Fougner mfl. (2013) Fougner, Jan, Lars Holo, Tron Løkken Sundet og Tarjei Thorkildsen, *Arbeidsmiljøloven, Kommentarutgave*, 2. utgave, Oslo: Universitetsforlaget, 2013.

- Fougner (2016) Fougner, Jan, *Endring i arbeidsforhold*, 2. utgave, Oslo: Universitetsforlaget, 2016.
- Fougner mfl. (2016) Fougner, Jan, Camilla Schøyen Borge, Marit B. Frogner, Julie Piil Lorentzen, Trond Erik Solheim, Tron Løkken Sundet og Eli Aasheim, *Omstilling og nedbemanning*, 3. utgave, Oslo: Universitetsforlaget, 2016.
- Jakhelln (2008) Jakhelln, Henning, "Forbud mot diskriminering på grunn av medlemskap i fagorganisasjon", I: *Diskriminerings- og likestillingsrett*, Anne Hellum og Kirsten Ketscher (red.), Oslo: Universitetsforlaget, 2008.
- Jakhelln/Aune mfl. (2011) Jakhelln, Henning, Helga Aune, Nina Kroken og Claude A. Lenth (red.), *arbeidsrett.no – kommentarer til arbeidsmiljøloven*, Anniken Astrup § 14-6 note 18, Oslo: Cappelen Damm Akademisk, 2011, s. 794.
- Johansen/Stueland (2015) Johansen, Atle Sønsteli og Einar Stueland, *Arbeidsmiljøloven*, 2. utgave, Oslo: Gyldendal Akademisk, 2015.
- Lorentzen (2016) Lorentzen, Julie Piil, "Virksomhetsoverdragelse og tariffavtalte lønns- og arbeidsvilkår", I: *Arbeidsrett* nr. 2, vol. 13, Oslo, 2016, s. 137-180.
- Skjønberg (2011) Skjønberg, Alexander Næss: "Tariffavtalers virkning for utenforstående arbeidstakere", I: *Arbeidsrett*, nr. 01-02, vol. 8, Oslo, 2011, s. 1-80.

- Skjønberg mfl. (2017) Skjønberg, Alexander Næss, Eirik Hognestad og Marianne Jenum Hotvedt, *Individuell arbeidsrett*, 2. utgave, Oslo: Gyldendal Norsk Forlag, 2017.
- Sundet (2014) Sundet, Tron Løkken, *Tariffavtalen – utvalgte emner*, Oslo: Fagbokforlaget, 2014.
- Sundet (2018) Sundet, Tron Løkken, *Kollektiv arbeidsrett – en innføring*, Oslo: Cappelen Damm Akademisk, 2018.