



ARBEIDSRETTEN

DOM

Avsagt:	21. mars 2022
Saksnr.:	23/2021 og 28/2021
Lnr.:	AR-2022-8
Dommere:	Tron Løkken Sundet Eli Mette Jarbo Liv Gjølstad Leif Arne Aspøhaug-Hansen Per Kristian Sundnes Evy Ann Eriksen Inger Marie Højdahl
Saken gjelder:	Gyldighet av bestemmelser om virkningstidspunkt i kjennelse fra Rikslønnsnemnda

Sak 23/2021:

1. Utdanningsforbundet
2. Norsk Fysioterapeutforbund
3. Forskerforbundet
4. Det norske maskinistforbund
5. Akademikerforbundet
6. Norsk Ergoterapeutforbund
7. Bibliotekarforbundet
8. Det Norske Diakonforbund
9. Norsk Radiografforbund
10. Presteforeningen

Advokat Christopher Hansteen

Rettslig medhjelper advokatfullmektig
Johannes Teigland

mot

KS

Advokat Øyvind Gjelstad

Sak 28/2021:

Norsk Sykepleierforbund

Advokat Magnus Buflod

mot

KS

Advokat Øyvind Gjelstad

DOM

- (1) Saken gjelder gyldigheten av bestemmelser om virkningstidspunkt for lønnstillegg på grunnlag av lokale forhandlinger etter Hovedtariffavtalen KS kapittel 3 punkt 3.4 og kapittel 5, fastsatt ved Rikslønnsnemndas kjennelse 21. september 2021. Spørsmålet er om Rikslønnsnemnda hadde kompetanse til å fastsette forskjøvet virkningstidspunkt for disse lønnstilleggene. Det er også et spørsmål om nemndas beslutning må kjennes ugyldig fordi den fører til vilkårlig og grovt urimelig forskjellsbehandling.
- (2) **Sakens tariffrettslige ramme**
- (3) KS og Utdanningsforbundet, Norsk Fysioterapeutforbund, Forskerforbundet, Det norske maskinistforbund, Akademikerforbundet, Norsk Ergoterapeutforbund, Bibliotekarforbundet, Det Norske Diakonforbund, Norsk Radiografforbund, Presteforeningen og Norsk Sykepleierforbund (omtales heretter som Unio-forbundene og NSF) er bundet av Hovedtariffavtalen KS for perioden 1. mai 2020–30. april 2022 (HTA). Partene er også bundet av Hovedavtalen KS, som inngår som del A i HTA. Avtalene er likelydende for alle partene. Unio er ikke part i avtalene, men forhandler som forhandlingssammenslutning med KS om revisjon av Hovedavtalen og HTA på vegne av medlemsforbundene.
- (4) HTA har lønnsbestemmelser i kapitlene 3–5. Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser punkt 3.4 har bestemmelser om lokal lønnsdannelse for lederstillinger:
 - «3.4 **Ledere**
 - 3.4.0 **Innledende merknader og stillingskoder for ledere**
 1. Lederstrukturen fastsettes lokalt.
 2. Lønnsfastsettelse for ledere skjer lokalt gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen.
 3. ...
 4. Forhandlingene gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunenes, fylkeskommunenes, virksomhetens og bedriftens totalsituasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet, samt lønnsutviklingen i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder.»
- (5) Punkt 3.4.1–3.4.3 inneholder bestemmelser om hvilke ledere som omfattes og hvordan lønn fastsettes for toppledere og andre ledere.
- (6) Punkt 3.4.4 Forhandlingsbestemmelser og tvisteløsning for punkt 3.4.2 og 3.4.3 lyder:

«Forhandlingene gjennomføres en gang pr. år. Det kan ved forhandlinger avtales at hele eller deler av lønnsfastsettelsen foretas av arbeidsgiver. Virkningsdato for lønnsendringer er 1.5., med mindre partene lokalt kommer til enighet om en annen dato for iverksetting. Forhandlinger etter denne bestemmelsen bør gjennomføres i tidsrommet mellom 1.5. og 1.10. hvert år.

...

Oppnås ikke enighet, kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling i lokal, nemnd, jf. Hovedavtalen del A § 6-2. Lønnstvister bør være avgjort innen 2 måneder etter gjennomførte forhandlinger. Bestemmelsen om anke gjelder ikke når det er avtalt at lønnen fastsettes av arbeidsgiver.

Ved behov kan partene oppta forhandlinger i tillegg til de årlige lønnsforhandlingene. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.»

- (7) Kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser gjelder stillingsgrupper som får sin lønn fastsatt etter sentrale forhandlinger. Innledningen til bestemmelsen lyder:

«Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser inneholder de ulike stillingsgruppenes garantilønn ved 0 års lønnsansiennitet, lønnstillegg på bakgrunn av fastsatt ansiennitet, lokale forhandlingsbestemmelser, innledende merknader og stillingskoder med hovedbenevnelse.»

- (8) Punkt 4.2 Forhandlingsbestemmelser har blant annet følgende bestemmelser i punkt 4.2.1 Lokale forhandlinger:

«Partene sentralt kan avsette en viss andel av den økonomiske rammen til lokale forhandlinger etter denne bestemmelsen.

Partene sentralt fastsetter virkningstidspunkt for når de lokale forhandlingene må være slutført.»

- (9) Kapittel 5 Lokale lønns- og stillingsbestemmelser har bestemmelser om lokal lønnsdannelse for andre stillingsgrupper. Punkt 5.0 og 5.1 lyder:

«5.0 Innledende merknader

1. Lønnsfastsettelsen for stillinger i kapittel 5 foregår i sin helhet lokalt i den enkelte kommune, fylkeskommune eller bedrift.
2. Lønnsfastsetting lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen.
3. Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.

5.1 Årlig lønnsforhandling

Forhandlinger etter denne bestemmelsen bør gjennomføres i tidsrommet mellom 1.5. og 1.10. hvert år.

Forhandlingene gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunen, fylkeskommunen, virksomhetens og bedriftens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet samt lønnsutviklingen i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder.

Ved forhandlinger kan det avtales både generelle og individuelle tillegg samt avtales at hele eller deler av lønnsreguleringen fordeles av arbeidsgiver.

Virkningsdato for lønnsendringer er 1.5. med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting.

Anke

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling ved lokal nemnd, etter Hovedavtalen del A § 6-2.

Denne bestemmelsen om anke gjelder ikke avgjørelser når lønnsreguleringen etter avtalen fordeles av arbeidsgiver, jf. punkt 5.2 tredje ledd.

Lønnstvister bør være avgjort innen 2 måneder etter gjennomførte forhandlinger.»

- (10) Kapittel 6 har bestemmelser om varighet og om regulering andre avtaleår og lyder:
- «6.1 Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til og med 30.4.2022.
Hvis Hovedtariffavtalen til den tid ikke er sagt opp av en av partene med 3 – tre – måneders skriftlig varsel, er den fremdeles gjeldende i 1 – ett – år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.
 - 6.2 Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom KS og forhandlingssammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.
Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Lønnsutviklingen i 2020 for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-området, øvrige offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn for forhandlingene. En troverdig ramme for lønnsutviklingen i frontfaget i 2021 er også en del av grunnlaget.
Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp Hovedtariffavtalen innen 14 – fjorten – dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 – fjorten – dager varsel – med utløp tidligst 1. mai 2021.
Partenes valgte organer (representantskap, landsstyre, hovedstyre) skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller meklingsresultat.»
- (11) I vedlegg 1 til HTA er det oversikt over hvilke stillingskoder som omfattes av de ulike lønnsbestemmelsene i avtalen.
- (12) **Oversikt over tariffhistorien**
- (13) Før 2002 var HTA i hovedsak en avtale med sentralt fastsatt lønns- og stillingsregulativ, med åpning for en sentralt fastsatt pott til lokale forhandlinger. På 1990-tallet startet en utvikling mot mer lokal lønnsdannelse, og fra HTA 1994–1996 ble lønn til de øverste lederstillingene fastsatt på grunnlag av rent lokale forhandlinger, se ARD-1995-228 side 235–236. Lønns- og stillingsregulativet gjaldt for alle stillinger som var omfattet av HTA, med unntak av lederstillingene med ren lokal lønnsdannelse.
- (14) I lønnsoppgjøret i 2000 ble det nedsatt et partssammensatt utvalg som skulle gjennomgå avtalestrukturen i kommunesektoren med deltakere fra KS og alle forhandlingssammenslutningene. I sluttrapporten fra utvalget 21. desember 2001 anbefalte KS, med tilslutning fra Akademikerne, å løfte en del stillingsgrupper ut av stillingsregulativet og at sentral minstelønn for disse stillingene skulle bortfalle. Lønnsmassen for de sentrale lønnsforhandlingene skulle ikke lenger omfatte gruppene som

ble tatt ut av regulativet. Minstelønn og lønnsutviklingen for øvrig for disse gruppene skulle fastsettes av de lokale parter. I sin anbefaling uttalte KS også:

«Det vil for disse grupper i utgangspunktet være fri lokal lønnsdannelse, men de sentrale parter vil oppfordre de lokale parter til å forholde seg til rammen fastsatt i det sentrale tariffoppgjøret.»

- (15) I lønnsoppgjøret i 2002 ble det tidligere lønnssystemet i HTA erstattet av tre nye lønnskapitler, herunder et nytt kapittel 5 med utelukkende lokal lønnsdannelse for nærmere angitte stillingsgrupper. HTA hadde nå tre modeller for lønnsdannelse: lederavlønning etter kapittel 3, punkt 3.4, sentral lønnsdannelse med sentralt fastsatt minstelønn og mulighet for avsetning til lokal pott etter kapittel 4, i tillegg til kapittel 5 med ren lokal lønnsdannelse. Akademikerne sto i front for endringene i lønnssystemet, og alle medlemmene i Akademikerne i de angitte stillingsgruppene fikk sin lønn fastsatt etter kapittel 5. Mellomoppgjørsklausulen var en del av kapittel 4.
- (16) Den tredelte modellen er blitt utviklet videre i de etterfølgende lønnsoppgjørene. I oppgjøret i 2006 kom det inn bestemmelser om virkningsdato 1. mai for de lokale forhandlingene. I 2008 fikk de lokale partene adgang til å avtale andre virkningstidspunkt. I 2016 fikk punkt 3.4 og kapittel 5 i hovedsak den ordlyden bestemmelsene har i dag, herunder bestemmelsene i punkt 3.4.0 nr. 1 og punkt 5.1 andre ledd om økonomisk ramme og lønnsutvikling. Mellomoppgjørsklausulen ble flyttet til kapittel 7, med tilnærmet samme ordlyd som den har i dag.
- (17) Akademikerne deltok ikke i mellomoppgjøret i 2003 på bakgrunn av at alle deres medlemmer hadde ren lokal lønnsdannelse. Dette endret seg da forhandlingsansvaret for undervisningspersonalet i 2004 ble overført til kommunal sektor, og Lektorlaget med medlemmer med i hovedsak sentral lønnsdannelse, ble en del av Akademikernes forhandlingssammenslutning.
- (18) Lønnsendringene i mellomoppgjørene har etter 2002 bare handlet om sentral lønnsregulering. Andre temaer har blitt forhandlet om når det har vært enighet om det. I 2009 og 2019 var for eksempel partene enige om å ta opp spørsmål knyttet til pensjon.
- (19) Såkalte tariffpolitiske forutsetninger har vært tema i de fleste mellomoppgjørene. Det har vært stilt krav om dette både fra Unio-forbundene og LO Kommune. Et eksempel er Unios krav i 2005 med følgende formulering:

«Tariffpolitiske forutsetninger

Partene forutsetter at den samlede lønnsveksten som avtales sentralt for gjennomgående stillinger og undervisningsstillinger også skal være normgivende for den lønnsutvikling som avtales for ledere og arbeidstakere i andre stillinger som kun får sin lønn fastsatt i lokale forhandlinger.»

(20) LO Kommune fremmet følgende krav i mellomoppgjøret i 2021:

«Tariffpolitiske forutsetninger

LO Kommune krever at lokale forhandlinger for kapittel 3 og 5 føres innenfor samme økonomiske ramme som i sektoren for øvrig. Det må være balanse i lønnsveksten mellom de ulike lønnskapitlene i HTA over tid.»

(21) **Behandlingen i Rikslønnsnemnda**

(22) Etter brudd i forhandlingene i mellomoppgjøret 2021 mellom KS og forhandlingssammenslutningene varslet Unio plassoppsigelse for alle sine om lag 137 000 medlemmer. Meklingen ble avsluttet 27. mai 2021. LO-kommune, YS-kommune og Akademikerne-kommune anbefalte meklingsforslaget, mens det ble iverksatt streik i Unio. I første omgang ble 7 390 medlemmer tatt ut i streik. Med virkning fra 2. juni ble streiken utvidet med 13 370 medlemmer. Streiken ble avsluttet 4. juni 2021 da regjeringen varslet at det ville bli foreslått tvungen lønnsnemnd for å løse tvisten.

(23) Lov 18. juni 2021 nr. 94 om lønnsnemndbehandling av arbeidstvisten mellom Unio og KS i forbindelse med mellomoppgjøret 2021 (heretter omtalt som inngrepsloven) ble vedtatt av Stortinget 18. juni 2021 og trådte i kraft samme dag. Loven hadde følgende ordlyd:

«§ 1

Tvisten mellom Unio og KS i forbindelse med mellomoppgjøret 2021 (kommuneoppgjøret) skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

§ 2

Det er forbudt å iverksette eller opprettholde arbeidsstans, jf. lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister (arbeidstvistloven) § 1 bokstav f) og g) for å løse tvisten.

Reglene i lov 27. januar 2012 nr. 10 om lønnsnemnd i arbeidstvister (lønnsnemndloven) får tilsvarende anvendelse.

§ 3

Loven trer i kraft straks. Loven opphører å gjelde når Rikslønnsnemnda har avsagt kjennelse i tvisten.»

(24) I Prop. 216 L (2020-2021) side 5 uttales det følgende om Rikslønnsnemndas rolle og kompetanse:

«Det følger av lønnsnemndloven § 2 andre ledd at en avgjørelse av Rikslønnsnemnda har samme virkning som en tariffavtale. Dette gjelder enten saken er frivillig brakt inn for nemnda av partene, eller gjennom vedtak om tvungen lønnsnemnd.

Rikslønnsnemnda spiller en sentral rolle i det norske tariffsystemet. Skal nemnda fullt ut kunne fylle sin rolle som et effektivt tvisteløsningsorgan, må den kunne behandle alle sider ved tvisten. Det gjelder også spørsmål om å fastsette unntak fra bestemmelser i lov når partene er

gitt kompetanse til å inngå tariffavtale om det, innenfor de rammer som følger av EØS-retten.»

- (25) Rikslønnsnemnda avsa kjennelse 21. september 2021 (sak 3/2021). Under behandlingen i nemnda var partene uenige om virkningstidspunktet for lønnstilleggene, herunder for tillegg etter lokale forhandlinger i henhold til punkt 3.4 og kapittel 5. Nemndas slutning punkt 2 og 3 lød:

«2.

Virkningstidspunktet settes til 4. juni 2021. Dette gjelder alle sentrale lønnsendringer og for lokale lønnsforhandlinger mellom kommunene og arbeidstakerorganisasjonene i Unio etter HTA kapittel 3.4 og 5. For lokale forhandlinger etter HTA kapittel 3.4 og 5 med andre fastsatte virkningstidspunkt enn 1. mai 2021, forskyves disse med 1 måned og 4 dager.

3.

Avtalte tillegg gis ikke til arbeidstakere som er fratrudd i tiden før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført i tiden før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger.»

- (26) I begrunnelsen for valg av virkningstidspunktet uttales det:

«Det er en fast og langvarig praksis i Rikslønnsnemnda for at virkningstidspunktet for nemndas avgjørelser settes til arbeidets gjenopptakelse. Streiken ble avsluttet 4. juni 2021. Rikslønnsnemndas flertall, medlemmene Taraldsrud, Barth, Borvik og Mygland, finner ikke grunnlag for å fravike tidligere praksis. Virkningstidspunktet for de sentrale tillegg settes etter dette til 4. juni 2021.

For stillinger som omfattes av HTA kapittel 5 får disse i sin helhet lønnen fastsatt lokalt i den enkelte kommune eller fylkeskommune. Det samme gjelder lederstillinger som omfattes av kapittel 3.4. Stillinger som omfattes av kapittel 4 får i hovedsak sin lønn fastsatt sentralt. For å motvirke forskjellsbehandling mellom medlemmer som får sin lønn fastsatt sentralt og lokalt, mener Rikslønnsnemndas flertall at utsatt virkningstidspunkt også bør gjøres gjeldende for de lokale forhandlingene, slik at virkningstidspunktet for disse medlemmene utsettes med 1 måned og 4 dager, som er tilsvarende for medlemmene som får sin lønn fastsatt sentralt.»

- (27) Rikslønnsnemndas fastsettelse av virkningstidspunktet er i tråd med punkt 2 og 3 i KS' påstand for nemnda. KS anførte i sitt skriftlige innlegg for nemnda at slikt forskjøvet virkningstidspunkt etter arbeidskamp og tvungen lønnsnemnd er i tråd med langvarig praksis fra Rikslønnsnemnda. KS anførte også:

«Videre bes det om at dette tidspunktet også settes som virkningstidspunkt for lokale forhandlinger etter HTA kapittel 3.4 og kapittel 5 som etter HTA skulle være 1. mai. KS legger til grunn at arbeidskampen også må ha konsekvens for virkningstidspunktet for de lokale forhandlingene etter HTA kap. 3 og 5. Det vises til at Unio sa opp HTA for alle Unio-forbundenes medlemmer. Videre var også medlemmer lønnet etter kap. 3 og 5 omfattet av plassoppgjøret og de senere plassfratredelsene. Det kan videre dokumenteres at medlemmer omfattet av kap. 3 og 5 faktisk var i streik.

Virkningstidspunktet for lokale forhandlinger er i henhold til kap. 3 og 5, 1. mai med mindre annet avtales lokalt. Hvor det ikke er avtalt virkningstidspunkt bør dette av Rikslønnsnemnda settes til 4. juni 2021. For de tilfeller hvor virkningstidspunktet er avtalt lokalt bør dette av Rikslønnsnemnda forskyves tilsvarende perioden 1. mai til 4. juni. Dette som konsekvens av streiken og for å ivareta lik behandling av arbeidstakere omfattet av plassoppgjøret.»

(28) I skriftlig innlegg til Rikslønnsnemnda anførte Unio på dette punktet:

«Krav og tilbud under forhandlingene har vært avgrenset til lønnstillegg og avsetning til lokale forhandlinger etter HTA kap 4 mellom Unio og KS. Tvisten er etter Unios oppfatning avgrenset til dette.

Årets oppgjør er et mellomoppgjør og partene har ikke forhandlet eller meklet om innholdet i HTA kap 3.4 og 5. Disse bestemmelser ble avgjort i hovedoppgjøret i 2020 for tariffperioden fram til 30.4.2022, og følgende følger av bestemmelsene om virkningsdato, jf. punktene 3.4.4 og 5.1:

‘Virkningsdato for lønnsendringer er 1.5. med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting.’

Etter streik i mellomoppgjøret bes KS om å dokumentere den påståtte ‘langvarig praksis’ for forskjøvet virkningstidspunkt for lokale tillegg etter HTA kap 3.4 og 5.

Unio kan ikke se at det foreligger praksis for dette fra Rikslønnsnemnda etter streik i et mellomoppgjør. Nemnda har riktignok fastsatt slik kjennelse i sak 01/2020, men dette gjaldt et hovedoppgjør og et oppgjør der kommuneleger/fastlegers spesielle og mangesidige elementer var tema. Den sakens kjennelse og slutning har ingen relevans for årets mellomoppgjør i KS-området for Unios forbund.

Unio vil hevde at alle deler av gjeldende HTA, herunder gjeldende bestemmelser om lokale forhandlinger etter kap 3.4 og kap 5, skal følges fram til årets mellomoppgjør for HTA kap 4 stadfestes av Rikslønnsnemnda. Etter at streiken ble avblåst og de streikende gjenopptok arbeidet 4. juni, omfatter dette alle kapitler og bestemmelser i HTA i påvente av Rikslønnsnemndas stadfestelse av resultatet for nytt kap 4.

Dersom Rikslønnsnemnda fastsetter en kjennelse i tråd med KS påstand pkt 3, annen og tredje setning, vil denne bli bestridt rettslig i Arbeidsretten, da dette griper inn i allerede etablerte tariffbestemmelser for inneværende tariffperiode. Etter Unios oppfatning ligger dette utenfor nemndas kompetanseområde i denne sak.»

(29) Rikslønnsnemndas kjennelse ble avsagt under dissens. Unios medlem i nemnda uttalte:

«Rikslønnsnemndas medlem, Silje Naustvik, kan ikke se at det er rettslig grunnlag for utsatt virkningstidspunkt for lokale forhandlinger etter HTA kap. 3.4 og kap. 5 i denne saken, jf. KS sin påstand nr. 2. At ‘utsatt virkningstidspunkt også bør gjøres gjeldende for de lokale forhandlingene’, jf. HTA kap. 3.4 og kap. 5, er et interessestandpunkt i strid med gjeldende hovedtariffavtale som regulerer virkningstidspunkt, prosedyre, gjennomføring og tvisteløsning i disse forhandlinger fullt ut. Hele HTA er ikke gjenstand for revisjon i mellomoppgjør, med mindre partene er enige om det. Unio mener at det ikke ligger til Rikslønnsnemnda å understøtte KS sine interessestandpunkter i et mellomoppgjør. Hvis dette fører fram, vil det endre innstilling til hva fremtidige mellomoppgjør kan omfatte, og hvilke fullmakter partene i mellomoppgjør skal ha.

Dette medlemmet vil hevde at dette medfører at Rikslønnsnemnda gjennom sin slutning skaper ny rett i KS-området basert på KS sin påstand i et mellomoppgjør, på en måte som dette medlemmet mener ligger utenfor Rikslønnsnemndas kompetanseområde. Dette medlemmet viser til at virkningstidspunktet, prosedyrer og tvisteløsning allerede er avtalt vedrørende lokale forhandlinger i 2021, og dersom dette blir den endelige slutning, vil spørsmålet om virkningstidspunkt prøves for Arbeidsretten. Det samme vil bli vurdert vedrørende omregning og etterbetaling, jf. KS sin påstand nr. 3.»

(30) **Nærmere om tvisten for Arbeidsretten**

(31) Unio-forbundene bestred at Rikslønnsnemnda kunne fastsette utsatt virkningstidspunkt for reguleringer i de lokale forhandlingene. De gjorde gjeldende at nemnda hadde gått utenfor sin kompetanse så langt slutningen omfatter forhold som lå utenfor

mellomoppgjørsklausulen i Hovedtariffavtalen. KS var uenig i dette. Tvisteforhandlinger mellom Unio-forbundene og KS ble gjennomført 27. september 2021.

(32) Unio-forbundene innga stevning 29. oktober 2021 i sak 23/2021. KS ga tilsvaer 6. desember 2021. NSF innga stevning 2. desember 2021 i sak 28/2021 og KS ga tilsvaer 7. januar 2022. Ved beslutning fra retten 13. desember 2021 ble sakene forent til felles behandling, jf. arbeidstvistloven § 47. Hovedforhandling ble avholdt 15.–17. februar 2022. Tre partsrepresentanter og ett vitne avga forklaring.

(33) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**

(34) *Utdanningsforbundet, Norsk Fysioterapeutforbund, Forskerforbundet, Det norske maskinistforbund, Akademikerforbundet, Norsk Ergoterapeutforbund, Bibliotekarforbundet, Det Norske Diakonforbund, Norsk Radiografforbund og Presteforeningen* har i korte trekk anført:

(35) Rikslønnsnemndas slutning punkt 2 og 3 må kjennes ugyldig fordi nemnda har gått utover sin kompetanse og avgjort spørsmål som ligger utenfor tvisten den er satt til å løse, subsidiært fordi kjennelsen fører til vilkårlig og grovt urimelig forskjellsbehandling.

(36) Et inngrep med tvungen lønnsnemnd i de ordinære lønnsforhandlingene mellom partene i arbeidslivet krever klar lovhjemmel. Lønnsnemndinngrep skjer ved ad hoc-lovgivning, og Rikslønnsnemndas materielle kompetanse følger av den konkrete inngrepsloven. Lønnsnemndloven gjelder for saksbehandlingen, og vanlige offentligrettslige prinsipper gjelder for nemndas myndighetsutøvelse. I tillegg gjelder det normer for beslutningene som er utviklet gjennom nemndas og Arbeidsrettens praksis.

(37) Etter inngrepsloven har Rikslønnsnemnda fått samme kompetanse som partene til å løse tvisten i forbindelse med mellomoppgjøret 2021. Tvisten er dermed knyttet til mellomoppgjørsklausulen og omfatter de temaer og krav som partene innenfor rammene av fredsplikten kan iverksette arbeidskamp til støtte for i et mellomoppgjør. Nemnda er ikke gitt generell kompetanse til å avgjøre spørsmål som ligger utenfor denne tvisten.

(38) Lønnsendringer etter HTA punkt 3.4 og kapittel 5 omfattes ikke av mellomoppgjørsklausulen. Mellomoppgjørsklausulen gjelder forhandlinger om sentrale lønnstillegg mellom de sentrale partene.

(39) De sentrale partene har ingen rolle i de lokale forhandlingene etter punkt 3.4 og kapittel 5. Dette er et grunnleggende skille mellom lønnsdannelse etter HTA kapittel 4 og lønnsdannelse etter punkt 3.4 og kapittel 5. KS har gjennomgående lagt det samme til

grunn i sine omtaler av mellomoppgjørene fra 2003 og frem til i dag. Skillet underbygges av at det er en egen tvisteløsningsmodell for lønnsdannelsen etter disse bestemmelsene, løstrevet fra de sentrale forhandlingene og de sentrale partene.

- (40) Utviklingen mot lokal lønnsdannelse for grupper av ansatte startet med de øverste lederstillingene i 1994. Fra 2002 har også akademikergrupper og andre med høyere utdanning hatt utelukkende lokal lønnsdannelse. Disse gruppene er ikke omfattet av lønnsforhandlingene i mellomoppgjørene.
- (41) Det må avtales særskilt hvis andre temaer enn lønn skal omfattes av forhandlingene i mellomoppgjør. Det ble for eksempel gjort i 2009, på grunnlag av enighet i hovedoppgjøret i 2008 om at det skulle forhandles om pensjon i mellomoppgjøret i 2009. Noen slik avtale ble ikke inngått i 2021. Unio har under enhver omstendighet ikke generell kompetanse til å forhandle på vegne av forbundene om temaer som ligger utenfor mellomoppgjørsklausulen.
- (42) De såkalte «tariffpolitiske forutsetningene» er ikke eksempler på slik enighet. Disse har ikke direkte virkning i konkrete oppgjør, men handler om balanse over tid. Forutsetningen om balanse i lønnsutviklingen mellom de ulike kapitlene i HTA har ligget til grunn helt fra utvalgsarbeidet forut for endringene i HTA i 2002. I 2016 ble også denne forutsetningen tatt inn i HTAs bestemmelser om lokal lønnsfastsettelse for både ledere og øvrige grupper.
- (43) Rammen for interesseløst utvides ikke av at hele HTA må sies opp ved konflikt. Oppsigelsesadgangen i mellomoppgjør etter HTA punkt 6.2 er begrenset og adskiller seg fra ordinær oppsigelse i hovedoppgjør. Formålet med oppsigelsesadgangen i mellomoppgjør er å gjøre det mulig å komme til mekling og eventuelt iverksette arbeidskamp for de spørsmål som omfattes av mellomoppgjørsklausulen.
- (44) Mellomoppgjørsklausulen utgjør en ramme for nemndas kompetanse selv om HTA er sagt opp. Dette følger av reglene om tariffavtalens ettervirkning og er lagt til grunn i Rikslønnsnemndas langvarige praksis for at mellomoppgjørsklausulen danner en ramme for nemndas kompetanse.
- (45) Rammen for interesseløst utvides ikke av at alle ansatte som HTA gjelder for ble tatt ut i konflikt. Tvisten er avgrenset til mellomoppgjøret, og formålet med streiken kan uansett ikke gå utover dette. Muligheten for å ta ut ansatte som får sin lønn fastsatt etter HTA punkt 3.4 og kapittel 5 i konflikt kan sammenliknes med adgangen til sympatiaksjon, som ikke innebærer utvidelse av hovedkonflikten.

- (46) Rikslønnsnemndas praksis viser at virkningstidspunktet for sentrale lønnstillegg forskyves til arbeidet gjenopptas. Virkningstidspunktet for lokale tillegg forskyves ikke. Nemnda har aldri fastsatt forskjøvet virkningstidspunkt for tillegg etter lokale forhandlinger, bortsett fra i sak 1/2020, men da med en spesiell begrunnelse.
- (47) Spørsmålet om forskjøvet virkningstidspunkt var ikke oppe i forhandlingene eller i meklingen. Rikslønnsnemnda avsa kjennelse om forskjøvet virkningstidspunkt i tråd med KS' påstand for nemnda, med en lite utdypende begrunnelse. Nemnda vurderte ikke kompetansespørsmålet selv om problemstillingen ble påpekt under nemndsbehandlingen. Argumentet knyttet til å motvirke forskjellsbehandling mellom grupper er ikke holdbart. Nemnda vurderte ikke betydningen av endret virkningstidspunkt for de lokale forhandlingene, for eksempel ble mulig ulik virkning for tillegg etter lokale forhandlinger som ble gjennomført før eller etter nemndas kjennelse ikke drøftet. Nemnda foretok heller ingen vurdering av virkningstidspunktet for lokale forhandlinger etter HTA kapittel 4. Rikslønnsnemnda begrunnet ikke sin beslutning med at også ansatte som får sin lønn fastsatt etter HTA punkt 3.4 og kapittel 5 hadde vært tatt ut i streik.
- (48) Unio-forbundene slutter seg for øvrig til NSF's anførsler.
- (49) *Norsk Sykepleierforbund* har i korte trekk anført:
- (50) NSF slutter seg til Unio-forbundenes anførsler. I tillegg anfører NSF følgende:
- (51) Rikslønnsnemndas slutning punkt 2 må kjennes ugyldig fordi bestemmelsen fører til vilkårlige og grovt urimelige resultater.
- (52) Rikslønnsnemnda er et domstollignende forvaltningsorgan og voldgiftsorgan for interessetvister, og avgjørelsen må ikke stride mot forvaltningsrettslige ugyldighetsregler.
- (53) Rikslønnsnemnda har i avgjørelsen om forskjøvet virkningstidspunkt, lagt for stor vekt på hensynet til å unngå forskjellsbehandling. Nemnda har ikke vurdert konsekvensene på riktig måte. Valget av virkningstidspunkt fører til at like tilfeller behandles ulikt.
- (54) Virkningstidspunktet har ført til forskjellsbehandling både mellom ansatte med sentral og lokal lønnsdannelse og mellom ansatte med lokal lønnsdannelse. I det første tilfellet oppstår forskjellsbehandlingen fordi forskjøvet virkningstidspunkt for kapittel 4 bare omfatter sentrale og ikke lokale lønnsendringer. Forskjellsbehandling mellom ansatte med lokal lønnsdannelse oppstår fordi lokale forhandlinger gjennomføres og settes i kraft til ulike tidspunkt gjennom året.

- (55) Rikslønnsnemndas slutning kan uansett ikke få virkning for lokale forhandlinger etter HTA punkt 3.4 og kapittel 5 gjennomført før 4. juni og etter 21. september 2021, og for lønnsendringer fra slike forhandlinger som var iverksatt på sistnevnte tidspunkt.
- (56) Det er ikke grunnlag for å tolke kjennelsen slik at lokale forhandlinger som er gjennomført før 27. mai 2021 skal gjennomføres etter sitt innhold. Det vil bety at Rikslønnsnemnda har fastsatt en preseptorisk norm om at virkningstidspunktet som de lokale parter har avtalt, forskyves med en måned og fire dager for forhandlinger fra 27. mai 2021 og ut tariffavtalens virketid. Rikslønnsnemndas praksis tilsier at slike endringer først skal gis virkning fra tidspunktet for nemndas kjennelse.
- (57) Ordlyden i Rikslønnsnemndas slutning tilsier at forskyvningen av virkningstidspunktet bare rettet seg mot forhandlinger som allerede var gjennomført da Rikslønnsnemnda traff sin avgjørelse, og at den ikke innførte nye regler for den nye tariffavtalen som ble fastsatt ved nemndas kjennelse. Dette støttes også av systembetragtninger. Lokale forhandlinger følger kalenderåret. En bestemmelse om virkningstidspunkt som gjelder for 2022 kan i noen tilfeller gripe inn i to runder med lokale lønnsforhandlinger innenfor samme tariffperiode.
- (58) Uansett foreligger det ingen rettslig mekanisme som kan benyttes for å endre allerede iverksatte, lokale lønnstillegg. Lokale protokoller fra slike forhandlinger vil ikke være tariffavtaler. Arbeidstvistloven § 6 gir da ikke grunnlag for å endre iverksatte protokoller om lønnsendring.
- (59) Det er nedlagt slik felles påstand fra Unio-forbundene og NSF:

«Prinsipalt:

I hovedtariffavtaler mellom saksøkerne og KS, fastsatt ved Rikslønnsnemndas kjennelse i sak 03/2021 i henhold til lov 18. juni 2021 nr. 94 om lønnsnemndbehandling av interessetvist mellom Unio og KS, kjennes slutningens punkt 2 ugyldig så langt virkningstidspunkt for lokale lønnsforhandlinger etter HTA kapittel 3.4 og 5 fastsettes og slutningens punkt 3 ugyldig så langt den avskjærer lokale tillegg til arbeidstakere omfattet av HTA kapittel 3.4 og 5.

Subsidiært:

Rikslønnsnemndas kjennelse i sak 03/2021 har ingen virkning for lokale forhandlinger etter HTA kapittel 3.4 og kapittel 5 gjennomført før 4. juni og etter 21. september 2021 og for lønnsendringer fra slike forhandlinger som var iverksatt på sistnevnte tidspunkt.»

- (60) KS har i korte trekk anført:
- (61) Rikslønnsnemnda kan fastsette forskjøvet virkningstidspunkt for tillegg etter HTA punkt 3.4 og kapittel 5. Dette følger av inngrepsloven § 1 og forarbeidene til denne loven.

- (62) Nemnda har kompetanse til å avgjøre tvisten som oppstod i mellomoppgjøret. Dette gjøres ved å fastsette ny tariffavtale mellom partene. Ny tariffavtale kan omfatte alle lønns- og arbeidsvilkår til erstatning for den tariffavtalen som ble sagt opp og som er utløpt, og som har vært gjenstand for arbeidskamp.
- (63) Mellomoppgjørsklausulen definerer det partene har forhandlet og meklet om, og som er grunnlaget for lovlig streik. Mellomoppgjørsklausulen er imidlertid sagt opp i kraft av Unios oppsigelse av HTA og kan ikke begrense Rikslønnsnemndas kompetanse.
- (64) En plassoppsigelse kan bare omfatte arbeidstakere som er eller vil bli omfattet av den tariffavtalen som interessetvisten gjelder, jf. ARD-2016-254. Det ble gitt plassoppsigelse for samtlige medlemmer av Unio-forbundene som er omfattet av HTA. Det er dette som definerer den interessetvisten som Rikslønnsnemnda er satt til å løse.
- (65) HTA har ettervirkning i perioden mellom lønnsnemndinngrepet og frem til nemnda har avsagt kjennelse. Den har samme virkning som tariffavtale for partene og nemnda. Mellomoppgjørsklausulen begrenser ikke partenes eller Rikslønnsnemndas kompetanse til å bestemme innholdet i ny tariffavtale.
- (66) Rikslønnsnemnda er en selvstendig og uavhengig institusjon som «har plikt til i kraft av en uhildet og saklig vurdering å avgjøre den interessetvist som er innbrakt for den», jf. ARD-1972-89. Hvis nemnda skal spille en rolle som effektivt tvisteløsningsorgan, må den kunne behandle alle sider ved tvisten. En begrensning av tvisten til noe annet enn den oppsagte tariffavtalen, åpner for en rettsliggjøring av nemndas kompetanse som vil gjøre nemnda mindre effektiv. Nemnda vil i praksis i stor grad oppfatte seg forpliktet av de temaene partene har forhandlet om. Selv om mellomoppgjørsklausulen ikke legger rettslig begrensning på Rikslønnsnemndas kompetanse, legger den likevel sterke føringer på nemndas skjønns- og vurderingsutøvelse, jf. Rikslønnsnemndas kjennelse i sak 2/1995.
- (67) Rikslønnsnemndas beslutning om forskjøvet virkningstidspunkt ligger uansett innenfor rammene av mellomoppgjørsklausulen. Mellomoppgjørsklausulen gir ingen føringer for hva partene tariffrettslig har adgang til å avtale seg imellom for å kunne avslutte en lovlig streik. Unio og KS har etter HTA i prinsippet kompetanse til å inngå avtale om endret virkningstidspunkt for lokale forhandlinger etter punkt 3.4 og kapittel 5. Rikslønnsnemnda har samme kompetanse som tariffpartene, og vil på samme måte som dem kunne gjøre dette. Hvorvidt nemnda ønsker å gjøre det hører til nemndas skjønnsmessige vurderinger.

- (68) Normative bestemmelser om gjennomføring av lokale forhandlinger etter punkt 3.4 og kapittel 5 har vært tema under alle mellomoppgjør etter 2002. Det er en indre sammenheng mellom lønnsendringer i kapittel 4 og lønnsendringer i punkt 3.4 og kapittel 5.
- (69) Det følger uansett av de generelle prinsippene for Rikslønnsnemndas kompetanse at etterbetaling for arbeidstakere som har vært i streik gis fra tidspunktet streiken avsluttes. Begrunnelsen for dette prinsippet tilsier at det må gjelde alle som var omfattet av plassoppsigelsen. Formålet med påstanden om endret virkningstidspunkt var at alle som var omfattet av streiken skulle merke virkningen av konflikten og som sådan likebehandles.
- (70) For ansatte med lønnsdannelse etter lokale forhandlinger i henhold til punkt 3.4 og kapittel 5 vil årslønnsveksten være avhengig av forhandlingsresultatet for den enkelte. Forskjellen mellom gruppene var tilsiktet og verken vilkårlig eller urimelig. Rikslønnsnemnda var tilstrekkelig informert om konsekvensene gjennom KS' påstand og anførsler og Unios kommentarer og dissens.
- (71) Påstanden fra KS rettet seg ikke mot virkningstidspunkt for lokale forhandlinger etter HTA kapittel 4. Rikslønnsnemnda må forholde seg til partenes påstander.
- (72) KS ønsket ikke å kun regulere perioden mellom streikens avslutning og Rikslønnsnemndas kjennelse. Situasjonen skiller seg derfor vesentlig fra Rikslønnsnemndas kjennelse i arbeidstvisten mellom KS og Legeforeningen i 2020, jf. Rikslønnsnemndas kjennelse i sak 1/2020.
- (73) Det er nedlagt slik påstand:
«KS frifinnes.»
- (74) **Arbeidsrettens merknader**
- (75) *Arbeidsretten* har kommet til at KS må frifinnes, og vil bemerke:
- (76) Det overordnede spørsmålet i saken gjelder rekkevidden av Rikslønnsnemndas kompetanse i tvisten mellom Unio og KS i mellomoppgjøret for 2021. Spørsmålet er om lov 18. juni 2021 nr. 94 (inngrepsloven) § 2 gir nemnda kompetanse til å fastsette virkningstidspunkt for lokale lønnsforhandlinger etter HTA kapittel 3, punkt 3.4 og kapittel 5, jf. slutningens punkt 2 i nemndas kjennelse 21. september 2021. Det er også spørsmål om slutningens punkt 3 er ugyldig så langt den avskjærer lokale tillegg til arbeidstakere omfattet av HTA punkt 3.4 og kapittel 5.

- (77) Det følger av inngrepsloven § 2, jf. lønnsnemndloven § 2 andre ledd, at nemndas kjennelse har virkning som tariffavtale. Tvister om gyldigheten av kjennelsen er en tvist om tarifforholdet mellom partene, slik at saken hører under Arbeidsretten.
- (78) Gyldigheten av tariffbestemmelser kan prøves opp mot de reglene som gjelder for tariffavtaler. For tariffregulering som følger av kjennelser fra Rikslønnsnemnda, kan Arbeidsretten i tillegg prøve om nemnda har holdt seg innenfor de regler som gjelder for nemndas virksomhet. Etter inngrepsloven § 2 andre ledd skal reglene i lønnsnemndloven gjelde for nemndas avgjørelse av tvisten mellom Unio og KS om mellomoppgjøret for 2021. Etter lønnsnemndsloven § 5 gjelder prosessreglene i arbeidstvistloven kapittel 4 og 5 tilsvarende for Rikslønnsnemnda. I tillegg til de lovfestede saksbehandlingsreglene, er det i nemndas og Arbeidsrettens praksis utviklet enkelte prinsipper for behandlingen og avgjørelsen av interestetvisten. Rettstilstanden er i NOU 2001:14 punkt 10.2.2 beskrevet slik:

«Lønnsnemndloven inneholder ingen formelle beslutningsregler for Rikslønnsnemnda. I forarbeidene til loven ble heller ikke slike regler drøftet spesielt, men det ble forutsatt at Rikslønnsnemnda skal være et upartisk, objektivt og uavhengig organ. De prinsipper som kan sies å foreligge for nemndas kompetanse er dermed i hovedsak utformet gjennom nemndas kjennelser, i tillegg til at Arbeidsretten i enkelte saker har uttalt seg om kompetanse- og saksbehandlingsprinsipper for Rikslønnsnemnda.

Etter § 1 fjerde ledd har en kjennelse fra Rikslønnsnemnda samme virkning som en tariffavtale. Dette har, blant annet av Arbeidsretten, blitt tolket slik at kjennelsen kan omfatte det en tariffavtale omfatter. I en dom fra Arbeidsretten fra 1972 uttaler retten at Rikslønnsnemnda er en selvstendig og uavhengig institusjon som har plikt til i kraft av en uhildet og saklig vurdering å avgjøre den interestetvist som er forelagt den. Retten legger også til grunn at det er adgang til å se den aktuelle tvist i sammenheng med andre interestetvister.

Av Rikslønnsnemndas kjennelser kan en se enkelte linjer for nemndas praksis:

- Partenes påstander setter grenser for hvilke spørsmål som kan behandles. Dette ser også ut til å være lagt til grunn i ARD 1981 381.
- Prinsipielle spørsmål som partene ikke har diskutert forut for nemndsbehandlingen vil sjelden bli behandlet av Rikslønnsnemnda. Det finnes enkelte unntak, blant annet da nemnda i 1980 opprettet en hovedavtale for partsforholdet på de faste installasjonene i Nordsjøen og i 1982 da det ble fastsatt et nytt lønssystem offshore.
- Etterbetaling for arbeidstakere som har vært i streik gis fra det tidspunkt streiken ble avsluttet. Heller ikke dette er et prinsipp som det har vært full enighet om, blant annet stemte et av nemndas nøytrale medlemmer for full etterbetaling til Transportarbeiderforbundet i 1982. Prinsippet har imidlertid blitt fulgt siden 1974.
- Som hovedregel stadfestes et anbefalt forhandlings- eller meglingsforslag der et slikt foreligger. Det finnes likevel noen få eksempler på at Rikslønnsnemnda har fraveket et anbefalt forhandlings- eller meglingsforslag. Muligens kan det finnes 3 eller 4 kjennelser som kan kalles klare unntak fra denne hovedregelen.»

- (79) Det følger av legalitetsprinsippet at nemndas avgjørelse må ha hjemmel i lov. Spørsmålet om avgjørelsen har hjemmel i inngrepsloven kan prøves fullt ut av Arbeidsretten.

Adgangen til å prøve nemndas skjønnsmessige vurderinger innenfor rammen av nemndas generelle kompetanse, er i utgangspunktet begrenset, jf. ARD-1972-89 hvor det uttales:

«Når retten i henhold til dette tar stilling til den gyldighetstvisten som her foreligger, må det imidlertid presiseres at den er avskåret fra å overprøve Rikslønnsnemndas kjennelse på det skjønnsmessige eller vurderingsmessige plan. Hva retten skal prøve er utelukkende om kjennelsen og dens premisser er av den karakter at Rikslønnsnemnda må antas å ha handlet i strid med de rettslige normer som gjelder for dens virksomhet.»

- (80) Dette må ses i sammenheng med at nemnda er gitt i oppdrag å løse interesseløst tvisten mellom partene. Det gir nemnda en stor grad av skjønnsmessig frihet. Begrensningen i domstolskontrollen må imidlertid tolkes og anvendes i lys av alminnelige forvaltningsrettslige normer.
- (81) Arbeidsretten kan etter dette prøve om det foreligger saksbehandlingsfeil, om Rikslønnsnemnda har hjemmel for den avgjørelsen som er truffet og om det foreligger grunnleggende mangler ved skjønnsmessig utøvelsen, jf. AR-2017-29 avsnitt 82–85 med videre henvisninger til praksis.
- (82) Utgangspunktet for vurderingen av Rikslønnsnemndas kompetanse er inngrepsloven § 1 som bestemmer at nemnda skal avgjøre tvisten mellom Unio og KS «i forbindelse med mellomoppgjøret 2021 (kommuneoppgjøret)».
- (83) I Prop. 216 L (2020-2021) side 5 uttales det:
- «Det følger av lønnsnemndeloven § 2 andre ledd at en avgjørelse av Rikslønnsnemnda har samme virkning som en tariffavtale. Dette gjelder enten saken er frivillig brakt inn for nemnda av partene, eller gjennom vedtak om tvungen lønnsnemnd.**
- Rikslønnsnemnda spiller en sentral rolle i det norske tariffsystemet. Skal nemnda fullt ut kunne fylle sin rolle som et effektivt tvisteløsningsorgan, må den kunne behandle alle sider ved tvisten. Det gjelder også spørsmål om å fastsette unntak fra bestemmelser i lov når partene er gitt kompetanse til å inngå tariffavtale om det, innenfor de rammer som følger av EØS-retten.»**
- (84) Når lovtekst og uttalelsene i forarbeidene leses i sammenheng må det legges til grunn at Rikslønnsnemnda er gitt tilsvarende kompetanse som partene selv til å løse tvisten og fastsette ny tariffavtale. Spørsmålet blir om koblingen til mellomoppgjøret innsnevrer partenes og dermed nemndas kompetanse på en slik måte at nemndas slutning punkt 2 og 3 blir ugyldige så langt de gjelder virkningstidspunkt for lønnsforhandlinger etter punkt 3.4 og kapittel 5.
- (85) Forhandlingene mellom partene skjedde på grunnlag av den såkalte mellomoppgjørsklausulen i HTA punkt 6.2. Den gjelder for forhandlinger for tariffavtalens andre avtaleår. I praksis omfatter det lønnsendringer for ansatte som i hovedsak har sentral lønnsdannelse. På forhandlingstidspunktet er ikke HTA sagt opp, og det forhandles under

fredsplikt. Hvis det ikke oppnås enighet, har partene adgang til å si opp HTA. Oppsigelsen gjelder hele avtalen, ikke bare mellomoppgjørsklausulen. Virkningen av oppsigelsen er at partene kommer i posisjon for mekling og eventuell arbeidskamp etter de ordinære regler for løsning av interesselvister, jf. arbeidstvistloven § 8 andre ledd.

- (86) Forhandlinger og mekling i 2021 gjaldt sentrale lønnsendringer i henhold til mellomoppgjørsklausulen i HTA punkt 6.2. Andre deler av HTA er i utgangspunktet ikke gjenstand for forhandlinger i et mellomoppgjør. Partene kan imidlertid bestemme at forhandlingene også kan gjelde andre temaer, hvis de er enige om det. Pensjon har i to tilfeller vært tema i mellomoppgjør mellom partene. De tariffpolitiske forutsetningene som har vært tatt opp og drøftet i en lang rekke mellomoppgjør er, slik Arbeidsretten ser det, et uttrykk for det samme, selv om disse ikke nødvendigvis gir konkrete, påviselige utslag i det enkelte oppgjør. Forutsetningene viser at partene diskuterer andre forhold enn det som følger direkte av en streng fortolkning av mellomoppgjørsklausulen. Forutsetningene er også et naturlig utslag av sammenhengen mellom den sentrale og den lokale lønnsdannelsen. Dette har gjerne vært nødvendig for å få til en løsning for de sentrale lønnsforhandlingene.
- (87) Den rammen bestemmelsen om mellomoppgjør trekker opp for tariffpartene, må gjelde tilsvarende for Rikslønnsnemnda. Etter Arbeidsrettens vurdering er det ikke spesielle forhold knyttet til mellomoppgjørsklausulen som skulle tilsi at Rikslønnsnemnda har en snevrere kompetanse enn partene til å fastsette innholdet i ny tariffavtale. Den reelle begrensningen vil her følge av nemndas praksis for løsning av interesselvisten.
- (88) Selv om Rikslønnsnemnda har den samme kompetansen som tariffpartene til å fastsette ny tariffavtale, viser nemndas praksis at den vil være varsom med å behandle andre temaer enn dem partene faktisk har forhandlet og meklet om. Denne normen er blant annet uttrykt i Rikslønnsnemndas kjennelse i sak 2/1995, hvor nemndas flertall uttaler:
- «Disse medlemmer vil i dette generelle avsnittet også peke på at den foreliggende tariffvist er oppstått i et såkalt mellom-oppgjør (annet avtaleår). For slike oppgjør inneholder Hovedtariffavtalen en egen reguleringsbestemmelse, som trekker opp rammene for hva forhandlingene skal dreie seg om.**
- ...
- Dersom partene er enige om det, vil de naturligvis kunne ta opp et hvilket som helst tariffspørsmål i mellom-oppgjøret. Men ved uenighet vil bestemmelsen sette skranke som får virkning også for Rikslønnsnemnda, selv om det ikke nedlegges formell påstand om avvisning av et spørsmål fra nemndsbehandling. (...)**»
- (89) Rikslønnsnemnda løste tvisten mellom Unio-forbundene og KS om mellomoppgjøret for 2021 i tråd med hva som var tema etter mellomoppgjørsklausulen, og tok ikke stilling til

lønnsendringene som skal forhandles mellom de lokale partene etter HTA punkt 3.4 og kapittel 5.

- (90) Saksøkerne har anført at mellomoppgjørsklausulen, som andre deler av tariffavtalen, har ettervirkning frem til Rikslønnsnemnda avsa sin kjennelse. Partene er uenige om ettervirkning etter arbeidstvistloven § 8 tredje ledd også gjelder for mellomoppgjørsklausulen og derfor utgjør en skranke for Rikslønnsnemndas kompetanse. Arbeidsretten går ikke nærmere inn på dette. Rikslønnsnemnda har den samme adgang som tariffpartene til å fastsette ny tariffavtale, herunder til å gjøre endringer i tariffavtalen i forhold til tidligere regulering. I den grad tariffpartene kunne avtale endringer, vil det samme utgangspunktet gjelde for Rikslønnsnemnda. Selv om mellomoppgjørsklausulen skulle ha ettervirkning, vil den derfor ikke begrense nemndas kompetanse til å fastsette ny tariffavtale. Også i denne sammenheng viser imidlertid Arbeidsretten til nemndas praksis med å vise varsomhet med hensyn til å behandle andre temaer enn dem partene har forhandlet og meklet om.
- (91) Forskjøvet virkningstidspunkt for lønnsendringer for arbeidstakere som har vært i streik, er et prinsipp som Rikslønnsnemnda har fulgt siden 1974, jf. avsnitt 78 foran. Slik Arbeidsretten ser det, er ikke disse normene nødvendigvis avhengig av omfanget av Rikslønnsnemndas kompetanse i den enkelte tvisten.
- (92) Begrunnelsen for normen om forskjøvet virkningstidspunkt for lønnsendringer etter at det har vært gjennomført streik, er at de som har deltatt i arbeidskampen, skal bære følgene av dette. De som godtar oppgjøret uten bruk av streik, skal stilles i en annen posisjon enn dem som streiker. En slik forskyvning av virkningstidspunktet som følge av gjennomført arbeidskamp legges også til grunn i forhandlings- og meklingspraksis.
- (93) Saksøkerne har anført at Rikslønnsnemndas praksis til nå ikke har omfattet lokale tillegg. Det er sentrale tillegg som har fått forskjøvet virkningstidspunkt. Denne praksisen må for det første ses på bakgrunn av at nemnda som hovedregel vil holde seg innenfor partenes påstander, jf. avsnitt 78. Tidligere praksis hvor det ikke kreves forskjøvet virkningstidspunkt for lønnsendringer for lokale forhandlinger, må ses i sammenheng med at utviklingen mot mer lokal lønnsdannelse først har skutt fart de senere årene, spesielt innenfor offentlig sektor. Lokale lønnsforhandlinger har ikke tidligere spilt noen vesentlig rolle i lønnsdannelsen.
- (94) Nemndas kompetanse til å avgjøre tvisten om mellomoppgjøret 2021 må ses i en slik sammenheng. HTA har fra 2002 gått fra å være en tariffavtale med et i hovedsak sentralt

fastsatt lønns- og stillingsregulativ, med åpning for en sentralt fastsatt pott til lokale forhandlinger, til en avtale der sentrale lønnsforhandlinger bare gjelder en del av arbeidstakerne. Samtidig omfatter HTA grupper med utelukkende lokal lønnsdannelse etter punkt 3.4 og kapittel 5, som ikke har streikerett knyttet til sine lønnsforhandlinger.

- (95) Det er ikke bestridt at varselet om plassoppsigelse og plassfratredelse gjaldt ansatte med sentral og med lokal lønnsdannelse. Begge grupper ble tatt ut i streik i konflikten mellom Unio og KS i mellomoppgjøret i 2021. Det ble ikke skilt mellom arbeidstakerne etter hvilket lønnskapittel i HTA de var omfattet av.
- (96) Saksøkerne anfører at plassoppsigelsene og streikeuttak er en følge av at HTA er sagt opp, og at dette uansett kan betraktes som en form for sympatistreik. Det kan imidlertid også forstås i lys av at det i de tariffpolitiske forutsetningene, som i 2016 kom inn i forhandlingsbestemmelsene for gruppene med lokal lønnsdannelse, ligger en forventning om at resultatet i de sentrale forhandlingene også får betydning for det lokale oppgjøret.
- (97) Arbeidsretten har kommet til at Rikslønnsnemnda på denne bakgrunn hadde kompetanse til å fastsette forskjøvet virkningstidspunkt for lønnsendringer for arbeidstakere som har vært i streik, selv om det får betydning for lønnsendringer som følger av lokale forhandlinger, når arbeidstakere med lokal lønnsdannelse har vært omfattet av streiken.
- (98) Saksøkerne har anført at Rikslønnsnemndas slutning punkt 2 uansett må kjennes ugyldig fordi slutningen fører til vilkårlige og grovt urimelige resultater. Det er vist til at Rikslønnsnemnda er et domstollignende forvaltningsorgan og voldgiftsorgan for interessetvister som må opptre i tråd med forvaltningsrettslige regler.
- (99) Formålet med KS' påstand og Rikslønnsnemndas beslutning om forskjøvet virkningstidspunkt var å likebehandle alle arbeidstakerne som var omfattet av streiken. Saksøkerne anfører at dette formålet er blitt tillagt overdreven vekt, og at nemnda enten ikke har vurdert, eller har feilvurdert konsekvensene av sin beslutning. Det vises til at nemndas beslutning, istedenfor å føre til likebehandling, fører til forskjellsbehandling både mellom ansatte med sentral og lokal lønnsdannelse og mellom ansatte med lokal lønnsdannelse.
- (100) Selv om Rikslønnsnemnda ikke uttaler det direkte, må det legges til grunn at nemndas beslutning var begrunnet i at alle som deltok i streiken skulle settes i samme stilling, det vil si at alle fikk forskjøvet virkningstidspunktet for lønnsendringer med det samme antall dager, se avsnitt 26. At det gir seg utslag i ulike resultater, avhengig av tidspunkt for og økonomi i de lokale forhandlingene, ligger i sakens natur, og var fra KS' side intendert.

- (101) Saksøkernes eksempler på hvilke forskjeller som kunne oppstå, er hypotetiske. Leder av forhandlingsavdelingen i KS, Hege Mygland, har forklart at det er bred praksis for at 1. mai legges til grunn som virkningstidspunkt for lokale lønnsoppgjør, i tråd med hovedregelen i bestemmelsene om lokal lønnsdannelse. I 2021 gjaldt dette ca. 320 kommuner. Det vil si at virkningen ble tilnærmet den samme for et stort flertall av arbeidstakerne. At de lokale forhandlingene for ansatte med sentral lønnsdannelse etter HTA kap. 4 ikke fikk forskjøvet virkningstidspunkt, kan ikke vektlegges i denne sammenhengen. Lønnstillegg etter disse bestemmelsene utgjør en svært liten del av lønnsfastsettelsen.
- (102) Etter Arbeidsrettens vurdering er forskjøvet virkningstidspunkt for alle grupper av ansatte som deltok i streiken saklig begrunnet i den strukturen HTA har fått. Opplysningene i saken gir ikke grunnlag for å si at virkningene av Rikslønnsnemndas slutning punkt 2 kan karakteriseres som vilkårlige eller grovt urimelige. Anførselen om ugyldighet på dette grunnlaget kan dermed ikke føre frem.
- (103) Retten vil likevel påpeke at Rikslønnsnemnda kunne belyst denne problemstillingen noe bedre, og gitt en fyldigere begrunnelse for sitt standpunkt, særlig tatt i betraktning av at det er første gang Rikslønnsnemnda gir bestemmelsen om virkningstidspunkt slik anvendelse for lokale forhandlinger. På den annen side kan det bemerkes at innsigelsene fra Unio under nemndsbehandlingen var rent rettslige. De ga dermed ikke Rikslønnsnemnda særlig foranledning til å drøfte de faktiske konsekvensene, som er det som først og fremst er påberopt for Arbeidsretten.
- (104) Subsidiært har saksøkerne lagt ned påstand om at Rikslønnsnemndas kjennelse ikke kan få virkning for lokale forhandlinger etter HTA kapittel 3.4 og kapittel 5 som er gjennomført før 4. juni og etter 21. september 2021 og for lønnsendringer fra slike forhandlinger som var iverksatt på sistnevnte tidspunkt. Dette kan ikke føre frem.
- (105) Saksøkernes påstand hadde ført til at forskjøvet virkningstidspunkt bare ville gjelde i et svært begrenset tidsrom, og bare i den grad eventuelle forhandlinger ikke var iverksatt på tidspunktet for Rikslønnsnemndas kjennelse. Det har formodningen mot seg at det var dette Rikslønnsnemnda mente med sin slutning. Det vil svekke det likhetsprinsippet nemnda har bygget på i vurderingen. Arbeidsretten kan ikke se at det er grunnlag for en slik innskrenkende tolkning av kjennelsen.
- (106) Dommen er enstemmig.

SLUTNING

I sak nr. 23/2021:

KS frifinnes.

I sak nr. 28/2021:

KS frifinnes.

Tron Løkken Sundet
(sign.)

Eli Mette Jarbo
(sign.)

Liv Gjølstad
(sign.)

Leif-Arne Asphaug-Hansen
(sign.)

Per Kristian Sundnes
(sign.)

Evy Ann Eriksen
(sign.)

Inger Marie Højdahl
(sign.)

Rett utskrift bekrefte: