



ARBEIDSRETTE

Lønn – ettervirkning. Tariffavtaleskifte. Ufravikelighetsvirkninger. Prosess – passiv søksmålskompetanse

Pleie- og omsorgsoverenskomsten ble i 2014 gjort gjeldende for Grefsenhjemmet etter at virksomheten meldte seg ut av Arbeidsgiverorganisasjonen Virke og inn i Næringslivets Hovedorganisasjon. 10 sykepleiere hadde opparbeidet seg rett til et særskilt lønnstillegg (stabiliseringstillegg) i henhold til en særavtale som gjaldt for virksomheten frem til overgangen til NHOs tariffavtaler. Saken gjaldt spørsmål om den nye overenskomsten var til hinder for å videreføre tidligere lønns- og arbeidsvilkår, og særskilt om den var til hinder for å videreføre stabiliseringstillegget. Arbeidsretten kom til at spørsmålet ikke var løst gjennom overgangsforhandlingene eller en protokoll som ble inngått første gang tvisten var til behandling i Arbeidsretten (AR-2019-5 *Grefsenhjemmet I*). Overenskomsten hadde heller ikke bestemmelser som direkte, entydig og uttrykkelig satte til side vilkår i arbeidsavtalene som fulgte av tidligere tariffavtaler, slik at spørsmålet heller ikke kunne løses på grunnlag av arbeidstvistloven § 6. etter en gjennomgang av Hovedavtalen § 3-7, reelle hensyn og reguleringen i Pleie- og omsorgsoverenskomsten, kom retten til at det heller ikke kunne oppstilles en generell regel som avskar videreføring av arbeidsavtalevilkår som fulgte av tidligere tariffavtaler hvis Pleie- og omsorgsoverenskomsten ble gjort gjeldende. Etter en gjennomgang av bakgrunnen for stabiliseringstillegget, fant retten at det hadde en slik særlig karakter at det kunne opprettholdes innenfor rammen av Pleie- og omsorgsoverenskomsten. Merknader om partsstilling på saksøktensiden.

**Dom 11. desember 2023 i
sak nr. 30/2022, AR-2023-36**

**I. Norsk Sykepleierforbund (advokat Magnus Buflod)
Partshjelpere: Fagforbundet (advokat Kjetil Edvardsen) og
Arbeidstakerorganisasjonen Parat (advokat Sigurd-Øyvind Kambestad) mot
Næringslivets Hovedorganisasjon (advokat Kurt Weltzien. Rettslig medhjelper:
Advokat Margrethe Meder). Partshjelper: Arbeidsgiverforeningen Spekter (advokat
Tarjei Thorkildsen).**

**II. Næringslivets Hovedorganisasjon (advokat Kurt Weltzien. Rettslig medhjelper:
Advokat Margrethe Meder). Partshjelper: Arbeidsgiverforeningen Spekter (advokat
Tarjei Thorkildsen) mot Norsk Sykepleierforbund (advokat Magnus Buflod)
Partshjelpere: Fagforbundet (advokat Kjetil Edvardsen) og
Arbeidstakerorganisasjonen Parat (advokat Sigurd-Øyvind Kambestad).**

Dommere: Tron Løkken Sundet, Eli Mette Jarbo, Marianne Jenum Hotvedt, Bent Ove Hanasand, Lasse Kolstad, Anne Merete Bull og Christine Grung.

- (1) Spørsmålet i saken er om en tariffavtale som er gjort gjeldende for en virksomhet etter skifte av arbeidsgiverorganisasjon avskjærer arbeidsavtalekrav på lønnstillegg som fulgte av tidligere tariffavtale.
- (2) Partene er bundet av Hovedavtalen mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og Norsk Sykepleierforbund (NSF) og av Pleie- og omsorgsoverenskomsten mellom NHO og NHO Geneo på den ene siden og NSF på den andre siden. Overenskomsten er en minstelønnsoverenskomst som inneholder en tabell med ulike minstelønnsatser basert på stillingskategori og ansiennitet, og nærmere bestemmelser om lokal lønnsdannelse.
- (3) Stiftelsen Grefsenhjemmet var frem til 28. januar 2014 medlem av Arbeidsgiverorganisasjonen Virke, og bundet av Landsoverenskomsten for helse og sosiale tjenester mellom Virke og NSF (Virke-avtalen). Virksomheten meldte seg da inn i NHO.
- (4) Blant tariffreguleringene som gjaldt for virksomheten på tidspunktet for innmeldingen i NHO, var en særavtale om såkalt stabiliseringstillegg. Tillegget ble første gang innført ved en særavtale mellom NSF og Oslo kommune inngått ved tariffrevisjonen i 1998. Tilsvarende særavtale ble deretter inngått mellom Arbeidsgiverforeningen for Private Virksomheter i Offentlig sektor (APO) og NSF. Særavtalen ble videreført og gjaldt som del av tariffreguleringen mellom Virke og NSF frem til Grefsenhjemmet meldte seg inn i NHO i 2014.
- (5) Stabiliseringstillegget er et lønnsmessig tiltak for å rekruttere og beholde sykepleiere. Ansatte sykepleiere fikk et lønnsmessig opprykk etter henholdsvis fire og tolv års tjeneste i Oslo kommune etter satser som fremgikk av en tilleggslønnsstabell. Tillegget var på 7 000, 11 000 eller 15 000 kroner, avhengig av ansiennitet og stilling.

(6) **Bakgrunnen for tvisten**

(7) Etter at Grefsenhjemmet hadde meldt seg inn i NHO, fremmet NSF 10. april 2014 krav om at Hovedavtalen og Pleie- og omsorgsoverenskomsten skulle gjøres gjeldende for virksomheten. NHO aksepterte kravet i brev 18. september 2014. Tariffavtalene mellom Virke/Grefsenhjemmet og NSF opphørte fra 30. april 2014.

(8) NSF fremmet krav om stabiliseringstillegg for tiden etter at Virke-avtalen opphørte. Kravet ble avvist av Grefsenhjemmet. Utbetaling av tillegget opphørte fra januar 2016.

(9) I brev fra advokat Tore Dahlstrøm i NSF til NHO Service og Handel 4. april 2016 ble det gjort gjeldende at sykepleierne hadde krav på stabiliseringstillegg fordi det var en individuell rettighet og var en del av den enkeltes arbeidsavtale. I brevet uttales det:

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

(10) Ti sykepleiere tok 30. april 2017 ut søksmål for Oslo tingrett og nedla påstand om at Grefsenhjemmet var forpliktet til å betale stabiliseringstillegg i henhold til sykepleiernes arbeidsavtaler. Under saksforberedelsen der ble partene enige om å stanse saken fordi enkelte tariffrettslige spørsmål knyttet til Hovedavtalen og Pleie- og omsorgsoverenskomsten av betydning for saken for tingretten, var brakt inn for Arbeidsretten.

(11) NHO tok ut stevning for Arbeidsretten 6. juni 2018. NHO gjorde gjeldende at Hovedavtalen ikke var en materiell skranke for å gjøre gjeldende en ny tariffavtale, og at en merknad til Pleie- og omsorgsoverenskomsten som sa at lønns- og arbeidsvilkår ikke skulle forringes hvis overenskomsten ble gjort gjeldende, ikke var anvendelig når virksomheten skiftet arbeidsgiverorganisasjon.

- (12) NSF innga tilsvaer og stevning i motsøksmål 14. september 2018, og gjorde blant annet gjeldende at virksomheten hadde opptrådt tariffstridig da den reduserte de ansattes lønns- og arbeidsvilkår i forbindelse med gjennomføringen av Pleie- og omsorgsoverenskomsten.
- (13) Under behandlingen i Arbeidsretten inngikk partene 4. desember 2018 protokoll hvor de presiserte at gjennomføring av ny tariffavtale «gir ikke i seg selv grunnlag for å endre individuelle lønns- og arbeidsvilkår, dersom disse ikke er i strid med overenskomsten». Deretter uttales det:
- «Partene har gjennom denne protokollen ikke regulert hva som eventuelt har blitt individuelle lønns- og arbeidsvilkår. Dette er et spørsmål som eventuelt må avgjøres for de ordinære domstoler.»
- (14) Ved Arbeidsrettens dom 15. januar 2019 (AR-2019-5 *Grefsenhjemmet I*) ble det fastslått at merknaden til Pleie- og omsorgsoverenskomsten ikke var anvendelig og at Hovedavtalen § 3-7 nr. 6 ikke var til hinder for at Pleie- og omsorgsoverenskomsten ble gjort gjeldende for Grefsenhjemmet. Arbeidsretten bemerket imidlertid at selv om merknaden til Pleie- og omsorgsoverenskomsten ikke var anvendelig, kunne det «på annet grunnlag gjelde begrensninger i adgangen til å endre lønns- og arbeidsvilkårene» (avsnitt 84).
- (15) Ved Oslo tingretts dom 19. juni 2019 ble Grefsenhjemmet frifunnet. Anke til Borgarting lagmannsrett ble forkastet ved dom 28. september 2020. Både tingretten og lagmannsretten kom til at sykepleierne ikke hadde krav på stabiliseringstillegg i medhold av arbeidsavtalene og bygget i korte trekk på at den tidligere tariffavtalen mellom NSF og Virke ikke hadde såkalt individuell ettervirkning.
- (16) Lagmannsrettens dom ble anket til Høyesterett, som i beslutning 20. november 2020 (HR-2020-2259-U) tillot anken fremmet.
- (17) Grefsenhjemmet gjorde for Høyesterett subsidiært gjeldende at stabiliseringstillegget «er i strid med någjeldende tariffavtale og derfor ikke kan utbetales». Under saksforberedelsen for Høyesterett besluttet retten 1. mars 2021 (HR-2021-435-U) å begrense forhandlingene, slik at det ikke skulle

forhandles om stabiliseringstillegget stred mot den tariffavtalen partene nå var bundet av.

- (18) Høyesterett avsa dom 2. juni 2021 (HR-2021-1193-A *Grefsenhjemmet II*) hvor retten kom til at stabiliseringstillegget var et individuelt lønnsvilkår som hadde grunnlag i den enkeltes individuelle arbeidsavtale. I rettens oppsummering i avsnitt 114–116 heter det:

«Stabiliseringstillegget som de ansatte sykepleierne ved Grefsenhjemmet hadde i medhold av særavtalen under Virke-avtalen må ut fra dette anses som et individuelt lønnsvilkår med grunnlag i den enkeltes individuelle arbeidsavtale.

Lønnsvilkåret falt ikke bort som en direkte følge av at den bindende virkningen av Virke-avtalen og den tilhørende særavtalen opphørte.

Arbeidsgiver kunne heller ikke fjerne lønnsvilkåret ensidig med grunnlag i styringsretten.»

- (19) Lagmannsrettens dom ble på denne bakgrunn opphevet.
- (20) Partene ble under den videre saksforberedelsen i lagmannsretten enige om å bringe spørsmålet om Pleie- og omsorgsoverenskomsten er til hinder for krav på stabiliseringstillegg inn til avgjørelse i Arbeidsretten.
- (21) Tvisteforhandlinger mellom NSF og NHO om det tariffrettslige spørsmålet ble gjennomført 4. mars 2021. I protokollen heter det:

«NSF anfører at lønnsopprykket ansatte på Grefsenhjemmet har fått på henholdsvis 7 000, [11 000] og 15 000 kroner mens bedriften var tariffbundet til avtale om stabiliseringstillegg mellom Virke og NSF, ikke er i strid med Pleie- og omsorgsoverenskomstens bestemmelser. NSF legger til grunn at disse delene av arbeidsavtalen fortsatt er gyldige.

NSF varslar at motstridsspørsmålet vil bli brakt inn for Arbeidsretten.

NHO

Under forutsetning av at det aktuelle tillegget er et individuelt tillegg og det finnes individuell ettervirkning, jf. HR behandling, vil tillegget være i strid med PLO. Dette fordi PLO, når den er gjort gjeldende på bedrift, er en helhetlig regulering av lønns- og arbeidsvilkår.»

- (22) NSF tok ut stevning for Arbeidsretten 1. juli 2022. NHO innga tilsvaer 27. september 2022. NHO tok i tilsvaret også ut stevning i motsøksmål for spørsmålet om lønns- og arbeidsvilkår fullt ut var tariffmessig regulert av Pleie- og omsorgsoverenskomsten og dermed til hinder for å videreføre individuelle lønns- og arbeidsvilkår ervervet gjennom tidligere tariffavtaler.
- (23) Saken var opprinnelig berammet til 5.–8. juni 2023, men måtte omberammes på grunn av sykdom. Hovedforhandling ble gjennomført 13.–16. november

2023. To partsrepresentanter avga forklaring, og det ble fremlagt slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken.

(24) **Saksøkers påstandsgrunnlag og påstander**

(25) *Norsk Sykepleierforbund* har i korte trekk anført:

(26) Det er ingen holdepunkter i tariffavtalens ordlyd, tariffreguleringen mellom NHO og NSF eller i andre rettskilder for en generell regel om at ny tariffavtale er til hinder for å videreføre lønns- og arbeidsvilkår som fulgte av tidligere tariffavtale. Løsningen må være lik uansett om tariffavtalen opphører eller avløses av ny tariffavtale, og uansett om det er tale om arbeidsavtalevilkår som fulgte av tariffavtale eller var individuelt forhandlet. Det innhold arbeidsavtalen har fått som følge av tidligere tariffreguleringer er fortsatt bindende mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, med mindre arbeidsavtalebestemmelsen er tariffstridig. Dette må avgjøres etter en konkret vurdering med utgangspunkt i ufravikelighetsregelen i arbeidstvistloven § 6.

(27) Det er ingen holdepunkter i rettspraksis eller tariffpraksis for en generell regel om utsletting av lønns- og arbeidsvilkår som følger av tidligere tariffavtaler. Spørsmålet må løses gjennom en konkret motstridsvurdering. ARD-1926-110 *Akers Mek* er et eksempel på tariffavtaleskifte og hvor retten bygger på at tidligere lønns- og arbeidsvilkår består, med mindre de strider mot bestemmelser i den nye tariffavtalen. ARD-1920-44 *Krogstad Cellulosefabrikk* bygger også på denne kontraktføretsetningen.

(28) Hovedavtalen av 1935 endret ikke rettstilstanden. Hovedavtalen § 3-7 nr. 6 sier ikke at tidligere vilkår faller bort. Bestemmelsen gir plikt til å forhandle om tilpasninger som følge av at ny tariffavtale gjøres gjeldende. Endringer kan skje fordi det gjennomføres en normallønnsavtale, eller det kan oppstå forskjeller fordi tidligere vilkår avviker fra det som uttrykkelig følger av ny tariffavtale. Presiseringen om at det skal forhandles hvis det oppstår forskjeller, forutsetter at tidligere vilkår som utgangspunkt videreføres når ny tariffavtale gjøres gjeldende.

- (29) Reelle hensyn taler ikke for en generell regel om at tidligere lønns- og arbeidsvilkår faller bort. En slik regel vil endre balansepunktet for bruk av kampmidler og ha uoverskuelige konsekvenser. Det kan også føre til forskjeller mellom dem som har rett til stabiliseringstillegg fordi de var bundet av tidligere tariffavtale og dem som ikke var tariffbundet, men fikk stabiliseringstillegg utelukkende på grunnlag av arbeidsavtalen. Arbeidsgivers behov for endringer ivaretas av den individuelle avtalefriheten og eventuelt bruk av endringsoppsigelse.
- (30) NSF's tolkning betyr ikke at de ansatte alltid har rett til å beholde de gunstigste vilkårene fra tidligere tariffavtaler. Motstridsvurderingen vil kunne påvise vilkår i ny tariffavtale som er utslag av andre tariffmessige prioriteringer enn tidligere tariffregulering, og derfor setter til side tidligere vilkår. Hensynet til tariffavtalen som instrument i lønnsdannelsen tilsier ikke en annen løsning. Overgang til ny arbeidsgiverorganisasjon er en strukturell endring som ikke påvirker lønnsveksten i et makroøkonomisk perspektiv. Dersom tidligere vilkår påvirker lønnsforhandlingene, vil det uansett hensyntas i etterfølgende forhandlinger med utgangspunkt i de fire kriteriene.
- (31) Pleie- og omsorgsoverenskomsten er ikke til hinder for at sykepleierne beholder retten til stabiliseringstillegg på grunnlag av arbeidsavtalen. Overenskomsten er en minstelønnsavtale, og forutsetningen for slike avtaler er at det er tillatt å lønne over minstesatsene. Ved avtaleopprettelsen var Rikslønnsnemnda kjent med at lønningene lå over minstelønn, og dette inkluderte stabiliseringstillegg.
- (32) Det er en rekke holdepunkter i overenskomsten for at stabiliseringstillegget er forenlig med avtalen. Bestemmelsene om fastsettelse av lønnsmessig ansiennitet gjelder ved ansettelse, og ikke når ny tariffavtale gjøres gjeldende. Det skjer heller ingen ny lønnsfastsettelse ved tariffavtaleovergang hvis de ansatte lønnes over minstelønnsatsene.
- (33) Bestemmelsene om lønnsforhandlinger og lønnsfastsettelse er heller ikke relevante. Årlige lønnsforhandlinger skjer med utgangspunkt i fastsatt lønn,

herunder stabiliseringstillegg. Kriteriene for lønnsfastsettelse gjelder ny regulering og ved nyansettelse i virksomheten.

(34) Det er nedlagt slik påstand:

«1. Pleie- og omsorgsoverenskomsten mellom NHO/NHO Service og Handel/Geneo på den ene side og NSF på den andre side for tariffperioden 1. mai 2014 til 30. april 2016, 1. mai 2016 til 30. april 2018, 1. mai 2018 til 30. april 2020, 1. mai 2020 til 30. april 2022 og 1. mai 2022 til 30. april 2024 gjør ikke lønnsopprykket (stabiliseringstillegget) som Høyesterett i sak gjengitt i HR-2021-1193-A har lagt til grunn at består som del av de individuelle arbeidsavtalene til sakens parter, ugyldig.

I det utvidede søksmålet:

2. NSF frifinnes.»

(35) Partshjelperen *Fagforbundet* slutter seg til NSF's anførsler og har i tillegg gjort gjeldende:

(36) Formålet med tariffavtaler er å utvikle og forbedre ansattes lønns- og arbeidsvilkår. NHOs tolkning åpner for at arbeidsgiver ensidig kan gripe inn i grunntypelsen i arbeidsforholdet og sette arbeidstakere ned i lønn hvis en minstelønnsoverenskomst gjøres gjeldende. En minstelønnsoverenskomst er ikke et tariffrettslig pålegg om å redusere lønn til minstenivå.

(37) Stabiliseringstillegget hadde som formål å rekruttere og beholde sykepleiere i virksomheten. Det er ingen holdepunkter for at dette behovet har falt bort.

(38) NHO har ikke fremlagt bevis for at det gjennomføres lønnsreduksjoner når ny tariffavtale gjøres gjeldende. Fagforbundet er heller ikke kjent med eksempler på at lønnen reduseres ved overgang til ny tariffavtale. Det er ingen holdepunkter i rettskildene for at ny tariffavtale utsletter alle tidligere lønns- og arbeidsvilkår som ikke uttrykkelig strider mot tariffavtalens bestemmelser.

(39) Høyesterett viser i *Grefsenhjemmet II* avsnitt 110 til at individuell ettervirkning vil kunne virke utfordrende for den koordinerte lønnsdannelsen. Betydningen av dette hensynet må nyanseres. En regel om at ny tariffavtale utsletter alle tidligere lønns- og arbeidsvilkår vil tvert imot utfordre tariffavtalen som instrument for regulering av lønns- og arbeidsvilkår. Tariffavtalens regulering er ufravikelig, jf. arbeidstvistloven § 6. Lønns- og arbeidsvilkår som kan

videreføres etter at vilkåret er vurdert etter § 6, vil ikke være i strid med tariffpolitiske prioriteringer.

- (40) Partshjelperen *Arbeidstakerorganisasjonen Parat* slutter seg til NSF's anførsler og har i tillegg gjort gjeldende:
- (41) Saken er i realiteten en omkamp om Høyesteretts avgjørelse i *Grefsenhjemmet II*. Høyesterett la til grunn at tariffavtalens normer går inn i arbeidsavtalen. De lønns- og arbeidsvilkår tariffpartene blir enige om, fastlegger det tariffmessige forholdet mellom partene i tidsmessig, stedlig og saklig omfang. Denne reguleringen skal sikre arbeidsfreden.
- (42) Normen om helhetlig regulering er utviklet for å avklare hvor langt fredsplikten rekker. Den kan ikke brukes til å løse spørsmålet om lønns- og arbeidsvilkår som fulgte av tidligere tariffavtale kan videreføres etter at ny tariffavtale er gjort gjeldende. Arbeidsretten bør heller ikke etablere en slik tolkningsnorm.
- (43) **Saksøktes påstandsgrunnlag og påstander**
- (44) *Næringslivets Hovedorganisasjon* har i korte trekk anført:
- (45) Det følger av *Grefsenhjemmet II* at bestemmelser i tariffavtaler som har blitt en del av arbeidsavtalen, ikke faller bort bare fordi den tidligere tariffavtalen opphører. Hensynene bak individuell ettervirkning har sin særlige berettigelse dersom tariffavtalen faller bort og ikke erstattes av ny tariffavtale. I dette tilfellet har stabiliseringstillegget falt bort fordi Pleie- og omsorgsoverenskomsten ble gjort gjeldende for Grefsenhjemmet. Høyesterett har ikke tatt stilling til hvor langt læren om individuell ettervirkning rekker i slike tilfeller.
- (46) Pleie- og omsorgsoverenskomsten er en helhetlig regulering av lønns- og arbeidsvilkår som er til hinder for å videreføre vilkår som følger av tidligere tariffavtaler. Gjennomføringen av Pleie- og omsorgsoverenskomsten førte til et tariffrettslig systemskifte og andre tariffpolitiske prioriteringer.
- (47) NSF's tariffrettslige standpunkt fører til en gradvis uthuling av tariffavtalen som helhetlig reguleringsinstrument, og leder til en individualisering av den kollektive arbeidsretten. Saken må avgjøres ved en prinsipiell og generell

tilnærming. Det er da ikke av avgjørende betydning at stabiliseringstillegg til 10 sykepleiere isolert sett kunne vært videreført uten at det påvirker lønnsdannelsen.

- (48) Den nye tariffavtalen er en helhetlig regulering av lønns- og arbeidsvilkår. Lønns- og arbeidsvilkår som fulgte av tidligere tariffavtale kan ikke videreføres innenfor den nye tariffreguleringen. En slik rettstilstand beskytter tariffavtalen som reguleringsinstrument og ivaretar organisasjonsfriheten.
- (49) Endringer i organisasjonstilknytning og overgang til ny tariffavtale kan føre til endringer i lønns- og arbeidsvilkår. Hovedavtalen har blant annet av denne grunn bestemmelser om overgangsforhandlinger, jf. § 3-7 nr. 6. LO har i ulike sammenhenger pekt på at såkalt tariffhopping kan føre til endringer til gunst og ugunst for arbeidstakerne. Dette er en erkjennelse av at den nye tariffavtalen er en helhetlig regulering av lønns- og arbeidsvilkår hvor det ikke er rom for å videreføre lønns- og arbeidsvilkår som fulgte av tidligere tariffavtaler.
- (50) Organisasjonsfriheten er retten til å melde seg inn i en arbeidsgiverorganisasjon. Gjennom medlemskapet blir man bundet av organisasjonens tariffavtaler og tariffpolitiske prioriteringer. Dersom virksomheten fortsatt er bundet av vilkår som er utslag av prioriteringer hos en organisasjon man har meldt seg ut av, har man ikke organisasjonsfrihet.
- (51) Stabiliseringstillegget strider under enhver omstendighet mot overenskomstens regulering og er ugyldig etter bestemmelsen i arbeidstvistloven § 6. Tillegget er et ansiennitetstillegg, som bare gir uttelling for tjenestetid i Oslo kommune. Overenskomstens bestemmelser om ansiennitet bygger på kompetanse i stillingen, og ikke hvor man har arbeidet. Overenskomsten bygger også på at lokale tillegg til den bransjemessige minstelønn skal skje etter en vurdering av de fire kriterier, hvor det heller ikke er relevant hvor man har arbeidet.
- (52) Det er nedlagt slik påstand:

«I søksmålet fra NSF:
NHO frifinnes.

I søksmålet fra NHO:

Pleie- og omsorgsoverenskomsten mellom NHO/NHO Service og Handel og NSF utgjør en helhetlig regulering av lønns- og arbeidsvilkår og er til hinder for videreføring av individuelle lønns- og arbeidsvilkår ervervet gjennom en tidligere gjeldende tariffavtale.»

- (53) Partshjelperen *Arbeidsgiverorganisasjonen Spekter* slutter seg til NHOs anførsler og har i tillegg gjort gjeldende:
- (54) Formålet med tariffavtaler og tariffpartenes underforståtte hensikt med reguleringen er at de normative reguleringer i den til enhver tid gjeldende tariffavtale trer inn i arbeidsavtalene. Dette gjelder uansett om arbeidsavtalen da får mer gunstige eller mindre gunstige lønns- og arbeidsvilkår.
- (55) Den generelle regelen ved tariffavtaleendringer må være at den nye avtalen er en helhetlig regulering, hvor vilkår som fulgte av tidligere tariffavtaler ikke kan gjøres gjeldende på grunnlag av arbeidsavtalen. Formodningen om at den til enhver tid gjeldende tariffavtalen er en helhetlig regulering, innebærer at den delen av arbeidsavtalen som normeres av tariffavtale, vil variere over tid.
- (56) Endringer kan skje i en rekke ulike situasjoner hvor den nye avtalen har samme regulering, annen regulering eller ingen tilsvarende regulering. Hvis avtalen ikke har tilsvarende bestemmelser, må det være en formodning for at den nye tariffavtalen fullt ut angir hvilket innhold arbeidsavtalen skal ha. Dette er en vurdering på et mer overordnet nivå enn den konkrete motstridsvurderingen etter arbeidstvistloven § 6.
- (57) **Arbeidsrettens merknader**
- (58) Spørsmålet i saken er om Pleie- og omsorgsoverenskomsten er til hinder for at arbeidsavtalene viderefører lønns- og arbeidsvilkår som fulgte av tidligere tariffavtaler. Det er også spørsmål om overenskomsten er til hinder for å videreføre stabiliseringstillegget som fulgte av en særavtale som var bindende for Grefsenhjemmet frem til 30. april 2014.
- (59) NSF's påstand punkt 1 gjelder krav om dom for at et bestemt lønnsopprykk i arbeidsavtalene behandlet i HR-2021-1193-A *Grefsenhjemmet II* ikke er ugyldige. I realiteten tar påstanden sikte på å avklare den tariffrettslige

stillingen mellom de ansatte og Grefsenhjemmet. Den er som sådan en påstand rettet mot et bestemt medlem som derfor skulle være stevnet ved siden av NHO, jf. arbeidstvistloven § 35 fjerde ledd. NSF har imidlertid begrenset søksmålet til å gjelde NHO og virksomheten er ikke nevnt i påstanden. I lys av motsøksmålet fra NHO, tar påstandene først og fremst sikte på en avklaring av den generelle tariffrettslige stillingen etter Pleie- og omsorgsoverenskomsten. I en slik situasjon er det som utgangspunkt ikke nødvendig at søksmålet rettes mot virksomheten, selv om avklaringen av tariff forståelsen vil bli bindende for den, jf. arbeidstvistloven § 59 andre ledd. Under enhver omstendighet har styreleder i Grefsenhjemmet vært til stede under hele hovedforhandlingen, og NHO har på de punkter hvor virksomhetens forhold har vært berørt, tatt til motmæle slik at hensynet til kontradiksjon har vært ivarettatt.

- (60) Ved Arbeidsrettens dom 15. januar 2019 (AR-2019-5 *Grefsenhjemmet I*) ble det fastslått at Hovedavtalen § 3-7 nr. 6 ikke var til hinder for at Pleie- og omsorgsoverenskomsten ble gjort gjeldende for Grefsenhjemmet. Dommen behandlet også betydningen av en avsluttende merknad til overenskomsten som lyder:

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

- (61) Arbeidsretten la til grunn at denne merknaden «først og fremst tar sikte på situasjonen hvor tariffavtale gjøres gjeldende i en virksomhet som fra før ikke er bundet av tariffavtale», og den var derfor ikke anvendelig i dette tilfellet (dommens avsnitt 83).
- (62) Avgjørelsen avklarte at de ansatte ikke hadde et tariffrettslig grunnlag for å kreve stabiliseringstillegg etter at særavtalen mellom Virke og NSF hadde falt bort.
- (63) Ved Høyesteretts dom 2. juni 2021 (HR-2021-1193-A *Grefsenhjemmet II*) ble det fastslått at de ansatte som hadde opparbeidet rett til stabiliseringstillegg, fortsatt hadde krav på dette tillegget i kraft av arbeidsavtalene. Tillegget var blitt et individuelt lønnsvilkår som ikke falt bort som en direkte følge av at den bindende virkningen av Virke-avtalen og den tilhørende særavtalen opphørte.

Høyesterett la i avsnitt 113 til grunn at tillegget var et slikt vilkår som arbeidsgiver ikke ensidig kunne fjerne i henhold til styringsretten. Endringer måtte da enten ha grunnlag i avtale med den enkelte arbeidstaker eller i tariffavtale, eller det måtte bringes til opphør gjennom endringsoppsigelse.

- (64) På bakgrunn av saksøktes anførsler, bemerker retten at det ikke er holdepunkter for at utgangspunktet om arbeidsavtalens innhold varierer ettersom tariffavtalen sies opp uten at ny avtale gjøres gjeldende (opphørssituasjonen) eller avtalen avløses av ny tariffavtale (tariffskifte).
- (65) Utgangspunktet for den tariffrettslige vurderingen er at de 10 sykepleierne har krav på stabiliseringstillegg i henhold til sine arbeidsavtaler. Spørsmålet er om Pleie- og omsorgsoverenskomsten gir tariffmessig grunnlag for å fjerne stabiliseringstillegget som sykepleierne har opparbeidet i henhold til tidligere tariffavtale.
- (66) *Betydningen av tilpasningsforhandlingene og protokollen av 4. desember 2018 mellom NSF og NHO*
- (67) NSF har vist til at partene i protokollen datert 4. desember 2018 la til grunn at stabiliseringstillegget ikke strider mot Pleie- og omsorgsoverenskomsten. I protokollen heter det:
- «Gjennomføring av ny tariffavtale gir ikke i seg selv grunnlag for å endre individuelle lønns- og arbeidsvilkår, dersom disse ikke er i strid med den nye overenskomsten. Partene har gjennom denne protokollen ikke regulert hva som eventuelt har blitt individuelle lønns- og arbeidsvilkår. Dette er et spørsmål som eventuelt må avgjøres for de ordinære domstoler.»
- (68) Det vises her til at gjennomføring av ny avtale «ikke i seg selv» gir grunnlag for å endre individuelle lønns- og arbeidsvilkår, med mindre de strider mot tariffavtalen. Protokollen sier ikke noe om selve motstridsvurderingen og gir derfor ingen veiledning for tolkningsspørsmålet i saken. Denne forståelsen har også støtte i partenes korrespondanse i forkant av undertegning av protokollen. Forhandlingsdirektør i NHO, Jon F. Claudi, presiserte i e-post 5. desember 2018 til advokat i LO, Alexander Cascio, at teksten i protokollen ikke skulle kunne tolkes slik at ansatte ikke kunne settes ned i lønn ved gjennomføring av ny tariffavtale. Til dette bemerket advokat Cascio at eventuell overenskomst eller særavtale ville ha ufravikelighetsvirkninger etter

arbeidstvistloven § 6. Partene gikk ikke inn i en diskusjon om hva de mente med motstrid.

- (69) Spørsmålet om stabiliseringstillegg ble også tatt opp i tilpasningsforhandlingene mellom NSF og Grefsenhjemmet. I AR-2019-5 *Grefsenhjemmet I* avsnitt 76 og 77 beskrives forhandlingsforløpet slik:

«For stabiliseringstillegget er det begrenset med dokumentasjon fra forhandlingene mellom partene, men på bakgrunn av parts- og vitneforklaringene må det legges til grunn at en overgangsordning for stabiliseringstillegget har vært tatt opp mellom de lokale partene. Prosessen ved Grefsenhjemmet preges av at partene på et tidlig tidspunkt var uenige om status for stabiliseringstillegget, og at dette har dominert diskusjonen mellom partene. NSF fremmet 10. april 2014 krav om at Pleie- og omsorgsoverenskomsten skulle gjøres gjeldende for Grefsenhjemmet. Den 24. april 2014 ble det fremmet krav om at stabiliseringstillegget skulle opprettholdes og etterbetales for enkelte sykepleiere.

Daglig leder ved Grefsenhjemmet, Julie Mittet, kontaktet høsten 2014 tillitsvalgt ved Grefsenhjemmet, Marianne Carolin, og ba om informasjon om hvilke særavtaler som gjaldt. I e-post 22. september 2014 fra Carolin vises det til særavtalen om stabiliseringstillegg. Det var deretter diskusjoner om dette tillegget i perioden april til juni 2015. Det oppstod også tvist om enkelte sykepleiere hadde hatt krav på tillegget og derfor skulle ha etterbetaling. Forhandlingsmøte mellom NSF og Grefsenhjemmet om stabiliseringstillegget ble gjennomført 16. juli 2015. Styret vedtok 8. desember 2015 å avvise kravet om videreføring av tillegget. Virksomheten tilbød en minnelig ordning hvor tillegget ble gitt til syv sykepleiere som ikke tidligere hadde fått dette, og at det ble betalt ut 2015.»

- (70) Arbeidsretten kom under tvil til at det var gjennomført tilpasningsforhandlinger i samsvar med kravene i Hovedavtalen § 3-7 nr. 6. Tilpasningsavtalen fikk ikke bestemmelser om stabiliseringstillegg. Dette gir imidlertid ingen holdepunkter for at partene forutsatte eller bygget på at tariffesting var nødvendig fordi de opparbeidede tilleggene ellers ville stride mot overenskomsten. Men etter at overenskomsten er gjort gjeldende uten tilsvarende tariffbestemmelser om stabiliseringstillegg, vil ikke andre sykepleiere opparbeide rett til slikt tillegg.
- (71) Verken overgangsforhandlingene som ble gjennomført i medhold av Hovedavtalen § 3-7 nr. 6 eller protokollen som ble inngått under Arbeidsrettens behandling av saken i 2018, løser spørsmålet om overenskomsten er til hinder for et arbeidsavtaleforankret stabiliseringstillegg.
- (72) *Betydningen av ufravikelighetsregelen i arbeidstvistloven § 6*
- (73) Lønns- og arbeidsvilkår i arbeidsavtaler kan endres til gunst eller skade for arbeidstakeren når tariffavtaler gjøres gjeldende. Tariffavtalens normative bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår inngår i arbeidsavtalen og gjelder som et selvstendig rettsgrunnlag mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

- (74) Innholdet i arbeidsavtalen endres som en umiddelbar virkning av at den nye tariffavtalen gjøres gjeldende. Dette følger av ufravikelighetsregelen i arbeidstvistloven § 6, som i juridisk teori ofte omtales som en substitusjonsregel, det vil si at noe trer i stedet for det som ellers ville gjelde, og blir et nytt eller endret vilkår i arbeidsavtalen. Regelen om at tariffavtalen så langt den rekker setter til side det som ellers følger av arbeidsavtalen, må sees i sammenheng med skriftlighetskravet i arbeidstvistloven § 4. Tariffavtaler skal inngås skriftlig for å sikre klarhet om at det er inngått en tariffavtale og hva avtalen bestemmer.
- (75) Pleie- og omsorgsoverenskomsten har ikke en direkte, uttrykkelig og entydig regulering som setter til side enhver bestemmelse i arbeidsavtalene. Men tariffavtalen vil også kunne ha virkning utover motstridstilfeller som løses på grunnlag av arbeidstvistloven § 6. Spørsmålet er i hvilken utstrekning den nye tariffavtalen gir arbeidsgiver tariffrettslig hjemmel til å avvike eller endre lønns- og arbeidsvilkår. Før retten drøfter spørsmålet om overenskomsten gir grunnlag for å fjerne stabiliseringstillegget, vil retten presisere noen utgangspunkter for vurderingen.
- (76) *Hovedavtalens betydning for retten til videreføring av lønns- og arbeidsvilkår som fulgte av tidligere tariffavtaler*
- (77) Hovedavtalens bestemmelser om tilpasningsforhandlinger viser at tariffpartene er kjent med at tariffskifte kan føre til endringer i lønns- og arbeidsvilkår. En oversikt over utviklingen av bestemmelsene i Hovedavtalen er gitt i AR-2019-5 *Grefsenhjemmet I* avsnitt 52–60. Av betydning i denne sammenhengen er at Hovedavtalen i 1998 fikk en bestemmelse om forhandlingsplikt hvis overgang til ny tariffavtale førte til endringer i lønns- og arbeidsvilkår eller til forskjeller i vilkårene blant dem som utførte samme arbeid. Forskjeller vil blant annet kunne oppstå hvis tidligere, avvikende vilkår består innenfor rammen av ny tariffavtale. I LOs kommentarer til bestemmelsen i Hovedavtalen § 3-7 nr. 6 heter det:

«Overgang til ny tariffavtale skal ikke kunne medføre endringer i lønns- og arbeidsvilkår eller forskjellsbehandling, uten at det er forhandlet om overgangsordninger. I praksis innebærer dette et vern mot forverrede vilkår, typisk ved at eksisterende vilkår opprettholdes inntil de nye

tariffavtalevilkår har innhentet gapet («frysavtale») eventuelt kombinert med at tillegg i henhold til sentrale tariffoppgjør gis.»

- (78) Bestemmelsen utelukker derfor ikke at vilkår som fulgte av tidligere tariffavtaler kan ha fortsatt virkning etter at ny tariffavtale er gjort gjeldende. Av den grunn gjelder det en særlig plikt til å forhandle om spørsmålet. Som retten bemerket i AR-2019-5 Grefsenhjemmet I avsnitt 60, er det «først og fremst de lokale partene som må identifisere forhandlingstemaene og som gjennom reelle forhandlinger må finne konstruktive, felles løsninger» på de spørsmål som oppstår når ny tariffavtale gjøres gjeldende.
- (79) På den andre siden gir bestemmelsen om forhandlingsplikt et begrenset vern mot fremtidig endring av vilkårene, og det gjelder heller ingen plikt til å inngå for eksempel en avtale om at eksisterende vilkår opprettholdes inntil de er innhentet av den nye tariffavtalen. LO har arbeidet tariffpolitisk for å styrke bestemmelsene i Hovedavtalen om tariffskifte. I 2001 fremmet LO krav om at § 3-7 nr. 6 skulle slå fast at overgang til ny tariffavtale ikke skulle føre til forringelse av lønns- og arbeidsvilkår, herunder pensjonsrettigheter. Kravet førte ikke frem, men kan tolkes som en erkjennelse av at gjennomføring av ny tariffavtale kan føre til både bedre og dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som fulgte av tidligere tariffavtaler.
- (80) Ordningen med tilpasningsforhandlinger er derfor et uttrykk både for at tidligere vilkår kan videreføres, og at de vil kunne endres. Hovedavtalen gir derfor ikke grunnlag for en overordnet forutsetning om at alle vilkår som følger av tidligere tariffavtaler opphører når ny tariffavtale gjøres gjeldende.
- (81) *Betydningen av hensynet til arbeidstakers behov for vern for lønn og tariffavtalen som grunnlag for lønnsdannelsen*
- (82) Utgangspunktet for vurderingen må se hen til to grunnleggende hensyn: Den ansattes behov for vern for lønnsbetingelser og tariffavtalens funksjon som grunnlag for lønnsdannelse. Disse hensynene er oppsummert slik i HR-2021-1193-A Grefsenhjemmet II avsnitt 107–111:

«Flere ulike hensyn gjør seg gjeldende. Som sykepleierne og deres partshjelpere har fremholdt vil tariffavtalen som reguleringsinstrument kunne bli svekket dersom tariffastsatte normative rettigheter uten videre faller bort ved tariffavtalens utløp.

Hensynet til vern om arbeidstakerens sentrale rettigheter i arbeidsforholdet taler, slik jeg ser det, videre klart imot at rettigheter som er en del av vedkommendes individuelle arbeidsavtale uten videre faller bort ved utløpet av tariffavtalens gyldighetstid. Sentralt i denne sammenhengen står at lønn, som er kjernen i arbeidsgiverens forpliktelse etter arbeidsavtalen så lenge arbeidsforholdet består, i liten grad er lovregulert i norsk rett. Arbeidstakeren har derfor et begrenset vern i medhold av bakgrunnsretten.

En rettstilstand der sentrale deler av arbeidsavtalen, som har grunnlag i tariffavtale, bortfaller ved tariffavtalens utløp, vil også kunne innebære at den individuelle arbeidsavtalen må spille en mer sentral rolle for reguleringen av arbeidsforholdet. Tariffavtalens funksjon og rolle som fundamentet i dagens lønnsdannelsesmodell taler mot en slik utvikling.

På den andre siden er det likefullt klart, som fremhevet av Grefsenhjemmet og partshjelperne på arbeidsgiversiden, at tariffavtalenes egnethet som styringsverktøy i den koordinerte lønnsdannelsen vil kunne undergraves med en utstrakt grad av individuell ettervirkning for tidligere tariffavtalte rettigheter. Individuell ettervirkning kan også utfordre det grunnleggende formålet om likebehandling av arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår på den enkelte bedrift.

Også dette er hensyn med betydelig vekt, særlig i situasjoner som den foreliggende med tariffavtaleskifte som følge av endret organisasjonstilknytning. Disse hensynene vil imidlertid først og fremst måtte avveies ved den nærmere fastleggelsen av ufravikelighetsregelens rekkevidde ved tariffavtaleskifte. Blant annet vil det da måtte vurderes om overgang til tariffavtaler som er ment å gi en helhetlig regulering av arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår, må lede til at de nye tariffbestemmelsene fullt ut trer i stedet for bestemmelser i arbeidsavtalen som har grunnlag i tidligere tariffavtale.»

- (83) Lønnsmessig likebehandling er et tariffpolitisk mål som gjennomføres gjennom avtaleregulering. En generell videreføring av lønns- og arbeidsvilkår i arbeidsavtalene kan begrense muligheten for å gjennomføre dette i lønnsforhandlinger. Men tariffpartene har i prinsippet adgang til å avtale bestemmelser som fører til forskjellsbehandling innenfor rammene av overordnet tariffavtale eller ufravikelig lovgivning. Forskjellsbehandling er også fremhevet som en situasjon partene skal følge opp i tilpasningsforhandlinger etter Hovedavtalen § 3-7 nr. 6, uten at den oppstiller en plikt til å inngå avtaler som motvirker eller fjerner forskjellsbehandlingen. Dette begrenser vekten av hensynet til å unngå forskjellsbehandling som følge av tariffskifte. Slik saken ligger an, er det ikke nødvendig å gå inn på om den tariffrettslige avtalefriheten for de tariffbundne medlemmene er videre i en slik situasjon enn i andre tilfeller.
- (84) NHO har gjort gjeldende at hensynet til organisasjonsfriheten taler for en generell regel om opphør av lønns- og arbeidsvilkår fra tidligere tariffavtaler. Det er i den sammenheng vist til at medlemskap i ny organisasjon betyr at man skal følge den nye organisasjonens tariffpolitiske prioriteringer, og at det vil

svekkes hvis arbeidsgiver fortsatt bindes av lønns- og arbeidsvilkår fremforhandlet av en annen organisasjon. Etter rettens vurdering gir dette liten veiledning for tolkningen. Ettervirkning betyr at arbeidsgiver fortsatt er bundet til å oppfylle kontrakter som er inngått. Verken avtalene eller de tariffpolitiske vurderingene tidligere reguleringer bygger på, gjelder som en absolutt binding for virksomheten. Som nevnt foran, vil den nye tariffavtalen sette til side tidligere reguleringer så langt den direkte eller indirekte gir grunnlag for det, og det vil også kunne være endringsadgang gjennom individuelle avtaler eller gjennom endringsoppsigelser. Organisasjonsfriheten etter Den europeiske menneskerettskonvensjon artikkel 11 gir ikke grunnlag for å begrense virkningen av arbeidsavtalen, jf. Den europeiske menneskerettsdomstolens dom 26. oktober 2004 *Gustafsson mot Sverige* og dom av 13. mai 2007 *Evaldsson mot Sverige*.

- (85) Lønnsforhandlinger og lønnsfastsettelse er interesselister, med mindre annet følger av lov eller avtale. Partenes tariffpolitiske vurderinger kommer til uttrykk i de krav som fremmes og avtaler som inngås. Minstelønnsoverenskomster uttrykker hvilken lønn arbeidsgiver minst skal betale og kan ha angitt kriterier for de vurderinger som skal gjøres i lønnsforhandlingene. Tariffavtalen angir enkelte rettslige rammer for forhandlingene, blant annet med sikte på å sikre reelle lokale forhandlinger og likebehandling. Brudd på tariffavtalens bestemmelser om minstelønn og saklige ramme for forhandlingene kan eventuelt forfølges som tariffbrudd, sml. AR-2021-33 *Riksavtalen*. Bestemmelsene angir imidlertid ikke hva som skal være resultatet av forhandlingene, med mindre resultatet strider mot minstenivået, eller forhandlingene ikke har vært i samsvar med de tariffestede kriteriene.
- (86) Disse hensynene taler et stykke på vei for at lønns- og arbeidsvilkår som følger av tidligere tariffavtaler, kan endres eller falle bort ved gjennomføring av ny tariffavtale. I de fleste tilfeller vil det ikke være tvil om at tidligere lønnsreguleringer faller bort innenfor rammen av den nye tariffavtalen. Men etter rettens vurdering kan det ikke uten klare holdepunkter oppstilles som en ubetinget regel at lønns- og arbeidsvilkår som følger av tidligere tariffavtale faller bort når ny tariffavtale gjøres gjeldende. Det er særlig to hensyn som taler mot at det gjelder en slik absolutt regel.

- (87) Som Høyesterett peker på, står lønnsvilkår i en særlig stilling. Lønn er for arbeidstakeren et helt sentralt element i arbeidsforholdet. I den utstrekning lønnsvilkåret reguleres av den nye tariffavtalen, er det ikke vernet mot endringer. Men det må være tilstrekkelige holdepunkter i tariffavtalens utforming og forutsetninger for at arbeidsgiver har rett til å endre lønnsbestemmelser i arbeidsavtalene. Hvor tariffavtalen ikke har en klar forutsetning, vil det blant annet være rom for å beholde arbeidsavtalevilkår som særpreger, definerer eller fremstår som vesentlige for arbeidsforholdet, sml. Rt-2009-1465 *Seinvakt* avsnitt 41. Lønnsbestemmelsens bakgrunn og formål vil da være av betydning, og i hvilken grad dette har en generell eller konkret parallell i de nye lønnsbestemmelsene.
- (88) I tillegg taler hensynet til forhandlingsmekanismen i Hovedavtalen § 3-7 nr. 6 mot en absolutt regel om at tidligere vilkår er uten virkning. Bestemmelsen i § 3-7 nr. 6 forutsetter at det er behov for tilpasninger og at partene må løse dette. En regel som ubetinget leder til at alle lønns- og arbeidsvilkår som følger av tidligere tariffavtaler ensidig kan endres eller fjernes, vil kunne skape en ubalanse i forhandlingene. Men det samme gjelder også for en regel om at alle vilkår videreføres, med mindre det er motstrid som gjør vilkåret uten virkning etter arbeidstvistloven § 6. Dersom partene ikke finner en løsning i tilpasningsforhandlinger eller senere tariffrevisjoner, må spørsmålet om tidligere vilkår opphører, vurderes ut fra den enkelte tariffavtalens system og forutsetninger.
- (89) *Spørsmålet om Pleie- og omsorgsoverenskomsten gir en helhetlig regulering som er til hinder for å videreføre lønns- og arbeidsvilkår*
- (90) NHO har særlig gjort gjeldende at overenskomsten er en helhetlig regulering av lønns- og arbeidsvilkår. Stabiliseringstillegg er et utslag av tariffpolitiske vurderinger innenfor en annen tariffregulering som ikke kan videreføres under den nye tariffavtalen.
- (91) Retten bemerker at normen om at tariffavtaler er en helhetlig regulering av lønns- og arbeidsvilkår er en retningslinje for tolkningen av den enkelte tariffavtalen, jf. blant annet ARD-1921-155 *Tre faste drenge*. Et utgangspunkt

om at tariffavtalen er en helhetlig regulering løser ikke i seg selv spørsmålet om individuelle vilkår opphører når ny tariffavtale gjøres gjeldende, så langt disse overstiger minstenivået i overenskomsten. Rettsvirkningen må vurderes i lys av den reguleringen som er relevant for tvisten, jf. ARD-1920-44 *Krogstad Cellulosefabrik* og ARD-1926-110 *Akers Mek.* Det er tariffpartenes forutsetninger som er avgjørende.

- (92) Lovgivers forutsetninger om eller vurderinger av betydningen av tariffregulering, kan ikke tillegges særlig vekt i denne sammenhengen. Selv om tariffavtalen er ment som en helhetlig regulering, betyr det altså ikke uten videre at alle tidligere arbeidsavtalereguleringer er uten virkning. De tariffmessige skranker som gjelder for arbeidsavtalene må forankres i overenskomstens sammenheng og forutsetninger.
- (93) *Spørsmålet om Pleie- og omsorgsoverenskomsten gir tariffmessig grunnlag for å avvikle arbeidsavtalevilkår som følger av tidligere tariffavtaler*
- (94) Pleie- og omsorgsoverenskomsten har minstelønnsbestemmelser. En grunnleggende forutsetning for slike overenskomster er at avlønning skal ligge over minstesatsene i tariffavtalen. I tillegg er det i rettspraksis presisert at gjennomføring av en minstelønnsoverenskomst i seg selv ikke gir arbeidsgiver hjemmel for å sette lønnsatser ned til minstenivået, jf. AR-2021-33 *Riksavtalen* avsnitt 113 flg. Lønnsdannelsen på overenskomsten skjer gjennom sentrale og lokale lønnsforhandlinger. Spørsmålet er om denne forutsetningen er til hinder for å videreføre tillegg som fulgte av tidligere tariffregulering.
- (95) Lønnsbestemmelsene er inntatt i Pleie- og omsorgsoverenskomsten bilag A. Bilaget har lønnstabell med ulike minstelønnssatser ut fra stillinger og en ansiennitetsstige. Ansiennitetsstigen hadde opprinnelig fire trinn (0, 2, 4 og 6 år), men fikk i mellomoppgjørene i 2019 og 2021 minstelønnssatser for henholdsvis 10 og 16 års ansiennitet.
- (96) Bilagets bestemmelser om fastsettelse av ansiennitet lyder:

«Lønnsansiennitet regnes fra tidligst fylte 18 år. Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for sammen tidsrom.

Lønnsansienntet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

- tidligere praksis som er av betydning for stillingen
- ansienntet i bedriften
- lovfestet permisjon ved fødsel og adopsjon
- tvungen militærtjeneste.»

(97) Dette er de sentrale partenes minstekrav til lønnsnivå og ansienntetsstige. Forhandlingsdirektør i NHO, Jon F. Claudi, har forklart at de lokale partene har stor frihet ved fastsettelse av lønn utover minstelønn i det enkelte ansienntetstrinnet, og til å avtale flere ansienntetstrinn. Det gir en betydelig lokal frihet til å bygge ut og ha et annet lønssystem enn det som følger av de sentrale minstekravene. Det taler mot at overenskomsten har som generell og absolutt virkning at lønnsvilkår fra tidligere tariffavtaler ikke kan videreføres i arbeidsavtalen etter at ny tariffavtale er gjort gjeldende.

(98) Bilaget har bestemmelser om den lokale lønnsfastsettelsen. Disse gir også en betydelig fleksibilitet. I overenskomsten heter det:

«1. Lønnspolitikk

Det er av avgjørende betydning at bedriften har en bevisst lønnspolitikk som er kjent. Med lønnspolitikk menes her de verdier, holdninger, handlinger og resultater som det er ønskelig å fremme. De mål som settes for lønnspolitikken må gi stabilitet og troverdighet i arbeidet med fastsettelsen av den enkeltes lønn. Det kan også gis individuelle tillegg etter den enkeltes kompetanse, dyktighet, resultatoppnåelse og stillingens ansvars- og arbeidsområde.

Uttelling for kompetanse:

Arbeidstaker som tilegner seg relevant dokumentert tilleggskompetanse av betydning for stillingen og med en normert varighet på minst 6 måneder, kan på dette grunnlag ta opp spørsmål om lønnsjustering i de årlige lokale lønnsforhandlinger.

2. Forhandlinger

Før bedriften fastsetter årets lønnsregulering skal det føres reelle forhandlinger mellom bedriften og NSF's tillitsvalgte.

Forhandlingene skal omfatte:

- a. Bedriftens lønnsevne basert på økonomi, fremtidsutsikter, produktivitet og konkurranseevne.
- b. Gjennomsnittlig regulering samt prinsipper for fordeling. Begge parter skal bestrebe seg på å oppnå enighet.

Det skal settes opp protokoll fra forhandlingene.»

(99) Retningslinjene gir etter sin ordlyd et vidt spillerom for utforming av lønnspolitikken. Bedriften kan for eksempel ha stabiliseringstillegg som del av lønnspolitikken, hvis virksomheten anser det nødvendig for å beholde ansatte. Det at en begrenset gruppe ansatte beholder et lønnstillegg, vil føre til

forskjellsbehandling, som i så fall er et punkt som må tas opp i tilpasningsforhandlinger eller i senere lønnsforhandlinger.

- (100) På denne bakgrunn er Pleie- og omsorgsoverenskomsten ikke generelt til hinder for at arbeidsavtalene viderefører lønns- og arbeidsvilkår som fulgte av tidligere tariffavtaler.
- (101) *Spørsmålet om tariffmessig adgang til å videreføre rett til stabiliseringstillegget på grunnlag av arbeidsavtalene*
- (102) Spørsmålet er etter dette om stabiliseringstillegget er et arbeidsavtalevilkår som kan opprettholdes innenfor rammen av Pleie- og omsorgsoverenskomsten.
- (103) Stabiliseringstillegget er en særlig form for lønnstillegg. Retten til tillegget ble utløst etter fire eller tolv års tjeneste i Oslo kommune. Tillegget ble avtalt under tariffoppgjøret i 1998 for Oslo kommune, og ble deretter inntatt i tariffavtaler som skulle ha samme innhold som kommunens tariffavtaler. Stabiliseringstillegget som fulgte av særavtalen mellom NSF og Virke bygger derfor på samme forutsetninger og formål som tillegget som fulgte av tariffavtalen for Oslo kommune.
- (104) Bakgrunnen for tillegget er omtalt i ARD-2006-38 avsnitt 70–71. Tillegget var en del av mulige «lønnsmessige tiltak i tilknytning til handlingsplan for å rekruttere/beholde helsepersonale i kommunens sykehus og bydeler» (avsnitt 70). Som ledd i tiltaket ble det satt av 20 millioner kroner. I et dokument kalt «referat» med oppsummering av møter mellom partene i perioden august–september 1998 heter det:

«Partene viser til Riksmeglingsmannens møtebok av 10.7.1998, hvor det bl.a. er inntatt følgende:

‘Oslo kommune viser til at kommunen for tiden har under arbeid en plan hvor det utredes ulike tiltak for å rekruttere/beholde helsepersonale i kommunens sykehus og i bydelene, herunder bl.a. lønnsmessige tiltak.

Dette kan skje i form av endret plassering av stillinger evt. bestemte grupper av stillinger, f.eks. i form av bruk av annet lønnsrammealternativ evt. skifte av lønnsramme slik det fremgår av lønnsrammesystemet. Arbeidet med denne saken vil bli intensivert fra kommunens side og den forventes å kunne bli behandlet i løpet av september 1998. Det skal gjennomføres drøftinger med organisasjonene i tilknytning til denne planen.

Byrådet vil, som en del av denne planen, foreslå for bystyret at det avsettes minimum 20 mill. kr. på årsbasis til lønnsmessige tiltak for sykepleiere, radiografer og jordmødre.

Lønnsendringer gjøres gjeldende fra 1.9.1998. Før iverksetting skal det skje drøftelser med NSF, NRF og DNJ.'

Partene understreker at lønnsmessige tiltak er en del av en større plan for å kunne rekruttere og beholde helsepersonale i Oslo kommune. Denne planen skal gjøres til gjenstand for drøftelser mellom kommunen og organisasjonene.

Partene vil bemerke at også anvendelse av lønnsrammesystemet og kriteriene for dette vil kunne bidra til å rekruttere og beholde helsepersonale i kommunen.

I drøftelsene mellom partene i den foreliggende sak er det lagt vekt på å finne frem til hensiktsmessige lønnsmessige tiltak som kan ha en stabiliserende effekt mht. å rekruttere og beholde sykepleiere, jordmødre og radiografer i Oslo kommune. Partene har i denne forbindelse drøftet ulike modeller. Partene er kommet frem til et omforent alternativ, hvoretter det gis tillegg etter tilleggslønnstabellen (T-tabellen) i form av T-trinn etter hhv. 4 og 12 år og hvor man for disse tilleggs vedkommende legger kommunal ansiennitet, dvs. ansiennitet opparbeidet i Oslo kommune, til grunn, slik det for øvrig fremgår av vedlegg til dette referat. T-trinnene likestilles med ordinær lønn i forhold til overenskomstens § 4, pkt. 4.41, jfr. § 13, pkt. 13.18, og går inn i pensjonsgrunnlaget. Oslo kommune vil gjennom videreutviklingen av kommunens lønns- og personaldatasystem søke å synliggjøre angjeldende T-trinn på den enkelte arbeidstakers lønnsslipp. Representantene fra NSF, DNJ og NRF har fremholdt at selv om organisasjonene primært ønsker en generell heving av lønnsnivået, vil bruk av T-trinn i denne forbindelse likevel kunne bidra til å nå kommunens målsetting om å beholde og rekruttere.»

- (105) I ARD-2006-38 avsnitt 135–148 kom Arbeidsretten under dissens til at referatet var en særavtale som tariffestet stabiliseringstillegget. Et mindretall på to dommere mente tillegget ble gitt ved administrativt vedtak. Som det fremgår av protokollen ønsket NSF primært en generell økning av lønnsnivået. Dette førte ikke frem, og partene ble i stedet enige om å gi et særskilt tillegg til sykepleiere med fire og tolv års tjenestetid. Tillegget skulle også synliggjøres som en særskilt post i lønnsslippen.
- (106) Tillegget er på den ene siden et tydelig utslag av tariffpolitiske avveininger i interessetvisten mellom tariffpartene, og på den andre siden et særskilt og særpreget lønnsvilkår. Tillegget ble innført for å sikre rekruttering og oppmuntre ansatte til å forbli i virksomheten. Det har derfor en noe annen karakter enn den ordinære lønnsutviklingen som følger av tjenestetid i virksomheten, og fremstår også som noe annet og mer enn de tillegg som gis til minstelønnssatser.
- (107) For de ansatte knytter det seg derfor særlige forventninger til dette lønselementet. Stabiliseringstillegget kom i stedet for en generell lønnsøkning. Det er ment å være et tillegg utenfor den ordinære lønnen, det var pensjonsgivende og skulle synliggjøres i lønnsslippene. Dette var normative bestemmelser av en slik karakter at det gir en særlig forventning for

de ansatte om videreføring med mindre tariffpartene avviker det. De interesser tillegget ivaretar dekkes i liten grad av de hensyn partene plikter å ivareta innenfor rammen av Pleie- og omsorgsoverenskomsten. Videreføring av tillegget vil derfor ikke stride mot de forutsetninger Pleie- og omsorgsoverenskomsten bygger på.

(108) *Oppsummering og konklusjon*

(109) Selv om Pleie- og omsorgsoverenskomsten er en helhetlig regulering av lønns- og arbeidsvilkår, er den ikke uten videre til hinder for å videreføre arbeidsavtalevilkår som følger av tidligere tariffavtaler. Spørsmålet må løses på grunnlag av de aktuelle arbeidsavtalebestemmelsene og bakgrunnen for dem, vurdert opp mot den nye tariffavtalens bestemmelser og forutsetninger. NHO kan dermed ikke få medhold i at overenskomsten er en helhetlig regulering som er til hinder for videreføring av ethvert lønns- og arbeidsvilkår som fulgte av tidligere tariffavtale. NHO kan derfor ikke få medhold i påstanden.

(110) Stabiliseringstillegget som 10 sykepleiere har ervervet rett til, har en slik særlig karakter at Pleie- og omsorgsoverenskomsten verken konkret eller generelt gir grunnlag for å sette det til side. Tariffavtalen er derfor ikke til hinder for krav på stabiliseringstillegg på arbeidsavtalegrunnlag. Når arbeidsavtalene på disse punktene ikke er tariffrettslig ugyldige, må det avsies dom i samsvar med NSF's påstand.

(111) Dommen er enstemmig.

SLUTNING

I søksmålet fra Norsk Sykepleierforbund:

Pleie- og omsorgsoverenskomsten mellom Næringslivets Hovedorganisasjon/NHO Service og Handel/NHO Geneo på den ene siden og Norsk Sykepleierforbund på den andre siden for tariffperioden 1. mai 2014 til 30. april 2016, 1. mai 2016 til 30. april 2018, 1. mai 2018 til 30. april 2020, 1. mai 2020 til 30. april 2022 og 1. mai 2022 til 30. april 2024 gjør ikke lønnsopprykket (stabiliseringstillegget) som Høyesterett i sak gjengitt i HR-2021-1193-A har lagt til grunn at består som del av de individuelle arbeidsavtalene til sakens parter, ugyldig.

I søksmålet fra Næringslivets Hovedorganisasjon:

Saksøkte frifinnes.