



## ARBEIDSRETTE

### DOM

---

**Avsagt:** 13. mars 2019

**Saksnr.:** 6/2018

**Lnr.:** AR-2019-11

**Dommere:** Jakob Wahl  
Tron Løkken Sundet  
Karin M. Bruzelius  
Tor-Arne Solbakken  
Niels Selmer Schweigaard  
Unni Rasmussen  
Axel Thuve

**Saken gjelder:** Tariffavtalens ufravikelighet

---

Landsorganisasjonen i Norge, med Norsk Arbeidsmandsforbund      Advokat Håkon Angell

**mot**

1. Næringslivets Hovedorganisasjon      Advokat Margrethe Meder  
2. NHO Service og handel  
3. ISS Facility Services AS

## DOM

- (1) Saken gjelder spørsmål om det er tariffstridig at en virksomhet som er bundet av Renholdsoverenskomsten, ved overtakelse av hotellrenhold blir bundet ut tariffperioden av Riksavtalen etter reglene i arbeidsmiljøloven § 16-2 andre ledd. Saken gjelder også spørsmål om virkningene av et eventuelt tariffbrudd.
- (2) **Kort presentasjon av virksomheten i ISS og tariffreguleringen av hotellrenhold**
- (3) ISS Facility Services AS (ISS) leverer tjenester innenfor forretningsområdene renhold, catering, kontorstøtte og eiendom. Selskapet har om lag 9000 ansatte i Norge, hvorav 1400 utfører tjenester for hotell. Tjenestene som leveres til hotell er blant annet «housekeeping» (renhold og klargjøring av hotellrom), «internal cleaning» (renhold av fellesrom mv.), «stewarding» (oppvask) og «handyman» (vaktmestertjenester). Tjenestene leveres separat eller som en integrert del av flere tjenester til hotell. Tvisten i saken gjelder tjenesten «housekeeping», heretter omtalt som hotellrenhold.
- (4) ISS er tilsluttet NHO og er bundet på foretaksnivå av Renholdsoverenskomsten mellom LO/Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF) og NHO/NHO Service og handel. Overenskomsten har ingen særskilt omfangsbestemmelse, men det følger av praksis at den gjelder for renholdsbedrifter. Renholdsoverenskomsten gjelder for det vesentlige av tjenestene som leveres av ISS.
- (5) Deler av virksomheten til ISS er også omfattet av Riksavtalen. Riksavtalen gjelder i henhold til omfangsbestemmelsen i § 1.1 for «overnattingsvirksomhet, serveringsvirksomhet, cateringvirksomhet og lignende på land». Denne overenskomsten gjelder for ISS' kantinedrift og drift av hoteller.
- (6) Hotellrenhold kan utføres av hotellene i egenregi eller det kan settes ut på oppdrag til renholdsbedrifter. Fra 2007/2008 ble hotellrenhold et satsningsområde for ISS, og i 2010 hadde selskapet oppdrag for om lag 30 hotell. Av disse hotellene var om lag halvparten nystartede hotell som ikke tidligere hadde utført renhold i egenregi, mens resten var tilfeller hvor ISS gjennom virksomhetsoverdragelse overtok hotellrenholdet. I protokoll 16. februar 2012 mellom ISS og NAF om avlønning i ISS Hotell Services vises det til at det i lang tid hadde vært uklart hvilken tariffavtale som gjaldt for avlønning for hotellrenhold som ISS hadde overtatt driftsansvaret for. ISS og NAF ble da enige om en

praksis som skilte mellom tilfeller hvor renholdstjenesten ble levert til nye hotell og tilfeller hvor tjenesten var virksomhetsoverdratt fra hotellet til ISS:

«**Hoteller som har ansatte som har blitt virksomhetsoverdratt fra kunde til ISS skal normalt ha arbeidsbetingelser etter Riksavtalen.**

• **Hoteller som er nye, og som ikke er omfattet av virksomhetsoverdragelse, avlønnes etter Renholdsoverenskomsten fra 1. januar.**

**Dersom det fra partene i arbeidslivet framkommer føringer som ikke gjør denne ordningen mulig, vil dette kunne endres.»**

- (7) Renholdsoverenskomsten ble på grunnlag av dette praktisert for renhold på nystartede hotell. For renholdsarbeid som ble overtatt gjennom virksomhetsoverdragelse, var hovedregelen at lønns- og arbeidsvilkårene som fulgte av Riksavtalen ble videreført. I praksis skjedde dette ved at ISS ikke reserverte seg mot Riksavtalen, jf. arbeidsmiljøloven § 16-2 andre ledd. ISS ble på denne måten bundet av Riksavtalen for dette hotellrenholdet.
- (8) LO besluttet i desember 2012 at renhold og klargjøring av hotellrom skulle følge Renholdsoverenskomsten. NAF krevde på denne bakgrunn at Renholdsoverenskomsten skulle anvendes for hotellrenhold uten hensyn til om det gjaldt nystartede hotell eller det var renhold overtatt gjennom virksomhetsoverdragelse. ISS avviste kravet. I protokoll fra drøftingsmøte 31. januar 2013 mellom NAF og ISS heter det:

«**Med bakgrunn i LO-sekretariatets behandling angående avlønning av servicemedarbeidere i Housekeepingfunksjonen hvor denne er outsourcet til ISS, kreves det fra SFU sin side at avlønningen skjer i samsvar med grunnlag i Renholdsoverenskomsten. Dette skal også gjelde ved hoteller hvor de ansatte er virksomhetsoverdratt og som hittil er avlønnet etter Riksavtalen.**

**Resultat av drøftingen:**

**ISS kan nå ikke imøtekomme kravet: Dette med grunnlag i at NHO har som standpunkt at all virksomhet på hotell skal reguleres etter Riksavtalen. Virksomheten reguleres i dag etter ordningen nedfelt i protokoll av 16. februar 2012. NHO har denne ordningen fortsatt til vurdering og ISS må følgelig avvente en konklusjon før det tas endelig stilling til kravet.»**

- (9) LO tok deretter opp spørsmålet om overenskomstforhold for hotellrenhold. I brev 28. februar 2013 fra LO til NHO uttales det:

«**Flere hotell har virksomhetsoverdratt hotellrenholdet til en renholdsbedrift.**

**Renholdsbedriften som overtar hotellrenholdet lar være å reservere seg mot å bli bundet av Riksavtalen i henhold til arbeidsmiljøloven § 16-2 (2).**

**Det betyr at renholdsbedriften blir bundet av to overenskomster for samme type arbeid.**

**Riksavtalen (avtale nr. 79) for de ansatte i renholdsbedriften som utfører hotellrenhold og Overenskomst for Renholdsbedrifter (avtale nr. 10) for de som utfører renhold andre steder.**

**Det er relativt stor forskjell mellom Riksavtalens minstelønnsatser og**

**Renholdsoverenskomstens normallønnsatser. Det er derfor grunn til å tro at grunnen til at renholdsbedriften ikke reserverer seg mot å bli bundet av Riksavtalen er at de ikke ønsker at de som kommer fra hotellet skal lønnes etter Renholdsoverenskomstens satser, noe som i de alle fleste tilfeller vil bety en betydelig lønnsøkning.**

ISS Facility Services er en av renholdsbedriftene dette gjelder. Dette stadfestes i lokal protokoll av 16. februar 2012. ...

LO har i lengre tid drøftet denne praksisen med Fellesforbundet og Norsk Arbeidsmandsforbund. Etter en grundig vurdering av saken har LO kommet til at det er tariffstridig av Renholdsbedriften å la være å reservere seg mot å bli bundet av Riksavtalen.

Dette har vi meddelt forbundene og det foreligger nå en ny lokal uenighetsprotokoll i ISS Facility Services av 21 januar 2013 der klubben mener at de som utfører hotellrenhold skal avlønnes etter Renholdsoverenskomsten. ...

LO mener at alle renholdere i en renholdsbedrift faller inn under Renholdsoverenskomstens omfangsbestemmelse.

...

Som det fremkommer av omfangsbestemmelsen, gjelder [Renholds]overenskomsten for ansatte i hotell/hotellbransjen. Ikke ansatte i renholdsbedrifter.

...

Renholdsoverenskomsten gjelder for ansatte renholdere i renholdsbedrifter/renholdsbransjen. Alle som er ansatt i en renholdsbedrift utfører arbeidet ute hos en kunde og kundene kan variere.

De utskilte arbeidstakerne har fått en ny arbeidsgiver. Fra å være ansatt i et hotell til å være ansatte i en renholdsbedrift. Det betyr at de ansatte har byttet bransje og tariffområde. Det uheldige med praktiseringen av AML reservasjonsregler er at det foretas en tariffbinding uten at tariffpartene er involvert. Men bestemmelsen kan ikke anses å ha lagt opp til at ny arbeidsgiver kan fri seg fra tariffrettslige plikter, herunder ufrikelighetsnormene, ved å unnlate å benytte reservasjonsretten i AML § 16-2 (2).»

- (10) Forhandlingsmøte ble gjennomført mellom NHO/NHO Service og handel og LO/NAF den 16. april 2013. Tema for møtet er i protokollen angitt som «tariffavtalevalg for hotellrenhold utført av ISS i hotellbedrifter». Partene var enige om at «hotellrenhold utført av eksternt tjenesteleverandør, som ISS i dette tilfellet, er omfattet av Renholdsavtalen, avtale nr. 10». Partene presiserte samtidig at det med dette ikke var tatt endelig stilling til hvordan tariffavtalevalget skulle løses dersom en og samme tjenesteleverandør leverte flere tjenester til hotell.
- (11) Kort tid etter forhandlingsmøtet mellom LO og NHO oppstod det spørsmål om virkningstidspunktet for overgang til Renholdsoverenskomsten. I e-post 29. april 2013 fra Knut Bodding i LO til Rolf Negård i NHO, gjorde LO gjeldende at ISS hadde plikt til å anvende Renholdsoverenskomsten for hotellrenhold:

«I vårt brev til NHO av 28.02.2013 så hevder LO at det er tariffstridig av Renholdsbedriften å la være å reservere seg mot å bli bundet av Riksavtalen. Det betyr at vi ikke kan akseptere at denne «ulovligheten» fortsetter etter at vi nå har avklart overenskommsforholdet gjennom protokollen av 16 d.å.»

- (12) NHO bestred dette, og viste til at NHO bare hadde tatt stilling til hvilken overenskomst som omfattet hotellrenhold utført av en eksternt tjenesteleverandør, og ikke tatt stilling til LOs anførsler i brevet 28. februar 2013. I e-post 2. mai 2013 fra Negård til Bodding uttales det:

«Konsekvensen av dette er at en tjenesteleverandør som ikke benytter retten til å reservere seg etter aml § 16-2 nr 2 ved virksomhetsoverdragelse av hotellrenhold vil være bundet av Riksavtalen ut tariffperiode, med mindre annet avtales særskilt. NHO kan ikke begrense medlemmenes lovlige rettigheter etter arbeidsmiljøloven. Det å la være å reservere seg er også en rettighet. Vi kan ikke se at det er grunnlag for å hevde at NHO har inngått en avtale som pålegger medlemsbedriftene i tilfeller som dette å skifte overenskomst på tidspunktet for virksomhetsoverdragelsen.

Protokollen av 16. april første avsnitt avklarer kun avtalevalget for denne typen virksomheter i forhold til de etablerte overenskomster mellom LO og NHO. Et spørsmål det har vært uenighet om i lang tid. Ut over denne avklaringen må vi forholde oss til de reglene som gjelder. Jeg kan heller ikke se at Hovedavtalen har bestemmelser som medfører en annen forståelse av rettstilstanden enn den jeg har gitt uttrykk for.»

- (13) LO krevde forhandlingsmøte, men dette ble senere frafalt. I e-post 30. mai 2013 fra Bodding til Negård uttales det:

«LO frafaller kravet om forhandlingsmøte, men understreker at vi opprettholder vårt syn i saken. LO vil også vise til at unntaksregelen i allmenngjøringsforskriften § 2 om virkeområde når er fjernet, som et resultat av protokollen mellom LO og NHO.»

- (14) LO kom tilbake til saken kort tid etter dette, og i e-post 7. juni 2013 fra Bodding til Negård krevde LO igjen forhandlingsmøte om tvisten. Møte om saken ble gjennomført 26. juni 2013. Tema for forhandlingsmøtet er i protokollen angitt som «virkningstidspunktet for overgang fra Riksavtalen til Renholdsavtalen for ISS og andre renholdsbedrifter». Partenes anførsler er i protokollen gjengitt slik:

«LO viste til brevet til NHO av 28.02.2013 der LO hevder det er tariffstridig av ISS og andre renholdsbedrifter å la være å reservere seg mot å bli bundet av Riksavtalen. Det betyr at LO ikke kan akseptere at dette tariffbruddet fortsetter etter at partene nå har avklart overenskomstforholdet gjennom protokollen av 16. april d.å.

LO krever derfor at ISS og andre renholdsbedrifter skal skifte overenskomst fra Riksavtalen til Renholdsavtalen med en gang, og at det i ISS skal etterbetales fra det tidspunkt de lokale tillitsvalgte tok saken opp med bedriften gjennom protokoll av 21. januar 2013.

NHO viste til at det i protokollen av 16. april d.å. ikke erkjennes tariffbrudd. NHO har imidlertid akseptert at Renholdsoverenskomsten for fremtiden skal gjelde for renhold utført av ekstern tjenesteleverandør. For allerede inngått tariffavtaler er NHO av den oppfatning at disse, med mindre annet konkret avtales mellom partene, løper til tariffavtalens utløp.

Konsekvensene av dette er at en tjenesteleverandør som ikke benytter retten til å reservere seg etter arbeidsmiljøloven § 16-2 nr. 2 ved hotellrenhold, vil være bundet av Riksavtalen ut tariffperioden, med mindre annet avtales særskilt. NHO kan ikke begrense medlemsbedriftenes lovlige rettigheter etter arbeidsmiljøloven. Det å la være å reservere seg er også en rettighet.»

- (15) Erna Hagensen i NAF og Petter Furulund i NHO Service og handel diskuterte deretter muligheten for en praktisk løsning på overgangen til Renholdsoverenskomsten. NAF og NHO Service og handel ble 2. september 2013 enige om at virkningstidspunktet for overgang fra Riksavtalen til Renholdsoverenskomsten skulle settes til 1. januar 2014. I protokollen uttales det:

«NHO og LO har tidligere konkludert med at hotellrenhold faller inn under renholdsoverenskomsten. Det er mellom NHO og LO ikke sagt noe om tidspunktet for overføring av de enhetene som i dag benytter Riksavtalen.

NHO Service og Norsk Arbeidsmannsforbund [er] enige om at hotellrenhold i renholdsbedriftene skal reguleres av Renholdsoverenskomsten fra 1. januar 2014.

Når det gjelder hoteller der renholdsbedrifter leverer flere tjenester enn hotellrenhold, er tariffsituasjonen fortsatt uavklart, se protokollen mellom NHO og LO 16. april 2013.»

(16) **Bakgrunnen for tvisten**

(17) Tvisten i saken oppstod i forbindelse med overdragelse av hotellrenhold ved hotellene Radisson Blu Plaza og Radisson Blu Scandinavia Hotel i Oslo. Overdragelsene skjedde med virkning fra 1. mai 2015. Tillitsvalgt i NAF, Brede Edvardsen, fremmet 27. april 2015 krav om at Renholdsoverenskomsten skulle gjøres gjeldende fra overdragelsestidspunktet. Edvardsen purret på tilbakemelding fra ISS den 3. juni 2015 og 25. august 2015. Tvisteforhandlinger mellom ISS og NAF ble gjennomført 27. august 2015. NAF gjorde gjeldende at hotellrenhold var «omfattet av Renholdsoverenskomsten, som er en allmenngjort tariffavtale», og at delene som var allmenngjort måtte gjelde for hoteller som ellers følger annen tariffavtale. ISS bestred at Renholdsoverenskomsten var anvendelig og anførte at «det er anledning til å unnlate å reservere seg mot tariffavtale ved virksomhetsoverdragelse, og ... at allmenngjøringsforskriften ikke gjelder for bedrift som er bundet av annen tariffavtale». I et senere drøftingsmøte mellom NAF og ISS 18. mars 2016 meddelte ISS at alle de funksjoner ISS hadde overtatt fra Plaza og Scandinavia fra 1. april 2016 ville bli overført til Renholdsoverenskomsten og omfattet av tariffoppgjøret 2016 for denne overenskomsten.

(18) Tvisteforhandlinger mellom NAF og NHO Service og handel ble gjennomført 13. september 2015. I tvisteprotokoll som ble ferdigstilt i februar 2016 heter det:

«NAF mener at Renholdsoverenskomsten er gjeldende ved overdragelse av hotellrenhold til en renholdsbedrift, jfr. sentrale protokoller av 16.04.13 og 26.03.13 i tillegg til protokoll av 02.09.13 mellom NAF og NHO Service.

Videre mener NAF at å la være å reservere seg mot Riksavtalen i slike tilfeller innebærer tariffbrudd, og at ISS plikter snarest å bringe det tariffstridige forhold til opphør. Det gjøres gjeldende erstatning for det økonomiske tapet som har oppstått fra og med overdragelsesdato.

NHO Service erkjenner ikke tariffbrudd, og er av den oppfatning at allerede inngått tariffavtaler løper til tariffavtalens utløp, med mindre noe annet avtales særskilt mellom partene.»

(19) Edvardsen etterlyste i e-post 28. januar 2016 til Sigbjørn Mygland i NHO Service og handel «tilbakemelding som forespeilet etter vårt møte med ISS den 13.09.16». I e-posten uttales det:

«Jeg har gjennomgått saken på nytt og finner ikke grunnlag for at ISS kan unnlate å lønne etter Renholdsoverenskomstens allmenngjorte satser på noen av hotellene de utfører renhold

på. I utgangspunktet vil dette være gjeldende fra 23.05.13 da tariffnemnda fattet vedtak om å fjerne § 2, andre ledd i gjeldende allmenngjøringsvedtak, og i alle fall ikke etter at partene ble enige om at virkningstidspunktet for at Renholdsoverenskomsten skulle være gjeldende tariffavtale fra 01.01.14.

Vårt krav er derfor at ISS må forholde seg til allmenngjort betingelser fra 23.05.13, ettersom tidligere skisserte løsninger ikke er funnet gjennomførbare i ISS.

Foreslår derfor at vi møtes for å diskutere saken på ny så raskt som mulig for å forhåpentligvis unngå rettslig prosess.»

- (20) Tvisteforhandlinger mellom LO og NHO ble gjennomført 4. april 2017. Partene var uenige om forståelsen av protokollene fra 2013 og om ISS hadde plikt til å reservere seg mot å bli bundet av Riksavtalen. I tvisteprotokollen heter det:

«Det ble forhandlet med utgangspunkt i følgende protokoller; 16.04.13 og 26.06.13 mellom LO og NHO og protokoll av 02.09.13 mellom Norsk Arbeidsmandsforbund og NHO Service.

LO viser til protokoll 16.04.13 der NHO og LO ble enige om at hotellrenhold utført av ekstern tjenesteleverandør er omfattet av Renholdsoverenskomsten. Videre vise til protokoll av 26.06.13 der LO fremholdt at det er tariffstridig av ISS og andre renholdsbedrifter å la være å reservere seg mot å bli bundet av Riksavtalen.

NHO Service og NAF ble i tillegg i protokoll av 02.09.13 enige om at hotellrenhold i renholdsbedrifter skal reguleres av Renholdsoverenskomsten fra 01.01.14.

Til tross for ovennevnte registrerer LO at ISS ved virksomhetsoverdragelser av hotellrenhold regelmessig unnlater å reservere seg etter aml. § 16-2 (2) fra å bli bundet av Riksavtalen for deretter å anvende denne fram til overenskomstens ordinære utløp.

LO gjør gjeldende at det er et brudd med ovennevnte protokoller og med de ulovfestede ufravelighetsnormene å unnlate å reservere seg mot å bli bundet av Riksavtalen når virksomheten samtidig er bundet av Renholdsoverenskomsten for sine øvrige ansatte (konkurrerende tariffavtale). I foreliggende tilfeller har de overtatte hotellansatte mottatt vesentlig lavere lønnssetninger i henhold til Riksavtalen enn de skulle ha mottatt dersom Renholdsoverenskomsten hadde blitt fulgt.

LO gjør på denne bakgrunn gjeldende tariffbrudd og krever også etterbetaling til de berørte arbeidstakere.

NHOs syn er at det ikke vil være tariffstridig å la være å reservere seg mot å overta/bli bundet av Riksavtalen eller annen tariffavtale ved en virksomhetsoverdragelse. Dette følger direkte av arbeidsmiljølovens § 16-2 nr. 2 og vil gjelde selv om overtagende selskap også er bundet av en overenskomst som kan dekke de overtakende arbeidstakerne.

Når det gjelder protokollen av 02.09.13 mellom Norsk Arbeidsmandsforbund og NHO Service er det NHOs syn at denne protokollen, som for øvrig ikke NHO er part i, eller på annen måte har godkjent, ikke kan overstyre virksomhetenes generelle adgang til å la være å reservere seg mot å overta tariffavtalene som gjelder hos det overdragende selskap, jf. Aml. § 16.2 nr. 2.

Protokollen må etter NHO syn forstås som en enighet mellom NHO Service og de aktuelle bedriftene hvor renholdet på det tidspunkt var overdratt til en renholdsbedrift, at overgang til Renholdsoverenskomsten skulle gjelde fra 01.01.14.

Dersom slik overføring ikke har skjedd fra dette tidspunkt, og dette har medført tap for arbeidstakerne er NHO av den oppfatning av det vil innebære et brudd på avtalen av 02.09.13.»

- (21) LO tok ut stevning for Arbeidsretten 15. mars 2018 mot NHO og ISS. Da det også er nedlagt påstand rettet mot NHO Service og handel, er landsforeningen oppført som medsaksøkt i saken, jf. arbeidstvistloven § 35 fjerde ledd. Hovedforhandling var opprinnelig berammet til 16.–17. oktober 2018, men ble etter felles anmodning fra

prosessfullmektigene omberammet på grunn av andre prosessoppdrag.

Hovedforhandlingen ble gjennomført 13.–14. februar 2019. Tre partsrepresentanter og fem vitner avga forklaring.

- (22) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (23) *Landsorganisasjonen i Norge*, med Norsk Arbeidsmandsforbund, har i korte trekk anført:
- (24) ISS har opptrådt tariffstridig ved ikke å benytte seg av adgangen i arbeidsmiljøloven § 16-2 andre ledd til å reservere seg mot å bli bundet av Riksavtalen i forbindelse med overdragelser av hotellrenhold. Dette strider mot protokollene av 16. april 2013 og 2. september 2013, og mot de tariffrettslige ufravikelighetsnormene.
- (25) Protokollen av 16. april 2013 slår fast at Renholdsoverenskomsten gjelder for hotellrenhold. Formuleringen «i dette tilfellet» må ses i sammenheng med LOs brev av 28. februar 2013 om tariffbundethet som oppstod i forbindelse med virksomhetsoverdragelse. Knut Bodding har forklart at LO la til grunn at protokollen også løste denne problemstillingen, og oppfattet NHOs etterfølgende opptreden som en omkamp om det partene var enige om.
- (26) Protokollen har ingen forbehold eller presisering av virkningstidspunktet. Når det ikke er sagt noe om dette, betyr det at protokollen gjelder fra den er inngått, og at bedriftene plikter å gjennomføre fra dette tidspunktet. Klarhetskravet tilsier at det er den parten som vil ha unntak fra ufravikelighetsnormene som må sørge for at dette fremgår av protokollen. Det kan ikke utledes et klarhetskrav fra utgangspunktet i arbeidsmiljøloven § 16-2 andre ledd om at overdragers tariffavtale blir bindende for ny arbeidsgiver. Poenget er at den tariffbundne arbeidsgiveren ikke gjennom passivitet må ende i en tariffstridig situasjon. Det er derfor NHO som burde ha sørget for tilstrekkelig klarhet. NHOs anførsler i tvisteprotokollen av 26. juni 2013 viser også at det ville vært mulig å utforme en protokolltekst som regulerte situasjonen ved virksomhetsoverdragelse.
- (27) Protokollen av 2. september 2013 mellom NAF og NHO Service og handel er en praktisk løsning på gjennomføring av overenskomsten for renholdsarbeidet som ble overtatt av ISS. Protokollen forutsetter at det for fremtiden er Renholdsoverenskomsten som skal gjelde når hotellrenhold overtas gjennom virksomhetsoverdragelse. Dette er også lagt til grunn i medlemsinformasjon fra NHO Service og handel.
- (28) Unnlatelsen av å reservere seg mot å bli tariffbundet er under enhver omstendighet i strid med de tariffrettslige ufravikelighetsnormene, jf. ARD-1922-50 og ARD-1936-127. En



arbeidsgiver som er bundet av Renholdsoverenskomsten opptrer i strid med denne tariffavtalen dersom de ansatte får lønns- og arbeidsvilkår som er dårligere enn det overenskomsten bestemmer. Ufravikelighetsnormene vil gjelde uansett grunnlaget for bundethet. Dersom erververen kan velge å følge en avvikende tariffavtale i inntil to år, vil det føre til reell forskjellsbehandling av de ansatte og føre til et press på Renholdsoverenskomsten. Den manglende reservasjonen er ikke gjort av hensyn til å sikre likebehandling på sikt, men for å unngå at de ansatte følger Renholdsoverenskomsten fra overdragelsestidspunktet. Dette er i strid med ufravikelighetsnormene og de hensyn som ligger til grunn for disse. Det er ingen holdepunkter i forarbeidene for at lovgiver mente å gripe inn i de tariffrettslige normene. Ufravikelighetsnormene står derfor ikke tilbake for hovedregelen i arbeidsmiljøloven § 16-2 andre ledd.

- (29) De ansatte har som følge av tariffbruddet krav på etterbetaling fra og med kravet ble fremmet 27. april 2015. Det vil si at de ansatte fra tidspunktet for virksomhetsoverdragelsen 1. mai 2015 skulle følge Renholdsoverenskomsten. Det er ikke grunnlag for å begrense kravet på grunn av passivitet. Begge parter har utvist passivitet, og NAF har avvventet tilbakemelding fra NHO Service og handel.
- (30) ISS har etter overtakelse av virksomhet knyttet til hotellrenhold opptrådt tariffstridig, og satt seg ut over det som ble bestemt i protokollen av 16. april 2013. Det foreligger derfor særlige grunner som tilsier at ISS pålegges å betale sakskostnader, jf. arbeidstvistloven § 59 tredje ledd.
- (31) Det er nedlagt slik endret påstand:
- «1. ISS Facility Services AS har opptrådt tariffstridig ved ikke å benytte seg av adgangen i arbeidsmiljøloven § 16-2 (2) til å reservere seg fra å bli bundet av Riksavtalen ved overdragelser av virksomhet knyttet til hotellrenhold.
  2. ISS Facility Services AS har ved overdragelser av virksomhet omtalt i punkt 1 opptrådt tariffstridig ved å avlønne de ansatte som har blitt overdratt under de lønnssetser som følger av Renholdsoverenskomsten.
  3. ISS Facility Services AS plikter å sørge for at de tariffstridige forhold nevnt i påstandens punkt 1 og/eller punkt 2 opphører.
  4. NHO og NHO Service og handel plikter å medvirke til at de tariffstridige forhold nevnt i påstandens punkt 1 og/eller punkt 2 opphører.
  5. ISS Facility Services AS plikter å etterbetale de berørte arbeidstakere.
  6. ISS Facility Services AS betaler sakens omkostninger.»
- (32) *Næringslivets Hovedorganisasjon, NHO Service og handel, og ISS Facility Services AS har i korte trekk anført:*

- (33) Saken gjelder spørsmål om hva tariffpartene har avtalt og hvor langt ufravikelighetsnormene rekker. Bevisførselen viser at det ikke foreligger enighet om at det gjelder en plikt til å bruke reservasjonsretten etter arbeidsmiljøloven § 16-2 andre ledd.
- (34) Protokollen av 16. april 2013 sier etter sin ordlyd ikke noe om at LO og NHO er enige om at det skal gjelde en reservasjonsplikt. Partene diskuterte om arbeidet etter sin art var omfattet av Renholdsoverenskomsten, og det ble avtalt at hotellrenhold skulle omfattes. Denne slutningen har støtte i presiseringen i protokollens andre avsnitt om at partene ikke hadde tatt stilling til tariffavtalevalget ved levering av sammensatte tjenester. Det står ikke at ISS er omfattet av overenskomsten. Protokollen tar bare opp et bestemt spørsmål, og drøfter ikke hva som skal gjelde ved virksomhetsoverdragelse.
- (35) Lovens utgangspunkt er at erverver blir bundet av overdragers tariffavtale. Når loven sier at erververen blir bundet, må man ha et klart rettsgrunnlag for å legge til grunn noe annet, for eksempel en tariffrettslig regel om ufravikelighet. Protokollen av 16. april 2013 gir ikke et klart grunnlag for å fravike lovens utgangspunkt. LO kunne og burde ha sørget for at protokollen ga uttrykk for den forståelsen som nå gjøres gjeldende og som LO hevdet i brevet av 28. februar 2013. LO mente den tariffrettslige situasjonen var uklar, og ufravikelighetsproblematikken ble ikke adressert i møtet med NHO. Når LO gjør gjeldende en løsning som avviker fra lovens normalordning, er det LO som burde sørget for at en plikt til å reservere seg hadde kommet klart til uttrykk i protokollen. Det er ingen holdepunkter for å hevde at NHO har endret standpunkt i ettertid som følge av påtrykk fra ISS.
- (36) Protokollen av 2. september 2013 mellom NAF og NHO Service og handel fraviker ikke protokollen av 16. april 2013. NAF og NHO Service og handel satte av praktiske grunner virkningstidspunktet for Renholdsoverenskomsten til 1. januar 2014 for de virksomhetsoverdragelsene som var gjennomført.
- (37) ISS står etter arbeidsmiljøloven § 16-2 andre ledd fritt til å velge å bli bundet av Riksavtalen. Det er ingen holdepunkter i rettspraksis eller juridisk teori for å legge til grunn en reservasjonsplikt for ISS på grunnlag av ufravikelighetsnormene. Ufravikelighetsnormene er ikke utviklet med sikte på virksomhetsoverdragelser innenfor den nye rettslige rammen ved arbeidsmiljøloven av 2005. Lovgivers standpunkt om at hovedregelen ved virksomhetsoverdragelse er at erverver blir bundet av tariffavtalen, må tillegges vekt ved avgjørelsen av hvor langt ufravikelighetsnormene rekker. Bedriftene har

i tillegg behov for forutsigbarhet i overdragelsestilfeller, og bør stå fritt til å velge å videreføre den tariffavtalen som gjaldt for overdrageren.

- (38) Hensynene bak ufravikelighetsnormene taler heller ikke for en reservasjonsplikt. Renholdsoverenskomsten vil ikke undergraves av at ISS lar være å reservere seg mot Riksavtalen for å videreføre tariffreguleringen for et begrenset tidsrom. Det vil heller ikke føre til konkurranse mellom fagforeninger. Unnlåtelsen er heller ikke utslag av et ønske om å omgå Renholdsoverenskomsten. LOs argumentasjon er basert på rimelighet og et ønske om å sikre bedre vilkår som følge av virksomhetsoverdragelse. Det er reelt sett ikke ufravikelighetsnormer som er grunnlaget for kravet. Saken bør ikke avgjøres på grunnlag av rimelighetsbetraktninger ut over det som bærer ufravikelighetsnormene. Arbeidsretten bør derfor ikke videreutvikle ufravikelighetsnormene slik at de gjelder i den foreliggende situasjonen. Under enhver omstendighet er det klar praksis og enighet i bedriften om å anvende overdragers tariffavtale ut tariffperioden.
- (39) Et eventuelt etterbetalingskrav må begrenses på grunn av passivitet fra LO/NAFs side. NAF kunne iverksatt tvisteprosessen umiddelbart i forbindelse med virksomhetsoverdragelsen i 2015, men har ikke gjort dette. De praktiske problemer knyttet til beregningen av et etterbetalingskrav tilsier at NAF burde gjort mer for å følge opp saken overfor NHO Service og handel. Det har i stedet vært perioder med stillstand som må få betydning for hva som skal regnes som markeringstidspunktet i tariffrettslig forstand. Skjæringspunktet for etterbetalingskravet må derfor settes til tidspunktet da stevning ble inngitt til Arbeidsretten, eventuelt 3. februar 2017 da tvistes spørsmålet på nytt ble tatt opp fra NAFs side.
- (40) Tvisten er en tolkningstvist, og det er ikke grunnlag for å ilegge ISS sakskostnader.
- (41) Det er nedlagt slik påstand:
- «Prinsipalt:**  
**De saksøkte frifinnes.**  
**Subsidiært:**  
**Det foretas etterbetaling av de berørte arbeidstakere fra dato for inngivelse av stevning, 15. mars 2018.**  
**Atter subsidiært:**  
**Det foretas etterbetaling av de berørte arbeidstakere fra 3. februar 2017.»**

(42) **Arbeidsrettens merknader**

(43) Saken gjelder spørsmål om hvilke forpliktelser ISS har etter Renholdsoverenskomsten i forbindelse med virksomhetsoverdragelse av hotellrenhold fra virksomheter hvor

Riksavtalen gjelder for renholdet. Tvisten er reist med utgangspunkt i to virksomhetsoverdragelser til ISS i 2015, men reiser også spørsmål om bedriftens alminnelige tariffrettslige forpliktelser etter Renholdsoverenskomsten. Problemstillingen er også aktuell for andre virksomhetsoverdragelser, blant annet ved Thon Hotell Hammerfest høsten 2016.

- (44) Partene er enige om at Renholdsoverenskomsten har mer gunstige lønns- og arbeidsvilkår enn det som følger av Riksavtalen, og at avlønning utelukkende på grunnlag av Riksavtalen for de ansatte ved Plaza og Scandinavia er lavere enn det som følger av Renholdsoverenskomsten. Omfanget på avviket vil variere etter tidspunktet for virksomhetsoverdragelsen. HR-sjef i ISS Stian Asphaug har forklart at overdragelsestidspunktene har vært fra noen uker til nærmere to år før ny tariffperiode. Overdragelsene har som oftest skjedd når det har gjenstått mellom ett til halvannet år av tariffperioden.
- (45) NHO og ISS gjør i korte trekk gjeldende at ISS uten å bryte Renholdsoverenskomsten kan velge å bli bundet av Riksavtalen og praktisere avvikende lønns- og arbeidsvilkår for hotellrenhold ut tariffperioden. LO har nedlagt påstand om dom for at det er tariffstridig å unnlate å reservere seg mot overgang av Riksavtalen, og om dom for at det er tariffstridig å avlønne ansatte som utfører hotellrenhold under lønnsatsene som følger av Renholdsoverenskomsten. Arbeidsretten bemerker at krav om dom for tariffstridig avlønning i prinsippet kan reises uavhengig av om det gjelder en tariffrettslig plikt til å reservere seg mot å bli bundet av Riksavtalen. Det forhold at arbeidsgiver er bundet av en tariffavtale betyr i alminnelighet ikke at det er tariffstridig å bli bundet av andre tariffavtaler for samme arbeid. Spørsmålet om tariffstrid vil først oppstå dersom det i etterfølgende avtaler fastsettes noe som strider mot det som følger av tariffavtale arbeidsgiveren allerede er bundet av. Det er i dette tilfellet ikke grunn til å skille mellom disse problemstillingene fordi unnlattelsen av å benytte reservasjonsretten etter arbeidsmiljøloven § 16-2 andre ledd er knyttet til at ISS praktiserer Riksavtalens avvikende lønns- og arbeidsvilkår ut tariffperioden.
- (46) Spørsmålet er etter dette om ISS etter Renholdsoverenskomsten har en tariffmessig plikt å unngå å bli bundet av og praktisere de avvikende lønns- og arbeidsvilkårene som følger av Riksavtalen. Arbeidsretten har i dette spørsmålet delt seg i et flertall og et mindretall. Arbeidsrettens flertall, dommerne *Wahl, Sundet, Solbakken* og *Rasmussen*, har kommet til

at LO må få medhold i at ISS er tariffmessig forpliktet til å reservere seg mot overgang av Riksavtalen, og vil bemerke:

- (47) NHO og ISS har gjort gjeldende at det må kreves klare holdepunkter for å fravike hovedregelen i arbeidsmiljøloven § 16-2 andre ledd om at erverver blir bundet av overdragets tariffavtale, og at det ikke er slike holdepunkter i protokollene fra 2013. På grunn av NHOs anførsler i saken, vil flertallet innledningsvis kommentere hvilken betydning arbeidsmiljøloven § 16-2 andre ledd har for innholdet i ISS' tariffrettslige forpliktelser, før flertallet går inn på hva som kan utledes av tariffforholdet mellom LO/NAF og NHO/NHO Service og handel/ISS.
- (48) Arbeidsmiljøloven § 16-2 har regler om overføring av rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtaler ved overdragelse av virksomhet. Utgangspunktet etter § 16-2 første ledd er at tidligere arbeidsgivers rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtale eller arbeidsforhold som foreligger på det tidspunkt overdragelsen finner sted, overføres til erververen som ny arbeidsgiver.
- (49) For lønns- og arbeidsvilkår som følger av tariffavtaler er det en særlig regulering i § 16-2 andre ledd som lyder:
- «Ny arbeidsgiver blir bundet av tariffavtale som tidligere arbeidsgiver var bundet av. Dette gjelder ikke hvis ny arbeidsgiver senest innen tre uker etter overdragelsestidspunktet skriftlig erklærer overfor fagforeningen at ny arbeidsgiver ikke ønsker å bli bundet. De overførte arbeidstakerne har likevel rett til å beholde de individuelle arbeidsvilkår som følger av tariffavtale som den tidligere arbeidsgiver var bundet av. Dette gjelder inntil denne tariffavtalen utløper eller til det inngås ny tariffavtale som er bindende for den nye arbeidsgiver og de overførte arbeidstakere.»**
- (50) Andre ledd regulerer to ulike spørsmål. Første og andre setning gjelder spørsmålet om tariffavtalen som sådan blir bindende for ny arbeidsgiver. Tredje og fjerde setning gjelder plikten til å videreføre tariffavtalens individualrettslige reguleringer. Bestemmelsene i tredje og fjerde setning om stillingen for individuelle lønns- og arbeidsvilkår som følger av tariffavtalen, gjennomfører direktiv 2001/23/EF. Direktivet regulerer ikke tariffavtalens stilling som sådan, og gir derfor ikke veiledning for de tariffrettslige spørsmålene i saken.
- (51) Det er i den foreliggende saken ikke nødvendig å gå inn på hvilken betydning EØS-retten har for plikten til å videreføre individuelle lønns- og arbeidsvilkår som fulgte av overdragets tariffavtale, eller på vilkårene for at ny arbeidsgiver kan anvende tariffavtaler arbeidsgiveren allerede er bundet av, jf. § 16-2 andre ledd fjerde setning. Spørsmålet er om ISS kan ha plikt til å reservere seg mot å bli bundet av overdragets tariffavtale. I dette tilfellet er videreføring av Riksavtalen til hinder for endringer til gunst for de ansatte som

utfører hotellrenhold og får ISS som ny arbeidsgiver. Arbeidsmiljøloven § 16-2 andre ledd tredje og fjerde setning er i utgangspunktet ikke til hinder for en eventuell tariffrettslig plikt til å anvende den mer gunstige reguleringen i Renholdsoverenskomsten fra overdragelsestidspunktet, jf. arbeidsmiljøloven § 1-9. Utgangspunktet for den videre drøftelsen er at lovteksten ikke gir noe bidrag til hvilken plikt erververen kan ha til å reservere seg mot å bli bundet av overdragerens tariffavtale.

- (52) Problemstillingen i saken er ikke drøftet i forarbeidene. Ut fra NHOs anførsler er det spørsmål om lovgiver gjennom § 16-2 andre ledd har ment å endre de alminnelige utgangspunkter om tariffbundethet og ufravikelighet. Etter flertallets vurdering kan den manglende omtalen av problemstillingen ikke tale for NHOs tolkning når det ses hen til hva som for øvrig var premissene for innføringen av reglene i § 16-2 andre ledd første og andre setning.
- (53) Frem til 2005 var reglene om tariffavtalens stilling ved virksomhetsoverdragelse i korte trekk basert på ulovfestet rett, jf. ARD-1988-38 (Securitas). Det var antatt at utgangspunktet var at erverver som hovedregel ikke ble bundet av overdragers tariffavtale. Det var omtvistet om aksjelovens regler om rettighetsovergang i forbindelse med fusjon gjaldt for tariffavtaler, jf. ARD-2008-189. Under forberedelsen av arbeidsmiljøloven av 2005 drøftet man behovet for lovregler om tariffavtalens stilling ved virksomhetsoverdragelse. Et flertall i Arbeidslivslovutvalget foreslo å videreføre rettstilstanden, og begrunnet det med det ikke hadde oppstått særlige problemer i praksis. Flertallet viste også til at det kunne oppstå vanskelige tariffrettslige spørsmål dersom overdragers tariffavtale skulle bli bindende for ny arbeidsgiver, jf. NOU 2004: 5 s. 398. Arbeidslivslovutvalgets mindretall mente det burde innføres en regel om at ny arbeidsgiver ble bundet av overdragers tariffavtale, og foreslo følgende bestemmelse:

**«Den nye arbeidsgiver blir bundet av den tariffavtale som var gjeldende for den opprinnelige arbeidsgiver på overføringstidspunktet. Etter et arbeidsgiverskifte skal den nye arbeidsgiver likevel ikke gi dårligere individuelle arbeidsvilkår enn de som følger av tariffavtale den tidligere arbeidsgiver var bundet av.»**

- (54) Mindretallet viste til behovet for klarhet og sikkerhet for de kollektive strukturer som gjaldt i virksomheten som ble overført, jf. NOU 2004: 5 s. 398–399:

**«Overdragelsessituasjonen kan for mange ansatte oppleves som usikker og uforutsigbar. I en slik situasjon mener disse medlemmer det er et klart behov for å opprettholde de kollektive strukturer som ligger i tariffavtalen, og som bidrar til trygge tilsettings- og arbeidsvilkår for de ansatte.**

**Disse medlemmer er kjent med at det kan oppstå problemer knyttet til eventuelle konkurrerende tariffavtaler, og da mer spesielt hvor det eksisterer konkurrerende**

tariffavtaler med hensyn til omfangsområdet for de arbeidstakerne. Hvorvidt dette er en praktisk problemstilling, eller en problemstilling av mer akademisk interesse synes noe uklart. Etter disse medlemmers syn kan det tariffmessig også synes noe usikkert hvordan disse tilfellene skal løses.

Disse medlemmer er til tross for ovennevnte av den oppfatning at fordelene ved å lovfeste at tariffavtalen som sådan skal overføres er så betydelige at vi mener de bør veie tyngst i den vurdering som skal foretas. En slik lovfesting bør således kunne ta høyde for de tariffrettslige komplikasjoner spørsmålet om konkurrerende tariffavtaler eventuelt medfører.»

- (55) Departementet var enig i at spørsmålet om tariffavtalens stilling ved virksomhetsoverdragelse burde lovreguleres. Departementet sluttet seg til mindretallets merknader om hensynet til kollektive strukturer, tariffreguleringens formål og hensynet til fredsplikten. Det ble også vist til en slik regel ville forenkle spørsmålet om hvilke rettigheter og plikter som gikk over til ny arbeidsgiver. Departementet mente imidlertid at det ikke kunne gjelde en absolutt regel om overgang av tariffavtale. I Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 270–271 redegjorde departementet for en rekke formelle og praktiske problemer knyttet til en ubetinget regel om tariffbundet. Departementet uttaler:

«På den annen side kan en automatisk overgang av tariffavtalen reise en rekke vanskelige problemstillinger. Som påpekt av KS i deres høringsuttalelse vil det ikke uten videre være enkelt å skulle bli bundet av avtalevilkår man ikke frivillig har valgt å slutte seg til. Departementet har også forståelse for at enkelte arbeidsgivere på prinsipielt grunnlag ikke ønsker å være bundet av tariffavtale. Det ville være uheldig hvis en regel om at ny arbeidsgiver må overta tidligere arbeidsgivers tariffavtale, begrunnet i slike innvendinger skulle stå i veien for ellers hensiktsmessige restruktureringer i næringslivet.

Det kan også oppstå andre både formelle og praktiske vanskeligheter ved en automatisk overgang av tariffavtalen. For eksempel finnes regler og vilkår for å sette en tariffavtale i kraft, tilsvarende Hovedavtalen LO–NHO § 3-7 følgende, i store deler av privat sektor. Disse reglene innebærer at det ikke er noen automatikk i at en tariffavtale kommer til anvendelse i en virksomhet, selv ikke i de tilfellene der overdrager og erverver er medlemmer i samme arbeidsgiverforening. I norsk rett vil en regel om automatisk overgang muligens bare være helt uproblematisk i de tilfellene ny arbeidsgiver er uorganisert og ikke bundet av tariffavtale fra før. I slike tilfeller vil den enkleste løsningen være at den nye arbeidsgiveren tiltrer tidligere arbeidsgivers tariffavtale som selvstendig part (eventuelt i form av en «hengeavtale» hvis tidligere arbeidsgiver var tariffbundet gjennom medlemskap i en arbeidsgiverforening). Dersom ny arbeidsgiver er tariffbundet fra før og/eller både ny og tidligere arbeidsgiver er organisert i samme eller forskjellige arbeidsgiverorganisasjoner, blir situasjonen straks mer komplisert. For eksempel kan den nye arbeidsgiveren allerede være bundet av en tariffavtale for tilsvarende arbeid/arbeidstakerkategori som det som overtas fra den tidligere arbeidsgiveren, men tidligere arbeidsgivers tariffavtale er med en annen fagforening som organiserer de samme arbeidstakerkategorier. Ved en automatisk avtaleovergang kan den nye arbeidsgiveren ved lov bli bundet av en «konkurrerende tariffavtale», kanskje også i strid med uttrykkelige klausuler i den tariffavtalen ny arbeidsgiver allerede er bundet av som forbyr slike konkurrerende avtaler. Virksomhetsoverdragelser mellom privat og offentlig sektor reiser i tillegg egne problemstillinger, ikke minst spørsmålet om det er arbeidstvistloven eller tjenestetvistloven som skal gjelde for tariffavtaleforholdet.

... Departementet foreslår at hovedregelen skal være at ny arbeidsgiver blir bundet av tidligere arbeidsgivers tariffavtale, med mindre den nye arbeidsgiveren innen bestemte frister meddeler til fagforeningen at han eller hun ikke ønsker å bli bundet av tariffavtalen. Med en slik regel kan ny arbeidsgiver i de tilfellene der en tariffavtaleovergang vil støte på formelle eller praktiske problemer, velge å ikke overta avtalen, mens arbeidsgiver i de tilfellene det ikke er hindre av formell eller praktisk art, kan velge å overta tariffavtalen og dermed den stabilitet og de etablerte strukturer som gjerne følger med et tariffavtaleforhold. Det kan

selvsagt vise seg at en løsning som overlater til arbeidsgiver alene å ta stilling til en eventuell tariffavtaleovergang, i praksis ikke vil føre til at så mange tariffavtaler blir overført. Etter departementets mening vil det imidlertid være av stor betydning at ny arbeidsgiver vil måtte foreta en vurdering og et bevisst valg i forhold til hvordan tariffavtaleforholdene i virksomheten skal ordnes.

...

Departementet har med dette forslaget ikke ment å gjøre endringer i rettsstillingen når det gjelder de tilfeller som omfattes av den unntaksvisse tariffavtaleovergang som gjelder i dag. ... Dersom arbeidsgiver ikke av eget ønske velger å overta tidligere arbeidsgiver tariffavtale, vil spørsmålet om tariffavtaleovergangen fortsatt måtte avgjøres ut i fra en konkret vurdering i den enkelte sak.»

- (56) Et utgangspunkt i departementets drøftelse er at overgang av tariffavtalen reiser vanskelige spørsmål på grunn av de mange variasjoner man finner i praksis når det gjelder overdragerens og erververens tariffrettslige stilling. Departementets drøftelse må ses i sammenheng med de forhold som ble trukket frem i ARD-1988-38 (Securitas) på s. 42:

«Arbeidsretten bemerker at spørsmålet om tariffavtalens stilling ved overdragelse av virksomhet kan oppstå i en rekke ulike typer situasjoner, slik rettspraksis også viser. Det foretak som overdrar virksomhet, kan være selvstendig part i en tariffavtale. Ofte vil forholdet imidlertid være – som i denne saken – at foretaket ikke er tariffpart, men bundet gjennom medlemskap i en arbeidsgiverforening og tariffpartenes bestemmelse om å gjøre tariffavtalen gjeldende for bedriften. Videre kan erververen være medlem av samme arbeidsgiverforening som overdrageren, av en annen arbeidsgiverforening, eller ikke organisert. Erververen kan dessuten fra tidligere være bundet av andre tariffavtaler, og dels kan organisasjonsmessige avtaler ha bestemmelser om vilkår for å gjøre en tariffavtale gjeldende for en bedrift. For tariffavtalers del er bildet i det hele mer sammensatt enn når det gjelder arbeidsavtalers stilling ved overdragelse av virksomhet. Som for arbeidsavtaler kan spørsmålet dessuten reise seg ved overdragelse av del av en virksomhet, og ved ulike overdragelsesformer.»

- (57) Den kortfattede bestemmelsen i loven løser ikke alle spørsmål knyttet til at ny arbeidsgiver kan bli bundet av overdragerens tariffavtale. Lovgiver var samtidig klar over hensynet til etablerte tariffstrukturer. Det sentrale i denne sammenheng er departementets merknad om at det vil være av «stor betydning at ny arbeidsgiver vil måtte foreta en vurdering og et bevisst valg i forhold til hvordan tariffavtaleforholdene i virksomheten skal ordnes». Fokus er på den nye arbeidsgiverens bevisste vurderinger og valg; lovgiver har ikke gjort denne vurderingen gjennom utformingen av § 16-2 andre ledd første og andre setning. Ny arbeidsgiver må selvsagt foreta denne vurderingen med utgangspunkt i de tariffavtaler som allerede gjelder for arbeidsgiveren.
- (58) Drøftelsen i forarbeidene gir ikke holdepunkter for å hevde at loven griper inn i de alminnelige tariffrettslige normene som gjelder etter de tariffavtalene ny arbeidsgiver er bundet av på tidspunktet for virksomhetsoverdragelse. Lovgiver har tvert i mot vært meget bevisst på skillet mellom rettigheter og plikter som følger av loven, og rettigheter og plikter som følger av tariffavtaler og tariffrettslige normer. Dette illustreres av forarbeidenes merknader om forholdet til de ulovfestede reglene om tariffbundethet som



var utviklet i Arbeidsrettens praksis. Departementet presiserer i sitatet foran at de nye lovreglene om adgang til å reservere seg mot tariffavtaleovergang «ikke [har] ment å gjøre endringer i rettsstillingen når det gjelder de tilfeller som omfattes av den unntaksvis tariffavtaleovergang som gjelder i dag». Reservasjonsadgangen etter loven gjelder derfor bare for den bundethet som følger av loven. Bundethet på annet grunnlag endres ikke gjennom lovreglene. På samme måte som § 16-2 ikke gir adgang til å reservere seg mot å bli bundet på grunnlag av ulovfestede tariffrettslige regler, kan en tariffbundet virksomhet ikke stå friere til å akseptere tariffavtaleovergang, tariffbundethet eller avvikende tariffregulering enn det som følger av de tariffforpliktelser erververen allerede har. Etter loven står ny arbeidsgiver fritt til å bestemme om virksomheten skal bli bundet av tariffavtalen som gjelder for overdrageren, men denne skjønnsmessige adgangen må benyttes innenfor rammen av de tariffavtaler som allerede gjelder for den nye arbeidsgiveren. Lovens ordning er at erververen må vurdere om det i de tariffavtaler som allerede gjelder for virksomheten er forhold av formell eller praktisk art som er til hinder for å bli bundet av overdragerens tariffavtale. Lovgiver har med den nye hovedregelen i § 16-2 andre ledd første setning ikke ment å gripe inn i forpliktelser erververen har på tariffrettslig grunnlag.

- (59) På denne bakgrunn legger flertallet til grunn at lovgiver ved arbeidsmiljøloven § 16-2 andre ledd ikke har grepet inn i ny arbeidsgivers tariffrettslige adgang til å velge å bli bundet av overdragerens tariffavtale. Innføringen av en deklarasjonsregel om at overdragerens tariffavtale blir bindende for erververen har ingen betydning for innholdet i de tariffrettslige forpliktelser den nye arbeidsgiveren har etter de tariffavtaler som gjelder på overdragelsestidspunktet. De tariffrettslige forpliktelsene – herunder ufravikelighetsvirkningene – må fastlegges gjennom en alminnelig tariffavtaletolkning. Loven gir derfor heller ikke grunnlag for å operere med et særskilt klarhetskrav til det tariffrettslige grunnlaget for en plikt å reservere seg mot å bli bundet av overdragerens tariffavtale.
- (60) Spørsmålet er etter dette hvilke forpliktelser ISS har til å anvende Renholdsoverenskomsten for hotellrenhold. Som påpekt av Evju, Organisasjonsfrihet, tariffavtaler og streik (1982) s. 163 bygger arbeidstvistloven på en forutsetning om at når en tariffavtale er inngått, er den også bindende for partene og alle deres medlemmer innenfor avtalens alminnelige virkeområde. Den grunnleggende avgjørelsen i ARD-1922-22 bygger på dette, og det er fulgt opp i blant annet ARD-1930-155, ARD-2006-135 og

ARD-2011-148, jf. Sundet, Tariffavtalen – utvalgte emner (2014) s. 65 og Skjønberg, Fredsplikten i tarifforhold (2019) s. 143 flg. Lønns- og arbeidsvilkårene må ikke stride mot det som følger av tariffavtalen som gjelder for arbeidet, jf. arbeidstvistloven § 6.

- (61) Dette utgangspunktet må ses i sammenheng med at det er tariffpartene som bestemmer hvem tariffavtalen skal gjelde for og fra hvilket tidspunkt, jf. ARD-1991-122 og ARD-1991-175. Reglene i Hovedavtalen LO–NHO §§ 3-7 flg. om fremgangsmåten for å gjøre tariffavtaler gjeldende for en virksomhet, nyanserer utgangspunktet etter arbeidstvistloven. NHO har vist til at LO ved hovedavtalerevisjonen i 2013 krevde inntatt en ny bestemmelse for situasjonen hvor medlemsbedrifter ble bundet av ny overenskomst på grunn av reglene i arbeidsmiljøloven § 16-2. LO viste til at dette kunne føre til avtalebinding som hovedorganisasjonene ikke hadde godkjent. LO krevde at § 3-7 nr. 4 skulle få en bestemmelse om at LO og NHO kunne kreve endring av tariffavtale dersom tariffbundethet oppstod som følge av virksomhetsoverdragelse. Kravet førte ikke frem. Flertallet legger derfor til grunn at Hovedavtalen ikke har bestemmelser som er av betydning for saken. Det avgjørende blir etter dette hvilke forpliktelser ISS har etter Renholdsoverenskomsten.
- (62) ISS er bundet av Renholdsoverenskomsten på foretaksnivå, slik at overenskomsten gjelder for renholdsarbeid som utføres av ISS' ansatte. Overenskomsten gjelder kort sagt direkte og umiddelbart for renholdsarbeid som faller inn under avtalens omfang. Det er ikke gjort gjeldende at det er et vilkår at overenskomsten må gjøres gjeldende for det bestemte arbeidet. Det gjelder derfor ikke ytterligere krav for at Renholdsoverenskomsten skal gjelde for renhold på hotell som utføres av ISS som tjenesteleverandør.
- (63) Frem til 2013 var det uklart om det var Riksavtalen eller Renholdsoverenskomsten som var den anvendelige tariffavtalen for hotellrenhold utført av ekstern tjenesteleverandør. Den foreløpige avklaringen som kom i den lokale protokollen av 16. februar 2012 mellom ISS og NAF ble gjort med forbehold om eventuelle senere føringer fra tariffpartene. ISS har på grunnlag av denne bare praktisert Riksavtalen for hotellrenhold som er overtatt gjennom virksomhetsoverdragelse, mens hotellrenhold for nystartede hoteller, det vil si hvor de ansatte ikke fra før har arbeidet etter Riksavtalen, har fulgt Renholdsoverenskomsten fra første stund. Tidligere HR-direktør i ISS Kristin Flagstad har forklart at Riksavtalen for overdragelser som hadde skjedd for en tid tilbake ble praktisert over flere tariffperioder. Det var frem til 2013 ikke praksis for at Riksavtalen bare ble praktisert til utløpet av tariffperioden. Slik saken ligger an, er det ikke grunnlag for å vurdere hvilke likebehandlingsprinsipper som kan utledes av tarifforholdet, sml. ARD-1983-101.

- (64) Etter flertallets vurdering ble den tariffmessige stillingen avklart ved protokollen av 16. april 2013 mellom LO og NHO om «tariffavtalevalg for hotellrenhold utført av ISS i hotellbedrifter». Protokollen har slik ordlyd:

**«Partene er enige om at hotellrenhold utført av eksterne tjenesteleverandør, som ISS i dette tilfellet, er omfattet av Renholdsavtalen, avtale nr. 10.**

**Ovennevnte medfører ikke at partene har tatt endelig stilling til hvorledes tariffavtalevalget skal løses om en og samme tjenesteleverandør leverer flere tjenester til en hotellbedrift.»**

- (65) Etter at den presiserende protokollen mellom NAF og NHO Service og handel ble inngått 2. september 2013, jf. avsnitt 15 foran, ble det på nettsidene til NHO Service og handel opplyst at forhandlingene mellom LO og NHO hadde konkludert med at hotellrenhold «faller inn under Renholdsoverenskomsten». Det ble i tillegg meddelt at NAF og NHO Service og handel hadde blitt enige om at «hotellrenhold skal omfattes av Renholdsoverenskomsten fra 1. januar 2014 uten noen form for etterbetaling. Kravet var opprinnelig etterbetaling fra 1.1.2013». I e-post 5. februar 2014 fra direktør Terje Nygaard i NHO Service og handel til bedriftene i renholdsbransjen uttales det:

**«Flere hotell har virksomhetsoverdratt sitt renhold til eksterne renholdsbedrifter.**

**Herved bekreftes at NHO/NHO Service og LO/Norsk Arbeidsmandsforbund har konkludert med at hotellrenhold fra 1. januar 2014 utført av renholdsbedrifter faller inn under overenskomst for renholdsbedrifter mellom NHO/NHO Service og LO/Norsk Arbeidsmandsforbund og at renholdernes lønns- og arbeidsvilkår skal følge denne.»**

- (66) Dette kan ikke forstås på annen måte enn at tariffpartene la til grunn at hotellrenhold utført av renholdsbedrifter heretter var omfattet av Renholdsoverenskomsten. Det var ikke lenger noen uklarhet eller valgfrihet i spørsmål om hva som var den anvendelige tariffavtalen for renholdsbedrifter som bare leverte tjenesten hotellrenhold.

- (67) Som nevnt i avsnitt 11 foran, oppstod det kort tid etter protokollen av 16. april 2013 uenighet om rekkevidden av den. Flertallet kan ikke se at standpunktene som kommer til uttrykk i tvisteprotokollen av 26. juni 2013 gir noe bidrag til å avklare rekkevidden av protokollen.

- (68) Det var deretter en intern diskusjon i ISS om tariffreguleringen av hotellrenhold. I e-post 10. februar 2014 fra direktør Kjell Erik Olsen i ISS til Terje Nygaard, ba Olsen om ytterligere opplysninger om protokollen. I e-post 10. februar 2014 fra HR-direktør Flagstad til Olsen, uttales det:

**«Det foreligger ingen protokoll fra de samtalene som har vært i desember 2013 og januar 2014....**

**Det finnes derimot en protokoll i forkant av den som Brede [Edwardsen] har vedlagt, og det er den som sier at Renholdsoverenskomsten skal gjelde for hotellrenhold UTEN noen**

**tidsangivelse – mellom NHO og LO: Det er den protokollen som gjorde at det var behov for en MED en tidsangivelse. ... Den protokollen ... er veldig kort og sier kun at hotellrenhold skal følge Renholdsoverenskomsten. Punktum.»**

- (69) Etter flertallets vurdering gir Flagstad her en korrekt oppsummering av den tariffrettslige stillingen for hotellrenhold utført av ISS etter protokollen av 16. april 2013: Hotellrenhold utført av ansatte i bedrifter bundet av Renholdsoverenskomsten omfattes av Renholdsoverenskomsten. Protokollen avgjør tariffavtalevalget for ISS, og er etter sin ordlyd ikke begrenset til virksomhetsoverdragelser som var gjennomført. De tidsnære omtalene i oppfølgingen av protokollen av 16. april 2013 tilsier at den var ment som en avklaring for fremtiden. Det som er forklart om drøftelsene i forkant av utarbeidelsen av protokollen av 16. april 2013 gir ingen holdepunkter for å begrense rekkevidden av tariffpartenes avklaring av omfangsbestemmelsen til Renholdsoverenskomsten. Protokollen mellom NAF og NHO Service og handel om virkningstidspunkt 1. januar 2014 er begrunnet i praktiske hensyn, men bygger på en forutsetning om at tariffpartenes avklaring av virkeområdet for Renholdsoverenskomsten hadde umiddelbar virkning.
- (70) Den tariffrettslige stillingen for ISS ved senere virksomhetsoverdragelser er da at bedriften har en tariffavtale som utvilsomt er anvendelig for hotellrenhold. Når bedriften overtar arbeidet, omfattes det av en gjeldende tariffavtale, og avtalen må anvendes etter sitt innhold. Flertallet finner derfor ikke grunn til å gå inn på de reelle hensyn som er trukket frem i eksempelvis ARD-1922-50, ARD-1936-127 eller ARD-1994-16. Bedriften kan ikke under henvisning til utgangspunktet i arbeidsmiljøloven § 16-2 andre ledd første setning påta seg motstridende tariffforpliktelser for hotellrenhold innenfor virkeområdet til Renholdsoverenskomsten. En generell og ubetinget praksis med å videreføre Riksavtalen ut tariffperioden uten hensyn til på hvilket tidspunktet overdragelsen skjer eller konkrete, praktiske behov for tilpasninger, er ikke i samsvar med virksomhetens forpliktelser etter Renholdsoverenskomsten. Unnlattelsen av å reservere seg overfor Riksavtalen strider da mot Renholdsoverenskomsten sammenholdt med protokollen av 16. april 2013.
- (71) LO har anført at tariffbruddet gir krav på etterbetaling fra tidspunktet for virksomhetsoverdragelsen. De saksøkte har anført at etterbetalingskravet må begrenses på grunn av passivitet fra LO/NAFs side. Dette kan ikke føre frem. Kravet om at Renholdsoverenskomsten skulle gjelde fra overdragelsestidspunktet ble klart markert i henvendelsen fra NAF 27. april 2015. På bakgrunn av protokollene i 2013 og diskusjonen i 2014 var det påregnelig at LO/NAF bygget på at Renholdsoverenskomsten gjaldt fra overdragelsestidspunktet. Dette var også NAFs utgangspunkt første gang problemstillingen

oppstod i 2015. Oppfølgingen av tvisten har hatt perioder med stillstand fra både lokale og sentrale parter, og til dels på begge sider. I en slik situasjon er det ikke grunnlag for å begrense krav på tariffmessig oppfyllelse, jf. ARD-2011-114 avsnitt 70. NAF har derfor innen rimelig tid og med tilstrekkelig oppfølging markert at Renholdsoverenskomsten skulle gjelde fra overdragelsestidspunktet. Følgen av dette er at ISS er forpliktet til å sørge for avlønning i samsvar med Renholdsoverenskomsten fra overdragelsestidspunktet.

- (72) LO må etter dette få medhold i påstandens punkt 1, 2, 3 og 5.
- (73) LO har nedlagt påstand om dom for at NHO/NHO Service og handel plikter å medvirke til at de tariffstridige forhold nevnt i påstandens punkt 1 og/eller punkt 2 opphører. Det er med andre ord krevd dom med sikte på avklaring for fremtiden, og ikke for at NHO/NHO Service og handel skulle ha grepet inn på et tidligere tidspunkt, sml. ARD-1997-109. Flertallet kan ikke se at en dom i samsvar med påstanden vil løse en tvist mellom partene, eller at LO har tilstrekkelig behov for slik dom. Påstandens punkt 1 retter seg mot det tariffstridige i at ISS ikke reserverte seg mot å bli bundet av Riksavtalen. Dette er et fortidig forhold knyttet til manglende utøvelse i 2015 av reservasjonsrett etter arbeidsmiljøloven § 16-2 andre ledd. Det er ikke redegjort for på hvilken måte NHO og NHO Service og handel kan medvirke til utøvelse av reservasjonsrett mer enn tre år etter overdragelsestidspunktet. NHO/NHO Service og handel må frifinnes for denne delen av påstanden. Medvirkningsplikten for påstandens punkt 2 gjelder reparasjon av tariffbrudd ved at de ansatte har blitt avlønnnet under satsene som følger av Renholdsoverenskomsten. NHO/NHO Service og handel har ikke bestridt at de plikter å medvirke til at det tariffstridige forholdet bringes til opphør. LOs krav om dom er derfor begrunnet i et behov for å markere medvirkningsplikten. Flertallet kan ikke se at det i denne saken er grunnlag for å avsi dom for en uomtvistet plikt til å medvirke til å bringe de tariffstridige forhold til opphør, eller at det ut fra tvisteforløpet er behov for å markere medvirkningsplikten i domsslutningen, sml. ARD-2013-204 avsnitt 57. I samsvar med de saksøktes påstand finner flertallet det tilstrekkelig at dette dekkes av domsslutningens punkt om at NHO/NHO Service og handel frifinnes for de saksøktes påstand punkt 4, og ikke ved en delvis frifinnelse for og delvis avvisning av saksøkers påstand.
- (74) Arbeidsrettens mindretall, dommerne *Bruzelius*, *Schweigaard* og *Thuve*, har kommet til at de saksøkte må frifinnes og vil bemerke:
- (75) Protokollen av 16. april 2013 må fortolkes på bakgrunn av den faktiske situasjonen som eksisterte på dette tidspunktet hvor det var uavklart hvilken overenskomst som skulle

gjelde for hotellrenhold som gjennom virksomhetsoverdragelser var overtatt av tjenesteleverandører som ISS. Både Renholdsoverenskomsten og Riksavtalen ble anvendt i bransjen, og begge parter så et behov for å rydde opp i dette. Som LO påpekte i forbindelse med hovedavtalerevisjonen i 2013, var det ikke særlig tilfredsstillende for arbeidstakersiden at et så viktig spørsmål som tariffavtalevalg kunne bli avgjort som følge av en virksomhetsoverdragelse uten at de sentrale partene var involvert. NHO bidro til en viktig avklaring for hotellrenhold som ble overtatt av en tjenesteleverandør, men det ble samtidig tatt forbehold for situasjoner hvor også andre tjenester enn hotellrenhold ble levert. Partene ble med andre ord enige om at hotellrenhold heretter skulle følge Renholdsoverenskomsten.

- (76) Prokollen av 2. september 2013 mellom NAF og NHO Service og handel gir heller ikke grunnlag for en annen forståelse. Utformingen av protokollen og vitneforklaringene viser at formålet med protokollen er å sette et klart tidspunkt for når endringene avtalt i protokollen 16. april 2013 senest skulle gjennomføres. Protokollen av 2. september 2013 sier ikke noe om hverken reservasjonsrett eller reservasjonsplikt, eller noe om hvilke vilkår som vil gjelde i overgangstiden etter en virksomhetsoverdragelse.
- (77) Prokollene kan derfor ikke forstås slik at partene samtidig har avtalt at ISS har plikt til å reservere seg eller har satt til side lovens hovedregel om at den foreliggende tariffavtale ikke lenger skulle kunne følge med over til den overtakende virksomhet. Protokollen av 16. april 2013 eller omstendighetene rundt denne gir ingen holdepunkter for at disse forhold overhodet ble diskutert, langt fra heller avtalt. Den etterfølgende e-postkorrespondansen mellom partene bekrefter også dette, og NHOs oppfatning kommer klart til uttrykk i siste avsnitt i tvisteprotokollen av 26. juni 2013. En så vidtrekkende disposisjon måtte ha kommet klarere til uttrykk i protokollteksten, og det ville med enkle grep vært mulig å klargjøre hva som skulle gjelde for fremtidige virksomhetsoverdragelser dersom dette overhodet hadde vært diskutert.
- (78) De alminnelige ufravikelighetsreglene kan heller ikke forstås slik at ny arbeidsgiver er forpliktet til å reservere seg mot overdragers tariffavtale. Relevant rettspraksis om tariffavtalens ufravikelighet er fra tiden før arbeidsmiljøloven fikk regler om virksomhetsoverdragelse. Mindretallet mener at det av forarbeidene tydelig fremgår at lovgiver ved utformingen av § 16-2 har gjort et bevisst valg – nemlig at det skal være opp til ny arbeidsgiver å avgjøre om han vil bli bundet av den tariffavtale som tidligere arbeidsgiver var bundet av. Dersom han ikke ønsker å bli bundet må han innen tre uker

skriftlig erklære overfor fagforeningen at han ikke ønsker å bli bundet. Mindretallet finner støtte for dette i spesialmerkene til bestemmelsen i Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 338 hvor det uttales:

**«Andre ledd, første punktum er nytt. Bestemmelsen innfører en regel om at den nye arbeidsgiver blir bundet av tidligere arbeidsgivers tariffavtale dersom det ikke innen tre uker etter overdragelsestidspunktet gis melding til den annen part i tariffavtalen om at ny arbeidsgiver ikke ønsker å bli bundet av tariffavtalen. Bestemmelsen overlater valget til den nye arbeidsgiver alene, og fagforeningen kan ikke nekte arbeidsgiver å tre inn i tariffavtalen. Ved at den nye arbeidsgiveren gis anledning til å velge, får han eller hun mulighet til å veie fordeler og ulemper og foreta en samlet vurdering av hva som vil være den mest hensiktsmessige ordning for tarifforholdene i virksomheten. For at ny arbeidsgiver ikke skal bli bundet, bestemmes det at hun eller han må avgi en skriftlig erklæring om dette til fagforeningen.»**

- (79) Når lovgiver her uttaler at valget overlates til den nye arbeidsgiver alene, og at ny arbeidsgiver får mulighet til å veie fordeler og ulemper og foreta en samlet vurdering av hva som vil være den mest hensiktsmessige ordning av tarifforholdene i virksomheten, er det etter mindretallets syn et klart uttrykk for at det ikke er noe krav til ny arbeidsgiver om å ta hensyn til sine tariffmessige forpliktelser for den øvrige del av virksomheten på tidspunktet for overdragelsen. Mindretallet finner kommentaren meningsløs hvis den skal forstås med et innfortolket forbehold om at andre etablerte tariffmessige forpliktelser likevel vil medføre at ny arbeidsgiver umiddelbart vil være forpliktet til å reservere seg mot tidligere arbeidsgivers tariffavtale. Det har formodningen mot seg at lovgiver i forbindelse med den grundige drøftelsen til loven av 2005 ikke var bevisst forholdet til ufravikelighetsprinsippene. Forarbeidene gir derfor ikke grunnlag for å anta at tariffbundethet etter § 16-2 andre ledd må stå tilbake for ufravikelighetsprinsippene dersom ny arbeidsgiver fra før er bundet av andre tariffavtaler.
- (80) Den foreliggende saken gjelder heller ikke det som har vært det sentrale virkeområdet for ufravikelighetsprinsippene, det vil si tilfeller hvor en arbeidsgiver anvender individuelle vilkår i strid med inngått tariffavtale. ISS har vært i en situasjon hvor det er flere anvendelige tariffavtaler, og forskjellen knytter seg til ulike tariffområder i LO–NHO-systemet. Denne situasjonen vil jevnlig oppstå ved virksomhetsoverdragelser. Lovgiver har til tross for dette innført en hovedregel om at tidligere tariffavtale blir bindende som følge av overdragelsen dersom ny arbeidsgiver ikke uttrykkelig reserverer seg mot dette. Hvis ny arbeidsgiver velger å benytte retten til å reservere seg innen fristen, vil de ansatte likevel beholde sine tidligere individuelle lønns- og arbeidsvilkår iht. tariffavtalen frem til denne utløper. Lovens regulering sikrer forutsigbarhet og er også et uttrykk for at inngåtte avtaler skal holdes. Dette vil i vår sak innebære at de ansatte i en begrenset overgangsperiode går

glipp av en lønnsmessig fordel som følge av at virksomheten er blitt overdradd til en ny arbeidsgiver. Det har formodningen mot seg at lovgiver gjennom innføringen av reglene om virksomhetsoverdragelser uten nærmere vurderinger og drøftinger har fastsatt regler som strider mot ufravikelighetsprinsippene og tilstått overtakende virksomheter rettigheter som nærmest er innholdsløse.

- (81) Etter dette avsies dom på grunnlag av flertallets standpunkt så langt det dekker saksøkers påstand, og med enkelte språklige justeringer.
- (82) LO har nedlagt påstand om at ISS må pålegges sakskostnader. Etter arbeidstvistloven § 59 første jf. tredje ledd kan den som har vunnet en sak for Arbeidsretten tilkjennes sakskostnader dersom særlige grunner taler for det. Saken har reist spørsmål om tolkning av Renholdsoverenskomsten. Det er ikke noe ved tolkningsspørsmålet eller tariffbruddet i dette tilfellet som gir tilstrekkelig grunn til å fravike hovedregelen om at det ikke tilkjennes sakskostnader. Påstanden tas derfor ikke til følge.
- (83) Dommen er avsagt med slik dissens som fremgår foran.



## SLUTNING

1. ISS Facility Services AS har opptrådt tariffstridig ved ikke å benytte seg av adgangen i arbeidsmiljøloven § 16-2 andre ledd til å reservere seg mot å bli bundet av Riksavtalen mellom Landsorganisasjonen i Norge/Fellesforbundet og Næringslivets Hovedorganisasjon/NHO Service og handel ved overdragelser av virksomhet knyttet til hotellrenhold.
2. ISS Facility Services AS har ved overdragelser av virksomhet omtalt i domsslutningen punkt 1, opptrådt tariffstridig ved at arbeidstakere som har blitt overdratt, avlønnes under de lønnsseter som følger av Renholdsoverenskomsten mellom Landsorganisasjonen i Norge/Norsk Arbeidsmandsforbund og Næringslivets Hovedorganisasjon/NHO Service og handel.
3. ISS Facility Services AS plikter å sørge for at de tariffstridige forhold nevnt i påstandens punkt 1 og punkt 2 opphører.
4. ISS Facility Services AS er tariffrettslig forpliktet til å etterbetale de berørte arbeidstakere.
5. For øvrig frifinnes de saksøkte.

Jakob Wahl  
(sign.)

Tron Løkken Sundet  
(sign.)

Karin M. Bruzelius  
(sign.)

Tor-Arne Solbakken  
(sign.)

Niels Selmer Schweigaard  
(sign.)

Unni Rasmussen  
(sign.)

Axel Thuve  
(sign.)

Rett utskrift bekreftes: