



ARBEIDSRET TEN

DOM

Avsagt: 20. oktober 2021

Saksnr.: 33/2020

Lnr.: AR-2021-33

Dommere: Tron Løkken Sundet
Eli Mette Jarbo
Hedda Remen
Unni Rasmussen
Niels Selmer Schweigaard
Stein Grøtting
Bent Ove Hanasand

Saken gjelder: Lokale forhandlinger etter Riksavtalen § 3.1

Landsorganisasjonen i Norge, med
Fellesforbundet

Advokat Håkon Angell og
advokat Lornts Nagelhus

mot

1. Næringslivets Hovedorganisasjon
2. NHO Reiseliv
3. Select Service Partner AS
4. Compass Group Norge AS

Advokat Aleksander Rød

DOM

- (1) Saken gjelder spørsmål om brudd på Riksavtalens bestemmelser om lokale lønnsforhandlinger, og om NHO og NHO Reiseliv på tariffstridig måte har instruert medlemsbedriftene og medvirket til tariffbrudd.
- (2) Arbeidsretten vil i punkt I presentere de sentrale tariffbestemmelsene i saken, og de virksomhetene tvisten gjelder. Deretter vil retten i punktene II–V redegjøre for bakgrunnen for Riksavtalens bestemmelser om lokale lønnsforhandlinger og gjennomføring av den nye forhandlingsordningen i 2017. Punkt VI og VII gir en oversikt over forhandlingene etter Riksavtalen i perioden 2017–2019 og over tvistebehandlingen. Punkt VIII oppsummerer partenes påstandsgrunnlag og påstander. Arbeidsrettens vurderinger fremgår av punkt IX.
- (3) **I. Relevant tariffregulering og presentasjon av de tariffbundne virksomhetene**
- (4) Partene er bundet av Riksavtalen mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og NHO Reiseliv på den ene siden og Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Fellesforbundet på den andre siden. Tvistene oppstod i tariffperiodene 2016–2018 og 2018–2020.
- (5) Riksavtalen § 3 «Lønnsbestemmelser – fastlønte» har fem bestemmelser om lønn: § 3.1 «Lokale forhandlinger», § 3.2 «Beregning av praksis», § 3.3 «Minstelønnsatser», § 3.4 «Andre lønnsbestemmelser» og § 3.5 «Lavlønnsordningen».
- (6) Paragraf 3.3 har bestemmelser om minstelønn for unge arbeidstakere mellom 16 og 18 år, for kokker og for andre arbeidstakere. Lønnstabellene for kokker og andre arbeidstakere har satser for arbeidstakere med og uten fagbrev, for begynnerlønn og for høyere minstelønnsatser for arbeidstakere med 2, 4, 6, 8 og 10 års praksis.
- (7) I Riksavtalen for tariffperioden 2016–2018 hadde § 3.1 slik ordlyd:

«1.1 Arbeidstakere skal etter kompetanse, dyktighet, praksis, ansvar og jobbinnhold avlønnes ut over minstelønnsatsene.

1.2 Det skal årlig, etter at det sentrale oppgjøret for overenskomsten er vedtatt, avholdes reelle lokale lønnsforhandlinger. Tidspunktet for gjennomføring av forhandlingene fastsettes på den enkelte bedrift. Lokale tillegg etter denne bestemmelse skal, uavhengig av tidspunkt for forhandlinger, gis med virkning fra 1. juli.

Forhandlingene skal gjennomføres på bakgrunn av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet, dvs. etter en samlet vurdering av bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurransevne.

Til forhandlingene skal tillitsvalgte utleveres ajourført liste over samtlige arbeideres individuelle timelønn. Ved bedrifter/avdelinger hvor lønssystemet ikke gir oversikt over de enkelte arbeideres timefortjeneste, skal tillitsvalgte likeledes utleveres slike lister, eventuelt det nødvendige materiale for utregning av timefortjenesten. Slike lister/materiale skal ikke inneholde andre opplysninger enn lønnen samt ansettelsesdato.

Bedriften skal også foreta en lønsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

Partene er enige om at kvinner og menn etter Riksavtalen under ellers like vilkår skal vurderes likt, så vel fortjenestemessig som faglig.

Dersom partene etter gjennomgangen i henhold til ovenstående konstaterer at det foreligger forskjellsbehandling pga. kjønn, skal forskjellsbehandlingen rettes opp.

Hvis den enkelte arbeidstaker mener det er urimeligheter tilstede som gir grunnlag for fornyet vurdering av den individuelle timelønn, kan tillitsvalgte ta saken opp med bedriftsledelsens representant. Dette gjelder alle som omfattes av denne overenskomst.

I bedrifter som er organisert i kjeder, eller inngår i konsern skal kjeden avgjøre om forhandlingene etter dette punkt skal skje på hver enkelt bedrift eller samlet og sentralt for hele kjeden. ...

1.3 Ingen skal etter 10 års sammenhengende ansettelse i samme bedrift ha mindre personlig tillegg til de tarifferte lønninger enn kr 640,00 pr. måned, etter 15 års sammenhengende ansettelse i samme bedrift kr 940,00 pr. måned og etter 20 års sammenhengende ansettelse i samme bedrift kr 1240,00 pr. måned. Et fravær på inntil 1 år regnes ikke som avbrudd i ansettelsesforholdet ved beregning av ovenstående.»

- (8) Bestemmelsen var likelydende i tariffperioden 2018–2020, med unntak for en økning av satsene i pkt. 1.3.
- (9) Tvisten har sitt utspring i de lokale forhandlingene i 2019 i Select Service Partner AS (heretter SSP), og i 2017, 2018 og 2019 i Compass Group Norge AS (heretter Compass Group).
- (10) SSP er del av et internasjonalt konsern som er børsnotert i London. Selskapet har om lag 1100 ansatte i Norge og driver utsalgssteder for mat og drikke på flyplasser og jernbanestasjoner. Driften skjer enten gjennom eksterne merkevarer som Starbucks, O’Learys og Jamie’s Italian, eller gjennom egne merker som Point og Upper Crust.
- (11) Compass Group inngår også i et internasjonalt konsern som er børsnotert i London. Selskapet hadde i den perioden tvistene oppstod om lag 2500 ansatte i Norge. Selskapet driver virksomhet innenfor renhold, resepsjonstjenester og matservering. Den sentrale delen av virksomheten i Norge er drift av kantine og personalrestauranter. Virksomheten i Norge var frem til 2021 organisert i datterselskaper, blant dem Eurest AS. Eurest AS ble i 2021 innfusjonert sammen med et annet selskap til Compass Group.
- (12) **II. Oversikt over utviklingen av lønnsbestemmelsene i Riksavtalen frem til 2014**
- (13) Saken gjelder Riksavtalens bestemmelser om lokale lønnsforhandlinger. Disse ble endret i 2016. Bakgrunnen for endringen var at Riksavtalen i liten grad hadde blitt praktisert som en minstelønnsavtale. Arbeidsretten vil i dette punktet gi en oversikt over Riksavtalens lønnsbestemmelser og endringer i dem, før retten i punkt III flg. går inn på endringen i forhandlingsordningen som ble gjennomført i 2016.

- (14) Overenskomsten for tariffperioden 1959–1961 § 8 hadde minstelønnsseter med innplassering i lønnstabellen basert på alder, stilling mv. I § 8 romertall X var det presisert at lønnstabellen ikke tilsiktet noen regulering nedad for ansatte med høyere lønn enn minstesatsen.
- (15) Forløperen til någjeldende § 3.1 pkt. 1.1 kom inn som nytt § 8 tredje avsnitt ved tariffoppjøret i 1961. Etter krav fra Norsk Hotell- og restaurantarbeiderforbund (NHRAF) fikk § 8 en bestemmelse om at arbeidstakerne «skal etter dyktighet og praksis lønnes ut over minstelønnssetene». I B-sirkulære nr. 205/1961 fra Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F.) heter det om lønnsbestemmelsen:

«Bestemmelsen om at arbeidstagerne skal betales tillegg utover minstelønnssetene etter dyktighet og praksis har lenge vært gjeldende selv om det intet herom har stått i tariffen. Bedrifter som hittil har praktisert avtalen slik at de har betalt minstelønnsseten og intet mere, må regne med for ettertiden at de blir nødt til å gi individuelle tillegg utover minstelønnsseten, ellers vil de risikere at forholdet blir påtalt som tariffstridig.»

- (16) I NHRAFs redegjørelse til medlemmene heter det om tariffoppjøret:

«Forbundets tariffkrav tok i første rekke sikte på å få hevet så vel den personlige lønn som tariffens minstelønnsseter opp til et nivå som man etter all rimelighet måtte regne med at arbeidsgiverne og bedriftene kunne bære.

...

I tillegg til de fastsatte lønnsseter er det gitt et personlig lønnstillegg for de arbeidere som i dag har lønn som eventuelt ligger på eller over tariffsetene, men slik at alle er sikret et lønnstillegg, dog er unntatt lærlinger på første lærehalvår.

...

Når det gjelder minstelønnsseter fikk man innført at 'arbeidstakere skal etter dyktighet og praksis lønnes utover minstelønnssetene'.»

- (17) I tariffoppjøret for 1964 fremmet NHRAF krav om innføring av en ordning med nemndsbehandling av tvister om lokale tillegg. Kravet ble avvist av arbeidsgiversiden.
- (18) Tariffrevisjonen i 1970 innførte et garantert personlig tillegg etter 5 og 10 års ansettelse. I NHRAFs medlemsblad «Hotell- og restaurantfunksjonæren» nr. 12/1970 vises det til at dette ville gi de fastlønnte «et synlig bevis på at deres ansettelse i samme bedrift gir rent pengemessige fordeler».
- (19) Tariffrevisjonen i 1974 innførte bestemmelser om årlig lønnsvurdering, om tillitsvalgtes rett til opplysninger om lønninger for organiserte arbeidstakere, og at bedriftens lønnsfastsettelse kunne tas opp på en årlig konferanse mellom bedriftsledelsen og de tillitsvalgte. Bestemmelsen lød:

«Arbeidstakere skal etter dyktighet og praksis lønnes utover minstelønnssetene.

Ved årlig konferanse mellom bedriftsledelsen og tillitsmennene kan det prinsipp eller den form bedriftens lønnsfastsettelse foretas etter, tas opp til drøftelse.

I forbindelse med den årlige lønnsvurdering skal tillitsmennene for eget bruk innenfor bedriften på anmodning få utlevert oppgave over lønningene for de i forbundet organiserte arbeidstakere som har gitt tillitsmennene sitt samtykke til dette. Hvis den enkelte arbeidstaker mener urimeligheter er til stede som gir grunnlag for fornyet vurdering av vedkommendes lønn kan for øvrig tillitsmennene på hans vegne ta saken opp i konferanse med bedriftsledelsens representant. Hvis en av partene er uenig i den vurdering som er foretatt, kan saken innbringes for tariffpartene.»

- (20) Ved tariffoppgjøret i 1980 fremmet NHRAF krav om en presisering av plikten til å avlønne over minstelønnsattsene. Det skulle følge av bestemmelsen at minstelønnsattsene kun var basert på «helt nybegynnere og ukyndig personale». Kravet lød:

«Bedriften plikter å lønne arbeidstakerne utover minstelønnsattsene etter dyktighet og praksis.

Minstelønnsatts er kun basert på helt nybegynnere og ukyndig personale.

Bedriften skal innen 1. oktober ut fra ovenstående prinsipp, forhandle med de organiserte arbeidstakeres tillitsvalgte, om lønnsjusteringer.

I forbindelse med den årlige lønnsvurdering, skal tillitsmennene for eget bruk få utlevert oppgave over lønningene for de ansatte.»

- (21) Kravet ble avvist av arbeidsgiversiden.
- (22) NHRAF fremmet ved tariffrevisjonen i 1982 krav om at det minst en gang i året skulle forhandles mellom bedriftsledelsen og de tillitsvalgte om «lønnsjusteringer i henhold til minstelønnsprinsippet». I en omtale av kravet i Hotell- og restaurantfunksjonæren nr. 1/1982 heter det at plikten til å forhandle om lønnsjusteringer en gang i året også skulle gjelde den enkelte arbeidstakers dyktighet og praksis. Dersom arbeidsgiversiden avviste kravet om å følge «minstelønnsoverenskomstens intensjoner», ville forbundsstyret prøve saken for Arbeidsretten. Tariffoppgjøret førte til at bestemmelsen om minstelønnsatts fikk et nytt avsnitt om at det skulle avtales retningslinjer for fastsettelse av tillegg, og det ble presisert at deltidsansatte «opparbeider rett til personlige tillegg i likhet med heltidsansatte». I Hotell- og restaurantfunksjonæren nr. 6-7/1982 heter det om endringen:

«Minstelønnsavtalens § 4 i Riksavtalen har også fått en forsterket ordlyd. Tidligere er det slått fast at den enkelte arbeidstaker skal lønnes utover minstelønnsattsene etter dyktighet og praksis. At det en gang pr. år skal drøftes med de tillitsvalgte det prinsipp eller den form bedriftens lønnsfastsettelse skal skje etter. Det som har vært det store problemet her, er at bedriftene ikke har fulgt avtalen på dette punkt, og de aller fleste av bedriftene har ikke hatt noe slikt prinsipp eller form for lønn utover minstelønn.

Det nye nå er at det skal avtales på den enkelte bedrift en slik form for lønn utover minstelønn etter dyktighet og praksis, og her må nå de tillitsvalgte be om møte med ledelsen for å få fastlagt dette. Her bør en få lagt opp til en form for skala, hvor det i bedriften (uavhengig av praksis i bransjen) skal gis tillegg med jevne mellomrom, og at avtalen bør inneholde at det ikke alene er bedriften som skal kunne avgjøre om en arbeider er dyktig eller ikke.»

(23) Ved dette oppgjøret ble det også gjort en endring i lønnstabellene for hotell- og restaurantarbeid. Overenskomsten hadde frem til da skilt mellom to bedriftsgrupper (bedriftsgruppe I og II). Dette skillet ble opphevet, slik at alle bedrifter heretter skulle følge satsene i bedriftsgruppe I.

(24) I A-sirkulære nr. 7/1982 fra Norsk Hotell- og restaurantforbund (NHRF) punkt C heter det om endringene i lønnstabellene:

«Ved at Hotell- og restaurantarbeid II er slått sammen med I, vil en del av minstelønnssatsene være hevet mer enn de individuelle (personlige) lønninger. Forskjellen mellom de individuelle (personlige) lønninger og minstelønnssatsene vil dermed kunne bli mindre enn før reguleringen fant sted.

Denne mindre forskjellen mellom de individuelle (personlige) lønninger og minstelønnssatsene gir i seg selv ikke rett til å kreve økning av de individuelle lønninger. I denne forbindelse vises til det alminnelige prinsipp for ytelse av individuelle (personlige) tillegg etter dyktighet og praksis som er fastsatt i tariffavtalens § 4, I - avsnittet om minstelønnssatser.»

(25) I informasjonsskriv datert 11. mars 1991 fra NHRAF til tillitsvalgte redegjorde forbundet for overenskomstens bestemmelse om plikt til å avlønne utover minstelønnssatsene etter dyktighet og praksis. Forbundet understreket at de tillitsvalgte måtte følge opp avtalens bestemmelser, og at medlemmer «ikke får den lønn tariffavtalen gir mulighet for og som bedriften har forpliktelse til å følge opp» hvis dette ikke ble gjort. Det uttales avslutningsvis:

«Tillitsvalgte må nå i fellesskap, og helst sammen med medlemmene drøfte hvor mye som ønskes oppnådd av tillegg ut fra retningslinjene dere nå skal være med å forhandle om.»

(26) I informasjonsskriv fra NHRF til bedriftene ble det presisert at det ville være tariffstridig om bedriftene over tid avlønnet de ansatte på minstelønnssatsene. Deretter uttales det:

«Kriteriene for at lønnen skal ligge over minstelønnen finnes i begrepene 'dyktighet' og 'praksis'. Det er det nærmere innhold i disse to begrepene som bedriften og de tillitsvalgte skal drøfte seg frem til enighet på.

'Dyktighet' tilsier en individuell vurdering av den enkelte, momenter i denne forbindelse kan være fleksibilitet, nøyaktighet, lite brekkasje, vennlighet, fraværstruktur m.m.

'Praksis' er mer målbart. Det kan her tenkes retningslinjer som medfører tillegg etter en viss ansettelsestid.»

(27) Det prinsipp eller den form lønnsfastsettelsen skulle foretas etter, skulle tas opp til drøftelser mellom bedriften og den tillitsvalgte. NHRF presiserte at drøftelser betød «utveksling av synspunkter», det vil si at den endelige beslutningsmyndigheten lå hos arbeidsgiveren. Deretter uttales det om garantibestemmelsene om tillegg etter 5 års ansettelse:

«Prinsippet er følgelig at vurderingene over en 5 års periode, skal utgjøre minst dette beløpet. Det er ikke avtalerettslig korrekt slik mange bedrifter praktiserer systemet at det på 5-årsdagen gis kr. 160,- i tillegg til lønnen.»

- (28) I perioden 1992–2012 ble det bare gjort mindre endringer i overenskomsten. Garantibestemmelsen ble i 1992 endret slik at tillegget etter 5 års ansettelse ble opphevet, samtidig som man doblet satsene for tillegg etter henholdsvis 10 og 15 års ansettelse. I tariffoppgjøret for 2004 fremmet Reiselivsbedriftenes Landsforening (RBL, nå NHO Reiseliv) krav om at lønnsjusteringene skulle fastsettes på den enkelte bedriften, og være tilpasset bedriftens økonomiske virkelighet. I kravet fra RBL heter det:

«Bedriftenes forutsetninger for å gi lønnsøkninger og andre lønnsgodter varierer. Geografiske forhold, konkurranse- og markedsmessige forhold, variasjoner og endringer i publikums etterspørsel av tjenester er bare noen av de elementer som spiller inn. ... Etter RBLs oppfatning er det derfor viktig at tariffpartene ikke pålegger bedriftene økte kostnader som ikke kan forsvares ut i fra den økonomiske virkelighet som bedriftene befinner seg i. RBL ønsker således at årets lønnsjusteringer skal fastsettes på den enkelte bedrift.»

- (29) Dette opplegget for lønnsforhandlingene ble avvist av NHRAF.
- (30) Ved tariffoppgjøret i 2006 ble utdanning tilføyd som kriterium for avlønning utover minstelønnsatsen.
- (31) **III. Tariffoppgjøret 2014. Det partssammensatte utvalgets rapport om lokal lønnsdannelse**
- (32) Ved tariffrevisjonen i 2014 fremmet Fellesforbundet 18. mars 2014 krav om at Riksavtalen § 3 skulle gi «rett til reelle lokale forhandlinger». Kravet ble 21. mars 2014 formulert som forslag til justering av pkt. 1.1 og tilføyelse av nytt pkt. 1.2:

«§ 3.1 Minstelønnsatser

1.1 Arbeidstakere skal etter kompetanse, praksis, ansvar og jobbinnhold avlønnes ut over minstelønnsatsene.

1.2 Det skal årlig, etter at det sentrale oppgjøret for overenskomsten er vedtatt, avholdes reelle lokale lønnsforhandlinger.

Forhandlingene skal gjennomføres på bakgrunn av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet, dvs. etter en samlet vurdering av bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurransevne.»

- (33) Forhandlingene ble avsluttet 21. mars 2014, og oppgjøret gikk til mekling. Mekling ble gjennomført 5., 6., og 7. april 2014. Fellesforbundet fremla 7. april 2014 kl. 0600 skisse til mandat for et partssammensatt utvalg som skulle utrede rett til reelle lokale forhandlinger om lønn. I utkastet heter det:

«NHO Reiseliv og Fellesforbundet konstaterer at om lag 70 % av de arbeidstakerne som er omfattet av Riksavtalen i dag lønnes etter de satser som framkommer i overenskomstens § 3.3. I overenskomsten er det markert at Riksavtalen er en minstelønnsavtale.

De fleste minstelønnsavtaler i LO/NHO-området har bestemmelser vedrørende årlige forhandlinger om lønnstillegg basert på de fire kriteriene, bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurransevne. En tilsvarende bestemmelse finnes ikke i Riksavtalen.

NHO Reiseliv og Fellesforbundet er enige om å sette ned et partssammensatt utvalg som i løpet av avtaleperioden skal gi en vurdering av om Riksavtalen kan endres slik at bestemmelsen om lokal lønnsfastsettelse blir mer på linje med det som er vanlige bestemmelser for minstelønnsavtaler. Utvalget skal også klargjøre hvilke konsekvenser det i tilfelle vil ha både for bedriftene og for arbeidstakerne.»

- (34) NHO Reiseliv fremla 7. april kl. 0715 en egen skisse til mandat for utvalget. I utkastet heter det:

«De fleste minstelønnsavtaler i LO/NHO-området har bestemmelser vedrørende årlige forhandlinger om lønnstillegg basert på de fire kriteriene, bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurransevne. En tilsvarende bestemmelse finnes ikke i Riksavtalen.

NHO Reiseliv og Fellesforbundet er enige om å sette ned et partssammensatt utvalg som i løpet av avtaleperioden skal gi en vurdering av om Riksavtalen kan endres slik at bestemmelsen om lokal lønnsfastsettelse blir mer på linje med det som er vanlige bestemmelser for minstelønnsavtaler. Utvalget skal også klargjøre hvilke konsekvenser det i tilfelle vil ha både for bedriftene og for arbeidstakerne.»

- (35) Mekleren fremla forslag og meklingen ble avsluttet 7. april 2014 kl. 0930, med svarfrist 7. mai 2014. Forslaget ble nedstemt i Fellesforbundets uravstemning. I frivillig mekling 10. mai 2014 ble partene blant annet enige om at det partssammensatte utvalget skulle avggi rapport innen 1. juni 2015. Utvalget fikk følgende mandat:

«Utvalgsarbeid

De fleste minstelønnsavtaler i LO/NHO-området har bestemmelser vedrørende årlige forhandlinger om lønnstillegg basert på de fire kriteriene, bedriftens økonomi, produktivitet, framtidutsikter og konkurransevne. En tilsvarende bestemmelse finnes ikke i Riksavtalen.

NHO Reiseliv og Fellesforbundet er enige om å sette ned et partssammensatt utvalg som innen 1.juni 2015 skal utrede om Riksavtalen skal endres slik at bestemmelsen om lokal lønnsfastsettelse blir mer på linje med vanlige bestemmelser for minstelønnsavtaler.

Utvalget skal også klargjøre hvilke konsekvenser dette vil ha både for bedriftene og for arbeidstakerne.»

- (36) Utvalgets rapport forelå 27. mai 2015. Partene ble ikke enige om en felles fremstilling og utredning. Bortsett fra et innledningsavsnitt utarbeidet i fellesskap, består rapporten av kapitler skrevet av hver av partene.

- (37) Fellesforbundet redegjorde først for ordningen med lokale forhandlinger. Det uttales her blant annet:

«En rekke tariffavtaler inneholder bestemmelser om lokale lønnsforhandlinger. I privat sektor er hovedregelen at det føres frie forhandlinger ut i fra kriteriene økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurransevne. En del overenskomster har også bestemmelser om sanksjoner dersom de lokale forhandlingene ikke fører frem til enighet. I denne typen forhandlingsregime fastsettes det ikke økonomiske rammer for lokale forhandlinger sentralt. I de sentrale forhandlingene stipuleres det derimot en forventet lokal lønnsvekst når rammen for oppgjøret vurderes. For å gjøre en slik stipulering må partene samlet sett ha muligheten til

å forespørre et representativt utvalg av klubber og bedrifter om forventet resultat av de lokale forhandlingene.

...

Fellesforbundets utgangspunkt er at lokale forhandlinger på Riksavtalens område skal skape en lokal lønnsdannelse i tillegg til det som gis av generelle tillegg i de sentrale forhandlingene.

Lokale lønnstillegg vil da bli differensiert mellom bedriftene ut i fra bedriftenes økonomi, produktivitetsutvikling, fremtidsutsikter og konkurransevne. Gjennom reelle lokale forhandlinger skal de lokale partene fritt kunne diskutere for eksempel produktivitetsforbedring, utvikling av produkter eller økt salg i et aspekt der målet er å gjøre bedriften og arbeidsplassen mer lønnsom både for eieren og de ansatte.»

- (38) Forbundet pekte også på hva som måtte til for å kunne ha lokale forhandlinger på Riksavtalens område. Forbundet uttalte:

«Selve regimet for gjennomføring av lokale forhandlinger kan etableres gjennom nye bestemmelser i Riksavtalen, men vel så viktig vil det være å etablere en kultur for lokale forhandlinger.

En slik kultur vil ikke oppstå av seg selv. Ved lokale forhandlinger er det viktig med åpenhet om bedriftens situasjon, slik at begge parter kan gjøre grundige vurderinger både før, under og etter forhandlingene.

For de tillitsvalgte er det avgjørende med forankring hos egne medlemmer. Medlemmene må ha både kjennskap til bedriftens økonomiske situasjon og eierskap til de kravene som fremmes og forhandles om. For å få til dette kreves det at tillitsvalgte har tilgang til riktig og tilstrekkelig informasjon. Per i dag opplever vi at mange tillitsvalgte ikke en gang får tilgang til regnskapstall i egen bedrift, noe som forteller oss at vi har en lang vei å gå for å få en åpenhetskultur mellom de lokale parter.

Fellesforbundet og NHO Reiseliv må både sammen og hver for seg bidra til at det etableres en åpenhetskultur og en kultur for gjennomføring av lokale forhandlinger.

Partene driver opplæring i lov- og avtaleverket for sine respektive medlemmer. Dersom det etableres et regime for lokale forhandlinger vil det være helt avgjørende at dette blir et sentralt tema i den opplæringen som drives.»

- (39) Etter å ha redegjort for dagjeldende praksis etter Riksavtalen og ønsket om å endre denne, uttales det:

«Utviklingen av Riksavtalens minstelønnsatser er per i dag den største driveren for lønnsutvikling i bransjen. Selv i bedrifter som ikke er bundet av Riksavtalen er det vanlig at minstelønnsatsene blir fulgt.

Lokal lønnsdannelse bidrar også til en del av lønnsutviklingen, men dette er ikke av så stor, eller uforutsigbar, størrelse at det gir store utslag for helheten.

I dagens Riksavtale skal det i følge bestemmelsene avholdes en årlig konferanse om prinsipper for lønnsfastsettelse i bedriften. Utgangspunktet er at arbeidstaker etter dyktighet, praksis og utdanning skal lønnes ut over minstelønn. I tillegg har Riksavtalen bestemmelser om likeartet praksis som grunnlag for lønnsfastsettelse.

Vår erfaring er at den årlige lønnskonferansen sjelden blir avholdt. Det er også forsvinnende få bedrifter som har avtalte kriterier for hvordan lønnsfastsettelse skal gjøres. Dette gjelder både for kriteriene om dyktighet, praksis og utdanning, og for likeartet praksis.

Garantibestemmelsen om minstetillegg ut over tariffsatsene for ansatte med 10, 15 eller 20 års bedriftsansienitet blir ofte brukt som 'tillegg' som gis først ved oppnådd ansienitet.

Intensjonen i denne avtalebestemmelsen er at ansatte i løpet av årene skal gis tillegg ut over minstelønn, og at garantibestemmelsen slik sett bare skal være en minstegaranti for hvor mye den enkelte skal ha oppnådd av personlige tillegg innen de har opparbeidet seg 10, 15 eller 20 års ansienitet i bedriften.

Mange bedrifter forholder seg også til dagens minstelønssatser som om det er et normallønssystem. I prinsippet er dette et brudd på Riksavtalen, men dessverre blir det 'akseptert' at til og med store kjeder/konserner systematisk gjennomfører brudd på tariffavtalen.

Andre bedrifter skiller mellom ulike yrkesgrupper. De gruppene hvor det er god tilgang på arbeidskraft lønnes som om Riksavtalen var en normallønnsavtale. Mens for grupper hvor det er mangel på kvalifisert arbeidskraft gis personlige tillegg ut over minstelønn.

Å utøve lønnspolitikk gjennom individuelle avtaler, enten ved nyansettelse eller ovenfor enkeltmedarbeidere som krever høyere lønn, gir ingen helhetlig lønnspolitikk i den enkelte bedrift eller i bransjen.

Situasjonen på arbeidsmarkedet og tilgangen på kvalifisert arbeidskraft vil alltid variere over tid. Dersom det er mangel på visse typer den arbeidskraft bedriften vil lønnsnivået ved nyansettelse presses opp. Det er en naturlig og forståelig mekanisme for de fleste. Men når en høyere 'markedslønn' for ulike faggrupper kun gjøres gjeldende for nyansatte kan det skape store skjevheter i lønnsnivået internt i en bedrift. I ytterste konsekvens vil nyansatte få en høyere lønn enn ansatte med lang praksis/bedriftsansienitet.

Personlige tillegg til enkeltansatte (allerede ansatt), uten at dette er satt i system, vil også kunne gi den samme skjevheten internt i en bedrift. Her kan eksempelvis personlige relasjoner, 'trusler' om å slutte i jobben eller andre individuelle årsaker være utslagsgivende for personlige tillegg. Slikt skaper ofte misnøye innad mellom ansatte. Selv små forskjeller, som ikke kan begrunnes, kan skape arbeidsmiljøproblemer i en bedrift.

Både innføring av reelle lokale forhandlinger om lønn eller en strengere etterlevelse av dagens bestemmelser i Riksavtalen, vil kunne endre uheldige sider av dagens praksis. Fellesforbundet har gjennom sitt krav i tariffoppgjøret 2014 åpnet for at mer av lønnsutviklingen skal basere seg på lokale prosesser. Samtidig er kravet også et tydelig signal om at dagens system og praksis ikke er godt nok egnet til å oppnå dette.»

- (40) I merknadene fra NHO Reiseliv pekte foreningen på det den mente var viktige særtrekk ved bransjen. Det ble her vist til at flertallet av virksomhetene var små eller mellomstore bedrifter, at gjennomsnittsalderen for de ansatte var lavere enn i andre bransjer og at organisasjonsgraden var lav. I et avsluttende avsnitt med NHO Reiselivs vurdering av en ordning med lokale forhandlinger, heter det:

«Fellesforbundet har i sine drøftelser som utgangspunkt, at lokale forhandlinger på Riksavtalens område skal iverksettes som et tillegg til de sentrale forhandlingene. Intensjonen skal være å skape en lokal lønnsdannelse i tillegg til det som gis av generelle tillegg i det sentrale oppgjøret. Det legges til grunn at det skal gjennomføres reelle lokale forhandlinger mellom de lokale parter med utgangspunkt i den enkelte bedrifts økonomi, produktivitetsutvikling, framtidsutsikter og konkurranseevne. Blant annet skal de lokale parter fritt kunne diskutere for eksempel produktivetsforbedring, utvikling av produkter eller økt salg, med den målsetning å gjøre bedriften og arbeidsplassen mer lønnsom både for eierne og de ansatte. Fellesforbundet påpeker at det er viktig at både bedriften og den tillitsvalgte gjør grundige vurderinger før, under og etter de lokale forhandlinger. Videre fremheves det at lokale forhandlinger forutsetter at de organiserte på bedriften har både kjennskap til bedriftens økonomiske situasjon og eierskap til de kravene som fremmes og forhandles om.

...

Samlet sett føler NHO Reiseliv at interessen for lokale forhandlinger ikke er der i tilstrekkelig grad, hverken på arbeidsgiversiden eller arbeidstakersiden, til å skulle foreta en så stor omveltning som en slik ordning vil innebære.»

(41) **IV. Tariffoppgjøret 2016**

- (42) Ved innledningen til forhandlingene 31. mars 2016 fremmet Fellesforbundet blant annet krav om at § 3.1 om minstelønnssetser skulle få en bestemmelse om reelle lokale lønnsforhandlinger. Kravet til ny bestemmelse lød:

«1.1 Arbeidstakere skal etter kompetanse, praksis, ansvar og jobbinnhold avlønnes ut over minstelønnssetserne.

1.2 Det skal årlig, etter at det sentrale oppgjøret for overenskomsten er vedtatt, avholdes reelle lokale lønnsforhandlinger. Tidspunkt for gjennomføring av forhandlingene fastsettes på den enkelte bedrift. Lokale tillegg etter denne bestemmelse skal, uavhengig av tidspunkt for forhandlinger, gis med virkning fra 1. juli.

Forhandlingene skal gjennomføres på bakgrunn av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet, dvs. etter en samlet vurdering av bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurransevne.»

- (43) Forhandlingene ble avsluttet 6. april 2016, og oppgjøret gikk til mekling. Mekling ble gjennomført 20.–23. april 2016. Under meklingen utvekslet partene en rekke forslag. NHO Reiseliv fremla utkast 22. april 2016 kl. 1410 om justeringer i § 3.1 pkt. 1.1 hvor kriteriet utdanning var fjernet, og man tilføyde kriteriene «ansvar» og «jobbinnhold». Det ble i tillegg foreslått et nytt punkt 1.2 andre punktum som skulle lyde:

«Tidspunktet for gjennomføring av konferansen fastsettes på den enkelte bedrift og etter at resultatet av de sentrale forhandlingene er vedtatt.»

- (44) I Fellesforbundets utkast 16. april kl. 2400 opprettholdt forbundet kravet om reelle lokale forhandlinger.
- (45) Meklingen endte med brudd 23. april 2016, og streik ble iverksatt fra 24. april 2016. Etter et møte mellom Svein Oppegaard og Jostein Hansen fra NHO og NHO Reiseliv, og Tor-Arne Solbakken og Jørn Eggum fra LO og Fellesforbundet, ble partene enige 21. mai 2016 kl. 0135. Riksavtalen § 3.1 fikk overskriften «Lokale forhandlinger», og bestemmelsen fikk den någjeldende ordlyden.
- (46) Partene vedtok også en bestemmelse om at bedriftene kunne beslutte overgang fra prosentlønn til fastlønn.
- (47) Tidligere advokat i NHO Reiseliv, Jostein Hansen, har forklart at det etter krav fra NHO Reiseliv ble protokollert at den nye § 3.1 om lokale lønnsforhandlinger først skulle gjelde for oppgjøret i 2017, og at det sentrale tillegget skulle følge det som ble resultatet for avtaler med lokal forhandlingsrett. I vedlegg 1 til Riksmeklerens møtebok heter det:

«Ny bestemmelse i §3.1 nedenfor trer i kraft første gang i 2017 og det sentrale tillegg skal da tilsvare det som blir gitt i avtaler med lokal forhandlingsrett.

Fordi dette er en helt ny ordning med betydelig behov for opplæring hos partene på bedriften er partene enige om at det ikke vil bli fremmet krav om endringer i § 3.1 punkt 1.2 i de nærmeste hovedoppgjørene uten at partene er enige om eventuelle endringer.»

(48) V. Partenes informasjons- og opplæringsvirksomhet i forbindelse med gjennomføringen av lokale forhandlinger 2017

(49) Partene var enige om at det var nødvendig med et særskilt informasjons- og opplæringsarbeid rettet mot de lokale partene. I 2016–2017 ble det derfor sendt ut orienteringer om lokale lønnsforhandlinger til bedrifter og tillitsvalgte, og det ble gjennomført en rekke kurs med forelesninger om den nye forhandlingsordningen. Fellesforbundet og NHO Reiseliv samarbeidet om prosessen, og utvekslet utkast til presentasjonsmaterieell som skulle brukes i kursvirksomheten. Det vises til rettens merknader i avsnitt 131 flg. om dette.

(50) VI. Oversikt over sentrale og lokale forhandlinger etter Riksavtalen i perioden 2017–2019

(51) De første lokale forhandlingene etter Riksavtalen ble gjennomført i 2017.

Gjennomføringen av forhandlingene i SSP i 2019 og Compass Group i 2017–2019 vil bli kommentert under rettens merknader nedenfor. Det ble ikke gitt tillegg i disse lokale forhandlingene. SSP gjennomførte ikke lokale forhandlinger i 2017 og 2018.

(52) De sentrale forhandlingene om mellomoppgjøret i 2017 endte med et generelt tillegg for Riksavtalen på kr 0,50, et lavlønnstillegg på kr 1,50 og et garantitillegg etter justering på kr 2,01. Tillegget til timelønn for 37,5 timers uke ble til sammen kr 4,01. I artikkelen «Enighet i lønnsoppgjøret – ingenting igjen til lokale lønnstillegg», publisert på nettsidene til NHO Reiseliv, uttalte daværende administrerende direktør i NHO, Kristin Skogen Lund, at det ville være «lite rom» for lokale lønnstillegg fordi det sentrale oppgjøret etter NHOs vurdering førte til høye lavlønnstillegg. Direktør i NHO Reiseliv, Kristin Krohn Devold, er i artikkelen sitert slik:

«Med så store tillegg for reiseliv innebærer det at hele rammen i årets oppgjør allerede er delt ut sentralt, og det er ingenting igjen til lokale forhandlinger og lønnstillegg lokalt. Vi må spørre oss om fjorårets streik for å få lokale forhandlinger var alvorlig ment, sier NHO Reiseliv-direktør Kristin Krohn Devold.

Krohn Devold mener arbeidstakersiden ikke tar hensyn til at ett av tre hoteller går med underskudd.

- Et uvanlig høyt og likt sentralt tillegg for alle reiselivsbedrifter vil ramme utsatte hoteller og restauranter, mens et lokalt oppgjør ville tatt hensyn til den enkelte bedrifts lønnsevne, og kunne spart mange arbeidsplasser i distriktene som i dag er mest utsatt, sier NHO Reiseliv-sjefen.»

- (53) Forhandlingslederen for NHO Reiseliv, advokat Jostein Hansen, viste i samme artikkel til at det sentrale oppgjøret gjorde at det «ikke er økonomi igjen til lokale forhandlinger», og mente dette var «et bevisst valg fra Fellesforbundets side».
- (54) NHO Reiseliv sendte i april 2017 ut et sirkulære til medlemsbedriftene. Et utkast var 7. april 2017 sendt til Fellesforbundet. I utkastet uttales det om lokale forhandlinger:
- «Riksavtalen fikk etter en 4 uker lang streik i 2016 bestemmelser om lokale lønnsforhandlinger. Dette betyr at bedrifter som er bundet av Riksavtalen, skal gjennomføre reelle lokale lønnsforhandlinger på bakgrunn av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet, dvs. etter en samlet vurdering av bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurransevne (de fire kriterier). Se Riksavtalen § 3.**
- Med så høye sentrale tillegg, samt et meget høyt garantitillegg, vil NHO Reiseliv tro det for flere av våre medlemsbedrifter vil være lite rom for lokale lønnstillegg. Det er bedriftens lønnsevne som er avgjørende for om det kan gis ytterligere tillegg enn det som ble gitt sentralt.»**
- (55) Dette punktet ble uten endringer inntatt i sirkulæret som ble sendt til medlemsbedriftene 18. april 2017. I Fellesforbundets utkast til orientering til medlemmene om gjennomføring av lønnsreguleringer, er det i et oppsummerende avsnitt om arbeidstakere med individuell avlønning uttalt at disse skulle ha regulering fra 1. juni, og at disse «uansett ikke [skal] ha en lavere lønn enn gjeldende minstelønnssetser».
- (56) De lokale forhandlingene i 2017 endte med at noen bedrifter ga tillegg til de sentrale tilleggene. Flere større hotellkjeder, slik som Rezidor/Radisson og Thon Hotels, ga ikke tillegg. Eksempler på bedrifter som ga tillegg er Kafe Kaos AS, Myrkdalen Hotell og ved enkelte hotell i Quality- og Komfort-kjeden. Nordic Choice Hotels ga ellers ikke tillegg i de lokale forhandlingene.
- (57) LO krevde tvisteforhandlinger om flere av oppgjørene hvor det ikke hadde blitt gitt tillegg. Det ble vist til at arbeidsgiverne i forhandlingene hadde argumentert med at «rammen var brukt opp», og at det var på linje med det NHO Reiseliv hadde signalisert i nettreportasjen. NHO viste blant annet til at det hadde vært reelle forhandlinger på bakgrunn av de fire kriterier.
- (58) Tariffoppgjøret i 2018 endte med et generelt tillegg for Riksavtalen med kr 1,15, et lavlønnstillegg på kr 2,50 og et garantitillegg etter justering på kr 1,04. Tillegget til timelønn for 37,5 timers uke ble til sammen kr 4,69. NHO Reiseliv sendte ut A-sirkulære 27. april 2018 til medlemsbedriftene etter at det sentrale tariffoppgjøret var vedtatt. Det uttales her at «bedriftens lønnsevne» måtte være avgjørende for om det kunne gis ytterligere tillegg i lokale forhandlinger:

«Riksavtalen har bestemmelser om lokale lønnsforhandlinger. Dette betyr at bedriftene skal gjennomføre reelle lokale lønnsforhandlinger på bakgrunn av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet, dvs. etter en samlet vurdering av bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurransevne (de fire kriterier).

Det er bedriftens lønnsevne som er avgjørende for om det kan gis ytterligere tillegg enn det som ble gitt sentralt.»

- (59) De lokale forhandlingene i 2018 endte med at noen bedrifter ga tillegg. Radisson Hotels Norway AS og Nordic Choice Hotels AS ga ikke tillegg, mens Scandic Hotels AS ga et tillegg på kr 0,15 og innførte ordning med forskuttering av sykepenger. Lønnsforhandlingene ved Skei Hotell AS ble gjennomført uten at det ble gitt tillegg. Etter tvisteforhandlinger mellom LO og NHO ble det gjennomført nye lokale forhandlinger ved Skei Hotell AS som endte med at det likevel ble gitt tillegg.
- (60) Tariffoppgjøret i 2019 endte med et generelt tillegg for Riksavtalen med kr 2,50, et lavlønstillegg på kr 2,00 og et garantitillegg etter justering på kr 1,53. Tillegget til timelønn for 37,5 timers uke ble til sammen kr 6,03. NHO Reiseliv sendte ut A-sirkulære datert 23. april 2019 til medlemsbedriftene etter at det sentrale tariffoppgjøret var vedtatt. Det uttales også denne gang at «bedriftens lønnsevne» måtte være avgjørende for om det kunne gis ytterligere tillegg i lokale forhandlinger:

«Riksavtalen har bestemmelser om lokale lønnsforhandlinger. Dette betyr at bedriftene skal gjennomføre reelle lokale lønnsforhandlinger på bakgrunn av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet, dvs. etter en samlet vurdering av bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurransevne (de fire kriterier).

Det er bedriftens lønnsevne som er avgjørende for om det kan gis ytterligere tillegg enn det som ble gitt sentralt. Eventuelle tillegg etter denne bestemmelse, skal gis med virkning fra 1. juli»

- (61) De lokale forhandlingene i 2019 endte med at noen bedrifter ga tillegg. Bedrifter som tidligere ikke hadde gitt tillegg, slik som Radisson Hotels Norway AS og Nordic Choice Hotels AS, ga tillegg i dette oppgjøret. Partene er uenige om de tilleggene som ble gitt, er tilstrekkelig til å oppfylle forutsetningene om at avlønning skal være over minstelønnsattsene.
- (62) **VII. Tvisteforløpet**
- (63) Tvisteforhandlinger mellom Fellesforbundet og NHO Reiseliv om de lokale forhandlingene i Compass Group ble gjennomført 26. september 2018 og 2. oktober 2019. Fellesforbundet viste til at argumentasjonen fra arbeidsgiversiden i de lokale forhandlingene for 2017 var på linje med argumentasjonen fra NHO Reiseliv om at «rammen var brukt opp», slik at utfallet av forhandlingene var avgjort på forhånd. Det ble

anført at det forelå en koordinering fra NHOs side som var i strid med forutsetningene om reelle lokale forhandlinger. I tvisteforhandlingene 2. oktober 2019 gjorde Fellesforbundet gjeldende at «§ 3.1 pkt. 1.1 må sees i sammenheng med § 3.1 pkt. 1.2 når det skal gjennomføres lokale forhandlinger» og at det derfor var «tariffstridig at bedriften kun tilbyr 0 i lokalt oppgjør når en betydelig del av de ansatte går på minstelønnsatsene».

- (64) Tvisteforhandlinger mellom LO og NHO ble gjennomført 10. desember 2019. I protokollen er tvistetemaet og partenes anførsler gjengitt slik:

«Tariffoppgjøret 2017 var det første lønnsoppgjøret hvor Riksavtalen ble praktisert som en minstelønnsavtale. Bedriftens resultater både i 2017, 2018 og 2019 har etter ledelsens vurdering ikke tilsagt at det har vært rom for økning av lønnsutgiftene ut over hva de sentrale forhandlingene og garantiordningen har gitt av lønnsvekst de respektive år. Tvistetemaet i saken er om bedriften har opptrådt tariffstridig ved ikke å gi lokale tillegg i 2019. Det er anført to grunntillegg for dette. For det første at Riksavtalen § 3.1 pkt.1.1 medfører at det er tariffstridig å ikke gi personlige tillegg, men la alle/majoriteten av de ansatte bli avlønnet etter overenskomstens satser. For det andre at anvendelsen av de fire kriterier, jf overenskomsten § 3.1 pkt. 1.2, er tariffstridig da LO mener at bedriftens situasjon tilsier at det skal gis lokale tillegg.»

NHO sin forståelse av Riksavtalen § 3.1 pkt 1.1 er at bestemmelsen ikke er et selvstendig grunnlag som pålegger bedriften å øke sin lønnskostnad. Bestemmelsen må ses i sammenheng med § 3.1 pkt. 1.2, og forstås slik at der hvor det er økonomisk rom for å øke bedriftens lønnskostnad skal den økonomiske rammen benyttes i henhold til § 3.1 pkt. 1.1.

NHO er ikke uenig i at systemet med minstelønnsoverenskomster er ment å fungere sammen med lokale drøftelser som over tid skal gi lønnsvekst ut over hva som følger av de sentrale tilleggene. Men det må avgjøres konkret for hver enkelt bedrift hvor langt dette utgangspunktet rekker før manglende lokal lønnsvekst vil være i strid med overenskomsten.

I den foreliggende saken har bedriften ut fra de fire kriterier ikke funnet rom for lokal lønnsvekst verken i 2017, 2018 eller 2019. Vurderingen av hvorvidt dette er i strid med overenskomsten må skje med utgangspunkt i Riksavtalens historie der avtalen fra begge sider har vært praktisert som en normallønnsoverenskomst fram til 2017, samt den økonomiske realitet de sentrale oppgjørene har medført. LO og Fellesforbundet har i disse årene prioritert å få samme kronetillegg for Riksavtalen som for normallønnsoverenskomstene, og gjennom dette forringet muligheten til at bedriftene bundet av Riksavtalen har fått mulighet til å tilpasse sin samlede lønnsvekst til bedriftens økonomiske realitet (de fire kriterier). I tillegg kommer at bedriften disse årene har fått lønnsvekst knyttet til garantiordningen. Samlet representerer dette for 2019 en lønnsvekst på om lag 6 kroner per time.

NHO kan med utgangspunkt i ovenstående ikke se at bedriften har begått et tariffbrudd ved at det ikke er gitt lokale lønnstillegg i 2019.

LO konstaterer at bestemmelsene om lokale forhandlinger og om minstelønn kom inn i § 3 i Riksavtalen ved tariffoppgjøret i 2016. Til tross for det har Eurest AS verken ved oppgjørene 2017, 2018 eller 2019 vært villig til å gi lokale tillegg utover minstelønnsatsene. Det samme gjelder for en betydelig del av NHO og NHO Reiselivs medlemsbedrifter. Hvor dette likevel er gitt, er det generelle bildet at tilleggene ligger på et svært lavt nivå.

Det følger av bestemmelsene i § 3.1, og av alminnelige tariff-forutsetninger ved minstelønnsordninger som sådan, at bedriftene er tariffmessig forpliktet til å ikke holde sine arbeidstakere på minstelønn. Det kan heller ikke gis så små individuelle tillegg at disse er uten praktisk betydning, jf. blant annet ARD-1952-52.

Det vil bli hevdet at Eurest AS har opptrådt tariffstridig ved at bedriften under lokale forhandlinger den 07. og 15.05.19 ikke tilbød noen tillegg (nulloppgjør). Det ble avholdt resultatløse forhandlinger ved bedriften også i 2017 og 2018, se lokale protokoller av 13.06.17 og 29.05.18, samt protokoll fra møte den 26.09.18 mellom Fellesforbundet og NHO Service og Handel. Etter LOs syn foreligger det tariffbrudd også her. Verken resultatene av de sentrale oppgjørene i disse årene eller de økonomiske forhold ved bedriften endrer på det.

LO har tidligere tatt opp manglende oppfølging og gjennomføring fra NHO og NHO Reiselivs medlemsbedrifter av bestemmelsene om lokale forhandlinger i § 3.1. Det vises til LOs brev av 22.03.19 knyttet til tvist om lokale tillegg ved Skei Hotel AS og til protokoll fra tvistemøte mellom LO og NHO vedrørende samme av 09.05.19.

Det vises også til sentrale uenighetsprotokoller av 24.09.18 mellom LO og NHO vedrørende manglende lønnstillegg ved lokale forhandlinger ved hotellkjedene Thon Hotels AS og Scandic Hotels AS. LO karakteriserte da de manglende lønnstillegg og begrunnelsene for disse som «påfallende» og uttalte at «LO vurderer om dette er en koordinert aksjon fra NHO Reiseliv sin side».

De begrunnelser som tidligere er gitt av de større hotellkjedene er sammenfallende med det NHO nå argumenterer med i herværende tvist.»

- (65) Tvisteforhandlinger mellom Fellesforbundet og NHO Reiseliv om de lokale forhandlingene i SSP ble gjennomført 17. desember 2019. Tvisteforhandlinger mellom LO og NHO ble gjennomført 10. mars 2020. I tvisteprotokollen heter det:

«NHO sin forståelse av Riksavtalen § 3.1 pkt 1.1 er at bestemmelsen ikke er et selvstendig grunnlag som pålegger bedriften å øke sin lønnskostnad. Bestemmelsen må ses i sammenheng med § 3.1 pkt. 1.2, og forstås slik at der hvor det er økonomisk rom for å øke bedriftens lønnskostnad skal den økonomiske rammen benyttes i henhold til § 3.1 pkt. 1.1.

NHO er ikke uenig i at systemet med minstelønnsoverenskomster er ment å fungere sammen med lokale drøftelser som over tid skal gi lønnsvekst ut over hva som følger av de sentrale tilleggene. Men det må avgjøres konkret for hver enkelt bedrift hvor langt dette utgangspunktet rekker før manglende lokal lønnsvekst vil være i strid med overenskomsten.

I den foreliggende saken har bedriften ut fra de fire kriterier ikke funnet rom for lokal lønnsvekst i 2019. Vurderingen av hvorvidt dette er i strid med overenskomsten må skje med utgangspunkt i Riksavtalens historie der avtalen fra begge sider har vært praktisert som en normallønnsoverenskomst fram til 2017, samt den økonomiske realitet de sentrale oppgjørene har medført. LO og Fellesforbundet har i disse årene prioritert å få samme kronetillegg for Riksavtalen som for normallønnsoverenskomstene, og gjennom dette forringet muligheten til at bedriftene bundet av Riksavtalen har fått mulighet til å tilpasse sin samlede lønnsvekst til bedriftens økonomiske realitet (de fire kriterier). I tillegg kommer at bedriften disse årene har fått lønnsvekst knyttet til garantiordningen. Samlet representerer dette for 2019 en lønnsvekst på om lag 6 kroner per time.

NHO kan med utgangspunkt i ovenstående ikke se at bedriften har begått et tariffbrudd ved at det ikke er gitt lokale lønnstillegg i 2019.

LO konstaterer at bestemmelsene om lokale forhandlinger og om minstelønn kom inn i § 3 i Riksavtalen ved tariffoppgjøret i 2016.

Det følger av bestemmelsene i § 3.1, og av alminnelige tariff-forutsetninger ved minstelønnsordninger som sådan, at bedriftene er tariffmessig forpliktet til å ikke holde sine arbeidstakere på minstelønn. Det kan heller ikke gis så små individuelle tillegg at disse er uten praktisk betydning, jf. blant annet ARD-1952-52.

Det ble ikke avholdt lokale forhandlinger, og ikke gitt lokale tillegg, ved SSP i 2017 eller 2018. De manglende forhandlingene har bakgrunn i at SSP ikke sa seg villig til å dekke omkostningene til et fysisk møte for kjedens tillitsvalgte, hvor valg av representanter for de organiserte arbeidstakerne under forhandlingene kunne organiseres. Det vises til protokoll av 17.09.18 mellom LO og NHO samt tilhørende underliggende protokoller.

Det vil bli hevdet at SSP har opptrådt tariffstridig ved at bedriften under lokale forhandlinger den 27.08. og 13.09.19 kun tilbød lokale tillegg med 10 øre til de med 8 års ansiennitet, 20 øre til de med 9 år og 30 øre til de med 10 års ansiennitet.

Verken resultatene av de sentrale oppgjørene i de siste årene eller de økonomiske forhold ved bedriften endrer på det.

LO har tidligere tatt opp manglende oppfølging og gjennomføring fra NHO og NHO Reiselivs medlemsbedrifter av bestemmelsene om lokale forhandlinger i § 3.1. Det vises til LOs brev av

22.03.19 knyttet til tvist om lokale tillegg ved Skei Hotel AS og til protokoll fra tvistemøte mellom LO og NHO vedrørende samme av 09.05.19. Det vises også til tvisteprotokoll av 10.12.19 mellom LO og NHO knyttet til Eurest som også involverte NHO Service og Handel.

Det vises i tillegg til sentrale uenighetsprotokoller av 24.09.18 mellom LO og NHO vedrørende manglende lønnstillegg ved lokale forhandlinger ved hotellkjedene Thon Hotels AS og Scandic Hotels AS. LO karakteriserte da de manglende lønnstillegg og begrunnelsene for disse som «påfallende» og uttalte at «LO vurderer om dette er en koordinert aksjon fra NHO Reiseliv sin side».

LO vil på bakgrunn av ovennevnte også gjøre gjeldende tariffbrudd fra NHO Reiseliv sin side.»

- (66) Hovedforhandling ble gjennomført 20.–23. september 2021. Fire partsrepresentanter og tolv vitner avga forklaring. Forhandlingene ble gjennomført i samsvar med Folkehelseinstituttets retningslinjer om smittevern.
- (67) **VIII. Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (68) *Landsorganisasjonen i Norge*, med Fellesforbundet, har i korte trekk anført:
- (69) Det er ikke grunnlag for avvisning av påstandens punkt 3 og 5. Dette er punkter som er belyst gjennom grunnlaget for påstandens punkt 4 og 6.
- (70) Arbeidsgiver er etter Riksavtalen § 3.1 pkt. 1.1 tariffmessig forpliktet til å lønne arbeidstakerne over minstelønn. Arbeidsgiver «skal» avlønne arbeidstakere «ut over» minstesatsene. Ordlyden oppstiller en generell plikt til å lønne over minstelønnsatsene. Bestemmelsen angir ikke noe innslagspunkt for plikten, for eksempel knyttet til hvem eller hvor mange som skal ha lønn over satsene. Den må tolkes på samme måte som andre overenskomster mellom LO og NHO som bestemmer at arbeidstakere «skal» avlønnes over minstelønn. Dersom ansatte begynner på minstelønn, vil disse få oppjustert lønn ved første ordinære oppgjør.
- (71) En plikt til avlønning over minstelønnsatsen følger også av alminnelige tarifforutsetninger og er lagt til grunn i Arbeidsrettens praksis. Bedriftene er tariffmessig avskåret fra å holde de ansatte på minstelønn. Det kan heller ikke gis så små individuelle tillegg at disse er uten praktisk betydning, jf. ARD-1933-159 (pølsemaker) og ARD-1952-52 (Mandal Motorfabrikk). Dette er også lagt til grunn for andre minstelønnsoverenskomster mellom LO og NHO. Disse forutsetningene har også støtte i sammenhengen mellom pkt. 1.1 og garantibestemmelsen i pkt. 1.3 om personlige tillegg etter 10, 15 og 20 års sammenhengende ansettelse i samme bedrift. Plikten til å avlønne over minstelønn begynner ved ansettelsen og tilleggene skal øke opp til det som gjelder etter 10, 15 og 20 års ansettelse. Partene er også enige om at de ansatte skal ha en lønnsutvikling frem mot disse tilleggene, slik at det vil være tariffrettslig feil om tilleggene gis i sin helhet når ansettelsen runder de aktuelle årstall.

- (72) Tariffhistorikken viser at det etter tariffrevisjonen i 1961 gjelder plikt til å avlønne over minstelønnsatser. Dette er lagt til grunn i N.A.F.'s B-sirkulære nr. 205/1961. Minstelønnsbestemmelsene ble også endret og strammet inn ved tariffrevisjonen i 2016 på grunnlag av Fellesforbundets krav om enten reelle lokale forhandlinger eller en strengere etterlevelse av de gjeldende bestemmelsene i Riksavtalen.
- (73) Tariffestingen av de fire kriterier i 1990 har ikke grepet inn i arbeidsgivers forpliktelser etter § 3.1 pkt. 1.1. Plikten til å avlønne over minstelønnsattsene gjelder uavhengig av den økonomiske virkeligheten i bedriften. Det er ingen spor av at innføringen av de fire kriteriene i 1990 skulle ha betydning for plikten til å lønne over minstelønnsattsene. Dersom NHO mener de fire kriterier begrenser plikten etter pkt. 1.1, er det påfallende at dette først hevdes under hovedforhandlingen i saken. Arbeidsretten må reassumere saken hvis retten vurderer å bygge på NHOs tolkning, slik at spørsmålet kan bli tilstrekkelig opplyst. Under enhver omstendighet tilsier de fire kriterier at det skulle vært gitt tillegg i de aktuelle oppgjørene.
- (74) SSP og Compass Group avlønner ikke alle arbeidstakere over minstelønn. Dette er tariffstridig. Riksavtalen § 3.1 pkt. 1.1 åpner ikke for at bare noen ansatte ligger over minstelønnsattsene, og under enhver omstendighet er andelen ansatte på minstelønn for stor. I 2019 lå 69 % av ansatte i SSP og 42 % av ansatte i Compass Group på minstelønnsattsene. I tillegg var det henholdsvis 8,7 % og 15 % av de ansatte som kun hadde garantisattsene i pkt. 1.3 som følge av 10, 15 og 20 års ansettelse, uten lokale tillegg på toppen av dette.
- (75) Virksomhetene har oppfylt forhandlingsplikten når det gjelder den praktiske gjennomføringen av forhandlinger. Bedriftene har imidlertid anvendt de fire kriteriene uriktig. Arbeidsretten har kompetanse til å konstatere tariffbrudd dersom en samlet vurdering av de faktiske forhold, i lys av kriteriene i § 3.1 pkt. 1.2, tilsier at det skulle vært innrømmet lokale tillegg utover null eller et ubetydelig minimum.
- (76) Virksomhetene har vektlagt forhold som faller utenfor de fire kriteriene. Kriteriene fokuserer på bedriftens økonomi, og er en avgrensning mot krav eller forventninger utenfor bedriften. Rammen for oppgjøret er ikke relevant for de fire kriterier. Det samme gjelder morselskapenes krav om marginer, konsernbidrag, utbytte mv. Dersom dette kan tillegges vekt etter de fire kriteriene, vil det åpne for omgåelser og svekke kriteriene som grunnlag for lokale forhandlinger. Regnskapstall og styreberetninger tilsa klart at det var grunnlag

for lokale tillegg i henhold til kriteriene. Dette hadde også støtte i utsiktene i bransjen og reiselivet.

- (77) NHO Reiseliv og NHO har opptrådt tariffstridig ved å medvirke til tariffbruddene. NHO Reiseliv har først oppfordret til og senere unnlatt å gripe inn overfor bransjens manglende oppfølging av den tariffmessige plikten til å avlønne over minstelønn og til å inngå lokale avtaler med tillegg til minstelønn. Flere virksomheter nektet å gi tillegg under henvisning til at «ramma var brukt opp». De lokale forhandlingene i 2017 endte som null-oppgjør for de fire store hotellkjedene, samt for Compass Group. Dette må ses i sammenheng med ytringer fra NHO og NHO Reiseliv etter at de sentrale forhandlingene var avsluttet. Uttalelsene var i strid med forhandlingsordningen etter Riksavtalen. Oppgjørene i 2018 endte med null-oppgjør for tre av de fire store hotellkjedene, samt for Compass Group, mens Scandic ga et tillegg på kr 0,15. NHO og NHO Reiseliv har hatt en særlig oppfordring til å gripe inn etter å ha deltatt i en rekke tvistemøter fra 2017 og fremover, hvor manglende oppfølging av lokale tillegg har vært det sentrale tema. I stedet har NHO og NHO Reiseliv gjennomgående sluttet seg til kjedenes/bedriftenes beslutninger. NHO og NHO Reiseliv har oppfordret bedriftene til å behandle Riksavtalen som en normallønnsavtale, og har ikke grepet inn når bedriftene har fulgt denne oppfordringen.
- (78) Tariffbruddet gir grunnlag for å tilkjenne sakskostnader.
- (79) Det er nedlagt slik endret påstand:
- «1. Riksavtalen (2018–20) § 3.1 pkt 1.1 er slik å forstå at arbeidsgiver er tariffmessig forpliktet til å avlønne arbeidstakerne utover minstesatsene.
 2. Select Service Partner AS og Compass Group Norge AS har opptrådt tariffstridig ved å unnlate å avlønne arbeidstakere utover minstelønssatsene i tråd med overenskomsten § 3.1 pkt 1.1.
 3. Select Service Partner AS har opptrådt tariffstridig ved at bedriften i de lokale forhandlinger i 2019 anvendte de fire kriterier i § 3.1 pkt. 1.2 feil.
 4. Select Service Partner AS har opptrådt tariffstridig ved at bedriften i 2019 ikke ga lokale tillegg etter de fire kriterier i § 3.1 pkt 1.2.
 5. Compass Group Norge AS har opptrådt tariffstridig ved at bedriften i de lokale forhandlinger i 2017, 2018 og 2019 anvendte de fire kriterier i § 3.1 pkt. 1.2 feil.
 6. Compass Group Norge AS har opptrådt tariffstridig ved at bedriften i årene 2017, 2018 og 2019 ikke ga lokale tillegg etter de fire kriterier i § 3.1 pkt 1.2.
 7. NHO og NHO Reiseliv har opptrådt tariffstridig ved å ha medvirket til tariffbruddene.
 8. De saksøkte betaler in solidum sakens omkostninger.»
- (80) *Næringslivets Hovedorganisasjon, NHO Reiseliv, Select Service Partner AS og Compass Group Norge AS* har i korte trekk anført:

- (81) Påstanden punkt 3 og 5 må avvises. Påstandspunktene gjelder forhold som ikke er tvisteforhandlet og ligger utenfor rammen av saken. De er også fremsatt for sent til at de kan tas under behandling.
- (82) Riksavtalen § 3.1 pkt. 1.1 er ikke et selvstendig grunnlag for en plikt til å øke lønnskostnaden i årlige lokale forhandlinger gjennom generelle tillegg til minstelønnsatsene. Verken ordlyd eller tariffhistorien taler for LOs tolkning. Lokale lønnsforhandlinger er et forhandlingsspørsmål overlatt til de lokale parter. Etter pkt. 1.1 skal det differensieres mellom ansatte ut fra de kriteriene som følger av bestemmelsen. Manglende differensiering er etter ordlyden tariffstridig.
- (83) Alle punktene i Riksavtalen § 3.1 må sees i sammenheng, og særlig pkt. 1.1, 1.2, og 1.3. Etter ordlyden og Riksavtalens system er det bedriftens lønnsevne og økonomiske situasjon vurdert etter de fire kriterier, som er avgjørende for eventuelle lokale tillegg. Ved manglende enighet gjelder arbeidsgivers styringsrett. Eventuelle urimelige utslag kan behandles av de lokale parter etter punkt 1.2 sjette ledd.
- (84) Tariffhistorikken taler for NHOs tolkning. Det har i 60 år ikke vært tvister om pkt. 1.1. Fellesforbundet krevde i 2016 enten en minstelønnsoverenskomst eller en innstramming av Riksavtalens bestemmelser. Resultatet ble at Riksavtalen heretter skulle være en reell minstelønnsoverenskomst med reelle lokale forhandlinger. Det gjaldt allerede før tariffrevisjonen i 1961 bestemmelser om tillegg til minstelønn basert på dyktighet og praksis. Senere endringer og krav under tariffoppgjør er overflødige dersom minstelønnsbestemmelsen i Riksavtalen er slik å forstå at arbeidsgiver allerede var forpliktet til å avlønne over satsene i avtalen. Ved tolkningen av pkt. 1.1 må det vektlegges at Riksavtalen i realiteten har vært praktisert som en normallønnsavtale, og har mer detaljerte lønnssetter enn andre minstelønnsoverenskomster. I tariffoppgjørene får alle ansatte regulert den individuelle lønnen med det sentrale tillegget. Fellesforbundet har etter tariffrevisjonen i 2016 heller ikke gitt uttrykk for at det gjaldt en generell plikt til å avlønne over satsene. Dette anføres først etter at reelle lønnsforhandlinger er gjennomført og det er misnøye med forhandlingsresultatet.
- (85) LOs tilnærming har ikke støtte i alminnelige tariffforutsetninger for minstelønnsoverenskomster. Partene er enige om at minstelønnsoverenskomster skal fungere sammen med lokale forhandlinger og over tid gi lønnsvekst utover det som følger av sentrale oppgjør. Dette er et utslag av forhandlingsmekanismen og innføringen av de fire kriterier i 1990. Rettspraksis og teori fra tiden før 1990 har bare historisk interesse.

Under enhver omstendighet bygger rettspraksis bare på at noen arbeidstakere må ligge over satsene basert på vilkårene for differensiering. Praksis gir ikke uttrykk for at arbeidsgiver plikter å avlønne alle ansatte over minstelønn.

- (86) Andre minstelønnsoverenskomster mellom LO og NHO gir ikke veiledning for tolkningen. Det sentrale poenget er at alle overenskomstene bygger på forutsetningen om lokal lønnsvekst basert på de fire kriterier. Industriooverenskomstens VO-del illustrerer dette. Plikten til å avlønne over minstelønnsatsen var tidligere inntatt i kapittelet om minste timefortjeneste, mens den nå er inntatt i overenskomsten § 6-9 om utvikling av lønnsystemer. Det er ikke praksis for at alle arbeidstakere fra første stund avlønnes over minstelønnsatsene.
- (87) SSP og Compass Group har ikke unnlatt å avlønne arbeidstakere utover minstelønnsatsene. Spørsmålet om avlønning over minstelønn beror på bedriftens økonomiske evne. Ansatte har rett til personlige, differensierte tillegg etter vilkårene i pkt. 1.1 dersom lokale lønnsforhandlinger etter pkt. 1.2 gir grunnlag for lønnsvekst. Når pkt. 1.1 ikke gir en generell rett til lønnstillegg for samtlige ansatte, er det ikke grunnlag for å avsi dom for tariffstridig unnlattelse. SSP og Compass Group har oppfylt tariffoppliktelsene når henholdsvis 31 % og 58 % er avlønnet over satsene i Riksavtalen.
- (88) Forhandlinger om lønn er i kjernen av interessetvister, og resultatet av lønnsforhandlingene er avgjørelsen av interessetvisten. Pkt. 1.2 har ingen materielle krav til eller skranker for resultatet av forhandlingene. Arbeidsretten kan derfor ikke overprøve resultatet av reelle lokale forhandlinger. Arbeidsrettens kompetanse er begrenset til å foreta en kontroll av om forhandlingene har vært reelle etter kravene i Riksavtalen § 3.1 pkt. 1.2. LO har ikke bestridt at det har vært ført reelle forhandlinger i de saksøkte bedriftene. Arbeidsretten må uansett vise varsomhet med å overprøve partenes prioriteringer i reelle forhandlinger, sml. Rt-1984-1058 (Nationaltheateret), Rt-1989-508 (Christiania Spigerverk), Rt-2003-1702 (tillitssvikt) og Rt-2014-402 (Forsvarets skolesenter).
- (89) Under enhver omstendighet var det ikke tariffstridig at virksomhetene ikke ga tillegg i de lokale forhandlingene saken gjelder. Nulloppgjør ble resultatet etter reelle og samvittighetsfulle lokale forhandlinger i de enkelte lønnsoppgjørene. Det er heller ikke grunnlag for å hevde at de fire kriteriene er anvendt feil. Virksomhetene er kapitalintensive, hvor årlig lønnsvekst får stor betydning for kostnadene. Tilleggene som gis i de sentrale forhandlingene og rammen for det enkelte lønnsoppgjøret hører med i dette bildet. Partenes felles forståelse i 2016 var at en større grad av lønnsutviklingen

skulle skje lokalt. Til tross for partenes enighet prioriterte LO/Fellesforbundet å få samme kronetillegg for Riksavtalen som for normallønnsoverenskomstene. Dette gikk ut over muligheten til å tilpasse den samlede lønnsveksten til bedriftens økonomiske realiteter. Høye sentrale tillegg bidro til at virksomhetene mente det ikke var rom for ytterligere lokal lønnsvekst. Selskapsrettslige regler gir plikt til å drive på en økonomisk forsvarlig måte.

(90) Virksomhetene er i tillegg del av konsernstrukturer med marginkrav og forventninger til avkastning. Virksomhetene opererer i tillegg i bransjer som bruker anbudskonkurranser. Dette inngår i den økonomiske virkeligheten for bedriften.

(91) NHO og NHO Reiseliv har ikke medvirket til de påståtte tariffbruddene i saken. Uttalelsene fra NHO og NHO Reiseliv i 2017 kom etter at LO i strid med forutsetningene fra 2016 krevde høye sentrale tillegg. Uttalelsene må også ses i sammenheng med øvrig informasjon som ble gitt om forhandlingene. NHO Reiseliv har i sirkulærer og på kurs presisert at det skal være reelle lokale forhandlinger. Forhandlingspraksis viser at virksomhetene ikke forstod uttalelsene som en instruks om nulloppgjør. Det er ikke tariffstridig at NHO og NHO Reiseliv tvistebehandler en ny tariff forståelse fra LO.

(92) Det er ikke grunnlag for å tilkjenne sakskostnader.

(93) Det er nedlagt slik endret påstand:

«1. LOs påstandspunkter 3 og 5 avvises.

2. For øvrig frifinnes de saksøkte.»

(94) **IX. Arbeidsrettens merknader**

(95) ***Innledning***

(96) Saken gjelder to overordnede spørsmål. Det ene spørsmålet er om Riksavtalen § 3 pkt. 1.1 oppstiller en generell tariffrettslig plikt til å avlønne alle arbeidstakere over minstelønnsattsene i Riksavtalen, og om SSP og Compass Group har oppfylt denne plikten.

(97) Det andre spørsmålet er om det etter Riksavtalen § 3 pkt. 1.2 er tariffstridig at SSP og Compass Group ikke ga tillegg i de lokale forhandlingene.

(98) Partene er enige om at Riksavtalen etter endringene i 2016 skal praktiseres som en minstelønnsoverenskomst hvor lønnsdannelsen skjer gjennom sentrale og lokale forhandlinger, og at det skal være reelle lokale lønnsforhandlinger. Partene er enige om at forhandlingsprosessen lokalt oppfylder kravet til reelle forhandlinger. Uenigheten består i hvilke tariffrettslige krav som stilles til innholdet i og resultatet av forhandlingene.

- (99) *Spørsmålet om Riksavtalen § 3.1 pkt. 1.1 gir en generell tariffrettslig plikt til å avlønne over minstelønnssatsene i avtalen, og om det er tariffstridig at ansatte følger minstelønn*
- (100) *Oversikt*
- (101) LO har i påstandens punkt 1 og 2 krevd dom for at arbeidsgivere etter Riksavtalen har plikt til å avlønne alle arbeidstakere over minstelønnssatsene i Riksavtalen. Det er i korte trekk anført at det er i strid med § 3.1 pkt. 1.1 når ansatte i SSP og Compass Group avlønnes etter minstelønnssatsene, uansett hvor mange ansatte som faktisk lønnes over eller på minstelønn. Adgangen til å differensiere lønnstilleggene etter pkt. 1.1 vil i så fall bare gjelde når alle ansatte lønnes over minstelønnssatsene.
- (102) NHO gjør i korte trekk gjeldende at plikten til å avlønne over minstelønnssatsene må vurderes på bakgrunn av de fire kriteriene og bedriftens lønnsevne. NHO har også anført at det etter ordlyden i pkt. 1.1 vil være tariffstridig om tillegget til minstelønn gis som et generelt tillegg til alle ansatte.
- (103) Verken SSP eller Compass Group lønner alle ansatte på minstelønnssatsene i Riksavtalen. Andelen som avlønnes over minstelønnssatsene varierer. Partene er uenige om beregningen av antall som følger minstelønnssatser skal inkludere arbeidstakere som har lønn over satsene i § 3.3 på grunn av personlige tillegg (garantitillegg) etter § 3.1 pkt. 1.3. Det er for Arbeidsrettens vurdering ikke nødvendig å ta stilling til om beregningen bør inkludere ansatte som er over minstelønn på grunn av tilleggene i pkt. 1.3. Begge alternativer gir en oversikt over lønnsdannelsen i bedriftene.
- (104) I Compass Group i 2019 hadde 596 av 1019 ansatte – 58 % – lønn over satsene i § 3.3. Beregningen av antall ansatte med lønn over minstelønnssatsene inkluderer 154 arbeidstakere som har tillegg etter § 3.1 pkt. 1.3 som følge av 10, 15 eller 20 års ansettelse. Gjennomsnittlig ansiennitet blant ansatte med mindre enn 10 års ansettelsestid var 4,03 år, og for alle ansatte 9,23 år.
- (105) I SSP i 2019 hadde 364 av 1159 ansatte – 31 % – lønn over satsene i § 3.3. Beregningen av antall ansatte med lønn over minstelønnssatsene inkluderer 101 arbeidstakere som har tillegg etter § 3.1 pkt. 1.3 som følge av 10, 15 eller 20 års ansettelse. Gjennomsnittlig ansiennitet blant ansatte med mindre enn 10 års ansettelsestid var 2,3 år, og for alle ansatte 4,07 år.

- (106) Arbeidsretten vil innledningsvis kommentere noen generelle sider ved lønnsdannelsen for minstelønnsavtaler og de forpliktelser som kan utledes av disse ut fra rettspraksis, før retten vurderer rekkevidden av den tariffrettslige plikten etter Riksavtalen § 3.1 pkt. 1.1.
- (107) *Lønnsdannelse etter minstelønnsavtaler og normallønnsavtaler*
- (108) Partene er enige om at arbeidsgiver etter minstelønnsavtaler plikter å lønne ansatte over minstelønnsattsene, og om at det skal være en lønnsutvikling frem til den ansatte har rett til tillegg etter § 3.1 pkt. 1.3. Partene er uenige om det nærmere innholdet i denne plikten og i hvilken grad den kan håndheves ved søksmål for Arbeidsretten. På dette punktet er det en sammenheng mellom forhandlingspraksis og tariffrettslige normer. Samtidig er forhandlingspraksis ikke nødvendigvis uttrykk for tariffrettslige forpliktelser.
- (109) I normallønnsavtaler reguleres lønnsfastsettelsen sentralt og på en uttømmende måte, mens minstelønnsavtaler fastsetter minstelønn for de arbeidstakerne som omfattes av avtalen, jf. Torgeir Aarvaag Stokke, Kristine Nergaard og Stein Evju, Det kollektive arbeidslivet (2. utg. 2013) s. 86. Arbeidsgiver som er bundet av en minstelønnsavtale har tariffrettslig adgang til å gi lokale tillegg. Adgangen til å gi tillegg kan også være knyttet til tariffestede kriterier for tilleggene, og til regler om forhandlingsrett for de tillitsvalgte. Tariffbestemmelsene kan også uttrykkelig eller stilltiende forutsette at det skal gis lokale tillegg til minstelønn.
- (110) Det kan være uklart om en tariffavtale er en normallønnsavtale eller en minstelønnsavtale. En normallønnsavtale kan ha elementer av lokal lønnsdannelse, mens en minstelønnsavtale kan ha blitt praktisert slik at den i realiteten virker som en normallønnsavtale. Stokke, Nergaard og Evju s. 87 viser til at det kan være store variasjoner i praksis:
- «Skillet mellom normallønns- og minstelønnsavtaler kan være vanskelig å avgjøre konkret, ikke minst for utenforstående. For det første kan en og samme tariffavtale ha begge formene for lønnsdannelse, avhengig av for eksempel stilling. For det andre gir ikke alltid avtalens tekst et riktig inntrykk av hvordan lønnsdannelsen foregår i praksis. To begreper kan illustrere dette. 'Sprukne normallønnsoverenskomster' har vært brukt om avtaler som i utgangspunktet skulle gi uttømmende regler for lønnsdannelsen, men hvor det har utviklet seg en lokal forhandlingspraksis over tid. ... Det andre begrepet, 'illusorisk forhandlingsrett', knytter seg til avtaler som har formuleringer om lokal lønnsdannelse, men hvor dette i liten grad er praksis. I Riksavtalen mellom Fellesforbundet/LO og NHO Reiseliv/NHO finnes både uttrykket 'minstelønnsatts' og bestemmelser om hvilke prosedyrer som skal følges ved fastsettelse av den enkeltes lønn utover minstelønnen. ... Erfaringen fra disse områdene er likevel at det mange steder ikke finner sted noen lokal lønnsdannelse, og at minstelønnsattsene i tariffavtalene gjøres gjeldende for alle eller for medlemsgrupper med lav forhandlingsstyrke.»**
- (111) Riksavtalen blir her beskrevet som en minstelønnsavtale med «illusorisk forhandlingsrett», og gjelder avtalen slik den var frem til 2016. Partene er enige om at avtalen i praksis ble

anvendt som en normallønnsavtale. I rapporten fra det partssammensatte utvalget er det lagt til grunn at om lag 70 % av arbeidstakerne som var omfattet av Riksavtalen, fulgte minstelønnsatsene. Partene ble i 2016 enige om at Riksavtalen heretter skulle være en minstelønnsoverenskomst med reelle lokale forhandlinger. Spørsmålet er hvilke materielle krav dette stiller til lønnsforhandlingene. Dette må vurderes dels på bakgrunn av de alminnelige tariffrettslige normer, og dels ut fra hva partene var kjent med og forutsatte i forbindelse med endringen i 2016, jf. ARD-1937-1 (Cathrineholm Emaljefabrik).

(112) *Tariffrettslige utgangspunkter om plikt til å avlønne over minstelønnsatser*

(113) En rettslig plikt til å avlønne over minstelønnsatser kan følge uttrykkelig av tariffavtalen. For det andre er det lagt til grunn i Arbeidsrettens praksis at plikt til å avlønne over minstelønnsatser er en typisk forutsetning for slike lønnsystemer. Arbeidsretten bygget på en slik plikt etter en minstelønnsoverenskomst i ARD-1931-114 (pølsemaker) og ARD-1933-159 (Vestlandske Salslag). I dommen fra 1933 hadde minstelønnsatser i tariffavtalen blitt redusert, og arbeidsgiveren besluttet lønnsnedslag til de nye minstelønnsatsene. Arbeidsretten viste til ARD-1931-114 (pølsemaker) og uttaler på side 161:

«Tariffavtalens lønnsatser er uttrykkelig kalt minstelønnsatser. Det er i strid med en sådan minstelønntariff å holde et lønnsnivå som ikke ligger over minstelønnsatsene. Det vilde også være i strid med vanlige tariff-forutsetninger om vedkommende bedrift som følge av en revisjon av en tariffavtales minstelønnsatser gikk til en almindelig lønnsreduksjon for de arbeidere den hadde i sin tjeneste.»

(114) Arbeidsgiveren anførte at virksomheten tidligere hadde praktisert minstelønnsatser som normallønn, og at dette ga grunnlag for lønnsnedslaget. Dette førte ikke frem, og retten uttaler på side 161:

«Om Vestlandske Salslag tidligere har holdt sine lønninger nede på minstelønn-nivået, kan ikke derav utledes at den nye tariffavtale har gitt Salslaget en *tariffhjemlet* rett til å gjøre det. De opplysninger som foreligger fra forhandlingene er ikke av den art at Arbeidsretten kan fastslå at arbeidernes organisasjoner har gått med på å tariff-feste minstelønningene som nye normallønnsatser.»

(115) I ARD-1952-52 (Mandal Motorfabrikk) var partene enige om en del grunnleggende utgangspunkter. De vurderinger Arbeidsretten gjorde med utgangspunkt i tariffavtalen og partenes enighet, er fortsatt av prinsipiell betydning. I dommen side 52–53 er enigheten mellom tariffpartene oppsummert slik:

«Det er på det rene mellom partene at en bedrift ikke har tariffmessig rett til å holde alle sine arbeidere på minstelønnen, men plikter å gi individuelle tillegg etter hvert som arbeiderne vinner i erfaring og dyktighet. Bedriften har heller ikke rett til å holde arbeiderne på så små individuelle tillegg at disse er uten praktisk betydning; hvis dette skjer, har arbeiderorganisasjonene rett til å gripe inn, og Arbeidsretten kan gi dom for at forholdet er tariffstridig og må rettes. Det er likeledes på det rene mellom partene at organisasjonene ikke

kan gripe inn overfor fastsettelsen av de individuelle lønninger så lenge disse ligger innenfor rammen av tariffens forskrifter.

Det er videre på det rene mellom partene at de individuelle lønninger ikke automatisk skal følge minstelønningene når disse stiger eller faller. Det kan hende at minstelønningene økes for å skaffe de dårligst lønnede bedre vilkår, men at det ikke er meningen at de bedre lønnede skal ha samme tillegg. Endelig er det på det rene mellom partene at de individuelle timelønninger i de forskjellige bedrifter er sterkt varierende. Der hvor alt arbeid eller det meste arbeid foregår på akkord (krone- eller timeakkord), er det alminnelig at de individuelle lønninger ligger lavt. Hvis derimot en vesentlig del av arbeidet foregår som timebetalt arbeid, ligger de individuelle lønninger høyere.»

- (116) Partene var her enige om at en bedrift ikke hadde tariffrettslig adgang til å holde alle ansatte på minstelønnsatsene, men pliktet å gi «individuelle tillegg etter hvert som arbeiderne vinner i erfaring og dyktighet». For det andre hadde bedriften for de tillegg som skulle gis, ikke tariffrettslig adgang til å gi «så små individuelle tillegg at disse er uten praktisk betydning». Samtidig understrekes det at de sentrale parter ikke kan gripe inn overfor den individuelle lønnsfastsettelsen så fremt den ligger innenfor tariffavtalens rammer. Partene var også enige om at spørsmålet om individuelle lønninger skulle følge endringene i minstelønnsatsene, ikke kunne løses på generelt grunnlag.
- (117) Norsk Jern- og metalarbeiderforbund gjorde gjeldende at forskjellen mellom lønn for fire ansatte og minstelønnen var så liten at det stred mot forutsetningene for lønnsystemet. Forbundet viste til at arbeiderne hadde mellom 15–20 års praksis, og nedla påstand om at bedriften pliktet å gi dem personlige tillegg slik at timelønnen minst kom opp i gjennomsnittlig timelønn i industrien. Dette førte ikke frem. Arbeidsrettens flertall fant at timelønnen var høyere enn minstelønnen, samtidig som en plikt til å avlønne ut fra dyktighet og praksis ikke var til hinder for at det gjaldt en øvre grense for slike tillegg:

«Men Arbeidsretten finner at de fastsatte individuelle lønninger ligger innenfor tariffavtalens ramme og at de derfor ikke er tariffstridige. Selv en individuell lønn på kr. 1,48 pr. time ligger så langt over minstelønnen kr. 1,35 pr. time at den markerer forskjellen på en øvet og dyktig arbeider på den ene siden og en nybegynner på den andre siden. At lønningene ved bedriften ikke stiger ut over et visst nivå – topplønnen – er ikke i strid med tariffavtalen. Arbeiderne skal etter tariffavtalens § 1 c betales høyere lønn enn minstelønn «etter dyktighet og praksis», men når arbeideren har så lang praksis at han må ansees fullært og ikke kan drive det lenger i erfaring eller dyktighet, plikter arbeidsgiveren ikke ytterligere å øke lønnen. Det er derfor ikke tariffstridig at arbeidsgiveren bestemmer et visst lønnsnivå ved bedriften som ikke skal overskrides.»

- (118) Flertallet gjorde en konkret vurdering av om lønnsnivået for arbeidstakerne var tariffstridig, og kom til at det ikke var tilfellet:

«Dyktige og erfarne arbeidere må visstnok ha en individuell lønn som ligger over gjennomsnittet ved den bedrift de er ansatt ved. Men de har ikke krav på en lønn som ligger over gjennomsnittet i industrien som helhet. Dertil er de individuelle lønninger for vekslende og for meget bestemt av forhold som ikke angår de enkelte arbeideres erfaring og dyktighet. Det er således alminnelig at de individuelle lønninger ligger lavere ved bedrifter som mest anvender akkordarbeid, enn ved bedrifter som mest anvender timelønnet arbeid.

Gjennomsnittslønnen i industrien gir derfor ikke noe grunnlag for vurderingen av de enkelte arbeideres individuelle lønninger ved den enkelte bedrift.

De fire arbeidere hadde med det akkordsystem som brukes ved bedriften en langt høyere timefortjeneste enn timelønnen viser. Det er oppgitt at i halvåret 1. januar til 30. juni 1951 tjente de fire arbeidere fra kr. 3,76 til kr. 4,15 pr. time, inklusive 6 øre i verktøygodtgjørelse. Gjennomsnittsførtjenesten for fagarbeidere utenfor Oslo var kr. 3,56 pr. time.»

- (119) Arbeidsrettens mindretall mente arbeidsgiver ikke hadde oppfylt plikten til å avlønne over minstelønn, og la særlig vekt på at lønnstillegget var lite sammenlignet med gjennomsnittlig timelønn i bransjen, og at det var tale om arbeidere med opp til 20 års erfaring. Mindretallet uttaler på side 56–58:

For den arbeider som skal være henvist til å leve av minstelønnen blir det en i høy grad kummerfull tilværelse. Praksis er da også blitt at minstelønnen bare betales arbeidere som enten er nybegynnere eller nyutlærte fagarbeidere, mens arbeiderne etter som de får erfaring og øvelse betales høyere lønn enn minstelønnen. Dette er en i alle minstelønnsfag anerkjent forutsetning. I tariffavtalen for jernindustrien – verkstedoverenskomsten – har dette fått sitt uttrykk i § 1 punkt c, der det heter: «Etter dyktighet og praksis skal den enkelte arbeider betales høyere lønn enn minstelønnen.» Er en på det rene med hva minstelønnen i virkeligheten innebærer, blir det uten videre klart at forutsetningen for minstelønnsystemet må være at en fullt kvalifisert fagarbeider må ha en timelønn som ligger betydelig over minstelønnen. Dette blir da også i stor utstrekning praktisert.

Ifølge Norsk Jern- og Metallarbeiderforbunds statistikk – opptatt i februar 1951 – var den gjennomsnittlige timelønn for fagarbeidere ved de mekaniske verkstedene i landet kr. 1,66, for bedrifter tilsluttet De mekaniske verksteders landsforening kr. 1,612, for fagarbeidere ved alle bedrifter i jernindustrien i landet kr. 1,684 og for bedrifter tilsluttet Norsk Arbeidsgiverforening kr. 1,655, mens minstelønnen var kr. 1,35. Som det går frem av dette ligger den gjennomsnittlige timelønn for fagarbeidere atskillig over minstelønnen. En så vidt høy gjennomsnittslønn ville imidlertid ikke fremkomme uten at et stort antall arbeidere hadde en timelønn som lå ganske meget over gjennomsnittslønnen og dermed betydelig mer over minstelønnen enn det gjennomsnittslønnen gir uttrykk for. Alt sammen i samsvar med forutsetningene for minstelønnsystemet.

På det tidspunkt da denne saken ble reist, hadde de i saken omhandlede fagarbeidere en timelønn av kr. 1,48, altså bare 13 øre mer enn minstelønnen. Det dreier seg her om høyt kvalifiserte fagarbeidere med opp til 20 års praksis i faget. Det forekommer mindretallet helt innlysende at disse arbeideres timelønn ikke på langt nær var i samsvar med forutsetningen for det minstelønnsystem som verkstedoverenskomsten bygger på. I stedetfor at deres lønn lå under den gjennomsnittlige lønn for jernindustrien burde den ha ligget atskillig over gjennomsnittet. Mindretallet er oppmerksom på at den enkelte arbeiders timelønn avtales mellom ham og bedriftens ledelse. Imidlertid kan det ikke bli en sak bare for den enkelte arbeider å påse at forutsetningene for tariffavtalens lønnssystem overholdes. Her er det organisasjonens rett og plikt å gripe inn og påtale forholdet, dersom en mener det er skjellig grunn til det. ...

Mindretallet vil også feste oppmerksomheten ved, at en dom som kan legges ut derhen at det er i samsvar med minstelønnstariffens forutsetning når en kvalifisert fagarbeider har en lønn som ligger bare 13 øre over minstelønnen vil – når dertil er anledning – kunne utnyttes til å trykke lønnsnivået nedover.»

- (120) Også dommen i ARD-1952-110 (Aas & Wahls Boktrykkeri) bygger på at arbeidsgiver som er bundet av en minstelønnstariff, både er berettiget og forpliktet til å betale arbeiderne høyere lønn enn minstelønnen, «alt etter enhver arbeiders øvelse og dyktighet» (side 112). Denne plikten til å avlønne over tariff må ses i sammenheng med de lokale partenes ansvar

for lønnsutviklingen, jf. ARD-1957-373 (sirkulære). Etter omstendighetene kan det være tariffstridig om et tillegg gis generelt til alle ansatte i stedet for etter individuelle vurderinger, jf. ARD-1963-65 (Helgesens bakeri).

- (121) Riksavtalens ordlyd gir begrenset veiledning om innholdet i plikten til å lønne over minstelønnsattsene. Pkt. 1.1 angir noen kriterier som skal være styrende for tilleggene som skal gis. Om kravet til lokale forhandlinger uttales det i Stokke, Nergaard og Evju s. 87–88:

«I minstelønnsavtalenes tekst finnes høyst ulike formuleringer om i hvilken grad den lokale arbeidstakerparten involveres i lønnsfastsettelsen. Forståelsen av begrepene kan ha variert over tid og mellom bedrifter. Gradering av forhandlings- eller drøftingsrettens styrke er en lite farbar vei – i det minste når det gjelder arbeideroverenskomster. Det avgjørende er at i motsetning til normallønnsavtalene skal det i minstelønnsavtalene finne sted en lokal lønnsdannelse basert på forhandlinger mellom lokale parter. Dette ble også uttrykt av LO og NHO i forbindelse med 1993-oppgjøret, da følgende formulering ble tatt inn i det vedtatte meglingsforslaget:

Lokale forhandlinger skal føres mellom stedlige parter og skal være reelle, uavhengig av hvilke begreper overenskomstene innholdet m.h.t. forhandlinger, drøftinger, vurderinger el.l.

På samme måte byr det på problemer å klassifisere grunnlaget for den lokale lønnsdannelsen. I utgangspunktet kan en tenkte seg et skille mellom egenskaper ved den enkelte arbeidstaker (arbeidets art, krav til kvalifikasjoner, dyktighet, ansvar osv) og kjennetegn ved bedriften (økonomiske stilling, fremtidsutsikter osv.). I mange arbeideravtaler finnes det formuleringer av begge typer side om side. Praksis synes i likevel i stor grad å være at lønnsdannelsen er ‘kollektivisert’, ved at det ikke gis individuelle tillegg bestemt utelukkende av arbeidsgiver. Videre avtalte LO og NHO i 1990 ‘de fire kriteriene’ som slår fast at lokale forhandlinger skal føres på grunnlag av bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurransevne. Disse gjelder som grunnlag for de lokale forhandlingene i de aller fleste arbeideravtalene som NHO er part i, uansett om de er tatt inn i teksten eller ikke.»

- (122) Pkt. 1.1 må anvendes i lys av alminnelige forutsetninger for minstelønnsystemer, slik de ble oppsummert i ARD-1952-52 (Mandal Motorfabrikk). Men hvor langt forutsetningene rekker, beror på en konkret vurdering. Tariffpraksis viser at tariffområder kan ha særtrekk som gjør det vanskelig å trekke generelle slutninger om innholdet i forpliktelser på andre tariffområder. Det er i første rekke tariffpartene som skal finne frem til lokale tillegg til minstelønn og innretningen på dem, innenfor de rammer som er trukket opp av de sentrale partene.
- (123) *Arbeidsrettens vurdering av plikten etter Riksavtalen pkt. 1.1 til å lønne over minstelønnsattsene*
- (124) Utgangspunktet etter Arbeidsrettens praksis om minstelønnsavtaler er at bedriften ikke kan holde alle de ansatte på minstelønn. For plikten til å gi tillegg til minstelønn, gjelder som alminnelig forutsetning at tillegget ikke kan være så lite at det ikke har praktisk betydning. I andre tilfeller må det avgjøres konkret om de lokale tilleggene strider mot forutsetningene for minstelønnsystemet. Spørsmålet er om det er i strid med forutsetningen for pkt. 1.1 at

det er ansatte som ikke lønnes over minstelønssatsene. Dette må vurderes på bakgrunn av hva partene i 2016 la i at avtalen heretter skulle praktiseres som en minstelønnsavtale med reelle lokale forhandlinger, og om partene lojalt har fulgt opp disse forutsetningene. I den forbindelse er det av betydning hva partene kommuniserte ut til bedriftene og de tillitsvalgte, og om det av dette kan utledes en generell plikt til å revidere lønssystemene i bedriftene slik at alle ansatte fra og med 2017 lå over minstelønssatsene.

- (125) I denne vurderingen har Arbeidsretten delt seg i et flertall og et mindretall. Arbeidsrettens flertall, dommerne *Sundet, Jarbo, Remen, Schweigaard* og *Hanasand* har kommet til at LO ikke kan få medhold i påstandens punkt 1 og 2, og vil bemerke:
- (126) Etter Riksavtalen § 3.1 pkt. 1.1 plikter arbeidsgiver å lønne over minstelønssatsene basert på arbeidstakerens kompetanse, dyktighet, praksis, ansvar og jobbinnhold. Den gir ingen generell plikt til å avlønne over minstelønnsatser, men er en konkretisering av den generelle forutsetningen om å avlønne de ansatte over minstelønssatsene. Det vil etter de alminnelige forutsetningene være tariffstridig om arbeidsgiver holder alle arbeidstakerne på minstelønssatsene, men tariffplikten vil være oppfylt såfremt noen arbeidstakere lønnes over satsene.
- (127) Partene er enige om at Riksavtalen frem til 2016 fungerte som en normallønnsavtale. Som redegjort for i punkt II foran har spørsmålet om å få Riksavtalen til å være en reell minstelønnsavtale vært tema i flere tariffrevisjoner. Lokal lønnsdannelse har vært forsøkt sikret gjennom bestemmelser om årlige lønnskonferanser mv. Samtidig har endringer i den alminnelige bestemmelsen om plikt til å lønne over minstelønssatsen blitt avvist. Det samme gjelder andre krav som tok sikte på å effektivisere forhandlingsordningen, slik som kravet i 1964 om at tvister om lokale tillegg skulle avgjøres av en nemnd. NHRAFs krav i 1980 om at minstelønn bare kunne anvendes overfor nybegynnere eller ukyndig personale, er sammenlignbart med den normen mindretallet i ARD-1952-52 (Mandal Motorfabrikk) mente gjaldt etter Verkstedoverenskomsten. Dette kravet ble avvist. Det tilsier at pkt. 1.1 ikke kan tolkes slik at det bare helt unntaksvis er adgang til å lønne etter minstelønssatsene. Dette betyr også at tariffhistorikken tilsier at Industriooverenskomstens VO-del ikke kan tillegges stor vekt ved tolkningen på dette punktet.
- (128) NHRAF viste i forbindelse med tariffrevisjonen i 1982 til at man nå ville kreve at arbeidsgiverne fulgte «minstelønnsoverenskomstens intensjoner». Partene vedtok da at bedriftene skulle avtale retningslinjer for tillegg. Dette var etter forbundets vurdering en forsterket ordlyd i minstelønnsbestemmelsene. Endringen var nødvendig fordi «de aller

fleste av bedriftene har ikke hatt noe slikt prinsipp eller form for lønn utover minstelønn». Til tross for denne endringen ble Riksavtalen i hovedsak fortsatt praktisert som en reell normallønnsavtale.

- (129) Tariffrevisjonen i 2016 var en prinsipiell endring av Riksavtalen til en minstelønnsavtale med krav til reelle lokale lønnsforhandlinger. Partene var klar over at det var behov for informasjon til de lokale partene om betydningen av den nye ordningen. Partene besluttet at den nye forhandlingsordningen først skulle gjelde for mellomoppgjøret i 2017. I vedlegget til Riksmeklerens møtebok fremgår det at partene var enige om at det lokale tillegget i 2017 skulle tilsvare det som ble gitt for avtaler med lokal forhandlingsrett. Dette viser at partene var innforstått med sammenhengen mellom sentrale og lokale forhandlinger. Parts- og vitneforklaringene er samstemte om at man ikke diskuterte hva som lå i at arbeidstakerne skulle lønnes over minstelønnssetningene ut fra kriteriene som nevnes i bestemmelsen. Revisjonen i 2016 skulle skape større samsvar mellom Riksavtalen og de alminnelige forutsetninger om at det på minstelønnsavtaler skal være reelle lokale forhandlinger. Samtidig bærer lønnsbestemmelsene i § 3 fortsatt preg av å ha vært praktisert som en normallønnsavtale. En grunnleggende omlegging av lønnsystemet ville derfor kreve et mer langsiktig arbeid. Flertallet viser i denne sammenheng også til Fellesforbundets merknader i rapporten fra det partssammensatte utvalget om at innføring av lokale lønnsforhandlinger ikke bare krevde nye bestemmelser i avtalen. Det var vel så viktig «å etablere en kultur for lokale forhandlinger». Dette viser også et annet viktig moment for tolkningen av pkt. 1.1. Fokuset var på å få forhandlingsordningen til å fungere. Det var kravet til forhandlinger som ble innskjerpet, uten at den materielle plikten i pkt. 1.1 ble kommentert.
- (130) Etter flertallets vurdering er det ingen holdepunkter for at partene i 2016 forutsatte en generell plikt til fra første stund å innvilge lokale tillegg slik at alle ansatte lå over minstelønnssetningene, uavhengig av bedriftens økonomiske virkelighet og uavhengig av kriteriene i bestemmelsen. I opplæringen understreket partene at forhandlingene skulle bygge på pkt. 1.1 og pkt. 1.2. Fellesforbundet og NHO Reiseliv var kjent med hverandres kursmateriale, og hadde et møte for å drøfte kursopplegget. Forbundssekretær i Fellesforbundet, Clas Delp, har forklart at det ikke kom noen kommentarer fra NHO Reiseliv til presentasjonene Fellesforbundet skulle bruke i opplæringen. Advokat i NHO Reiseliv, Elisabeth Kloster, har forklart at det var mye som var likt i presentasjonene, men

hun kunne ikke huske at det ble uttalt at pkt. 1.1 innførte en plikt til å lønne alle over minstelønn.

- (131) Advokat Kloster har forklart at de fleste bedriftene fulgte kurset som ble arrangert av NHO Reiseliv, enten på regionale samlinger i Stavanger, Bergen, Trondheim og Oslo, eller gjennom kurs for enkeltbedrifter. NHO Reiselivs presentasjon innledes med å påpeke at Riksavtalen § 3.1 frem til 31. mars 2017 i stor grad ikke ble praktisert av bedriftene. Det presiseres at eventuelle tillegg i lokale forhandlinger «er avhengig av bedriftens lønnsevne og skal forhandles på bakgrunn av de fire kriterier». Lokale fremforhandlede lønnstillegg skulle ikke komme «på toppen» av rammen, men var en del av denne:

«En del av 'rammen'»

• Lokale lønnsforhandlinger er en del av den samlede lønnsveksten i privat sektor og er hensyntatt i rammen NHO og LO blir enige om etter at frontfaget er i havn

• Rammen kan bestå av:

- Generelt tillegg og/eller lavlønnstillegg
- Overheng
- Garantitillegg
- Evt. tariff tillegg
- Estimert gjennomsnittlig lønnsglidning => kvalifisert beregning på hva de lokale lønnsforhandlingene i privat sektor i gjennomsnitt vil gi

• Mao: Lokalt fremforhandlede lønnstillegg kommer ikke "på toppen", men er en del av rammen for anslått årslønnsvekst

Evt. tillegg i lokale forhandlinger er avhengig av bedriftens lønnsevne og skal forhandles på bakgrunn av de fire kriterier»

- (132) Advokat Kloster har forklart at hun på dette punktet understreket at de lokale partene skulle «glemme ramma» og skulle forhandle ut fra de fire kriterier; det var bedriftens lønnsevne som var avgjørende. Det ble også understreket at Riksavtalen var en minstelønnsavtale, og de ansatte skulle i henhold til kriteriene i pkt. 1.1 avlønnes over minstelønssatsene.

- (133) Fellesforbundets presentasjon påpeker også at forhandlingsordningen i Riksavtalen i liten grad ble praktisert i bedriftene, slik at det nå skulle innføres en ny praksis. I omtalen av endringene i Riksavtalen vises det til at det skulle være reelle lokale forhandlinger om lønn på bakgrunn av de fire kriterier, og de ansatte skulle etter kriteriene i pkt. 1.1 avlønnes over minstelønssatsene. De lokale forhandlingene er presentert slik:

«Lokale forhandlinger om lønn:

- Hjemlet i Riksavtalen § 3.1
- Reelle forhandlinger

Skal gjennomføres på bakgrunn av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet (bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne = de fire kriterier)

- Gjennomføres hvert år

- Lokale tillegg gis fra 1. juli

- Minstelønnsavtale:

Arbeidstakere skal etter kompetanse, dyktighet, praksis, ansvar og jobbinnhold avlønnes ut over minstelønssatsene

(Riksavtalen § 3.1 pkt. 1.1)»

(134) I presentasjonen er forhandlingsgrunnlag og kriterier for tildeling av lokale tillegg omtalt slik:

«Forhandlingsgrunnlag

De fire kriteriene

- bedriftens økonomi

- produktivitet

- framtidsutsikter

- konkurranseevne

Krav og motkrav skal begrunnes i disse fire kriteriene

Åpner for diskusjon

Kriterier for fordeling av lokale tillegg

Kriterier man SKAL lønnes ut over minstelønssatsene etter:

- kompetanse

- dyktighet

- praksis

- ansvar

- jobbinnhold

Hva er viktig i din bedrift?

Åpner for diskusjon»

(135) I et punkt om hvordan tillitsvalgte kan argumentere for kravene, heter det:

«- Det er tariffstridig å lønne bare på minstelønn.

- Argumenter for størrelsen/muligheten for lokale tillegg gjennom å begrunne 'handlingsrommet' i de fire kriteriene.

- Differensiering eller prioritering av lokale tillegg bør begrunnes i kriteriene om kompetanse, dyktighet, praksis, ansvar og jobbinnhold

- Det finnes en rekke gode argumenter for at medlemmene ønsker (og fortjener) en høyere lønn, men om andre argumenter skal brukes må også disse begrunnes på en saklig måte.»

(136) Både NHO Reiseliv og Fellesforbundet ser pkt. 1.1 og 1.2 i sammenheng. Presentasjonene synes også å bygge på at det er et forhandlings spørsmål om tillegg skal gis individuelt eller kollektivt. I Fellesforbundets omtale av innholdet i protokollen fra forhandlingene, heter

det at protokollen bør opplyse om hvilket tillegg som blir gitt og hvem som skal ha tillegget, for eksempel om det blir gitt «flatt til alle». Dersom man hadde lokal lønnstabell eller et lokalt lønnssystem, måtte de nye satsene tas med i selve protokollen.

- (137) I forbindelse med opplæringen av de lokale partene var NHO Reiseliv og Fellesforbundet kjent med at Riksavtalen var praktisert slik at en betydelig del av arbeidstakerne lå på minstelønnssatsene. En plikt til å løfte 70 % av arbeidstakerne over minstelønnssatsene før man skulle ha reelle lokale forhandlinger om tillegg etter pkt. 1.1, burde vært klargjort i forbindelse med innføringen av den nye forhandlingsordningen eller fremgå av presentasjonene. Et slikt prinsipp eller virkning av overgangen til en reell minstelønnsavtale er ikke uttrykt i dette materialet. I stedet blir bedriftene og de tillitsvalgte orientert om de alminnelige utgangspunktene om lokale forhandlinger, hvor det er opp til de lokale parter gjennom reelle forhandlinger å finne frem til hvilke tillegg som skal gis og hvem som skal ha tillegg. Forhandlingene skulle ta utgangspunkt i bedriftens situasjon, og tilleggene skulle fordeles etter kriteriene i pkt. 1.1.
- (138) Som flertallet var inne på foran, er det på grunn av tariffhistorikken ikke uten videre avgjørende hva som er forhandlingspraksis og lokale ordninger etter andre overenskomster. Det er i alle tilfeller spørsmål om hvilke forutsetninger som gjelder for minstelønnssystemet og hva som er styrende for den lokale lønnsdannelsen. Tariffområdene kan ha ulike tradisjoner. Plikten til å lønne ansatte over minstelønnssatsene må også ses i sammenheng med at Riksavtalen gikk over fra et normallønnssystem til et minstelønnssystem. Leder av forhandlingsavdelingen i LO, Knut Boddning, har treffende beskrevet det slik at forhandlingsordningen i Riksavtalen er i støpeskjeen. Den kan derfor ikke sammenlignes med lønnsdannelse og forhandlingsordningen etter Industriooverenskomsten, hvor partene i mer enn 100 år har praktisert lokale lønnsforhandlinger og med en annen innretning på lønnsbestemmelsene i overenskomsten.
- (139) Flertallet kan derfor ikke se at pkt. 1.1 og forutsetningene for minstelønnssystemet etter revisjonen i 2016 gir en generell og absolutt plikt til å sikre at alle ansatte har lønn over minstelønnssatsene. Bedriftene skal etter pkt. 1.1 gi tillegg til minstelønnssatsene, men størrelse og innretning på tilleggene er et forhandlingsspørsmål. De saksøkte må derfor frifinnes for saksøkers påstand 1 og 2.
- (140) Arbeidsrettens mindretall, dommerne *Rasmussen* og *Grøtting*, har kommet til at LO må få medhold i påstandens punkt 1 og 2 og vil bemerke:

- (141) Partenes felles forutsetning i 2016 var å gjøre Riksavtalen til en reell minstelønnsavtale. Endringen skulle bryte med den langvarige praksis hvor det ikke ble gitt tillegg i lokale forhandlinger. Dette førte til en grunnleggende endring av lønssystemet i Riksavtalen og forutsetningen for dette. Riksavtalen pkt. 1.1 skulle revitaliseres som en bestemmelse om lokal lønnsdannelse. Flere bedrifter som omfattes av Riksavtalen har lagt om praksis i samsvar med dette, og har fra 2017 gitt lokale tillegg til minstelønnsatsene.
- (142) Begge parter var kjent med at den alminnelige forutsetningen for minstelønnsavtaler er at ansatte skal lønnes over minstelønnen. Dette er også lagt til grunn i ARD-1952-52 (Mandal Motorfabrikk). Bedriftene har plikt til å lønne over minstelønnsatsene. Pkt. 1.1 angir ikke konkrete krav til størrelsen på tillegget, men forutsetningen er at virksomheten gir et tillegg som ikke er «uten praktisk betydning». Et 0-oppgjør for ansatte som lønnes på minstelønnsatser er derfor i strid med forutsetningene for pkt. 1.1.
- (143) Kursmaterialet som ble brukt ved innføringen av den nye forhandlingsordningen, bygger på at Riksavtalen heretter skulle være en minstelønnsavtale på linje med andre minstelønnsavtaler mellom LO og NHO. Det vises til omtalen av dette materialet foran i avsnitt 131 flg. Etter mindretallets vurdering er det sentrale at det ikke fremheves særtrekk for Riksavtalen eller at det skulle gjelde andre forutsetninger for minstelønn etter denne avtalen sammenlignet med andre avtaler. En arbeidsgiver kan da bare helt unntaksvis og for en kort periode lønne ansatte på minstelønnsatsene.
- (144) Forhandlinger om tillegg skal skje på bakgrunn av de fire kriterier. De fire kriteriene kan få betydning for nivået og innretningen på tilleggene, men de griper ikke inn i den generelle plikten etter pkt. 1.1 til å lønne over minstelønnsatsene. En betydelig del av de ansatte i SSP og Compass Group følger minstelønnsatsene. Dette er i strid med forutsetningen om at Riksavtalen skulle praktiseres som en minstelønnsavtale.
- (145) ***Spørsmålet om de lokale oppgjørene i 2017, 2018 og 2019 strider mot Riksavtalen § 3.1 pkt. 1.2***
- (146) *Oversikt*
- (147) LO gjør gjeldende at det er tariffstridig når SSP og Compass Group etter forhandlingene i medhold av pkt. 1.2 ikke har gitt lokale tillegg. På dette punktet har påstanden blitt endret under hovedforhandlingen.

- (148) Arbeidsretten vil først kommentere spørsmålet om avvisning av påstandens punkt 3 og 5, før retten kommenterer noen tariffrettslige utgangspunkter etter pkt. 1.2. Deretter vil retten vurdere de lokale forhandlingene i SSP og Compass Group i perioden 2017–2019.
- (149) *Avvisningsspørsmålet*
- (150) LO har i påstandens punkt 3, 4, 5 og 6 krevd dom for at SSP og Compass Group har anvendt de fire kriteriene uriktig og at det er tariffstridig at utfallet av forhandlingene var at det ikke ble gitt lokale tillegg. Påstandens punkt 3 og 5 ble meldt kort tid før oppstart av hovedforhandlingens fjerde dag da partene skulle holde avsluttende innlegg. NHO har prinsipielt gjort gjeldende at de nye påstandspunktene må avvises, subsidiært at NHO frifinnes.
- (151) Arbeidstvistloven har ikke regler om preklusjon av prosesshandlinger, jf. AR-2017-14 (Det norske teatret) avsnitt 111 om forholdet til tvisteloven § 9-16. Retten kan derfor som utgangspunkt ikke avskjære eller avvise en prosesshandling selv om den fremsettes på et sent stadium i saken. Nye tvistetemaer og påstandspunkter kan imidlertid avvises dersom de ikke er tvisteforhandlet eller dersom parten ikke har rettslig interesse i å få dom i samsvar med påstanden, jf. tvisteloven § 1-3. Det er i dette tilfellet ikke spørsmål om å gi den nedlagte påstanden en mer presis utforming. De nye påstandspunktene gjelder en problemstilling som ikke tidligere har vært behandlet av Arbeidsretten, og det er ikke noe ved opplegget for saksbehandlingen som kan forklare at påstandspunktene ikke har vært fremsatt tidligere, sml. ARD-2014-435 (Arcus) avsnitt 74.
- (152) Arbeidsretten bemerker at jo senere en påstandsending varsles, jo strengere krav må det stilles til at påstanden gjelder et spørsmål som er tvisteforhandlet og som ligger innenfor hovedtrekkene av påstandsgrunnlaget i saken, sml. ARD-2014-111 (Trøndelag brann- og redningstjeneste) avsnitt 59 og 60 og ARD-2013-116 (Risavika) avsnitt 124 og 126. LO har vist til at de nye påstandene tar opp i seg deler av grunnlaget for påstandspunktene om at det var tariffstridig å ikke gi lokale tillegg. Det er visse forskjeller i hva som dekkes av påstandspunktene om at det er tariffstridig å ikke gi tillegg, til de nye punktene om at kriteriene er anvendt feil. Selv om kriteriene inngår i grunnlaget for vurderingen av om det var tariffstridig å ikke gi tillegg, er bedriftens konkrete vurderinger på dette punktet ikke det eneste grunnlaget for vurderingen av tariffbrudd. I tillegg har tolkningen eller den generelle forståelsen av det enkelte kriteriet – og grensedragningen mellom dem og utenforliggende hensyn – ikke fullt ut vært belyst under saksforberedelsen eller

hovedforhandlingen. Da Arbeidsretten har kommet til at de saksøkte må frifinnes, er det ikke nødvendig å ta stilling til om påstandspunktene må avvises.

(153) *Generelt om kravet til reelle lokale lønnsforhandlinger*

(154) Riksavtalen § 3.1 pkt. 1.2 første og andre ledd angir forhandlingsplikt og en ramme for de lokale forhandlingene:

«Det skal årlig, etter at det sentrale oppgjøret for overenskomsten er vedtatt, avholdes reelle lokale lønnsforhandlinger. Tidspunktet for gjennomføring av forhandlingene fastsettes på den enkelte bedrift. Lokale tillegg etter denne bestemmelse skal, uavhengig av tidspunkt for forhandlinger, gis med virkning fra 1. juli.

Forhandlingene skal gjennomføres på bakgrunn av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet, dvs. etter en samlet vurdering av bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurransevne.»

(155) Etter pkt. 1.2 skal det avholdes «reelle lokale lønnsforhandlinger». Forhandlingene må ses i sammenheng med forutsetningen om at lønnsdannelse på minstelønnsavtaler skjer i et samspill mellom sentrale og lokale tillegg. Forhandlingene skal gjennomføres «på bakgrunn av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet, dvs. etter en samlet vurdering av bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurransevne». Dette er de såkalte fire kriterier. LO bestrider ikke at det har vært en reell forhandlingsprosess, men mener det er tariffstridig når utfallet av forhandlingene blir at det ikke gis lokale lønnstillegg.

(156) De fire kriterier kom inn i tariffavtalene mellom LO og NHO i 1990, jf. Torgeir Aarvaag Stokke, *Lønnsforhandlinger og konfliktløsning. Norge i et skandinavisk perspektiv* (1998) s. 338–340 og Torgeir Aarvaag Stokke, *Etableringen av kriterier for lokale forhandlinger i privat sektor*, FAFO-notat 2012:01 s. 7 og 9–13. Bakgrunnen var tariffpartenes behov for koordinering i lønnsdannelsen, og ramme inn lønnsglidningen som følge av lokale forhandlinger. Lønnsveksten på 1970- og 1980-tallet var blitt høy. Spesialrådgiver i NHO, Rolf Negård, har forklart at partene utover 1980-tallet forsøkte ulike løsninger for å sette et tak på størrelsen på lokale tillegg, men uten å lykkes. Det offentlige grep inn med midlertidige lover om inntekts- og utbytteregulering. I Ot.prp. nr. 43 (1987–88) Om midlertidig lov om inntekt- og utbytteregulering s. 3 vises det til hvordan lønnsutviklingen i de enkelte bedriftene hadde oversteget forutsetningene for oppgjørene:

«Det er ikke først og fremst de sentrale inntektsoppgjørene som har vært problemet i Norge. Problemet har vært at lønnsutviklingen på den enkelte bedrift regelmessig har oversteget forutsetningene for det økonomiske opplegget. Dette gjelder i områder med tradisjonelle lokale lønnsavtaler, men også i områder utenfor disse avtaleområdene ... Det har hittil vært bred enighet om dette har vært det springende punkt når det gjelder bedre styring med inntektsutviklingen.»

(157) Oppgjøret i 1990 var et samordnet oppgjør, og LO og NHO innførte kriterier som skulle være bakgrunnen for de lokale lønnsforhandlingene. Dette skulle bidra til å få kontroll på kostnadsveksten og koordinering i lønnsveksten, samtidig som det skulle sikre at arbeidstakere fikk en lønnsutvikling gjennom lokale forhandlinger. Fokuset for de lokale forhandlingene skulle imidlertid være på den enkelte bedriftens lønnsevne.

(158) I protokoll fra oppgjøret er bestemmelsen om gjennomføring av lokale forhandlinger inntatt i punkt IV som lyder:

«Lokale forhandlinger skal gjennomføres på grunnlag av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet. Dette innebærer at partene bare skal legge til grunn bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurransevne.»

(159) I notat 5. april 1990 fra Teknologibedriftenes Landsforening (TBL) om lokale lønnsforhandlinger, er betydningen av endringen omtalt. TBL understreket at når rammen for avtaler med lokal forhandlingsrett ble halvert, betød det ikke at den andre halvdel av rammen skulle gis i lokale forhandlinger. Det var den enkelte bedriftens økonomiske situasjon som skulle begrunne tillegg:

«Enkelte har oppfattet den nye modellen for fastsettelsen av økonomisk ramme og halveringen av rammen for bedrifter med lokal forhandlingsrett dithen at arbeidstakerne lokalt var garantert et lønnstillegg tilsvarende den annen halvpart av rammen. Dette er ikke riktig. Det er kun bedriftens økonomiske situasjon som kan begrunne tillegg utover det generelle tillegg ...

Det er på det rene at en rekke av våre medlemmer ut fra de omtalte kriterier er i en slik situasjon at det ikke er grunnlag for lokale tillegg overhodet, eventuelt at det bare er grunnlag for små tillegg. På den annen side er det også bedrifter som ut fra kriteriene kan forsvare tillegg som gir en lønnsvekst utover det gjennomsnitt hovedorganisasjonene har forutsatt.»

(160) Bestemmelsen stiller krav til forhandlingsprosessen og gir en retningslinje for partenes drøftelser. TBLs notat peker på at forhandlinger skal skje «på bakgrunn» av bedriftens økonomiske virkelighet, som skal bygge på en «samlet vurdering» av bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurransevne. Kriteriene er generelle og vidtrekkende. Poenget er at forhandlingene om tillegg, størrelsen på tillegg og hvem som skal ha tillegg må skje på bakgrunn av bedriftens økonomiske virkelighet. Det er anslått at 2/3 av lønnsutviklingen på minstelønnsavtaler skjer på grunnlag av lokale forhandlinger. Kriteriene rammer inn diskusjonen mellom partene, men angir ikke bestemte krav til utfallet av forhandlingene. Opplysninger som kan kaste lys over bedriftens økonomi er regnskap, økonomisk utvikling over tid, omfanget av konsernbidrag osv. Bedriftens produktivitet omfatter blant annet opplysninger om størrelsen på personalkostnader, sykefravær, omsetning per arbeidet time mv. Bedriftens fremtidsutsikter vil blant annet

kunne belyses gjennom opplysninger om budsjett og budsjettutvikling, forholdet til konkurrenter og eventuelle nye konkurrenter, utsikten til å beholde eller få nye kunder osv. Konkurransesevnen vil kunne belyses gjennom opplysninger om utfallet av anbudskonkurranser eller status for pågående anbudskonkurranser osv.

- (161) *Arbeidsrettens vurdering av om de lokale forhandlingene i 2017, 2018 og 2019 strider mot Riksavtalen § 3.1 pkt. 1.2*
- (162) Arbeidsretten har i spørsmålet om de lokale forhandlingene i 2017, 2018 og 2019 strider mot Riksavtalen § 3.1 pkt. 1.2, delt seg i et flertall og et mindretall. Arbeidsrettens flertall, dommerne *Sundet, Remen, Jarbo, Schweigaard* og *Hanasand* har kommet til at de saksøkte må frifinnes, og vil bemerke:
- (163) De fire kriteriene inngår som «bakgrunn» for forhandlingene. Utfallet av forhandlingene er et interessedspørsmål. Dette tilsier at det er partene, og ikke Arbeidsretten, som i utgangspunktet skal vurdere om kriteriene taler for at det gis tillegg. Hvis forhandlingene tariffrettslig sett har vært reelle og basert på bedriftens økonomiske virkelighet med bakgrunn i de fire kriterier, kan Arbeidsretten ikke overprøve rimeligheten av forhandlingsresultatet eller om kriteriene tilsier at det er grunnlag for å gi lokale tillegg. Samtidig ligger det i de fire kriteriene en avgrensning mot andre hensyn eller momenter. Arbeidsretten må derfor kunne prøve om forhandlingene har gått utenfor den rammen som trekkes opp av pkt. 1.2 andre ledd.
- (164) Partene har under forhandlingene gjennomgått statistikk, styreberetninger og årsberetninger for de enkelte årene. Dette er klart relevant som bakgrunn for forhandlingene, men som retten har pekt på foran, er det i første rekke partene som skal vurdere om disse opplysningene taler for eller mot at det bør gis tillegg. Det er ikke anført at bedriftene har holdt tilbake opplysninger eller gitt ufullstendige opplysninger, eller at det i SSP og Compass Group ikke ble satt av nødvendig tid til forhandlinger. Partene har hatt samme datagrunnlag, men har trukket ulike slutninger fra dette og hva det sier om bedriftens økonomiske virkelighet. Det er i seg selv ikke tariffstridig å ha ulikt syn på dette. Flertallet går derfor ikke inn på detaljene i selskaps- og regnskapsopplysningene.
- (165) LO har også anført at konsernbidrag og morselskapenes krav til utbytte mv. er forhold som ikke er relevante etter de fire kriterier. Det er også vist til at det er fare for omgåelse av tariffoppliktelsene dersom slike eksterne forhold skal påvirke de fire kriteriene. Flertallet bemerker at det ut fra opplysningene i saken ikke er sannsynliggjort at konsernforholdet har påvirket den økonomiske virkeligheten utover det som følger av en alminnelig styring

av konsern. Partene har særlig fokusert på betydningen av konsernbidrag fra selskapene. NHO har særlig vist til at konsernbidrag også gir fordeler for selskapene, for eksempel gjennom adgang til fellestjenester i konsernet, og at selskapene kan motta bidrag dersom den økonomiske situasjonen er vanskelig. Flertallet kan ikke se at konsernbidrag i dette tilfellet faller utenfor det som kan vektlegges etter de fire kriteriene.

- (166) Flertallet vil i det følgende gjennomgå forhandlingene det enkelte året for de saksøkte bedriftene, med en vurdering av om det var tariffstridig at det ikke ble gitt tillegg i de lokale forhandlingene.
- (167) De lokale forhandlingene i Compass Group i 2017
- (168) Lokale forhandlinger i Compass Group ble gjennomført 13. juni 2017. Bedriften redegjorde for den økonomiske situasjonen i en powerpoint-presentasjon. Bedriften redegjorde også for rammen for oppgjøret. I denne presentasjonen er den sentrale rammen oppsummert slik

- «• **Rammen for oppgjøret er avtalt til 2,4% mellom partene**
- **Lønnsgradning/overheng er beregnet til 1,1%**
- **Tariff tillegg er beregnet til 0,3%**
- **Totalt innebærer dette at alle ansatte knyttet til Riksavtalen vil få et sentralt oppgjør på kr.2,-**
- **I tillegg til dette gis det et garantitillegg på kr. 2,28 til alle som et lavt lønnstillegg**
- **Til sammen gis det et tillegg på kr. 4,28 – utgjør totalt 2,44%»**

- (169) Tillitsvalgt i Compass Group Sandra Spjeld har forklart at bedriften brukte en del tid på å redegjøre for rammen fra de sentrale partene. Hun oppfattet bedriften slik at dette ble løftet frem som begrunnelsen for å ikke gi lokale tillegg. I uenighetsprotokollen fra forhandlingene heter det:

«Lokale lønnsforhandlinger mellom bedriften og Fellesforbundet knyttet til Riksavtalens § 3.1

Under henvisning til ovennevnte samt til sentral protokoll mellom NHO/LO datert 14.mars 2017 ble det avholdt lokale forhandlinger mellom tillitsvalgte i Eurest og bedriften.

Bedriften gjennomgikk de fire kriteriene innledningsvis:

-Økonomi

-Produktivitet

-Konkurranssevne

-Fremtidsutsikter

Den totale rammen for oppgjøret utgjør kr. 2,00 (0,5 + 1,50) pr. time (37,5 timers uke) til alle ansatte beregnet til 2,44% i bedriften. Garantitillegget løper i henhold til sentral protokoll.

I forbindelse med bedriftens konkurransevne og fremtidsutsikter, er det ikke rom for lokale tillegg i årets mellomoppgjør, og partene kom således ikke til enighet.

Under henvisning til sentral protokoll forhandles det ikke på andre vilkår enn lønn i et mellomoppgjør. Kravet knyttet til pensjon ble på den bakgrunn avvist.

Videre vil nye minstelønnsatser løpe i henhold til vedlagte kopi av sentral protokoll datert 14. mars 2017.

Reguleringen gjennomføres med virkning fra 1.april 2017, og vil bli etterbetalt snarest mulig.

De tillitsvalgtes anmerkninger:

De tillitsvalgte mener at det ikke har blitt gjennomført reelle lokale forhandlinger på bakgrunn av riksavtalen § 3.1. Bedriften ikke ønsker å forhandle og tilbyr kr 0 på bakgrunn av at deler av arbeidstokken ligger over riksavtalens minstelønnsatser. På bakgrunn av tilbudet på kr 0 og avvisning av pensjonskravet anser vi at bedriften har gjort seg opp sin mening før forhandlingene ble gjennomført. Og at det derfor ikke har vært reelle lokale forhandlinger. Viser også til arbeidsbeskrivelse (prosedyre for lønnsforhandlinger) bedriften sendte tillitsvalgte 21.04.17 hvor de presiserer at om man ikke blir enig i lokale forhandlinger har bedriften styringsrett. Slik vi tolker bedriften mener de at den sentrale rammen på 2,4 % legger begrensninger for de lokale forhandlingene. De tillitsvalgte mener at man ikke blir bundet av denne rammen og dermed står fritt til å gå ut over denne på bakgrunn av bedriftens økonomi. Vi mener også at de ikke har tatt hensyn de 4 kriteriene omhandlende bedriftens økonomiske virkelighet som beskrives i riksavtalen § 3.1.2. Vi mener at bedriften ikke ser forskjell på sentrale og lokale forhandlinger.

Store deler av arbeidstokken på riksavtalen ligger pr i dag på minstelønnsatser.

Kravene fra våre medlemmer var:

Pkt 1.5 kr tillegg pr time utover minstelønnsatsene

Pkt 2. Øke OTP fra 2% til 3%

Pkt 3. Arbeidsansienhetsstige fra 10-20 år med 2 kr økning pr andre år.

Vi presiserte mot slutten at alle kravene var forhandlingsbare men bedriften ville ikke imøtese oss på noen av krav og vi fikk ikke tilbud om noe fra bedriften.»

- (170) Forhandlingene i 2017 ble preget av at NHO og NHO Reiseliv mente at de sentrale tilleggene hadde blitt for høye, jf. merknadene nedenfor til spørsmålet om NHO og NHO Reiseliv har opptrådt tariffstridig. Ut fra protokollen har forhandlingene skjedd på bakgrunn av de fire kriteriene. De sentrale tilleggene og rammen inngår som en del av bedriftens økonomiske virkelighet. De tillitsvalgte har oppfattet bedriften slik at den så på rammen som en begrensning på hvilke tillegg det var mulig å gi i de lokale forhandlingene. Flertallet bemerker at rammen på den ene siden ikke er en tariffrettslig skranke for å gi lokale tillegg; lønnsglidningen vil variere som følge av lokale forhandlinger, og rammen er et anslag fra de sentrale partene. På den andre siden er rammen og sentrale tillegg relevante momenter etter de fire kriteriene. Dersom argumentasjonen i forhandlingene utelukkende knyttes til den sentrale rammen, er det i strid med pkt. 1.2, slik TBL også var inne på i notatet fra oppgjøret i 1990. Det er ikke sannsynliggjort at bedriften utelukkende har argumentert med rammen for å avslå krav om lokale tillegg. Hvorvidt bedriften har lagt for stor vekt på rammen i vurderingen av bedriftens økonomiske virkelighet, kan Arbeidsretten ikke overprøve. Det samme gjelder hva som er den mest treffende beskrivelse av den økonomiske virkeligheten.

- (171) Tillitsvalgt Spjeld har forklart at bedriften syntes å overdrive utfordringene knyttet til anbudsprosesser mv. HR-direktør i Compass Group Hege Mikalsen har forklart at lokale forhandlinger var et nytt område for bedriften. Hun har videre forklart at bedriftens utgangspunkt i forhandlingene var et redusert driftsresultat og fallende marginer. Dette viser at partene har forhandlet med utgangspunkt i bedriftens økonomiske virkelighet på bakgrunn av de fire kriteriene, selv om partene har ulikt syn på spillerrommet for lokale tillegg.
- (172) *Lokale forhandlinger i Compass Group i 2018*
- (173) Lokale forhandlinger i Compass Group ble gjennomført 23. og 29. mai 2018. Bedriften redegjorde på samme måte som i 2017 for den økonomiske situasjonen i en powerpoint-presentasjon, herunder en oversikt over rammen for oppgjøret. I uenighetsprotokollen heter det:

«Bedriften gjennomgikk de fire kriteriene innledningsvis:

- Økonomi
- Produktivitet
- Konkurranssevne
- Fremtidsutsikter

Den totale rammen for oppgjøret utgjør kr. 3,65 (1,15 + 2,50) pr. time (37,5 timers uke) til alle ansatte beregnet til 2,89% i bedriften. Garantitillegget løper i henhold til sentral protokoll.

I forbindelse med bedriftens konkurransevne og fremtids utsikter, er det ikke rom for lokale tillegg i årets lønns oppgjør, og partene kom således ikke til enighet når det gjelder kronetillegg utover den sentrale rammen som innebærer at alle ansatte i Eurest vil få en gjennomsnittlig regulering på kr. 4,99.

Partene drøftet videre kravet om overgang til fast månedslønn, og ble enig om at det nedsettes en arbeidsgruppe fra drift, lønn og tillitsvalgte som skal se på fordeler og ulemper knyttet til en eventuell overgang til månedsavlønning basert på at Quinyx vil gi en bedre timestyring/arbeidsplanlegging. Dette arbeidet vil bli igangsatt høsten 2018 og slutføres i løpet av året.

Fellesforbundets krav om en ansiennitetsstige utover bestemmelsene i Riksavtalen ble ikke imøtekommet. Bedriften vil stimulere virksomheten med økte målrettede kompetansetiltak gjennom Compass Academy i 2018/2019.

Når det gjelder kravet om OTP ble dette avvist av bedriften med henvisning til det arbeidet som pågår i NHO/LO.

I forhandlingene ble kveldstillegg ved Kongsberg drøftet som en del av kravene til Fellesforbundet. Partene ble enige om at disse drøftelsene kan føres innenfor kontrakten med de rammebetingelser som eventuelt løper på enheten.

Bedriften vil på bakgrunn av krav fra Fellesforbundet vurdere økte ledertillegg, men vil ha behov for å kartlegge dagens situasjon og lønnsmasse.

Kravet slik det fremkom under forhandlingen ble derfor ikke imøtekommet.

Videre vil nye minstelønnssetninger løpe i henhold til vedlagte kopi av sentral protokoll datert 27. april 2018.

Reguleringen gjennomføres med virkning fra 1. april 2017, og vil bli etterbetalt snarest mulig.

Partene er enige om at forbedringsområdet knyttet til årlig lønnsforhandlinger er at a) lønnslistene sendes i prinsippet i begynnelsen av april til neste år samt b) at partene bestreber

seg til å etablere en bedre møtestruktur der begge parter forhandlingsutvalg har satt av nok tid til forhandlingene slik at vi unngår uro rundt dette.

De tillitsvalgtes anmerkninger

Den 23 mai var Hege Nergaard Mikalsen og Siri Steffens Waade tilstede og det ble fra bedriftens side på slutten av dagen lagt 20 øre i generelt tillegg på bordet og at bedriften var villig til å øke ledertillegget for de som ligger på minstetillegg for enhetsledertillegg. De skulle komme tilbake til beløpet 29 mai. Partene ble enige om å fortsette forhandlingene 29 mai. Under forhandlingen 29 mai var også Kathinka Friis-Møller tidvis tilstede. Hun hadde en ny gjennomgang av bedriftens økonomi og krav fra Compass Group (morselskap) vedr marginer. På bakgrunn av dette ble tilbudet vi fikk 23 mai trukket tilbake. Vi stiller derfor spørsmål vedr mandatet til bedriftens forhandlingsutvalg den 23 mai.

Før de tillitsvalgte anså at forhandlingene var ferdig, fikk vi overrakt en protokoll med bedriftens konklusjon på våre krav.

Bedriften påpekte flere ganger under forhandlingene at det var enighet mellom LO og NHO om at rammen var brukt opp sentralt og at det derfor ikke var rom for å gi noe i lokale forhandlinger.

På bakgrunn av dette viste vi til LO og NHOs vurderinger av rammen for hovedoppjøret 2018 hvor det står: Glidningen er lønnsvekst fra lokale forhandlinger basert på fire kriterier, bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurransevne, samt evt strukturendringer. Vi påpekte også at i fellesforbundets brev ang tariffrevisjon 2018 (ref. 17/2023-12FF-302 FRSC) står at lokale forhandlinger skal føres på grunnlag av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet.

De tillitsvalgte mener at bedriftens økonomiske virkelighet skal være grunnlaget for de lokale forhandlingene. Vi påpekte også paragraf 3.1 punkt 1.1 i riksavtalen at arbeidstakere skal etter kompetanse, dyktighet, praksis, ansvar og jobbinnhold avlønnes utover minstelønnssetene. Eurest mener at paragrafen er dekket da 583 ansatte ligger over minstelønnsatser.

Ett av kravene våre var en ansiennitetsstige utover de 10 årene som riksavtalen dekker. 2 kr hvert andre år etter 10 år frem til 20 år. Bedriftens svar på dette var at gjennomsnittsalderen i firmaet (44,6 år) var for høyt og de ville ikke fremme tiltak som gjorde at ansatte ble værende i bedriften over lengre tid. De ønsker å tiltrekke seg unge ansatte ved å tilby kompetansetiltak gjennom Compass Academy.

Vi anser ikke at Compass Academy gir like vilkår for alle ansatte i hele landet da dette fortrinnsvis blir gjennomført i Østlandsområdet. Hverken reise eller tid brukt på kurs blir kompensert av Eurest.

Vedr krav om økte enhetsledertillegg er vi ikke enig i bedriftens motsvar da vi synes dette er for vagt da dette tillegget har stått stille i flere år på tross av økte arbeidsmengder og ansvar. Vi har etterspurt bedriftens gjennomgang av ledertilleggene men ikke mottatt dette.

Bedriften påpeker at de mener at kostnader som lokale tillegg vil utgjøre ikke vil bli dekket av kundene.

De tillitsvalgte blir bedd om å vise moderasjon i forhandlingene mens lederlønningene i firmaet øker i kroner og øre.»

- (174) Bedriften og tillitsvalgt Spjeld er uenige om det ble antydning et tillegg på 20 øre mot slutten av forhandlingene 23. mai 2018, og om dette var et tilbud bedriften trakk tilbake 29. mai 2018. HR-direktør Mikalsen har forklart at dette fra bedriftens side var ment som et forsøk på en avklaring fra klubben om hvilke krav den stilte til størrelsen på tillegget. Det fremgår av protokollen at bedriften på noen punkter uttrykker vilje til å følge opp temaer som kveldstillegg og ledertillegg. HR-direktør Mikalsen har i forklaringen for Arbeidsretten uttrykt at hun ikke kjenner seg igjen i klubbens anførsel i protokollen om at bedriften

mente «rammen var brukt opp». Etter flertallets vurdering viser dokumentasjonen og parts- og vitneforklaringene at partene har forhandlet med utgangspunkt i bedriftens økonomiske virkelighet.

(175) *Lokale forhandlinger i Compass Group i 2019*

(176) Lokale lønnsforhandlinger i Compass Group ble gjennomført 7. og 15. mai 2019. Bedriften redegjorde på samme måte som i tidligere oppgjør for den økonomiske situasjonen, herunder rammen for oppgjøret. I uenighetsprotokollen heter det:

«Bedriften gjennomgikk de fire kriteriene innledningsvis:

- Økonomi

-Produktivitet

-Konkurranssevne

-Fremtidsutsikter

Alle ansatte innenfor Riksavtalens område vil motta en regulering på til sammen kr. 4,50 (kr.2,50 + kr.2,00) pr. time (37,5 timers uke).

Overenskomstens minstelønns-satser er i tillegg regulert med garantitillegget som utgjør til sammen kr. 1,53.

Samlet regulering av minstelønns-satsene utgjør etter dette kr.4,50 + kr. 1,53 på 37,5 t. uke, totalt beregnet i bedriften til 3,24%.

I forbindelse med bedriftens konkurransevne og fremtids utsikter, mener bedriften at det ikke er rom for lokale kr. tillegg i årets lønnsoppgjør.

Partene kom således ikke til enighet når det gjelder kronetillegg utover den sentrale rammen som innebærer at alle ansatte i Eurest vil få en gjennomsnittlig regulering på kr.6,03 pr. time.

Bedriften vil i tiden frem til tariffregulering (1.4.20) ikke justere § 1.10 kost trekk – i henhold reviderte satser, og bibeholde nåværende kosttrekk på kr.400,- pr. mnd /37.5 t. Den reelle kostnadseffekten knyttet til dette er beregnet til kr. 1,20 pr. time.

Videre vil nye minstelønns-satser løpe i henhold til vedlagte kopi av 1.4.2019.

De tillitsvalgtes anmerkninger:

De tillitsvalgte mener at det ikke har vært reelle lokale forhandlinger i år. Bedriften hevder nok en gang at rammen er brukt opp før drøftelsene har begynt og avviser med den bakgrunn vårt krav om kronetillegg.

Bedriften avviser også alle våre andre krav med bakgrunn at de mener ikke dette kan forhandles på i mellomoppgjørs år.

De tillitsvalgte anser bedriftens økonomi som stabil over tid og har rom for lokale lønnstillegg.

Det er en betydelig del av de ansatte som blir lønnet på minstelønn. De tillitsvalgte mener at gjennom kr 0,- i lokale tillegg bryter bedriften Riksavtalens § 3.1 punkt 1.1 om at ansatte har rett på lønn ut over minstelønn.»

(177) Bedriften og tillitsvalgt Spjeld er uenige om det i forhandlingene ble fremsatt et økonomisk tilbud ved at bedriften ikke skulle justere kosttrekket; ved å beholde gjeldende kosttrekk ville det gi en kostnadseffekt tilsvarende kr 1,20 per time. Tillitsvalgt Spjeld har vist til at kosttrekket var regulert av særavtale, og derfor ikke noe bedriften kunne fremme som et tilbud i forhandlingene. HR-direktør Mikalsen har forklart at hun ikke kan huske at bedriften skal ha uttalt at «rammen er brukt opp». Etter flertallets vurdering viser

dokumentasjonen og parts- og vitneforklaringene at partene har forhandlet med utgangspunkt i bedriftens økonomiske virkelighet.

(178) *Lokale forhandlinger i SSP i 2019*

(179) Lokale forhandlinger i SSP ble gjennomført 27. august 2019. Hovedtillitsvalgt i SSP Inger Kristin Byberg har forklart at forslaget om ansiennitetsstige var et beskjedent krav. Dette ble avvist av bedriften. HR-direktør i SSP Karoline Boug har forklart at lønnsomhet og årsresultat hadde gått ned fra 2018, og at det blant annet var kostnadsøkninger i nye husleiekontrakter. Hun har også forklart at bedriften vurderte det sentrale tillegget som forholdsvis høyt. I protokollen fra forhandlingene heter det:

«FORHANDLINGSUTVALGETS ANFØRSLER;

•Vi krever lønn ut over minstelønssatsene etter §3.1, 1 i Riksavtalen.

*** Vi krever også et tillegg fra første året ihht garantibestemmelsen § 1.3 i Riksavtalen. Vi la fram forslag om:**

År 1: 64 kr

år 2: 128 kr

År 3: 192 kr

År 4: 256 kr

År 5: 320 kr

År 6: 384 kr

År 7: 448 kr

År 8: 512 kr

År 9: 576 kr

År 10: 640 kr som er en garantilønn etter 10 år

*** Det har ikke vært noen lokale lønnsforhandlinger i 2017 og 2018, det skal også forhandles om.**

• Det er 1002 årsverk i SSP 2018, vi krever 1 kr økning ut over minstelønssatsene.

(1950 x 1002 x 1 = 1.953900 kr)

*** Vi krever også et oversiktlig lønssystem som gjelder alle ansatte som omfattes av Riksavtalen. Dette sa arbeidsgiver seg enig i, de kommer med forslag rundt dette 13.09.2019**

Vi har mange medlemmer som går på minstelønssatsene. Det er tariffstridig å lønne bare på minstelønn. Det er arbeidsgiver enig i og de mener at det gjør SSP. Videre var de heller ikke interessert i å fremme noe tilbud til disse lokale lønnsforhandlingene for å rette opp i brudd på § 3.1.1 Riksavtalen. De sa de var her for å lytte. Vi i forhandlingsutvalget mener dette ikke er reelle lokale forhandlinger. Vi spurte om de hadde møtt opp til forhandlinger uten mandat til å forhandle, dette ble avkreftet men sier samtidig og flere ganger under forhandlingene at de må få «tillatelse» av sine «foresatte» (Hovedkontoret i England)

Bedriften sier at vi er langt fra hverandre.

Forhandlingsutvalget krevde nytt møte og møtet er satt til 13.09.20 kl. 11:00

BEDRIFTENS ANFØRSLER;

Bedriften stilte med fullt forhandlingsmandat ved Bente Brevik og Karoline Boug. Bedriften forhandler om lønn for medarbeidere som faller under Riksavtalens bestemmelser. Dette gjelder ikke avdelingsledere som er individuelt avlønnet. Bedriften samtykker i å inkludere kjønnsfordeling i neste års forhandlingers ajourførte timeliste.

Bedriften presenterte virksomheten basert på de fire kriteriene. Spørsmål ble besvart og gjennomgangen ble bekreftet forstått.

Økonomi: Bedriften opplevde en nedgang i resultat fra 67,3 millioner i 2016/2017 til 19,3 millioner 2017/2018. Inneværende år ligger bedriften 11,8 % bak budsjett.

Produktivitet; Resultatutviklingen i bedriften har de to siste årene hatt en betydelig nedgang, dette pga økte krav og endrede rammevilkår fra huseierne. Kundetilfredsheten er dårligere enn hos vår største konkurrent, HMS Host. Resultatene er også lavere enn målet Avinor har satt for operatørene. Sykefraværet har økt med 0,9 prosentpoeng i inneværende år sammenliknet med forrige år.

Bedriftens kostnad er i snitt 1,5 millioner per måned.

Framtidsutsikter: Økte krav til konsernbidrag, økte krav fra huseierne, endrede kontraktuelle vilkår og økt konkurranse om hver enkelt kontrakt. Resultatutviklingen er ikke tilfredsstillende.

Konkurranssevne: Bedriftens konkurransevne er redusert de to siste årene illustrert ved gjennomgående synkende markedsandeler. Dette pga endrede kontraktuelle villkår, overgangen fra «monopol» til fri konkurranse på hvert enkelt areal, og økt konkurranse om hver enkelt kontrakt.

Bedriften avlønner ansatte utover minstesatsene basert på kompetanse, jobbinnhold og ansvar, men samtykker til å se på en forbedret prosess for kriteriene i Riksavtalens §3.1.1.

I tråd med §3.1.2 lønner bedriften ingen ansatte med 10,15 eller 20 års sammenhengende ansettelse i bedriften et mindre tillegg enn henholdsvis 640, 940 og 1240 kroner per måned. Dette ønsker bedriften å videreføre som det er i dag.

Til tross for gjennomgang og enighet om bedriftens økonomiske situasjon basert på de fire kriteriene opplevde bedriften at kravene som ble fremført av forhandlingsutvalget ikke gjenspeilet bedriftens faktiske situasjon. Det var stor avstand mellom partene, og bedriften så ikke hensikten i å gi et tilbud.»

(180) Partene fortsatte forhandlingene 13. september 2019. I protokollen heter det:

«FORHANDLINGSUTVALGETS ANFØRSLER:

Vi har mange medlemmer som går på minstelønnsatsene, det er tariffstridig å bare lønne på minstelønn.

*Vi krevde lønn ut over minstelønnsatsene etter §3.1.1 i Riksavtalen, dette mener arbeidsgiver at de gjør. De forteller at 288 ansatte i hele SSP Norge er lønnet ut over minstelønnsatsene. Dette er i hovedsak ansatte med ansvarstillegg. Forhandlingsutvalget spurte om hva kriteriene er for de 288 ansatte som bedriften lønner ut over minstelønnsatsene. Bedriftens svar er at dette går på skjønn og individuelle vurderinger.

Forhandlingsutvalget setter spørsmålstegn ved at de øvrige ansatte i SSP Norge ikke innehar noen fonn for kompetanse, dyktighet, praksis, ansvar og jobbinnhold i hht §3.1.1 i RA

Forhandlingsutvalget er uenige med bedriften da alle ansatte skal lønnes ut over minstelønnsatsene. Forhandlingsutvalget tolker § 3. 1. 1 i RA som at «arbeidstakere» i paragrafen gjelder alle arbeidstakerne å ikke bare noen få utvalgte.

Bedriften har ansvarstillegg 5, 10,15,20 og 25 kr pr time. Forhandlingsutvalget spurte om kriteriene for hvert enkelt tillegg, arbeidsgiver svarer at dette også går på skjønn. Dette kan ikke forhandlingsutvalget akseptere. Vi mener det må være faste rammer rundt disse tilleggene SSP har i lønssystemet sitt, slik at dette ikke blir tilfeldige vurderinger fra hver enkelt leder.

• Vi krevde et tillegg fra første året i hht garantibestemmelsen § 1.3 i RA (Se forslag i første protokoll) Bedriften mener at de tolker RA § 1.3 riktig med at ingen ansatte får garantitillegg før 10 år i bedriften.

• Vi påpekte at det ikke hadde vært noen lokale lønnsforhandlinger i bedriften i 2017 og 2018 som vi også ønsket å forhandle om, bedriften svarte at dette toget var kjørt

Forhandlingsutvalget hevder at konsernavtale ikke var på plass og ingen har hatt mandat til å forhandle på vegne av de ansatte.

- Vi krevde 1 kr i økning til alle ansatte (ref første protokoll) det fikk vi avslag på
- Vi krevde også et oversiktlig lønssystem som gjelder alle ansatte som omfattes av RA, dette sa arbeidsgiver seg enig i. Forslaget arbeidsgiver kom med er følgende:

Ansatte med 8 års «erfaring» lønnes med 10 øre pr time

Ansatte med 9 års «erfaring» lønnes med 20 øre pr time

Ansatte med 10 års «erfaring» lønnes med 30 øre pr time

Med «erfaring» menes erfaring tilervert før og etter ansettelse i SSP. Dette forslaget omfatter bare 236 ansatte.

Forhandlingsutvalget mener bedriften er på rett spor og kom med et forslag som fanger alle ansatte som omfattes av RA §3.1.1

1 år: 10 øre pr time

2 år: 20 øre pr time

3 år: 30 øre pr time

4 år: 40 øre pr time

5 år: 50 øre pr time

6 år: 60 øre pr time

7 år: 70 øre pr time

8 år: 80 øre pr time

9 år: 90 øre pr time

10 år: 1kr pr time

BEDRIFTENS ANFØRSLER:

Bedriften stilte med fullt forhandlingsmandat ved Bente Brevik og Karoline Boug. Bedriften forhandler om lønn for medarbeidere som faller under Riksavtalens bestemmelser. Dette gjelder ikke avdelingsledere som er individuelt avlønnet. Bedriften samtykker i å inkludere kjønnsfordeling i neste års forhandlings ajourførte timeliste.

Bedriften presenterte virksomheten basert på de fire kriteriene, se oppsummering nedenfor. Spørsmål ble besvart og gjennomgangen ble bekreftet forstått. Det fremkom ingen innvendinger til gjennomgangen.

Økonomi: Bedriften opplevde en nedgang i resultat fra 67,3 millioner i 2016/2017 til 19,3 millioner 2017/2018. Inneværende år ligger bedriften 11,8 % bak budsjett.

Produktivitet: Resultatutviklingen i bedriften har de to siste årene hatt en betydelig nedgang, dette pga økte krav og endrede rammevilkår fra huseierne, Kundetilfredsheten er dårligere enn hos vår største konkurrent, HMS Host. Resultatene er også lavere enn målet Avinor har satt for operatørene. Sykefraværet har økt med 0,9 prosentpoeng i inneværende år sammenliknet med forrige år. Bedriftens kostnad er i snitt 1,5 millioner per måned.

Framtidsutsikter: Økte krav til konsernbidrag, økte krav fra huseierne, endrede kontraktuelle vilkår og økt konkurranse om hver enkelt kontrakt. Resultatutviklingen er ikke tilfredsstillende.

Konkurranssevne: Bedriftens konkurransevne er redusert de to siste årene illustrert ved gjennomgående synkende markedsandeler. Dette pga endrede kontraktuelle vilkår, overgangen fra «monopol» til fri konkurranse på hvert enkelt areal, og økt konkurranse om hver enkelt kontrakt.

Gjeldende forhandlinger omfatter kun inneværende år. Bedriften la til rette for å gjennomføre forhandlinger i både 2017 og 2018, men de tillitsvalgte imøtekom ikke tilsendte forslag om datoer.

Kravet om 1 krone per time per ansatt er ikke forenelig med bedriftens økonomiske situasjon presentert ved gjennomgang av de fire kriteriene.

I overensstemmelse med §3.1.3 lønnes ingen ansatte med 10, 15 eller 20 års sammenhengende ansettelse, med lavere tillegg enn henholdsvis 640, 940 og 1240 kroner per måned. Bedriften

ønsker å videreføre dagens praksis når det gjelder disse tilleggene. Bedriften avlønner allerede ansatte utover minstesatsene i tråd med Riksavtalens §3.1.1.

Avlønning skjer på bakgrunn av konkret skjønsmessig vurdering på bakgrunn av kriteriene i bestemmelsen.

I tillegg til dagens gjeldende ordning, tilbyr bedriften å gi økt anerkjennelse av praksis og dyktighet ved å tilby resterende ansatte med 8, 9 og 10 års lønnsansiennitet henholdsvis 10, 20 og 30 øre per time i tillegg.

Til tross for gjennomgang av bedriftens økonomiske situasjon basert på de fire kriteriene, opplevde bedriften at kravene som ble fremført av forhandlingsutvalget ikke gjenspeilet bedriftens faktiske situasjon. Tilbudet som ble lagt på bordet fra bedriften ble ikke akseptert.

KONKLUSJON:

Partene har forhandlet med utgangspunkt i Riksavtalen § 3.1 og de fire kriterier, men uten å oppnå enighet.»

- (181) Uenighetsprotokollene og parts- vitneforklaringene viser at det har vært ført reelle forhandlinger med utgangspunkt i bedriftens økonomiske virkelighet. Partene har på bakgrunn av de fire kriteriene vært uenige om denne virkeligheten gir rom for tillegg, men denne uenigheten kommer etter en prosess som oppfyller kravene i § 3.1 pkt. 1.2.
- (182) På denne bakgrunn kan LO etter flertallets syn ikke få medhold i påstandens punkt 3–6.
- (183) Arbeidsrettens mindretall, dommerne *Rasmussen* og *Grøtting*, har kommet til at forhandlingene i 2017, 2018 og 2019 ikke oppfyller kravet i Riksavtalen § 3.1 pkt. 1.2 om reelle lokale lønnsforhandlinger på grunnlag av bedriftens økonomiske virkelighet. Mindretallet vil bemerke:
- (184) Verken SSP eller Compass Group ga tillegg i de lokale forhandlingene saken gjelder. Utgangspunktet etter Riksavtalen er forutsetningen om at ansatte skal lønnes over minstelønnsatsene. I tillegg krever pkt. 1.1 at de ansatte skal lønnes over satsene på grunnlag av kompetanse, dyktighet, praksis, ansvar og jobbinnhold. Partene er i tillegg enige om at en arbeidstaker skal ha en lønsmessig utvikling frem til de personlige tilleggene etter pkt. 1.3. Utgangspunktet er da at det gjelder en tariffrettslig plikt til å gi tillegg, men innretning og nivå på tilleggene er et interessedspørsmål. Innretning og størrelse på tillegget er ikke av betydning i dette tilfellet, da situasjonen er at det ikke er gitt tillegg overhodet. Verken årsregnskap eller styreberetninger tilsier at det forelå en ekstraordinær situasjon for bedriften hvor det etter de fire kriteriene ikke var grunnlag for lokale tillegg.
- (185) Referatene fra forhandlingene tilsier også at bedriftene har lagt vesentlig vekt på rammen for oppgjøret. Som påpekt av TBL i notatet fra 1990, skal forhandlingene ikke knyttes til noen form for gjennomføring av rammen, men kun den enkelte bedriftens økonomiske situasjon. De tillitsvalgte har også oppfattet bedriften slik at rammen nærmest var styrende

for muligheten for å gi lokale tillegg. Mindretallet legger også en viss vekt på at bedriftenes økonomiske virkelighet ikke synes å ha vært vesentlig endret i senere oppgjør hvor det er opplyst at det ble gitt tillegg. På denne bakgrunn har bedriften ikke anvendt eller vektlagt de fire kriteriene korrekt i forhandlingene med de tillitsvalgte.

- (186) *Spørsmålet om NHO og NHO Reiseliv har medvirket til tariffbrudd gjennom instruks til virksomhetene og gjennom tvistebehandling*
- (187) Etter det resultat Arbeidsretten har kommet til foran, har NHO og NHO Reiseliv ikke gjennom en instruks til virksomhetene eller den alminnelige tvistebehandlingen medvirket til et tariffbrudd. For uttalelsene fra NHO og NHO Reiseliv etter avslutningen av de sentrale forhandlingene i 2017, vil Arbeidsrettens flertall, dommerne *Sundet, Jarbo, Remen, Schweigaard* og *Hanasand* likevel bemerke:
- (188) I forbindelse med omleggingen av forhandlingsordningen i Riksavtalen, ble det etter krav fra NHO Reiseliv protokollert at den nye ordningen først skulle gjelde for mellomoppgjøret i 2017. Det ble da presisert at det sentrale tillegget skulle følge det som ble gitt for avtaler med lokal forhandlingsrett. I de sentrale forhandlingene i 2017 ble det fra Fellesforbundet fremmet krav på linje med det som skulle gis for normallønnsavtaler. Tidligere advokat i NHO Reiseliv, Jostein Hansen, har forklart at han oppfattet begrunnelsen for kravet fra Fellesforbundet slik at de ikke hadde tillit til at det ville bli gitt lokale tillegg. Hansen har forklart at han i de sentrale forhandlingene reiste spørsmål om hvordan bedriftene skulle kunne gi lokale tillegg dersom de sentrale tilleggene ble høye. NHO aksepterte likevel kravet om sentrale tillegg som var like for minstelønns- og normallønnsavtaler. Selv om protokolltilførselen ikke avskjærer LO fra å fremme lavlønnskrav for både minstelønns- og normallønnsavtaler, vil dette på den andre siden kunne påvirke det lokale forhandlingsrommet. Det er ikke tariffstridig om den sentrale tariffparten påpeker dette. Dette må likevel ikke gjøres på en måte som vil kunne påvirke de lokale forhandlingene.
- (189) Uttalelsene fra NHO og NHO Reiseliv er uheldige, men må ses i sammenheng med den spesielle situasjonen som oppstod i 2017. I vurderingen legger retten vekt på at noe lignende ikke har blitt uttalt i senere oppgjør. Jostein Hansen har forklart at uttalelsene i reportasjen var et utslag av frustrasjon og overraskelse over Fellesforbundets krav. Enkeltutsagn i artikkelen kan tolkes slik at NHO mente det ikke skulle gis tillegg i de lokale forhandlingene. Samtidig er det utsagn som peker på at det er overlatt til de lokale partene å avgjøre om bedriftens økonomiske virkelighet gir rom for tillegg. Forhandlingene

i 2017 og senere år tilsier også at bransjen heller ikke har tolket det som et pålegg om å avstå fra å gi tillegg og videreføre Riksavtalen som en normallønnsavtale.

- (190) Arbeidsrettens mindretall, dommerne *Rasmussen* og *Grøtting*, har på bakgrunn av mindretallets vurdering foran kommet til at NHO og NHO Reiseliv har opptrådt tariffstridig. Uttalelsene etter de sentrale forhandlingene i 2017 fremstår som en instruks om at det ikke skulle gis lokale tillegg. Uttalelsene var iallfall egnet til å heve terskelen for å gi tillegg etter de fire kriterier. Dette tariffbruddet ble forsterket av at NHO og NHO Reiseliv under tvistebehandlingen sluttet seg til bedriftenes forhandlingspraksis.
- (191) ***Oppsummering***
- (192) Arbeidsretten har kommet til at LO ikke kan få medhold i påstandene. Riksavtalen skal nå anvendes som en minstelønnsavtale med reelle lokale lønnsforhandlinger. Det utsnitt av forhandlinger som er belyst i saken viser at de lokale partene et stykke på vei har fulgt opp tariffpartenes forventning om lokale tillegg, og den generelle forutsetningen om at det for minstelønnsavtaler gis tillegg slik at arbeidstakerne ikke følger minstelønnssetningen. Det er derfor ikke grunnlag for å si at bruk av minstelønnssetninger eller utfallet av de lokale forhandlingene i 2017–2019 var i strid med § 3.1 pkt. 1.1 og pkt. 1.2. De saksøkte må derfor frifinnes.
- (193) Det er på denne bakgrunn ikke grunnlag for å tilkjenne sakskostnader.
- (194) Dommen er avsagt med slik dissens som fremgår foran.

SLUTNING

De saksøkte frifinnes.

Sakskostnader tilkjennes ikke.

Tron Løkken Sundet
(sign.)

Eli Mette Jarbo
(sign.)

Hedda Remen
(sign.)

Unni Rasmussen
(sign.)

Niels Selmer Schweigaard
(sign.)

Stein Grøtting
(sign.)

Bent Ove Hanasand
(sign.)

Rett utskrift bekrefte: