

# **RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSE**

27. september 2013  
i Sak 1/2013

**ARBEIDSTVISTEN MELLOM EL & IT FORBUNDET  
OG ATEA AS VÅREN 2013**

## Innholdsfortegnelse

I	GENERELT .....	3
II	KJENNELSE.....	3
1	SAKSGANGEN FREM TIL BEHANDLING I RIKSLØNNSNEMNDA.....	3
2	PARTENES PÅSTANDER.....	5
2.1	EL & IT Forbundet .....	5
2.2.	Atea AS.....	5
3	PARTENES ANFØRSLER.....	5
3.1	EL & IT Forbundet .....	5
3.1.1	Innledning .....	5
3.1.2	Tariffavtalekravet.....	7
3.1.3	Kravet om tariffavtale .....	8
3.1.4	Virkningstidspunktet for overenskomsten .....	13
3.2	Atea AS.....	14
3.2.1	Nærmere om tvistens bakgrunn .....	14
3.2.2	Nærmere om Rikslønnsnemndas kompetanse i saken.....	16
3.2.3	EL & IT Forbundet bør ikke få medhold i sitt krav om tariffavtale .....	20
3.2.4	Kjennelse i tråd med EL & IT Forbundets krav vil være i strid med EMK artikkel 11.....	28
3.2.5.	Virkningstidspunkt for eventuell tariffavtale.....	29
3.3	EL & IT forbundets anførsler i senere tilsvar.....	30
3.3.1	Innledning .....	30
3.3.2	Supplering av de faktiske forholdene .....	30
3.3.3	Ateas anførsler .....	31
3.3.4	Rikslønnsnemndas kompetanse .....	37
3.3.5	Rikslønnsnemnda bør avsi kjennelse om tariffavtale .....	38
3.4	Ateas anførsler i senere tilsvar.....	39
3.4.1	Innledning .....	39
3.4.2	Generelt.....	39
3.4.3	Forholdene for EL & IT-organisert i Atea .....	39
3.4.4	Ateas syn på 13. aprilavtalen .....	40
3.4.5	Behovet for en tariffavtale i Atea.....	40

3.4.6	Oppslutningen blant de ansatte om EL & IT Forbundets krav .....	42
3.4.7	Forholdet til folkeretten, herunder EMK .....	42
3.4.8	Rikslønnsnemndas kompetanse .....	43
4.	RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER.....	44
4.1	Rikslønnsnemndas kompetanse.....	44
4.1.1	Generelt.....	44
4.1.2	Om den foreliggende sak .....	44
4.2.	Sakens realitet.....	47
III	SLUTNING.....	48

## **I GENERELT**

Rikslønnsnemnda har i sak 1/2013 behandlet arbeidstvisten mellom EL & IT Forbundet og Atea AS.

Nemnda har hatt følgende sammensetning:

Sorenskriver Stein Husby, leder  
Professor Steinar Strøm  
Direktør Anne-Britt Evensen Norum  
Nestleder Tor-Arne Solbakken, LO  
Forhandlingsdirektør Rolf A. Negård, NHO  
Forbundsleder Hans Olav Felix, EL & IT Forbundet  
Advokat Lornts Nagelhus, LO  
Styreleder Steinar Sønsteby, Atea AS  
Direktør Eilert Hanoa, Atea AS

Etter lov 27. januar 2012 nr. 10 om lønnsnemnd i arbeidstvister (lønnsnemndloven) § 3 (3) skal partene i den enkelte tvist hver utpeke to medlemmer av Rikslønnsnemnda. Når nemnda skal fatte beslutning er det bare ett av medlemmene fra hver av partene som har stemmerett. Partene skal bestemme hvilket av medlemmene som har stemmerett, jf. lønnsnemndloven § 4 (3).

EL & IT Forbundet har utpekt Hans Olav Felix og Lornts Nagelhus som sine representanter i nemnda. Hans Olav Felix har hatt stemmerett.

Atea AS har utpekt Steinar Sønsteby og Eilert Hanoa som sine representanter i nemnda. Steinar Sønsteby har hatt stemmerett.

Under hovedforhandlingen har forhandlingsleder Jan Olav Andersen vært prosessfullmektig for EL & IT Forbundet og advokat Pål Kvernaas for Atea AS.

Avdelingsdirektør Eli Mette Jarbo og seniorrådgiver Bodil Stueflaten har fungert som sekretærer for nemnda.

Partene har gjort rede for sine standpunkter ved skriftlige innlegg og muntlig prosedyre for nemnda under hovedforhandling 26. september 2013 og etterfølgende nemndsmøte 26. og 27. september 2013.

Etter rådslagning og stemmegivning ble det avsagt slik:

## **II KJENNELSE**

### **1 SAKSGANGEN FREM TIL BEHANDLING I RIKSLØNNSNEMNDA**

EL & IT Forbundet har reist krav om opprettelse av tariffavtale i IT-bedriften Atea AS. Bedriften har avvist kravet. Det er forsøkt mekling i tvisten, uten at det har lyktes å bringe partene til enighet. Det ble iverksatt streik blant EL & IT Forbundets medlemmer i bedriften fra 29. april 2013, og streiken ble trappet opp fra 7. mai. I alt ble ca. 80 arbeidstakere i bedriften tatt ut i streik. Atea AS har mellom 1 700 og 1 800 ansatte i Norge. Virksomheten er ikke medlem av noen arbeidsgiverorganisasjon.

Til støtte for konflikten ved Atea AS iverksatte EL & IT Forbundet sympatistreik i en rekke virksomheter i blant annet energisektoren. Fra 7. mai ble ca. 600 ansatte i selskapet BBK AS (Hordaland), Skagerak Energi (Telemark og Vestfold), Eidsiva Vannkraft AS (Hedmark og Oppland), Troms Kraft og Relacom tatt ut i streik. Fra 14. mai ble ytterligere 460 ansatte i selskapene Lyse (Rogaland), Haugaland Kraft (Rogaland) og Statnett tatt ut i streik.

Streiken blant EL & IT Forbundets medlemmer i Atea AS rammet utelukkende bedriften selv. De iverksatte sympatiaksjonene medførte imidlertid etter hvert en svært uoversiktlig og usikker situasjon for strømforsyningen, med fare for alvorlige konsekvenser for store deler av landet.

Arbeidsdepartementet ble via Helse- og omsorgsdepartementet holdt løpende orientert av Statens helsetilsyn om virkningene av konflikten og Helsetilsynets vurdering av konsekvensene.

Det ble gjort flere forsøk på å bringe partene tilbake til forhandlingsbordet, senest 16. mai. Også riksmekleren forsøkte å bidra til dette. Situasjonen var imidlertid så fastlåst mellom partene i hovedkonflikten at dette ikke lot seg gjøre. Det var derfor utsikter til en langvarig tvist mellom partene.

Arbeidsdepartementet vurderte situasjonen slik, særlig med grunnlag i rapporter fra NVE og konsekvensvurderinger fra Olje- og energidepartementet, at hensynet til vitale samfunnsinteresser talte for at tvisten måtte løses uten ytterligere arbeidskamp.

På denne bakgrunn innkalte arbeidsministeren EL & IT Forbundet og Atea AS onsdag 16. mai kl. 2100. Streiken hadde da vart i nærmere 14 dager. Arbeidsministeren informerte partene om at Regjeringen fant det nødvendig å fremme forslag til Stortinget om tvungen lønnsnemndbehandling av tvisten.

Ved lov 21. juni 2013 nr. 56 om lønnsnemndbehandling av arbeidstvisten mellom EL & IT Forbundet og Atea AS våren 2013 ble det bestemt at arbeidstvisten skulle avgjøres av Rikslønnsnemnda. Loven har følgende ordlyd:

#### § 1

Twisten mellom EL & IT Forbundet og Atea AS i forbindelse med spørsmålet om opprettelse av tariffavtale skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

#### § 2

Det er forbudt å iverksette eller opprettholde arbeidsstans, jf. arbeidstvistloven § 1 bokstav f) og g) for å løse tvisten. Reglene i lønnsnemndloven gjelder så langt de passer.

#### § 3

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

## **2 PARTENES PÅSTANDER**

### **2.1 EL & IT Forbundet<sup>1</sup>**

1. Det etableres Hovedavtale mellom EL & IT Forbundet og Atea AS tilsvarende den til enhver tid gjeldende Hovedavtale mellom LO og NHO.
2. Det etableres overenskomst mellom EL & IT Forbundet og Atea AS tilsvarende dagens IKT-overenskomst mellom NHO på den ene siden og LO og EL & IT Forbundet på den andre siden.

#### *Prinsipalt*

3. Overenskomsten gjelder fra 16. september 2011.

#### *Subsidiært*

2. Hovedavtalen og bilagene til overenskomsten gjelder fra 16. september 2011, for øvrig gjelder overenskomsten fra 16. mai 2013.

### **2.2. Atea AS**

Atea AS frifinnes.

## **3 PARTENES ANFØRSLER**

Anførslene bygger på partenes egne fremstillinger.

### **3.1 EL & IT Forbundet**

#### **3.1.1 Innledning**

##### *Presentasjon av EL & IT Forbundet og IKT-overenskomsten*

EL & IT Forbundet ble stiftet 1. januar 1999 etter en sammenslåing av de tidligere LO-forbundene Tele- og Dataforbundet (TD) og Norsk Elektriker- og Kraftstasjonsforbund (NEKF). Etter sammenslåingen ble dermed EL & IT Forbundet en landsomfattende sammenslutning som organiserer lønnstakere innenfor IKT-, energi- og elektroinstallasjonsbransjen. Forbundet er tilknyttet Landsorganisasjonen i Norge. Forbundet organiserer både innen offentlig og privat sektor og visjonen er å være den ledende arbeidstakerorganisasjonen innen de bransjer de organiserer. Per i dag har forbundet rundt 37 000 medlemmer.

##### Medlemsgrupper

EL & IT Forbundets viktigste oppgave er å sikre medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår gjennom overenskomster, juridisk bistand, forsikringer og et

---

<sup>1</sup> EL & IT Forbundet endret påstanden ved Prosesskriv til Rikslønnsnemnda 25. september 2013. Endringen innebærer at punkt 1 i påstanden ble tatt inn.

profesjonelt støtteapparat. Forbundets medlemmer tilhører mange yrker og bransjer og oversikten viser litt av bredden i medlemsmassen:

- Installasjon i boliger og industri, både svak- og sterkstrøm og høyspent
- Installasjon og vedlikehold av oljeinstallasjoner, både offshore og onshore
- Installasjon og reparasjon på skip
- Reparasjon av radio/TV
- Heismontasje
- Serviceelektronikk
- Bedriftselektrikere
- Ansatte innen energiverk
- Ansatte i telekommunikasjonsbedrifter
- Ansatte i IKT-bransjen

### Overenskomster

EL & IT Forbundet har 22 egne landsdekkende overenskomster avtalt mellom forbundet og de fleste av hovedsammenslutningene på arbeidsgiversiden. I tillegg er forbundet part i flere overenskomster tilhørende andre LO-forbund. I overkant av 24 600 av forbundets medlemmer i 1056 virksomheter er omfattet av disse overenskomstene.

I tillegg har forbundet inngått ca. 70 overenskomster (tiltredelsesavtaler) direkte med enkeltvirksomheter. Disse overenskomstene er imidlertid alltid overenskomster som knyttes til en av forbundets eksisterende landsdekkende overenskomster. Ca. 880 av forbundets medlemmer er tilknyttet slike direkteoverenskomster.

### Organisasjon

EL & IT Forbundet har et godt utbygd organisasjonsapparat med klubber (på arbeidsplasser og landsomfattende), fagforeninger (distriktsvise og landsomfattende) og 13 distrikter. Distriktene har fast ansatte sekretærer til å ivareta medlemmers/lokalorganisasjons interesser.

### IKT-overenskomsten

IKT-overenskomsten er en overenskomst avtalt mellom EL & IT Forbundet og NHO for IKT-relaterte virksomheter. Overenskomsten er en kombinert minstelønnsavtale og funksjonæroverenskomst. Overenskomsten gjøres gjeldende vertikalt for alle medlemmer i hele virksomheten.

Forløperen til IKT-overenskomsten ble først opprettet som en midlertidig landsdekkende overenskomst mellom EL & IT Forbundet og NHO i 2000. I forbindelse med hovedtariffoppgjøret 2010 ble partene enige om en permanent landsdekkende IKT-overenskomst. Selv om EL & IT Forbundet har IKT-relaterte overenskomster med flere av hovedsammenslutningene, er det denne

overenskomsten som i dag blir benyttet som overenskomst i virksomheter hvor det inngås direkteoverenskomst (tiltredelsesavtale).

I dag er ca. 600 av forbundets medlemmer i 21 NHO-virksomheter tilknyttet denne overenskomsten. I tillegg er det inngått direkteavtaler (tiltredelsesavtaler) med 5 virksomheter som er knyttet til denne overenskomsten. Ca. 150 av forbundets medlemmer er omfattet av disse.

### *Nærmere om bakgrunnen for og kravet om tariffavtale*

Høsten 2010 kjøpte Atea AS (Atea) samtlige aksjer i Umoe IKT AS. Umoe IKT var opprinnelig en del av Televerket. Umoe IKT har alltid hatt tariffavtale. Atea har siden oppstarten som Merkantildata i 1986 aldri vært tariffbundet. Etter at virksomheten i Umoe IKT ble overdratt til Atea, fremmet EL & IT Forbundet krav om tariffavtale ved brev av 16. september 2011.

Etter flere purringer fra forbundet avviste Atea kravet om tariffavtale.

Atea skrev blant annet at bedriften ville forfølge eventuelt erstatningsansvar klubben eksponerte seg for dersom de fastholdt kravet om tariffavtale. Atea skrev videre at:

"...dersom EL&IT-forbundet, klubb Atea unnlater å etterkomme vårt krav ovenfor om å etterleve avtalen av 13. april 2011 og få stanset kravet om tariffavtale, og dersom EL&IT sentralt forfølger sitt krav om tariffavtale, så er Atea beredt på å avvise og bekjempe kravet og eventuell arbeidskamp med de midler som foreligger. Hvis EL&IT gjennom en eventuell prosess skulle vise seg å få gjennomslag for tariffavtale i Atea, understrekes at Atea vil anse avtalen av 13.april 2011 som bortfalt, inkludert de rettigheter de ansatte fikk gjennom avtalen til særskilte lønns- og arbeidsvilkår, inkludert pensjon."

Atea avviste også kravet om tariffavtale overfor EL & IT Forbundet.

Årsaken til kravet om tariffavtale var å innføre den norske arbeidslivsmodellen som kjennetegnes av medbestemmelse og involvering av ansatte samt få innført AFP i Atea, derunder å videreføre tidligere Umoe IKT-ansattes ansiennitet i ordningen.

### **3.1.2 Tariffavtalekravet**

#### *Kort om sakens problemstilling*

EL & IT Forbundet har krevd tariffavtale og at IKT-overenskomsten skal gjelde mellom partene som en tiltredelsesavtale. Atea har avvist kravet fra forbundet. Atea er kun villige til å forhandle direkte med EL & IT Forbundets klubb i Atea og med utgangspunkt i avtalen av 13. april 2011.

Rikslønnsnemnda er i lov-2013-06-21-56 gitt i oppdrag å løse ovenstående tvist. § 1 lyder:

"Tvisten mellom EL & IT Forbundet og Atea i forbindelse med spørsmålet om opprettelse av tariffavtale skal avgjøres av Rikslønnsnemnda."

Ordlyden i § 1 er helt tilsvarende den ordlyd som departementet har benyttet i tiår og som uendret har blitt vedtatt av Regjering og Storting.



I Prop. 163 L skrev departementet følgende:

"Forslaget innebærer at Rikslønnsnemnda gis kompetanse til å løse tvisten mellom EL & IT Forbundet og Atea AS, dvs. å ta stilling til om det skal opprettes en tariffavtale mellom forbundet og bedriften eller om et slikt krav skal avvises, og hvordan en eventuell avtale i så fall skal lyde."

I lønnsnemndloven § 2 (2) er avgjørelsene til Rikslønnsnemnda nærmere definert og forklart. Lønnsnemndloven bestemmer at Rikslønnsnemndas avgjørelser skal ha samme virkning som tariffavtale. Med andre ord, Rikslønnsnemndas avgjørelse skal ha virkning som tariffavtale mellom partene.

Tariffavtale er legaldefinert i arbeidstvistloven § 1 bokstav e): avtale om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold. Virkningene av en tariffavtale er nærmere beskrevet i arbeidstvistloven kap 2. I lov-2013-06-21-56 framgår det at avgjørelsen skal rette seg mot Atea og EL & IT Forbundet. Rikslønnsnemndas oppdrag er således å treffe en avgjørelse som skal ha samme virkning som en tariffavtale mellom Atea og EL & IT Forbundet. Det loven ikke angir, men som må fastsettes av Rikslønnsnemnda, er avgjørelsens innhold, dvs. de lønns- og arbeidsvilkår som skal gjelde mellom partene.

### **3.1.3 Kravet om tariffavtale**

Konflikten med Atea er en interesseløst tvist, jf arbeidstvistloven § 1 bokstav j). EL & IT Forbundet har fremmet krav om å få fastsatt bestemmelsene i IKT-overenskomsten i tariffavtales form. Atea har avvist kravet overfor forbundet. Atea har imidlertid tilbudt å inngå tariffavtale med klubben i Atea og har tilbudt innholdet i avtalen av 13. april 2011 som tariffavtale samt at partene kan forhandle om utvidelser av denne avtalen. Atea har uttrykkelig motsatt seg at AFP-bilaget gjøres til del av en slik avtale.

Norsk arbeidsliv har høy tariffavtaledekning. Rundt 70% av alle norske arbeidstakere dekkes av tariffavtale. På den typiske norske arbeidsplassen, det være seg innenfor privat eller offentlig sektor, eksisterer det en tariffavtale. Atea har også nytt godt av de stabile forholdene som kjennetegner den norske modellen, men altså selv stått på utsiden.

*Anførsler knyttet til kravet om tariffavtale*

#### Innledning

Formålet med lov 2013-06-21-56 om tvungen lønnsnemnd i Ateakonflikten, er å få løst tvisten "uten ytterligere arbeidskamp", se Prop. 163 L side 3. Formålet gjentas i loven ved at det i § 2 oppstilles et forbud mot å iverksette eller opprettholde arbeidsstans. Lovens fredspliktsvirkning er tidsbegrenset og varer fram til Rikslønnsnemndas kjennelse, se lov 2013-06-21-56 § 3.

Fra det tidspunkt forutsettes fredsplikten videreført gjennom Rikslønnsnemndas kjennelse, se lønnsnemndloven § 2 (2) jf arbeidstvistloven § 8. Formålet med lønnsnemndloven er således å få løst tvisten mellom partene gjennom å treffe kjennelse som får virkning som tariffavtale.

At Rikslønnsnemndas kjennelser rettslig sett er å betrakte som tariffavtaler er ikke tvilsomt, og er blant annet slått fast av Høyesteretts kjæremålsutvalg i avgjørelsen inntatt i Rt-1960-895. I kjennelsen heter det:

"Som nevnt tidligere har den foreliggende avgjørelse av Rikslønnsnemnda samme virkninger som en tariffavtale. Etter den gjeldende lovgivning er det videre Arbeidsretten med utelukkelse av de ordinære domstoler som har myndighet til å avgjøre tvister om en tariffavtales gyldighet, forståelse eller beståen, jf arbeidstvistloven § 7 nr. 2 jf § 6 nr. 1.

...

I anledning av den begrunnelse for avvisningen som er gitt i byrettens kjennelse og som er tiltrådt av lagmannsretten bemerkes, at utvalget ikke tar standpunkt til om Rikslønnsnemndas kjennelse – som byretten sier – "må anses som et utslag av delegert lovgivningsmyndighet" eller om det ikke er riktigere å se nemnda som en særdomstol (voldgiftsdomstol), som i henhold til lov avgjorde den konkrete interessetvist mellom Styrmandsforeningen og Skibsfartens Arbeidsgiverforening."

Arbeidsretten har fulgt opp Høyesteretts avgjørelse. I forarbeidene til lønnsnemndloven heter det i kommentarene til § 2 (2) at "[r]ikslønnsnemndas kjennelse i en tvist gjelder som tariffavtale mellom partene".

Formålet med Rikslønnsnemnda er således å fastsette tariffavtale mellom partene som etablerer fredsplikt etter at virkningen av lovvedtaket har utløpt. EL & IT Forbundet anfører således at Rikslønnsnemndas kompetanse etter loven er å treffe en avgjørelse som løser tvisten og videre at avgjørelsen må kunne legges til grunn av partene som en tariffavtale.

#### Unnlattelse av å fastsette en tariffavtale mellom partene vil være i strid med folkeretten

Det gjøres gjeldende at dersom Rikslønnsnemnda treffer avgjørelse om at det ikke skal gjelde noen tariffavtale mellom partene, vil avgjørelsen være i strid med folkerettslige forpliktelser og i strid med proposisjonen.

For det første vises det til at avgjørelsen vil gå utover reservasjonen i proposisjonen som lyder: "Dersom det skulle påvises motstrid mellom internasjonale konvensjoner og Norges bruk av tvungen lønnsnemnd, mener departementet at det uansett var nødvendig å gripe inn i konflikten." Denne formuleringen har vært benyttet i tiår og favner kun de tilfeller der det fastsettes et positivt resultat mellom partene, altså en tariffavtale. For det tilfelle det ikke fastsettes noen tariffavtale, vil lovvedtaket stå uten annet resultat enn et forbud mot streik. Dette vil være en annen rettslig situasjon enn de foregående sakene hvor Norge har blitt klaget inn for ILO. En slik avgjørelse vil utløse ny og mer alvorlig form for kritikk fra internasjonale organer, se i den forbindelse forpliktelsene etter konvensjon nr. 98.

Dersom lovgiver hadde ment at Rikslønnsnemnda skulle ha kompetanse til å avgjøre tvisten på en annen måte enn tidligere, er det påfallende at forholdet til internasjonale forpliktelser ikke er berørt i lovteksten eller i proposisjonen.

For det andre vil en avgjørelse som går ut på at det ikke fastsettes en tariffavtale i realiteten være et nytt inngrep i forhandlingsretten ved at det ikke tilføyes noe nytt

mellom partene. En slik avgjørelse kan ikke anses å være i samsvar med foredraget i proposisjonen.

At retten til kollektive forhandlinger og adgangen til å benytte kampmidler er særlig vernet, er uttrykkelig slått fast av Den europeiske menneskerettighetsdomstolen i Gustavssonsaken – sak 18/1995/524/610. Domstolen slo fast at arbeidstakersidens interesse av kollektiv regulering må veie tyngre enn arbeidsgivers interesse av å stå utenfor tariffavtalesystemet i arbeidslivet. Domstolen la også vekt på at enkeltpersonforetaket Gustavsson ikke ble tvunget til å inngå medlemskap i en arbeidsgiverorganisasjon, men hadde mulighet til å inngå en tiltredelsesavtale, se premiss 52. Domstolen la ikke vekt på at bedriften kun hadde uorganisert arbeidskraft da konflikten startet. Domstolen vektla heller ikke uttalelsene som kom fra en fagorganisert som ble tilsatt under konflikten om at konflikten var unødvendig og at arbeidsvilkårene ikke var kritikkverdige, se premiss 46.

En avgjørelse om at IKT-overenskomsten skal gjelde som tariffavtale mellom partene vil ikke være i strid med den negative organisasjonsfriheten og dermed heller ikke folkerettslig problematisk.

#### Unnlatelse av å fastsette en tariffavtale vil være i strid med lovens formål og ordningen med tvungen lønnsnemnd

Det fremstår fremmed at staten ved bruk av lov skal forby streik varig eller temporært, uten annet resultat enn at partene er tilbake der de var før lovvedtaket og forbudet. Dersom lovvedtaket ikke følges opp som foreskrevet i lønnsnemndloven § 2 (2), vil ikke Rikslønnsnemndas behandling av tvisten ha tilført noe til partene. Adgangen til arbeidskamp vil være den samme som før Regjeringen grep inn.

Loven forutsetter at Rikslønnsnemnda fastsetter de lønns- og arbeidsvilkår som skal gjelde mellom partene. Denne forutsetningen har kommet til uttrykk helt siden lønnsnemndloven ble vedtatt i 1952. I forarbeidene til 1952-loven er dette klart forutsatt og kommer til uttrykk blant annet på følgende måte:

"Arbeidsgivernes representanter i komiteen uttalte bl.a.: Østberg og Darre Hirsch er prinsipielt av den oppfatning at det er uheldig å lovfeste regler om at lønns- og arbeidsvilkårene i tariffavtaler i siste instans skal avgjøres av en nemnd. ..."

Forarbeidene til 1952-loven forutsetter også en rekke andre steder at Rikslønnsnemnda må fastsette lønns- og arbeidsvilkår. Dagens lov er videreføring av rettstilstanden fra 1952-loven og er uten materielle endringer for de spørsmål som gjelder i vår sak.

Dersom departementet var av den oppfatning at Rikslønnsnemnda skal ha en kompetanse til å fastsette at det ikke skal gjelde noen tariffavtale mellom partene, burde forholdet til lønnsnemndloven vært behandlet mer utførlig av departementet.

Lovens ordlyd sier uttrykkelig at Rikslønnsnemndas avgjørelse har virkning som tariffavtale. Dette er også lagt til grunn av domstolene, se Rt-1960-895. En avgjørelse som går ut på at det ikke fastsettes noen lønns- og arbeidsvilkår som

skal gjelde mellom partene, vil ikke være en tariffavtale, se arbeidstvistloven § 1 bokstav e).

Det gjøres også gjeldende at en avgjørelse som ikke fastsetter lønns- og arbeidsvilkår mellom partene, ikke vil kunne gjelde som tariffavtale. En avgjørelse med slikt innhold vil være i strid med lønnsnemndloven § 2 (2). Tilsvarende betraktninger gjør seg også gjeldende for det tilfelle Rikslønnsnemndas avgjørelse bestemmer at det ikke skal gjelde noen tariffavtale. Innholdsmessig vil en slik avgjørelse ha store likhetstrekk med avtalen av 13. april 2011 som Arbeidsretten slo fast at ikke kunne være tariffavtale. Sentralt for Arbeidsrettens vurdering var avtalens formulering om at det ikke skulle gjelde noen tariffavtale mellom partene. En avgjørelse uten annet innhold enn at kravet avvises må således anses systemstridig og i strid med lønnsnemndloven § 2 (2).

### Unnlatelse av å fastsette tariffavtale innebærer ingen løsning av konflikten

Det gjøres gjeldende at Rikslønnsnemnda må utferdige en kjennelse som kan ha virkning som en tariffavtale, dvs. å fastsette de lønns- og arbeidsvilkår som skal gjelde mellom partene. Dette følger av lovgivers forutsetning om at tvisten skal løses. En unnlatelse av å treffe en avgjørelse som har virkning som en tariffavtale, vil ikke etablere noen fredspliktsvirkning. Uten fredspliktsvirkning kan EL & IT Forbundet på nytt fremme krav om tariffavtale og iverksette ny arbeidskamp. Tvisten vil da fortsette og ikke være løst slik lønnsnemndloven § 2 (2), jf. proposisjon 163 L forutsetter. Lovvedtaket vil stå igjen som et temporært og i norsk sammenheng enestående lovforbud mot arbeidskamp.

### Tidligere praksis

Rikslønnsnemnda har behandlet tvist vedrørende første gangs opprettelse av tariffavtale to ganger tidligere, se Rikslønnsnemndas kjennelser i sakene 3/1976 og 1/2010. I begge tilfeller har Rikslønnsnemnda lagt til grunn den LO-/NHO-overenskomsten som gjelder for området.

Lovteksten i lov 2013-06-21-56 er helt tilsvarende med ordlyden i tidligere provisoriske anordninger og lovvedtak, se eksempelvis § 1 i den provisoriske anordningen av 25. juni 1976 som avsluttet streiken og sympatiaksjonene i Krysssetsaken, Rikslønnsnemndas sak 1/1976:

"§ 1 Tvisten mellom dagligvareforretningen Kryssset A/S, Bodø, og Norges Handels- og Kontorfunksjonærers Forbund i forbindelse med spørsmålet om opprettelse av tariffavtale, skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

Det er forbudt å iverksette eller vedlikeholde arbeidsstans, blokade eller boikott til løsning av tvisten."

Det gjøres gjeldende at de tidligere kjennelsene er et utslag av Rikslønnsnemndas positive og negative kompetanse. Rikslønnsnemnda må følge opp lovvedtaket ved å treffe en avgjørelse som gis virkning som tariffavtale i tråd med lønnsnemndloven § 2 (2), jf. arbeidstvistloven § 1 bokstav e).

I kjennelsen fra 1976 vurderte Rikslønnsnemnda saken dit hen at nemnda ble gitt "den fornødne rettslige hjemmel til å løse tvisten på samme måte som nemnda løser andre interesselister, nemlig ved å fastsette de lønns- og arbeidsvilkår m.v. som skal gjelde mellom partene." Rikslønnsnemnda er i nærværende sak gitt det samme oppdraget og det samme rettslige grunnlaget: å løse tvisten. I kjennelsen fra 1976, og i alle andre saker, har Rikslønnsnemnda truffet kjennelse som innebærer at det skal gjelde en tariffavtale mellom partene.

### *Anførsler knyttet til utforming av tariffavtale*

#### Hensynet til ensartethet og tradisjoner

Trepartssamarbeidet i Norge fordrer tillitt og langsiktig tenkning. Dette kommer blant annet til uttrykk i avtaleverket mellom LO og NHO. Avtalene er uttrykk for et langvarig samarbeid der også staten har vært involvert ved enkelte av de store endringene, se eksempelvis AFP-bilaget.

Det er lang og fast tradisjon for at direkteavtalene et LO-forbund inngår med en bedrift som ikke er tilsluttet noen arbeidsgiverorganisasjon, er tiltredelsesavtaler. Hovedavtalen LO/NHO bygger på en forutsetning om at man skal ha parallellitet mellom overenskomstene og direkteavtalene innenfor en bransje. Det er et felles ønske om ensartethet både når det gjelder det materielle innholdet i tariffavtaler med uorganiserte arbeidsgivere og i hvilken utstrekning uorganiserte arbeidsgivere kan begrenses fra en konflikt, se Hovedavtalen § 3-1.

Dette innebærer at bedriften blir bundet av den til enhver tid gjeldende overenskomst og at utfallet av tariffrevisjonene får automatisk virkning også for tiltredelsesavtalene, se Hovedavtalen § 3-1 nr. 4. Det anføres således at IKT-overenskomsten gir det beste uttrykk for hvorledes en tariffavtale innenfor denne bransjen skal se ut. Avtalen må således være førende for utformingen av tariffavtalen i denne saken.

Konkret om avtaleforholdene i EL & IT Forbundet, opplyses at forbundet har 80 såkalte direkteavtaler, dvs. avtaler inngått mellom forbundet og enkeltbedrifter som ikke er tilsluttet en arbeidsgiversammenslutning. LO forbundene har totalt inngått ca 1650 tiltredelsesavtaler.

I alle disse tilfellene er det en eksisterende landsomfattende bransjeavtale mellom forbundet og en arbeidsgiverorganisasjon som er benyttet og avtalene reguleres som en følge av forhandlingene mellom overenskomstens parter. Det forhandles ikke mellom forbund og den enkelte virksomhet som har tiltrådt avtalen.

Det er to hovedgrunner til at direkteavtaler håndteres på denne måten. For det første er det ikke ønskelig at virksomheter skal oppnå konkurransemessig fordeler ved ikke å være tilsluttet en arbeidsgiverorganisasjon. Spesielt viktig er det sikre at også såkalte direkteoverenskomster inneholder tilslutning til AFP-ordningen.

Det er ikke ønskelig å etablere en avtalestruktur som gir selvstendig revisjon av avtalene i den enkelte virksomhet med derav følgende risiko for at avtalene utvikles ulikt. Dette er samfunnsviktige hensyn som også bør vektlegges i denne saken.

### Kravet til helhetlig regulering

For å oppnå en helhetlig regulering av lønns- og arbeidsvilkårene mellom partene, gjøres det gjeldende at Rikslønnsnemnda må legge til grunn en av de landsomfattende overenskomstene innenfor bransjen. I motsatt fall risikerer man at avgjørelsen ikke innebærer en fullstendig regulering. EL & IT Forbundet kan i så fall på nytt fremsette krav om lønns- eller arbeidsvilkår som ikke allerede er omfattet av Rikslønnsnemndas avgjørelse. Dersom arbeidsgiver avslår kravet, vil tvisten gjenoppstå og lovgivers formål blir ikke oppfylt.

### Tidligere praksis

Rikslønnsnemndas har en klar og entydig praksis på at man fastsetter en bestående overenskomst som tariffavtale mellom partene. Dette gjelder også der arbeidsgiver står uten overenskomst fra tidligere, se sak 3/1976 og sak 1/2010.

Rikslønnsnemnda har tidligere utvist tilbakeholdenhet med å endre eller lage ny overenskomsttekst. Denne praksisen bør også følges her med den virkning at IKT-overenskomsten legges til grunn.

### AFP-vedtektene § 2-1 (4) bokstav e)

Videre anføres at dette standpunktet understøttes av vedtektene for AFP § 2-1 (4) bokstav e) som uttrykkelig slår fast at virksomheter som er tariffbundet gjennom en direkteavtale med et LO forbund skal ha AFP.

#### **3.1.4 Virkningstidspunktet for overenskomsten**

EL & IT Forbundet anfører at virkningstidspunktet for overenskomsten settes til dato for fremsettelsen av kravet om tariffavtale, dvs. 16. september 2011.

Rikslønnsnemnda har i tidligere uttalelser behandlet spørsmålet om virkningstidspunkt for lønsmessige endringer i overenskomsten.

Virkningstidspunktet har i de siste årene blitt satt til tidspunktet for arbeidets gjenopptakelse. Rikslønnsnemnda har gjort unntak dersom den har funnet at det foreligger særlige omstendigheter. I denne saken vil det ikke være aktuelt med etterbetaling av tillegg dersom IKT-overenskomsten etableres som tariffavtale. Derimot har virkningstidspunktet stor betydning for de ansattes rett til AFP. Vedtektene til AFP-ordningen godtar et opphold i ansiennitetsperioden på opp til 26 uker, jf vedtektene § 3-2 (2). De ansatte som er virksomhetsoverdratt til Atea fra Umoe IKT kom fra tariffbundet virksomhet og har sammenhengende ansiennitet fram til 01. juli 2011. De vil tilfredsstillende ansiennitetskravet dersom virkningstidspunktet settes til dato for fremsettelsen av krav om tariffavtale. Dette er forhold av stor økonomisk betydning og må etter EL & IT Forbundets syn anses å være et særlig forhold.

## 3.2 Atea AS

### 3.2.1 Nærmere om tvistens bakgrunn

#### *Kort om Atea AS*

Atea AS (Atea) startet under navnet Merkantidata i 1968, og er et av Norges eldste IT-selskaper. Selskapet utgjør den norske delen av det internasjonale Ateakonsernet, som er en ledende og betydelig leverandør av IT-infrastruktur, herunder av maskin- og programvareprodukter, konsulenttjenester og serviceavtaler. Konsernet har over 6500 ansatte, og er representert i 82 av de viktigste byene i Norge, Danmark, Sverige, Finland og de tre baltiske landene. Konsernet er notert på Oslo Børs.

I Norge er Atea den klart største aktøren innen IT-infrastruktur. Den norske virksomheten har ca. 1 700 ansatte og er lokalisert med hovedkontor på Bryn i Oslo. Videre har selskapet kontorer på Hamar, Gjøvik, Fredrikstad, Larvik, Tønsberg, Kongsberg, Drammen, Arendal, Kristiansand, Stavanger, Haugesund, Bergen, Stord, Førde, Ålesund, Kristiansund, Trondheim, Steinkjer, Bodø, Tromsø, Alta og Hammerfest.

Atea har ikke, og har heller ikke tidligere hatt, tariffavtaler i bedriften. Selskapet har imidlertid lenge hatt lokale fagforeninger som har bistått sine medlemmer i saker overfor ledelsen. Selskapet har også et velutviklet sett av retningslinjer, praksiser og administrative ordninger som går ut over de minimumsrettigheter som følger av lover og forskrifter på arbeidslivsområdet og i mange tilfeller også ut over de rettigheter som følger av den tariffavtale som er krevd, se mer om dette nedenfor.

#### *Kort om IKT-næringen*

Atea er en del av IKT-næringen. IKT er et begrep som omfatter teknologi for innsamling, lagring, behandling, overføring og presentasjon av informasjon. Gjennom de siste tiårene har IKT-næringen fått en nærmest eksplosiv utbredelse innenfor alle områder av næringslivet, offentlig forvaltning og de private hjem. IKT er blitt altomspennende og er i dag Norges tredje største næring.

IKT-næringen skiller seg fra tradisjonell industri ved at det normalt er humankapitalen og ikke maskiner og utstyr som er den klart største innsatsfaktoren. Virksomheter i IKT-næringen er kunnskapsbedrifter, hvor det er de ansatte og deres kompetanse som er avgjørende for virksomhetens utvikling. En virksomhet som ikke lykkes i å tiltrekke, utvikle og beholde dyktige ansatte, vil derfor tape i konkurranse med andre virksomheter. Dette gjelder kanskje sterkere i Norge enn i mange andre land, ettersom det antas å mangle opp mot 5 000 personer i forhold til næringens behov for arbeidskraft.

For å lykkes med å tiltrekke seg, utvikle og beholde dyktige ansatte, må virksomheter innenfor IKT-næringen tilfredsstille de ansattes forventninger både til lønns- og andre arbeidsvilkår. Bedrifter i IKT-næringen lykkes generelt godt

med dette, og de siste 10 årene har IKT-bedrifter toppet kåringer over landets mest populære arbeidsplasser.

IKT-næringen har lyktes i å oppnå denne attraktiviteten og medarbeidertilfredsheten uten å ha tradisjon for organisasjonstilhørighet og tariffavtaler. I IKT-næringen er det kun et mindre antall av arbeidstakerne som er omfattet av tariffavtaler, noe som har sammenheng med at den enkelte ansatte har mye makt i kunnskapsbedrifter generelt og i IKT-næringen spesielt. Det er ikke tariffavtaler som gir makt, det er mennesket og dets kompetanse og det faktum at arbeidsgiver kun får utnyttet potensialet i denne kompetansen hvis arbeidstakeren er tilfreds med sin arbeidssituasjon. Bedrifter innenfor IKT-næringen er derfor meget sterke bedriftsdemokratier, selv uten tariffavtaler.

### *Ateas oppkjøp av Umoe IKT*

Høsten 2010 ervervet Atea samtlige aksjer i selskapet Umoe IKT AS. Umoe IKT var et norsk IT-selskap innenfor Umoe-konsernet som leverte IKT-utstyr og drifts-, konsulent- og kommunikasjonstjenester, herunder tjenester innenfor integrasjon av tale-, data og videoløsninger, til bedrifter og organisasjoner i offentlig og privat sektor.

Ved oppkjøpet hadde Umoe IKT vært gjennom en lengre periode med store tap, nedbemanninger og omstruktureringer, og var nær konkurs da Atea kom inn på eiersiden. Av regnskapene til Umoe IKT fra årene 2005-2010 fremgår det at selskapet fra og med 2008 gikk med underskudd på flere titalls millioner hvert år.

På tidspunktet for Ateas oppkjøp i 2010 hadde Umoe IKT 384 ansatte og kontorer i 16 byer i Norge.

Da Atea kjøpte Umoe IKT var det ikke gitt at sistnevnte skulle bli innlemmet i Atea gjennom fusjon eller på annen måte. De muligheter som forelå, var å la selskapet fortsette som et selvstendig konsernselskap, avvikle størsteparten av selskapet eller gjennomføre en full innlemmelse. Det siste forutsatte imidlertid en samordning av de to selskaperes lønns- og arbeidsvilkår på viktige områder.

Umoe IKT var i utgangspunktet bundet av tariffavtaler med henholdsvis EL & IT Forbundet, Negotia og NITO, og gjennom disse tariffavtalene også tilsluttet Fellesordningen for AFP og Sluttvederlagsordningen. Videre hadde Umoe IKT administrative ordninger og individuelt avtalte rettigheter for de ansatte som avvek fra ordninger de hadde i Atea.

Det var også en utfordring å harmonisere selskaperes seniorpolitikk, ettersom Atea hadde fremforhandlet én ordning, mens Umoe IKT hadde AFP-ordning for sine ansatte.

Etter forhandlinger ble ledelsen i Atea og fagforeningene i Umoe IKT enige om overføringsvilkår som gjorde en innlemmelse mulig. Vilkårene fremgår av avtalen av 13. april 2011, som er sentral i tvisten. De ansatte i Umoe IKT ble i henhold til avtalen overført til Atea per 1. juli 2011. Overføringen av de ansatte skjedde som en virksomhetsoverdragelse i arbeidsrettslig forstand.



Gjennom overdragelsen ble den lokale EL & IT klubben i Atea utvidet med ca. 150 medlemmer, slik at det i etterkant var ca. 170 EL & IT-medlemmer i selskapet. Mange har imidlertid meldt seg ut, og per dags dato har forbundet kun 80 medlemmer i Atea.

### *Krav om tariffavtale og arbeidskamp*

Atea slutter seg til den gjennomgang av tariffkravet og arbeidskampen som er inntatt i EL & IT Forbundets innlegg. I tillegg skal følgende nevnes:

Kravet om tariffavtale ble av Atea oppfattet som et brudd på avtalen av 13. april 2011 om lønns- og arbeidsvilkår for de overførte ansatte. Det vises i den forbindelse til Ateas brev til EL & IT Forbundet Klubb Atea av 6. januar 2012 og Ateas brev til EL & IT Forbundet av 16. februar 2012.

Streiken blant EL & IT Forbundets medlemmer i Atea ble iverksatt 29. april 2013 og rammet innledningsvis kun selskapet selv. Som følge av ytterligere utmeldinger frem mot streiken deltok 73 EL & IT-medlemmer i streiken. For selskapet skapte streiken naturlig nok en utfordrende situasjon som man likevel klarte å håndtere uten at det fikk særlige konsekvenser for selskapets drift.

Den 7. mai ble imidlertid streiken utvidet ved at EL & IT Forbundet tok ut over 600 ansatte i virksomheter innenfor energisektoren i sympatistreik. Den 14. mai ble sympatistreiken utvidet med ytterligere 460 arbeidstakere. Sympatistreikens omfang skapte en meget utfordrende situasjon når det gjaldt strømforsyning, ikke minst fordi ansatte i Statnett var omfattet av streiken. Dette var bakgrunnen for at arbeidsministeren 16. mai kalte partene inn til møte og meddelte at regjeringen ville fremme en proposisjon til Stortinget om tvungen lønnsnemnd.

### **3.2.2 Nærmere om Rikslønnsnemndas kompetanse i saken**

#### *Utgangspunkt – EL & IT Forbundets anførsler*

EL & IT Forbundet anfører at Rikslønnsnemnda i realiteten vil være forpliktet til å treffe en avgjørelse som materielt sett oppfyller kravene til en tariffavtale etter arbeidstvistloven § 1 e), da avgjørelsen i henhold til lønnsnemndloven § 2 (2) skal ha virkning som tariffavtale. Avgjørelsen må etter forbundets oppfatning derfor angi de materielle lønns- og arbeidsvilkår som skal gjelde mellom partene.

Forbundet synes altså å mene at nemnda ikke har rettslig adgang til å fatte en avgjørelse der forbundets krav avvises og Atea følgelig frifinnes, da en slik avgjørelse ikke kan legges til grunn som tariffavtale mellom partene og dermed heller ikke løse den pågående tvisten. Atea kan ikke se at det på noen måte er rettslig grunnlag for dette standpunktet, noe vi vil begrunne i det følgende.

#### *Nemndas kompetanse fremgår klart av lov og forarbeider*

Utgangspunktet for nemndas kompetanse er lov nr. 56 av 21. juni 2013, hvor § 1 lyder som følger:

«§ 1. Tvisten mellom EL & IT Forbundet og Atea AS i forbindelse med spørsmålet om opprettelse av tariffavtale skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.»

Av lovens ordlyd fremgår det følgelig at tvisten nemnda skal løse knytter seg til «spørsmålet om opprettelse av tariffavtale». Ordlyden i loven gir således uttrykk for at nemnda har handlingsalternativer når det gjelder hvor vidt det faktisk skal etableres en tariffavtale mellom partene eller ikke.

At nemnda har adgang til å konkludere med at kravet fra EL & IT Forbundet skal avvises slik at Atea frifinnes, kommer imidlertid enda tydeligere frem av lovens forarbeider, der det på side 3 i Prop. 163 L (2012-2013) står følgende vedrørende Rikslønnsnemndas kompetanse:

"Forslaget innebærer at Rikslønnsnemnda gis kompetanse til å løse tvisten som er oppstått mellom EL & IT Forbundet og Atea AS, dvs. å ta stilling til om det skal opprettes en tariffavtale mellom forbundet og bedriften eller om et slikt krav skal avvises, og hvordan en eventuell avtale i så fall skal lyde. Lønnsnemnd[s]lovens bestemmelser gis anvendelse så langt de passer."

Som sitatet viser har departementet altså tatt eksplisitt stilling til og valgt å presisere at nemndas kompetanse omfatter rett til å avvise EL & IT Forbundets krav og med det frikjenne Atea. Dette fremstår også som helt naturlig saken tatt i betraktning, da det primære tvistepunktet ikke knytter seg til de materielle vilkårene i en eventuell tariffavtale, men derimot til om det overhodet skal etableres et tarifforhold mellom partene. Departementet var da også klar over Ateas standpunkt om å avvise tariffavtale da loven ble utarbeidet. En avgjørelse i saken må derfor først og fremst knytte seg til spørsmålet om tariffavtale skal opprettes eller ikke.

#### *Forholdet til lønnsnemndloven*

Både lov nr. 56 av 21. juni 2013 og dens forarbeider gir således klart uttrykk for at Rikslønnsnemnda har full adgang til å gi Atea medhold i at EL & IT Forbundets krav om tariffavtale ikke kan tas til følge. En slik avgjørelse vil etter Ateas oppfatning heller ikke stride mot § 2 (2) i lønnsnemndloven, slik EL & IT Forbundet synes å anføre i sitt skriftlige innlegg.

Lønnsnemndloven § 2 (2) fastslår kun at en avgjørelse fra Rikslønnsnemnda "skal ha samme virkning som en tariffavtale". Loven oppstiller derimot ingen direkte krav til avgjørelsens materielle innhold, og det er således ikke noe krav etter loven at avgjørelsens innhold må oppfylle vilkårene for å være en tariffavtale etter arbeidstvistloven § 1 e). Et slikt krav måtte eventuelt ha kommet tydeligere frem av bestemmelsens ordlyd. I § 2 (2) angis imidlertid kun virkningen av nemndas avgjørelse. Etter Ateas oppfatning tilsier dette at ordlyden i lønnsnemndloven på ingen måte utelukker at nemnda – i en sak som den vi her står overfor – kan konkludere med at det ikke skal etableres en tariffavtale mellom partene.

En slik begrensning i nemndas kompetanse kan heller ikke utledes av lønnsnemndlovens forarbeider, som uansett omhandler en ordning med frivillig lønnsnemnd.

Uavhengig av dette fremgår det av lov nr. 56 av 21. juni 2013 § 2 andre setning at reglene i lønnsnemndloven kun gjelder «så langt de passer». Dette forbeholdet

innebærer at det ikke er noen automatikk i at lønnsnemndlovens system skal anvendes fullt ut på det saksforholdet vi her står overfor. Tvisten mellom EL & IT Forbundet og Atea skiller seg på flere vesentlige punkter fra de tvister Rikslønnsnemnda ellers behandler – også de tvister som behandles ved tvungen lønnsnemnd – ved at den omhandler tariffkrav mot en uorganisert bedrift som ikke ønsker å være tariffbundet. Dette gjør saken så spesiell at lønnsnemndlovens ordinære system – som er ment for frivillig lønnsnemndsbehandling der partene i utgangspunktet er villige til å binde seg tariffrettslig – ikke nødvendigvis vil passe fullt ut.

Ved eventuell motstrid mellom lov nr. 56 av 21. juni 2013 og lønnsnemndloven må uansett førstnevnte legges til grunn, jf. lex specialis-og lex posteriorprinsippet.

### *EL & IT Forbundets henvisninger til tidligere nemndpraksis*

I sitt skriftlige innlegg har EL & IT Forbundet vist til to tidligere kjennelser fra nemnda vedrørende førstegangs opprettelse av tariffavtale, jf. sak 3/1976 (Kryssetsaken) og sak 1/2010 mellom Norsk Sykepleierforbund og NHO Service. EL & IT Forbundet viser til at nemnda i begge disse sakene kom frem til at den gjeldende LO/NHO-overenskomsten på området måtte anvendes som tariffavtale mellom partene, og anfører videre at kjennelsene gir uttrykk for at nemnda må treffe en avgjørelse som materielt sett oppfyller vilkårene til en tariffavtale etter arbeidstvistloven § 1 e).

Atea kan imidlertid ikke se at de to nevnte nemndavgjørelsene kan tas til inntekt for at Rikslønnsnemndas avgjørelse i den foreliggende tvisten mellom selskapet og EL & IT Forbundet, må angi hvilke materielle lønns- og arbeidsvilkår som skal gjelde mellom partene.

Når det gjelder sak 1/2010 var de faktiske omstendighetene betydelig annerledes enn i tvisten mellom Atea og EL & IT Forbundet. I sak 1/ 2010 var partene i utgangspunktet enige om at det skulle opprettes en tariffavtale, og uenigheten knyttet seg derfor til hvilken/hva slags avtale som skulle legges til grunn. NSF ønsket en profesjonstilpasset overenskomst etter mønster fra offentlig sektor, mens NHO ønsket en profesjonsnøytral og stillingsbasert overenskomst. NHO fikk medhold i nemnda.

Kryssetsaken hadde et spesielt faktum ved at de ansatte som ønsket å organisere seg ble oppsagt. Likhetstrekket mellom Kryssetsaken og den foreliggende tvisten mellom Atea og EL & IT Forbundet, er at også denne saken omhandler opprettelse av tariffavtale i en uorganisert bedrift. Kryssetsaken gir likevel begrenset støtte til EL & IT Forbundets anførsel om nemndas kompetanse i vår sak. Det vises blant annet til at nemndflertallet i Kryssetsaken tilsynelatende tolket den aktuelle provisoriske anordningen slik at det skulle etableres en tariffavtale mellom partene, og at nemndas oppgave derfor var å fastsette innholdet i denne. I vår sak fremgår det imidlertid eksplisitt av lovens ordlyd og dens forarbeidene at nemnda primært skal ta stilling til om det skal opprettes en tariffavtale mellom partene eller ikke.

Departementets presisering av nemndas kompetanse i forarbeidene må også forstås med bakgrunn i Kryssetsaken. Kryssetsaken ble avsagt under dissens, da et av de nøytrale medlemmene (direktør Finn Alexander) mente nemnda først måtte ta stilling til om en tariffavtale overhodet skulle opprettes, jf. kjennelsen på side 16:

"Jeg forstår flertallet slik at det ligger i selve anordningen at «avtale» skal etableres, og at spørsmålet for nemnda i realiteten er en slik avtales innhold. Jeg kan ikke se saken slik, i det jeg i anordningen legger at Rikslønnsnemnda er gitt hjemmel til

- (1) å avgjøre om spørsmålet om «tariffavtale» skal pålegges inngått, og
- (2) eventuelt også fastsette avtalens innhold."

Alexander tolket med andre ord den provisoriske anordningen annerledes enn nemndas øvrige medlemmer.

Etter Ateas oppfatning gir dissensen i Kryssetsaken uttrykk for det som må anses som riktig rettsoppfatning når det gjelder spørsmålet om Rikslønnsnemndas kompetanse. Det må være åpenbart at departementet ved utformingen av mandatet i foreliggende sak var klar over de problemer som oppstod i Kryssetsaken vedrørende nemndas kompetanse. Departementets presisering av nemndas kompetanse i forarbeidene har derfor mest sannsynlig som formål nettopp å unngå at det er uklart om nemnda har valgfrihet i spørsmålet om tariffavtale skal pålegges eller ikke. Departementet har gjennom klarheten i forarbeidene ønsket å unngå den type tvil om nemndas kompetanse som EL & IT Forbundet nå forsøker å etablere.

Når det gjelder Kryssetsaken er det avslutningsvis grunn til å påpeke at dette var første, og frem til nå siste gang at nemnda har behandlet en sak vedrørende førstegangs opprettelse av tariffavtale i en uorganisert bedrift. Etter dissenterende medlem Alexanders syn ville det være "urimelig om Rikslønnsnemnda påla en ikke organisert arbeidsgiver å inngå tariffavtale med en arbeidstakerorganisasjon eller umiddelbart fastsatte en tariffavtale [...]." Dette argumentet mener Atea også gjør seg gjeldene i den foreliggende tvisten, noe vi vil komme nærmere tilbake til.

I Torgeir Aarvaag Stokkes doktorgradsavhandling "Lønnsforhandlinger og konfliktløsning. Norge i et skandinavisk perspektiv" fremstilles Kryssetsaken som et sjeldent unntakstilfelle. Stokke skriver på side 163-164:

"Det prinsipielt viktige ved tvisten, var at behandlingen i rikslønnsnemnda medførte at en arbeidsgiver ble tvunget inn i et tarifforhold. Ett av de «nøytrale» medlemmene var uenig i måten saken ble håndtert på i rikslønnsnemnda, mens arbeidsgiveren mente enda sterkere at kjennelsen gikk «utenom norsk retts regler». I ettertid har likevel arbeidstakerorganisasjonene vært varsomme med å varsle sympatiaksjoner for å fremprovosere lønnsnemndsinngrep overfor uorganiserte arbeidsgivere. En får inntrykk av at utviklingen i «Krysset»-saken plaget LO, og at ingen egentlig var særlig stolt over å måtte sette i gang et så omfattende institusjonelt apparat for å håndtere en så liten tvist. Noe lignende eksempel som lønnsnemndbehandlingen av Krysset A/S i 1976 finnes derfor ikke i senere tid."

Sitatet underbygger det faktum at saksforholdet og tvistetemaet i den foreliggende saken mellom EL & IT Forbundet og Atea er helt spesielt, da man for første gang siden Kryssetsaken opplever at en arbeidstakerorganisasjon fremprovoserer tvungen lønnsnemndsbehandling på vegne av få ansatte i en enkeltbedrift gjennom iverksettelse av omfattende, kostbare og samfunnsskadelige sympatiaksjoner.

*En kjennelse om frifinnelse vil innebære en løsning av tvisten som er forenelig med lønnsnemndloven og folkerettslige forpliktelser*

En kjennelse om frifinnelse vil innebære at den foreliggende tvisten er løst i den forstand at den ene part har fått gjennomslag for sitt krav. En kjennelse om frifinnelse vil således være i tråd med det mandatet nemnda er gitt i den loven som danner grunnlag for nemndbehandling av saken. At EL & IT Forbundet senere har mulighet til å fremme krav på nytt, herunder følge opp med arbeidskamp, innebærer ikke at saken frem til det tidspunkt ikke har funnet sin løsning. At løsningen dermed kan sies å ha en midlertidig karakter over seg, er for så vidt bare i tråd med det som er vanlig der det blir etablert en tariffavtale mellom partene, gitt den tidsbegrensede varigheten en slik tariffavtale vil ha.

Dernest må det tas stilling til om en kjennelse om frifinnelse skal "ha virkning som en tariffavtale", jf. lønnsnemndloven § 2 (2). En slik løsning vil etter vårt syn være lite passende, all den tid det ikke etableres en avtale mellom partene som har karakter av å være en tariffavtale. For vurderingen av om nemnda er tvunget til å betrakte en kjennelse om frifinnelse som en tariffavtale, må det kunne legges til grunn at lovgiver neppe kan ha forutsett den problemstillingen som vår sak representerer. Altså er det neppe i tråd med lønnsnemndlovens formål og forutsetninger å gi en kjennelse om frifinnelse virkning som tariffavtale.

Viktigere er imidlertid at loven for den foreliggende saken, eksplisitt i § 2, andre setning, sier at "Reglene i lønnsnemndloven gjelder så langt de passer." Da bestemmelsen om at nemndas kjennelse skal ha virkning som tariffavtale vil passe dårlig på en kjennelse om frifinnelse, faller det inn under vår saks lov å begrense kjennelsen til kun å avvise EL & IT Forbundets krav, uten at kjennelsen samtidig gis virkning som tariffavtale.

En slik løsning vil også harmonere best med folkeretten. Dersom kjennelsen gis virkning som tariffavtale vil det etter arbeidstvistloven følge en fredsplikt mellom partene. Fredsplikt vil være en naturlig konsekvens i de sakene hvor kjennelsen ikke bare gis virkning som tariffavtale, men hvor det også rent faktisk etableres en avtale mellom partene med et materielt innhold som gjør fredsplikt naturlig. Dette vil ikke være tilfelle med en kjennelse om frifinnelse. Folkerettslig sett må derfor en løsning som ikke beskjærer adgangen til arbeidskamp fremover i tid fremstå som mest i samsvar med våre folkerettslige forpliktelser, da løsningen innebærer det mest beskjedne inngrep i partenes frihet til å organisere seg og benytte arbeidskamp.

### **3.2.3 EL & IT Forbundet bør ikke få medhold i sitt krav om tariffavtale**

#### *Innledning*

Den foreliggende tvisten mellom partene er en interessetvist. Avgjørende for nemndas avgjørelse vil da formodentlig være en avveining av relevansen av og styrken i de interesser partene ønsker ivaretatt.

EL & IT Forbundet har kun svært kortfattet redegjort for hvilke interesser de mener støtter kravet om tariffavtale. Helt avslutningsvis i deres innlegg angis følgende som årsaken til kravet:

"Årsaken til kravet om tariffavtale var å innføre den norske arbeidslivsmodellen som kjennetegnes av medbestemmelse og involvering av ansatte samt få innført AFP i Atea, derunder å videreføre tidligere Umoe IKT-ansattes ansiennitet i ordningen."

Som vi skal komme tilbake til har LO-sjef Gerd Kristiansen også bekreftet at en tilleggsårsak er å øke organisasjonsgraden innenfor IKT-næringen.

Det er ut over dette ikke så vidt vi kan se påpekt et reelt behov for tariffavtale i Atea eller vist til andre interesser som skal sikres gjennom tariffavtale. Og de interesser som er påpekt, kan ikke anses for å være særlig sterke.

Atea har på sin side vesentlige interesser i å få avvist kravet om tariffavtale. Anførelsen rundt dette vil deles i fem hovedpunkter som gjennomgås i det følgende.

*Partene har allerede forhandlet om og inngått en avtale som regulerer de lønns- og arbeidsvilkår som danner grunnlaget for krav om tariffavtale.*

I forbindelse med Ateas oppkjøp av Umoe IKT, var det en forutsetning for overføring av de ansatte fra Umoe IKT til Atea at man oppnådde en harmonisering av vesentlige lønns- og arbeidsvilkår.

I månedene forut for fusjonen ble det derfor gjennomført både drøftelser og forhandlinger om arbeids- og lønnsvilkår mellom de tre fagforeningene/klubbene i Umoe IKT og Steinar Sønsteby fra Atea. Partene forhandlet over flere måneder vinteren 2011.

For Atea var formålet med forhandlingene å komme til enighet med de tillitsvalgte om en avtale som regulerte de Umoe IKT-ansattes lønns- og arbeidsvilkår i Atea, inkludert at Atea ikke skulle være underlagt den tariffordningen Umoe IKT hadde hatt. I forhandlingene med de tillitsvalgte opplyste Sønsteby at Atea ikke var bundet av noen tariffavtale, og at selskapet heller ikke ønsket å videreføre tariffavtalene fra Umoe IKT i etterkant av sammenslåingen. I tillegg opplyste ledelsen at Atea ikke ønsket noen overenskomst med AFP-ordning, da selskapet allerede hadde innarbeidet omfattende goder for sine ansatte, herunder en bred og god seniorpolitikk. Innføring av en egen AFP-ordning og tilknytning til Sluttvederlagsordningen ville dessuten medføre et betydelig kostnadselement på 27 millioner kroner årlig, på toppen av disse andre godene i selskapet.

Med dette som utgangspunkt forhandlet partene med sikte på å oppnå en avtale som skulle gjelde kollektivt for alle ansatte fra Umoe IKT. Ledelsen i Atea var opptatt av at forhandlingene skulle være åpne og basert på bred forankring i fagforeningene. Sønsteby stilte derfor blant annet på styremøtet i EL & IT Forbundet Klubb Umoe IKT 25. mars 2011 sammen med leder for EL & IT Forbundet Klubb Atea, for å gi styret informasjon og muligheten til å stille spørsmål.

Underveis i forhandlingene hadde de tillitsvalgte også jevnlig kontakt med sine forbund sentralt. Blant annet reiste Erik Engum i forkant av avtaleinngåelsen fra Bergen til Oslo ens ærend for å konferere med forbundet ved forbundssekretær Jan Olav Andersen. Forbundet hadde også fått avtaleutkastet tilsendt på e-post. Med andre ord var prosessen rundt harmonisering av lønns- og arbeidsbetingelser tilrettelagt på en måte som sikret god forankring i LO-systemet.

Den 13. april 2011 ble partene enige om endelig avtaletekst. Avtalen innebar at de ansatte ble tilkjent en rekke goder, herunder rett til å beholde sin eksisterende pensjonsordning, som var bedre enn pensjonsordningen i Atea. Som motytelse aksepterte fagforeningene at de ikke skulle kreve tariffavtale i Atea, vel vitende om at det også ville innebære at AFP-ordningen falt bort.

Avtalen balanserer således partenes interesser i de samme spørsmål som nå er oppe til vurdering i nemnda. EL & IT Forbundet var fullt ut innforstått med at de måtte gi fra seg noe for å få noe i disse forhandlingene, og at bortfall av tariffavtale med AFP var en sentral del av motytelsen for å få videreført sine arbeidsforhold i Atea med bedre betingelser enn de øvrige ansatte i Atea. EL & IT Forbundets erkjennelse av dette fremgår med all tydelighet i en e-post fra EL & IT Forbundets forhandlingsleder Erik Engum av 21. mars 2011, hvor han avslutningsvis skriver følgende:

"Til slutt vil vi støtte utsagnet om at det er positivt å ha kommet inn i en organisasjon som har fokus på fremtid og diverse goder, men der vi må gi avkall på det som betyr mye for oss, en tariffavtale."

Det er viktig i denne sammenheng at 13. april-avtalen ikke bare omfatter medlemmene i EL & IT Forbundet, men også medlemmene i Negotia og Nito og alle uorganiserte i Umoe IKT. Verken Negotia, Nito eller de uorganiserte i Umoe IKT har støttet EL & IT Forbundet i kravet om tariffavtale med AFP.

I etterkant av avtaleinngåelsen har EL & IT Forbundet gjort hva de kan for å komme seg ut av denne avtalen. I slutten av april 2011 ble ledelsen i Atea kontaktet av daværende klubbleder Erik Engum, som gjorde ledelsen oppmerksom på at enkelte av styremedlemmene i EL & IT Klubb Umoe IKT hadde endret sitt syn på 13. april-avtalen. I realiteten ønsket enkelte av styremedlemmene en omkamp om avtalen. Engum fastholdt på sin side at han selv var av den klare oppfatning at det var inngått en rettslig bindende avtale. Engum orienterte videre om at han som følge av uenigheten trakk seg som tillitsvalgt og avsluttet sitt medlemskap i EL & IT Forbundet.

I forlengelsen av dette fremførte det nye styret i EL & IT klubben innsigelser mot avtalen og prosessen frem til avtaleinngåelsen. Det ble for det første hevdet at Engum og det sittende styret ikke hadde hatt anledning til å binde klubben. Det synspunktet ble imidlertid etter hvert forlatt. Det ble for det annet hevdet at det ikke var gjennomført drøftelser i henhold til arbeidsmiljøloven kapittel 16, og at avtalen derfor ikke var bindende. Også dette synet ble etter hvert forlatt. Samtlige tre tillitsvalgte som hadde signert avtalen bekreftet også igjen at de stod ved avtalen.

Oppsummert er det altså slik at 13. aprilavtalen i seg selv stenger for krav om tariffavtale, og at den uansett representerer en for begge parter omforent løsning

på partenes interesser ved overføringen til Atea. Avtalen regulerer også spesifikt det forhold at de overførte ansatte vil miste tilknytning til AFP-ordningen. Å begrunne kravet om tariffavtale med reetablering av AFP-tilknytning for de overførte ansatte er derfor ikke legitimt.

En imøtekommelse av EL & IT Forbundets krav vil forrykke avtalens balansering av partenes interesser, og skape uoversiktlige konsekvenser for alle som omfattes av avtalen ved at fremforhandlede goder og betingelser blir satt i spill for en stor andel ansatte i Atea.

*Det foreligger ikke et behov for tariffavtale i Atea eller andre legitime interesser som understøtter kravet*

EL & IT Forbundet har ikke anført at det foreligger et behov for tariffavtale i Atea. De har riktig nok et ønske om å innføre den "norske arbeidslivmodellen" og reetablere tilknytning til AFP-ordningen for de overførte ansatte, men et underliggende behov er ikke påpekt. Atea er enig i at det ikke foreligger et behov for tariffavtale i Atea.

I det offentlige ordskiftet før og under streiken ble Atea gjentatte ganger beskrevet som en bedrift som sto utenfor trepartssamarbeidet og det organiserte arbeidslivet. Dette er korrekt, men hensikten med å beskrive Atea slik, må ha vært å danne et inntrykk av at bedrifter som står utenfor det organiserte arbeidslivet og den norske modellen har dårligere lønns- og arbeidsforhold og mindre medbestemmelse. En tariffavtale ble beskrevet som nødvendig for å sikre arbeidstakerne i Atea helt grunnleggende og selvsagte rettigheter. Dette ble hevdet blant annet i Demokraten 11. mai 2013.

Samtidig har EL & IT Forbundet altså ikke angitt noe område hvor Atea rent faktisk har for dårlige lønns- og arbeidsvilkår. Faktisk er det slik at Atea har en meget omfattende regulering av lønns- og arbeidsvilkår, som på de fleste områder går langt ut over det som følger av tariffavtaler.

Resonnementet om tariffavtale som en forutsetning for grunnleggende rettigheter for arbeidstakere i det norske arbeidslivet er derfor ikke understøttet av fakta. Det må heller forstås som et retorisk grep brukt i en opphetet arbeidskonflikt. Det er også dokumentert at imøtekommelse av EL & IT Forbundets krav ikke vil forbedre de samlede lønns- og arbeidsvilkårene for det store flertallet av de ansatte i Atea, og at viktige populære ordninger som selskapets seniorpolitikk vil bortfalle.

Årlige trivselsundersøkelser i Atea bekrefter at de ansatte trives meget godt i selskapet. Det er heller ikke slik at de ansatte i Atea har manglende innsyn eller medbestemmelse og derfor ikke selv kan vurdere hva som er i deres interesse. Utspillene fra ansattes representant i styret i Atea og uttalelser til media av enkeltansatte viser dette med all mulig tydelighet.

I Norge finnes det mange kunnskapsbedrifter uten tariffavtaler, men med svært gode lønns- og arbeidsvilkår og utstrakt medbestemmelse på arbeidsplassen. Slike bedrifter finnes for eksempel innenfor medlemsmassen til interesseorganisasjonen IKT-Norge og i medlemsmassen til NHO-organisasjonen Abelia.



Det er derfor dokumentert at tariffavtaler ikke er en forutsetning for ordnede og gode arbeidsforhold. På et tidspunkt i streiken innrømmet da også EL & IT Forbundet ved utvalgsleder Jan Olav Andresen at Atea hadde gode ordninger.

Ettersom det å reetablere tilknytning til AFP-ordningen for de overførte ansatte synes å være en av hovedinteressene bak tariffkravet, må Ateas eksisterende ordninger for seniormedarbeidere tas med i interesseavveiningen. For Atea har det allerede før overtakelsen av Umoe IKT vært viktig å føre en aktiv seniorpolitikk som sikrer at alle ansatte står lengst mulig i jobb med rimelige kompensasjonsordninger. Blant ordningene selskapet har innført er:

- Ekstra ferieuke ved fylte 58 år og 10 års ansiennitet
- 2 ekstra ferieuker ved fylte 67 år og 20 års ansiennitet
- Fra 57-67: Mulig med 80 % stilling, 90 % lønn og 100 % pensjonsopptjening

Det foreligger altså ikke et behov for tariffavtale i Atea for å sikre god og ordnede lønns- og arbeidsvilkår, heller ikke med hensyn til seniorpolitikk.

I tillegg til ønsket om å få Atea inn i den norske arbeidslivsmodellen, og reetablering av tilknytning til AFP-ordningen, avdekket nyvalgt leder i LO, Gerd Kristiansen, at konflikten i Atea også hadde en annen begrunnelse på nasjonalt nivå for LO. Dagens Næringsliv skriver 15. mai 2013 at "LO-leder Gerd Kristiansen sier et viktig mål for LO i Atea-konflikten er å få flere organiserte i en voksende it-bransje." Gerd Kristiansen er også sitert på følgende: "IT-bransjen er veldig spesiell. Den har 70 000 - 80 000 ansatte. EL & IT Forbundet organiserer 2500. Selvfølgelig er det viktig å få flere organiserte."

Utsagnet er ikke dementert eller korrigert i Dagens Næringslivs spalter, i andre medier eller direkte overfor Atea.

Med dette avdekker LO at organisasjonen er villig til å igangsette en omfattende, og svært skadelig landsomfattende streik med formål å presse frem høyere organisasjonsgrad i en næring. Atea hevder at dette formålet ikke er legitimt som grunnlag for å pålegge Atea en tariffavtale. Kravet om tariffavtale i Atea og den derpå følgende streiken er del av en nasjonal satsing på å øke organisasjonsgraden i IKT-næringen, og ikke motivert av hva som tjener det store flertallet av arbeidstakerne i selskapet.

Å pålegge Atea tariffavtale basert på et slikt motiv vil være prinsipielt uheldig og uansett gi helt urimelige konsekvenser for Atea.

Bare den økonomiske konsekvensen av medlemskap i Fellesordningene (AFP-, Sluttvederlags- og OU-ordningen) vil koste Atea 27 millioner kroner årlig fra og med 2013, i og med at alle ansatte i Atea vil måtte bli medlem av ordningen. For 2012 og halve 2011 vil kostnaden utgjøre rundt 40 millioner kroner. En slik kostnadsøkning vil være dramatisk for Atea som opererer i et ekstremt konkurranseutsatt og internasjonalt marked.

Også prinsipielt vil det være uheldig å pålegge Atea en tariffavtale basert på de interessene EL & IT Forbundet har lagt for dagen. I alle saker for Rikslønnsnemnda, foruten Krysssetsaken fra 1976, så har partene for nemnda

allerede hatt en tariffavtale eller vært enige om å opprette en tariffavtale. Bakgrunnen for nemndas avgjørelse har da vært to parter som gjennom det etablerte tarifforholdet aktivt har valgt det regimet som arbeidstvistloven og lønnsnemndloven gir for løsning av interessetvister mellom partene. Dette er ikke tilfelle for Atea, som tvert om har tatt det bevisste valget å stå utenfor det tradisjonelle tariffregimet.

Spørsmålet om å pålegge en bedrift som Atea en tariffavtale er derfor både prinsipielt og praktisk et stort steg, og noe helt annet enn å bli påtvunget en justering i et allerede bestående tariffavtaleforhold. Nemnda har også i flere kjennelser, for eksempel sak 6/2012 og sak 3/2006 påpekt at nemnda bør være varsom med å avsi beslutninger som innebærer noe helt nytt eller større endringer i forholdet mellom tvistepartene.

En innføring av tariffavtale i Atea vil utvilsomt representere noe helt nytt og en betydelig endring i forholdet mellom tvistepartene.

For øvrig vil Atea måtte revurdere alle administrative ordninger som ikke er tariffestet ved innføring av en tariffavtale. Dette vil innebære en ikke ubetydelig omlegging av eksisterende lønns- og arbeidsvilkår for ca. 1 700 ansatte, basert på en tariffavtale fremkjempet av 80 ansatte. Det er åpenbart at en slik løsning vil skape betydelig uro blant det store flertallet av de ansatte, og at løsningen av mange vil bli oppfattet som en forverring av lønns- og arbeidsvilkårene. Noen ytterst få får gjennomslag på bekostning av de mange.

Oppsummert må det være slik at de beveggrunnene arbeidstakersiden har for sitt krav, ikke er legitime, og uansett ikke sterke nok til å forsvare de betydelige prinsipielle og praktiske utfordringene som imøtekommelse av kravet vil skape.

#### *Kravet om tariffavtale har ikke nødvendig støtte*

Ved interesseavveiningen er det relevant å ta hensyn til hvilken støtte kravet om tariffavtale faktisk har blant de som blir berørt. Det faktum at det kun er 80 personer i Atea som er organisert i det forbundet som fremmer kravet – i en virksomhet med ca. 1 700 ansatte – bør i seg selv være tilstrekkelig til å avvise kravet.

I tillegg til dette er det betegnende for manglende støtte at EL & IT Forbundet opplevde massive utmeldinger, nesten en halvering av medlemsmassen, fra konflikten startet til streiken var avsluttet. Flere opplyste til Ateas ledelse at de meldte seg ut fordi de ikke ønsket å støtte EL & IT Forbundets krav om tariffavtale med AFP. Streikeviljen var altså ikke sterk i Atea. Av plassoppsigelsen fra EL & IT Forbundet til Atea 9. april 2013 går det fram at til sammen 100 ansatte ved selskapets kontorer ville gå ut i streik. Da streiken startet 29. april, var antallet streikende redusert til 66 personer. Ytterligere 7 medlemmer gikk ut i streik 7. mai.

Det er heller ikke oppslutning om kravet utenfor EL & IT Forbundet. Verken NITO eller Negotia ville støtte streiken og dermed løpe fra 13. aprilavtalen.

Heller ikke de ikkeorganiserte ansatte i Atea har støttet streiken, snarere tvert om. For å undersøke hvorvidt EL & IT Forbundets krav var noe de ikkeorganiserte i Atea sluttet seg til, gjennomførte Atea i perioden 4. – 6. desember 2012 en spørreundersøkelse ved alle selskapets kontorer, der de spurte om de ansatte ønsket tariffavtale med AFP. Som ledd i undersøkelsen ble det avholdt særskilte informasjonsmøter for alle ansatte i Atea, hvor fagforeningene i forkant ble oppfordret til å bidra med informasjon og avklaringer. Bare ti prosent av de ansatte ønsket det. Dette understøttes også av pressemeldingen fra Ateas ansatte som ble sendt ut 8. mai, der tre ansatte i selskapet, inkludert en ansatterepresentant i styret, tar avstand fra EL & IT Forbundets krav.

Pressemeldingen ble omtalt i flere medier, deriblant i Aftenposten, og i dagene som fulgte mistet EL & IT Forbundet også mye sympati og støtte i opinionen. Ateas ledelse mottok færre kritiske spørsmål, og flere stortingsrepresentanter, deriblant Robert Eriksson og Laila Marie Reinertsen uttalte seg tydelig mot streiken. Det kan her vises til Reinertsens uttalelser til Fri Fagbevegelse 31. mai 2013.

I Dagsrevyen 14. mai 2012 ble det blant annet satt spørsmålstegn ved om omfanget av streiken sto i stil til oppslutningen rundt EL & IT Forbundets krav. Økonomikommentator i NRK, Steinar Mediaas, uttalte at "aldri har så mange hatt så mye å frykte fra så få." TV 2 fokuserte i sin dekning av streiken på at det var EL & IT Forbundet som måtte svare for hvorfor de risikerte strømforsyningen, og dermed liv og helse, for et krav svært få medlemmer sto bak.

Atea har om lag 4 350 kunder i offentlige virksomheter og over 11 000 kunder i private virksomheter. Under streiken og sympatistreiken mottok Ateas ledelse henvendelser fra flere av disse, som ønsket informasjon om konflikten. Alle som henvendte seg fikk informasjon, innsikt i avtaler om lønns- og arbeidsvilkår og tilbud om samtaler og møter. Mottakerne var fornøyde med informasjonen. Kun ett kundeforhold ble avsluttet. Dette dreide seg om Hamar Media, der blant annet Fagforbundet og Arbeiderpartiet er aksjonærer.

Under streiken og sympatistreiken ble det fremmet tre interpellasjoner fra hhv. Rødt og SV i tre bystyrrer: Trondheim, Stavanger og Bergen. Interpellasjonene inneholdt krav om at kommunene måtte avslutte sine kontrakter med Atea. Ingen av interpellasjonene fikk flertall i bystyrebehandlingene.

Oppsummeringsvis er det tydelig at kravet om tariffavtale hadde liten støtte blant de som var medlemmer i EL & IT Forbundet da det nærmet seg streik. Kravet har heller ikke støtte hos den store majoriteten ansatte i Atea. I tillegg til dette, synes reaksjonene til de omkringliggende aktører som kunder, leverandører og presse å være nøytrale eller kritiske (pressen) til den makt som ble satt bak kravet.

### *Å pålegge Atea en tariffavtale vil forandre maktbalansen i norsk arbeidsliv*

Norsk arbeidsliv har i lang tid vært kjennetegnet av et godt samarbeid mellom fagforeningene, arbeidsgiverorganisasjonene og staten. Partene har klart å utvikle og opprettholde balanserte løsninger og derigjennom et lavt konfliktnivå sammenlignet med mange andre land. Denne arbeidsformen har gitt betydelig

gevinster i form av høy produktivitet og relativt sett små bedriftsøkonomiske og samfunnsøkonomiske kostnader knyttet til arbeidskonflikter. Samarbeidet har blitt kalt den norske modellen. Bedriftene som inngår i dette samarbeidet, er ofte omtalt som det «organiserte arbeidslivet».

På grunn av endringene i arbeidslivet fra industrisamfunnet til kunnskapssamfunnet, og på grunn av en utvikling i lovverket fra tariffestede rettigheter for de organiserte til lovfestede rettigheter for alle, så er organisasjonsgraden fallende. Innenfor IKT-næringen er organisasjonsgraden anslagsvis 10 % og tariffdekningen ca. 5 %.

I sammenheng med dette er samfunnet stadig mer kritisk til tradisjonell arbeidskamp. Av disse grunner svekkes også enkelte fagforeningens makt og dermed mulighet for å få gjennomslag for sine krav gjennom tradisjonell maktbruk. Det er likevel slik at balansen opprettholdes ved at "makta rår" - altså slik at den sterkeste vinner arbeidskampen.

Retten til arbeidskamp henger nøye sammen med nettopp det at den sterkeste vinner. For å gi partene like verktøy i denne kampen, har vi regelverk som eksempelvis balanserer arbeidstakernes rett til å streike med arbeidsgivers rett til å benytte lockout. Arbeidskamp er akseptabelt så lenge den foregår innenfor rammene av regelverket og lar den sterkeste vinne.

I vår sak ble det etter hvert tydelig at Atea stod sterkest i arbeidskampen. Den reelle sympatien for EL & IT Forbundets krav var liten, og makten bak kravet ble tilsvarende svak.

Også internt i Atea var sympatien for EL & IT Forbundets krav forsvinnende liten. I perioden fra 8. november 2012, da EL & IT Forbundet varslet at de ville varsle plassoppsigelse, og frem til streiken ble avsluttet 16. mai 2013 meldte 79 medlemmer seg ut av EL & IT-klubben. Dette tilsvarte over nesten 50 prosent av medlemsmassen. Per 16. september 2013 hadde EL & IT-klubben i Atea 80 medlemmer.

Uten tvungen lønnsnemnd, er det all grunn til å tro at EL & IT Forbundet hadde blitt presset til å avslutte streiken og sympatistreiken uten resultat. Den maktbalansen som i det hele tatt gjør det akseptabelt å benytte arbeidskamp ville da også ført til en riktig løsning på arbeidskampen.

En kjennelse som imøtekommer EL & IT Forbundets krav om tariffavtale i Atea vil forrykke denne viktige maktbalansen. En kjennelse i EL & IT Forbundets favør vil i realiteten innebære at den svakere part, som ikke har tilstrekkelig makt til å få gjennomslag for tariffavtale gjennom ordinær arbeidskamp, likevel kan få gjennomslag via Rikslønnsnemnda. Prosessen vil da være enkel, nemlig å iverksette en arbeidskamp som raskt fremprovoserer tungen lønnsnemnd, for dermed å få kjennelse i nemnda for tariffavtale i målbedriften.

En kjennelse i EL & IT Forbundets favør vil derfor kunne få enorme konsekvenser for kampen om opprettelse av tariffavtaler i ikke-organiserte virksomheter. Enhver bedrift innenfor IKT-næringen, som har ordnede lønns- og arbeidsvilkår og fornøyde medarbeidere, vil eksempelvis måtte påregne at fagforeningen får gjennomslag for sitt tariffkrav i nemnda og det vil være liten vits i å utsette seg for

de belastninger det er å motsette seg et tariffkrav. Dette vil være en fundamental endring i maktbalansen i norsk arbeidsliv.

### **3.2.4 Kjennelse i tråd med EL & IT Forbundets krav vil være i strid med EMK artikkel 11**

Organisasjonsfriheten er hjemlet i Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK) art. 11, og har forrang ved eventuell motstrid med bestemmelser i annen lovgivning, jf. menneskerettsloven § 3.

Det følger av praksis fra Den Europeiske menneskerettsdomstol (EMD) at også retten til ikke å organisere seg - den negative organisasjonsfriheten - er omfattet av EMK art. 11, og er gitt et betydelig konvensjonsvern. Konvensjonsvernet gjelder også på arbeidsmarkedsområdet. Dette innebærer at staten i utgangspunktet ikke kan pålegge noen å melde seg inn i en organisasjon.

Praksis fra EMD peker i retning av at tarifftvang i utgangspunktet ikke er i strid med den negative organisasjonsfriheten, så lenge det ikke innebærer medlemstvang. Kjennelse i tråd med EL&IT Forbundets påstand vil imidlertid innebære medlemstvang i strid med EMK art. 11 ettersom Atea må slutte seg til Fellesordningen for AFP, Sluttvederlagsordningen og UO-fondet.

#### Fellesordningen for AFP

Den negative organisasjonsfriheten verner tvungent medlemskap i foreninger, jf. EMK art. 11. Fellesordningen for AFP faller innunder definisjonen av forening i EMK art. 11. Det vises til at Fellesordningen for AFP er opprettet og administreres av LO og NHO, og er i Brønnøysundregistret registrert som "annen juridisk person" med eget organisasjonsnummer. Fellesordningen for AFP har videre en ledelse, forretningskontorer, retningslinjer, formål, medlemsmasse, og er basert på vedtekter om styring og administrasjon av ordningen. Det fremgår av ordningens vedtekter at alle bedrifter i privatsektor som er bundet av tariffavtale med AFP-bilag skal være tilsluttet Fellesordningen for AFP, jf. vedtektene § 2-5(1).

En kjennelse i Rikslønnsnemnda i tråd med EL & IT Forbundets påstand innebærer tvungent medlemskap i Fellesordningen for AFP, og er derfor i strid med den negative organisasjonsfriheten.

#### Sluttvederlagsordningen

Medhold for El & IT Forbundet i Rikslønnsnemnda vil videre medføre at Atea automatisk blir tilsluttet Sluttvederlagsordningen, jf. Sluttvederlagsordningen punkt 2.1 annet ledd og første ledd litra b.

Også Sluttvederlagsordningen faller innunder foreningsbegrepet i EMK, basert på de samme forholdene som Fellesordningen for AFP, jf. ovenfor.

Sluttvederlagsordningen gir ansatte som sies opp på grunn av virksomhetens forhold etter fylte 50 år, rett til å søke om standardisert kompensasjon. Under Sluttvederlagsordningen plikter arbeidsgiver kvartalsvis å innbetale et bestemt beløp for alle ansatte i virksomheten, som bidrar til å finansiere ordningen. Medhold for El & IT Forbundet i Rikslønnsnemnda vil derfor ikke bare innebære tvungent medlemskap i en forening, men også tvungen finansiering av denne

ordningen, jf. Sluttvederlagsordningen punkt 2.1 tredje ledd og punkt 8.0. Dette er i strid med den negative organisasjonsfriheten, jf. ovenfor og Vördur Olafsson mot Island (EMD Application no. 20161/06, judgement of 27 April 2010).

#### Opplysnings- og Utdanningsfondet

Videre vil medhold for EL & IT Forbundet i Rikslønnsnemnda medføre en plikt for Atea til å innbetale premie til Opplysnings- og Utdanningsfondet («OU-fondet»). OU-fondet synes ikke å fordre medlemskap til ordningen, ei heller til en arbeidsgiverforening. Likevel vil medhold for EL & IT Forbundet bety at Atea pålegges å innbetale kvartalsvise premier til OU-fondet.

OU-fondet administreres av LO og NHO. Fondet har som formål å gjennomføre eller støtte tiltak til å fremme opplysning og utdanning i norsk arbeidsliv. Fondsstyret fastsetter årlig hvor stort beløp som skal gå til felles formål. Resten av midlene disponeres av NHO og LO med en halvpart hver. En del av midlene går imidlertid direkte til å finansiere LOs virksomhet, herunder LOs Forskingsfond og LOs Sekretariat. Vi er ikke kjent med om disse midlene holdes adskilt fra de midler LO gir i støtte til politiske partier.

Tvungen finansiering av OU-ordningen, hvor deler av midlene går til å finansiere LOs virksomhet, er i strid med den negative organisasjonsfriheten, jf. ovenfor og Vördur Olafsson mot Island.

#### Prinsippet om et frivillig tarifforhandlingssystem

I tillegg til ovennevnte anføres det at tarifforhandlingssystemet er basert på et frivillighetsprinsipp, jf. blant annet ILO-konvensjon nr. 98 art. 4 og Den europeiske sosialpakt art. 6 nr. 2. Dette er også lagt til grunn av Utvalget for tarifforhandlingssystemet i NOU 2001:14, blant annet med referanse til ILOs komité for organisasjonsfrihet. Dette underbygges av EMD-praksis hvor det fremgår at retten til å inngå en tariffavtale ikke er beskyttet under EMK art. 11.

Basert på ovennevnte vil en kjennelse i tråd med EL & IT Forbundets påstand være i strid med EMK art. 11 første ledd. Unntaksbestemmelsene i annet ledd kommer ikke til anvendelse. En kjennelse i Rikslønnsnemnda i tråd med EL & IT Forbundets påstand er verken foreskrevet ved lov og i alle tilfeller ikke nødvendig i et demokratisk samfunn av hensyn den nasjonale sikkerhet eller offentlige trygghet, for å forebygge uorden eller kriminalitet, for å beskytte helse eller moral eller for å beskytte andres rettigheter og friheter.

#### **3.2.5. Virkningstidspunkt for eventuell tariffavtale**

Dersom nemnda skulle komme til at det skal opprettes en tariffavtale mellom Atea og EL & IT Forbundet, må nemnda også avgjøre fra hvilket tidspunkt denne avtalen skal gjelde fra.

I den forbindelse vises det til at det følger av langvarig og sikker nemndpraksis at det klare utgangspunktet etter en arbeidskonflikt er at virkningstidspunktet for de materielle lønns- og arbeidsvilkårene nemnda kommer frem til, settes til tidspunktet for arbeidets gjenopptakelse, jf. blant annet nemndas merknader i punkt 4.2.3 i sak 2 og 3/2012.

Etter Ateas oppfatning foreligger det ingen særlige grunner som tilsier at den faste praksisen skal fravikes i denne saken. EL & IT Forbundets henvisning til virkningstidspunktets betydning for ansattes rett til AFP kan ikke tillegges avgjørende vekt, da ansatte uten rett til AFP uansett vil ha rett til ordinær tjenestepensjon samt rett til ytelser fra folketrygden ved oppnådd pensjonsalder. De ansatte vil også være omfattet av Ateas gode seniorpolitikk. I den forbindelse er det grunn til å påpeke at de ansattes tillitsvalgte gjennom 13. april-avtalen eksplisitt ga avkall på rett til AFP-ordning, i bytte mot en rekke andre goder, herunder videreføring av pensjonsordningen som gjaldt i Umoe IKT.

Atea mener derimot at det når det gjelder virkningstidspunktet bør vektlegges at det vil innebære en meget betydelig ekstrakostnad for selskapet, anslagsvis på 40 millioner kroner, dersom en tariffavtale med tilhørende pliktig medlemskap i AFP- og Sluttvederlagsordningene gis virkning fra september 2011. Denne kostnaden vil komme i tillegg til de kostnadene en AFP-ordning vil påføre selskapet i perioden fremover. En slik ekstrakostnad fremstår for selskapet som meget urimelig.

### **3.3 EL & IT forbundets anførsler i senere tilsvar**

#### **3.3.1 Innledning**

Nedenstående er kommentarer og supplement til Ateas anførsler i punkt 3.2 over.

Rikslønnsnemnda skal avgjøre tvisten mellom Atea og EL & IT Forbundet. Rikslønnsnemnda skal ikke, slik Atea anfører, vurdere hvorvidt det er behov for eller hensiktsmessig med tariffavtale i bedriften.

El & It Forbundet vil nedenfor kommentere Ateas anførsler samt supplere Ateas fremstilling der denne er upresis eller gir et ufullstendig bilde av de faktiske forholdene. Kommentarene vil begrense seg til de forhold El & It Forbundet mener er relevante for det spørsmål Rikslønnsnemnda skal ta stilling til.

#### **3.3.2 Supplering av de faktiske forholdene**

##### *Tariffsituasjonen i Atea og søsterselskaper*

Atea har søsterselskaper i blant annet Sverige, Danmark og Finland. I Atea i Sverige og Danmark er det inngått tariffavtale med fagforeningen(e).

Tariffavtalen(e) med LO i Sverige inneholder bestemmelser om pliktige kollektive forsikringsordninger, herunder tilleggspensjon. Ordningene administreres gjennom Fora AB som er eid av arbeidslivets parter – LO og Svenskt Arbetsliv.

Atea har tilbudt forbundet tariffavtale, men da en direkteavtale uten AFP. Partene har ikke forhandlet om innholdet, men tilbudet fra Atea gikk ut på å forhandle om utvidelser av avtalen av 13. april 2011. Ved utformingen av tariffavtalen skulle man se hen til innholdet i direkteavtaler forbundet har inngått med andre bedrifter.

### *Forholdene som medlem i EL & IT Forbundet i Atea*

EL & IT Forbundet har mistet medlemmer i Atea. Grunnene til at dette har skjedd er mange og sammensatte. Det er ikke riktig at forbundet bare mistet medlemmer fordi folk var uenig i kravet om tariffavtale. Det viste jo "undersøkelsen" som ledelsen selv gjorde at ikke er tilfelle.

Det har utvilsomt vært utøvd et internt press mot ansatte og "klimaet" har vært ubehagelig for medlemmene.

Atea har i tiden etter at EL & IT Forbundet sendte krav om tariffavtale innkalt fagorganiserte til samtaler. Samtalene har blitt oppfattet som at Atea ikke ønsker fagorganiserte og et press mot medlemmene for å få de til å melde seg ut av forbundet, eller i det minste ikke å kreve tariffavtale.

EL & IT Forbundet har ved flere anledninger påtalt overfor Atea det forbundet oppfatter som organisasjonsfiendtlig opptreden. Forut for Arbeidsrettens behandling av adgangen til å benytte arbeidskamp til støtte for kravet om tariffavtale, ble forbundets medlemmer som arbeidet på Ateas kontor i Bergen innkalt til et møte.

I rapporten framgår følgende:

"Hensikten med møtet var i hovedsak å klargjøre situasjonen for Driftssenteret i Bergen sett i lys av kravet om tariffavtale. Bjørn Valdernes gjorde det klart at han ikke ville fremme sin innstilling til ledelsen om å beholde Driftssenteret så lenge kravet om tariffavtale ble opprettholdt.

Bjørn Valdernes innrømmet også at han på forrige møte den 10.12.12 forsøkte å presse medlemmene Per Ove Hansen, Lars O Nordeng og Kjell G Eriksen til å melde seg ut av EL & IT Forbundet. Han ga dem frist til neste, ellers ville det få konsekvenser for hans engasjement i forbindelse med å beholde driftssenteret i Bergen."

Mange medlemmer opplevde også å bli presset da det ble klart at streik ikke var til å unngå. Forut for streiken innkalte ledelsen alle ansatte som var medlemmer i forbundet til en "en til en"-samtale. I innkallingen ble hensikten med møtet angitt til å være ledelsens behov for å få oversikt over hvilke oppgaver den enkelte satt med. Enkelte oppfattet imidlertid at det også ledelsen benyttet muligheten til å utøve press for å få den ansatte til å melde seg ut av forbundet.

### **3.3.3 Ateas anførsler**

Anførsel nr. 1: - at det skal foreligge en avtale som regulerer grunnlaget for en tariffavtale.

Atea anfører:

"Oppsummert er det altså slik at 13. april-avtalen i seg selv stenger for krav om tariffavtale, og at den uansett representerer en for begge parter omforent løsning på partenes interesser ved overføringen til Atea."

Atea fremførte de samme argumentene i Arbeidsretten (ARD-2013-1). Anførselen førte ikke fram. Arbeidsretten har rettskraftig avgjort at 13. aprilavtalen ikke er en tariffavtale. Den kan følgelig heller ikke anses for å begrense Rikslønnsnemndas adgang til å treffe avgjørelse i tråd med EL & IT Forbundets påstand.



Dernest regulerer ikke 13. aprilavtalen forhold mellom tvistens parter. Avtalen er inngått mellom tillitsvalgt i Umoe IKT, altså mellom en klubb som ikke lenger eksisterer, og Atea. Tvisten Rikslønnsnemnda skal avgjøre, står mellom Atea og EL & IT Forbundet.

EL & IT Forbundet oppfatter dette punktet i det skriftlige innlegget fra Atea som en omkamp på saken for Arbeidsretten. De tillitsvalgte som fremforhandlet avtalen var i sine vitneforklaringer for Arbeidsretten tydelige på at avtalen av 13. april gjaldt individuelle vilkår som ble gjort til del av den enkeltes individuelle arbeidsavtale. Avtalen ble også vedlagt arbeidsavtalen. De tillitsvalgte var også tydelige på at begrensningen som gikk ut på ikke å kreve tariffavtale, kun gjaldt fram til virksomhetsoverdragelsen var gjennomført. Hensikten var å sikre ro rundt selve overføringen. Arbeidsretten konkluderer derfor også i premiss (69) at "[d]et fremstår da som en konstruksjon i ettertid å anse avtalen som en tariffavtale."

Det anses ikke relevant for Rikslønnsnemndas behandling å gjenta bevisførselen fra Arbeidsretten omkring 13. aprilavtalen utover å gjøre gjeldende at forbundets krav om tariffavtale verken kan anses illojalt eller avtalestridig på bakgrunn av dommen fra Arbeidsretten og det som framkom under vitneforklaringene fra de tillitsvalgte. Den kan følgelig heller ikke begrense Rikslønnsnemndas adgang til å avgjøre at IKT-overenskomsten skal gjelde som tariffavtale mellom partene.

#### Anførsel nr. 2: – at det ikke foreligger behov for tariffavtale

Det er åpenbart at partene er uenige om det er behov for tariffavtale i bedriften. EL & IT Forbundet ser det som ønskelig og nødvendig at det innføres tariffavtale i virksomheten. Da partene tvistet om 13. aprilavtalen var til hinder for iverksettelsen av arbeidskamp i Atea, forklarte de tillitsvalgte for retten at det fram til rettsmøtet februar 2013 aldri var blitt avholdt drøftelsesmøter mellom ledelsen i Atea og de tillitsvalgte. De forklarte også at det ikke ble avholdt lønnsforhandlinger. Lønnsfastsettelsen fant sted ved lønnsbrev, der de ansatte ble informert om man fikk lønnsøkning og i så fall hvor stor lønnsøkning ledelsen ensidig hadde fastsatt.

Arbeidsmiljøloven kapittel 8 pålegger arbeidsgiver å avholde drøftelses- og informasjonsmøter med tillitsvalgte. Denne forpliktelsen har Atea brutt i en årrekke. Hovedavtalen LO/NHO har i kapittel 9 bestemmelser som sikrer de ansatte innflytelse, og som på noen punkter gir bedre enn rettighetene etter loven. Ved å kreve IKT-overenskomsten gjort gjeldende, ønsket forbundet å få innført medbestemmelse i tråd med arbeidsmiljølovens og hovedavtalens bestemmelser, også i Atea. Dette er en klar utvidelse av dagens nullordning.

Dagens praksis i Atea innebærer kontraktsbrudd overfor Ateas offentlige kunder. Unnlåtelsen av å følge bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 8 innebærer brudd på HMS egenerklæringen som er en del av alle de kontrakter det offentlige inngår, også med Atea. Denne informasjonen har ikke tilflytt Ateas kunder.

Det er i denne forbindelse verdt å merke seg at innholdsfortegnelsen i personalhåndboka ikke omhandler lønnsforhandlinger eller medbestemmelse. Dette er etter forbundets syn grunnleggende og selvsagte rettigheter som de

ansatte i Atea vil få gjennom overenskomsten. Ved å sammenholde overenskomsten og innholdsfortegnelsen i personalhåndboka, framgår det tydelig at overenskomsten regulerer vesentlige lønns- og arbeidsvilkår som ikke er regulert annet sted. Sentrale forhold som arbeidstid og skiftplaner reguleres kun av tariffavtalen. Tariffavtalen inneholder også bestemmelser om lønnsforhandlinger og gir rett til medbestemmelse og innflytelse over lønnsdannelsen. Avtalen inneholder avslutningsvis reguleringsbestemmelser.

En personalhåndbok er uansett ikke en omforent eller bindende regulering av rettigheter og plikter. Den kan når som helst endres av arbeidsgiver. Gjennom tariffavtalen får de ansatte avtalefestet vesentlige rettigheter som de tidligere ikke hadde. Rettigheter som både finnes i tariffavtalen og personalhåndboka, vil gjennom tariffavtalen bli avtalefestede rettigheter som gir en helt annen type dynamikk i forholdet mellom de ansatte/tillitsvalgte og ledelsen.

Mye av bakgrunnen for Ateas motstand mot tariffavtale kan synes å bygge på at det er kostnader knyttet til AFP. Det er imidlertid ingen grunn til at Atea skal belønnes for å ha andre konkurransevilkår enn andre tilsvarende foretak.

Atea gjør gjeldende at en avgjørelse i tråd med forbundets påstand må stille seg annerledes for Atea som "har tatt det bevisste valget om å stå utenfor det tradisjonelle tariffregimet." Atea gjør gjeldende at "[f]aktisk er det slik at Atea har en meget omfattende regulering av lønns- og arbeidsvilkår, som på de fleste områder går langt ut over det som følger av tariffavtaler." Dersom sistnevnte er korrekt, er det vanskelig å forstå realiteten i anførselen om at Atea blir tvunget inn i et "helt nytt" og annerledes "regime" dersom de blir bundet av IKT-overenskomsten. Den største endringen som følge av tariffbinding på driftssiden, vil være at ledelsen må forholde seg til kravene om medbestemmelse og anerkjennelse av tillitsvalgte. EL & IT Forbundet finner ikke at karakteristikken "regime" er dekkende for Hovedavtalens bestemmelser og grunnholdning.

På den økonomiske siden vil innføringen av AFP være den største endringen. AFP er en rettighet av betydelig verdi. Den vil i mange tilfeller ha større økonomisk verdi enn obligatorisk tjenestepensjon.

Det er videre verdt å merke seg at IKT-overenskomsten er en vertikal avtale som kjennetegnes av blant annet store valgmuligheter for lokale tilpasninger, blant annet hva angår lønnsdannelsen. For forbundet er det uklart hva som menes med at Atea blir tvunget inn et regime i det de mest vesentlige endringene antas å være påbudet om lønnsforhandlinger og Hovedavtalens bestemmelser om blant annet medbestemmelse.

Atea anfører videre at innføring av tariffavtale vil føre til en forverring av lønns- og arbeidsvilkårene til mange ansatte. Anførselen er ikke nærmere konkretisert. Det er derimot ikke noen bestemmelse i overenskomsten som skulle føre til at noen ansatt mister noen rettighet eller må underlegges dårligere vilkår. Ateas anførsel må således forstås som en forskuttering av at arbeidsgiver ensidig vil inndra eller redusere allerede etablerte rettigheter som svar på at det innføres tariffavtale. Det må likevel understrekes at i en normal situasjon med tariffavtale, så har arbeidstakerne en annen situasjon enn uten tariffavtale gjennom

Hovedavtalens bestemmelser om tillitsvalgtsystemet. Dette kompenseres ikke ved arbeidsmiljølovens bestemmelser i kapittel 8.

Anførsel nr. 3: – kravet om tariffavtale har ikke tilstrekkelig støtte.

Atea gjør gjeldende at kravet bør avvises fordi EL & IT Forbundet ikke har tilstrekkelig antall medlemmer. En avvisning på dette grunnlaget vil være oppsiktsvekkende. I norsk rett gjelder ikke noe krav til et bestemt antall medlemmer for å gjøre en tariffavtale gjeldende. Overfor en medlemsbedrift i NHO kreves normalt ett medlem for å gjøre en vertikal avtale gjeldende. Overfor en uorganisert bedrift kreves det ikke medlemmer overhodet dersom det er tale om en ny avtale. Dette ble senest slått fast i Arbeidsrettens dom i sak 13/2013 – Risavikadommen. Dommen er senere fulgt opp i Oslo tingretts dom 10. september 2013 mellom de samme parter.

Det vil være fremmed å innføre en amerikansk ordning i Norge om at et flertall av de ansatte må ønske tariffavtale for at kravet skal kunne tas til følge. Det er sikker rett at det ikke stilles krav til medlemstall for å kreve tariffavtale med mindre den aktuelle arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjon har blitt enige om det. Dersom Atea skulle få medhold i at det skal kreves et bestemt antall medlemmer, eller at en avstemning skal vise en viss oppslutning, vil dette innebære en radikal endring av den kollektive arbeidsretten i Norge. Endringen vil blant annet ramme en rekke mindre arbeidstakerorganisasjoner svært hardt. Et slikt krav vil være i strid med all praksis i det norske tariffsystemet.

EL & IT Forbundet har fått flere tilbakemeldinger fra medlemmer som følte seg sterkt presset av arbeidsgiver og oppfattet at arbeidsgiver sterkt påvirket at de meldte seg ut av forbundet. Dette ble påtalt overfor Atea, og Atea ble bedt om å stanse pågangen mot fagorganiserte.

Atea viser til en spørreundersøkelse som ble gjennomført per e-post hvor kun de ansatte som aktivt åpnet en link og stemte "ja" til tariffavtale ble telt med. Til tross for at EL & IT Forbundet fikk tilbakemelding fra flere som ikke ønsket å delta i en slik undersøkelse av frykt for sporing, besvarte 193 ansatte "ja" på spørsmålet om de ønsket tariffavtale. Hvor mange av de ansatte som fikk med seg undersøkelsen vites ikke. I forkant av undersøkelsen sendte ledelsen ut et skriv der de gjorde de ansatte oppmerksom på at tariffbinding ville medføre lavere lønnsutvikling og at andre goder forsvant:

"Kort kan jeg si at en tariffavtale i hovedsak vil kunne gi de ansatte i Atea AFP (avtalefestet førtidspensjon). Dette gjelder de som har jobbet 7 av de siste 10 årene i en bedrift med tariffavtale før uttak fra tidligst fylte 62 år – andre får ingen bruk av en slik AFP ordning. Alle andre goder og rettigheter er i hovedsak enten regulert av arbeidsmiljøloven eller igjennom rettigheter ansatte i Atea allerede har. Ut over dette vil en tariffavtale pålegge Atea visse endringer i måten vi driver på og måten vi informerer på.

Kostnadene for Atea ved en tariffavtale med EL&IT vil være i størrelsesorden 20 mill pr. år. Dersom man skulle inkludere dette som en ny rettighet, vil kostnaden måtte dekkes inn av alle oss ansatte ved en mer moderat lønns- og fordelsutvikling (man velger tariffavtale fremfor andre goder). Videre mener vi at 13. april avtalen, og de rettigheter alle de tidligere Umoe IKT ansatte der har fått, vil måtte bortfalle."

Etter at dommen fra Arbeidsretten forelå, endret arbeidsgiver seniorpolitikken slik at den ble mer lik AFP-ordningen. Igjen ble det presisert at ordningen ville bortfalle dersom bedriften ble tariffbundet:

"Som dere sikkert er kjent med har Atea en senior politikk som blant annet gir ansatte over 57 år, med minst 10 år ansiennitet i selskapet muligheten til å trappe ned til 80% stilling med 90% lønn og 100% pensjonsopptjening. Igjennom siste månedene, og spesielt igjennom siste medarbeiderundersøkelse, har vi blitt gjort klar over den logiske bristen i at kun de som går ned i stillingsprosent blir "belønnet" for lang og tro tjeneste. Vi har derfor gleden av å introdusere følgende tillegg til seniorpolitikken:

Alle ansatte over 57 år, med minst 10 års ansiennitet i selskapet og som jobber i 100% stilling, vil få utbetalt en årlig bonus på 10 % av sin faste grunnlønn. Utbetalingen skjer så lenge de er ansatt i Atea.

Etter mitt syn er denne ordningen for ansatte i Atea fullt på høyde med AFP, fordi den ikke har de krav til opptjeningstid som AFP-ordningen har (jobbet i AFP-tilsluttet bedrift 7 av siste 9 år og siste 3 årene før fylte 62 år). Alle ansatte som oppfyller vilkårene i Ateas ordning vil dermed dra nytte av ordningen allerede f.o.m. 1.1.2014.

Fordi denne ordningen (og vår senior politikk generelt) konkurrerer direkte med AFP, vil den dessverre måtte bortfalle dersom AFP skulle bli innført på et senere tidspunkt."

EL & IT Forbundet og de tillitsvalgte ble ikke gitt anledning til å komme med korrigerende informasjon. Mens streiken pågikk, ble de også nektet å dele ut løpesedler og annen informasjon foran Ateas lokaler.

Det er videre feil når Atea skriver at andre arbeidstakerorganisasjoner ikke støttet kravet om tariffavtale.

#### Anførsel nr. 4: – at maktbalansen blir forandret.

Atea forskutterer en utvikling om at arbeidstakerorganisasjoner vil fremprovosere tvungen lønnsnemnd for å få tvisten avgjort i Rikslønnsnemnda. Det gis ikke annen begrunnelse for antakelsen enn at LO og LOs forbund antas å igangsette massive aksjoner ved senere anledninger.

EL & IT Forbundet bestrider at en slik prosess vil være "enkel" eller at massive sympatiaksjoner blir den sannsynlige utviklingen av en kjennelse i forbundets favør. LOs forbund og andre arbeidstakerorganisasjoner fremsetter en rekke krav om førstegangs tariffavtaler hvert år. Det er svært sjelden slike krav før til lønnsnemndsbehandling. I de aller fleste sakene løser dette seg ved en frivillig ordning og tariffbinding etableres. Dagens praksis viser klart at den frykten Atea forsøker å etablere ikke er berettiget.

For det andre er det svært sjelden at man står overfor arbeidsgivere som Atea. De fleste arbeidsgivere anerkjenner fagforeninger, medbestemmelse og tariffavtaler. I de tidligere sakene EL & IT Forbundet har møtt til kretsmekling, har alle meklingsene resultert i tariffavtale. EL & IT Forbundet kan ikke se den frykten Atea uttrykker, og som ikke er nærmere begrunnet i faktiske forhold, er egnet til å avgjøre tvisten i den ene eller annen retning.

#### Ateas anførsel om at en kjennelse vil være i strid med EMK artikkel 11

Atea begrunner sitt syn med at de må betale premie til AFP-ordningen m.v. og viser i den forbindelse til avgjørelser fra EMD. Samtlige avgjørelser gjelder imidlertid privatpersoner og er ikke direkte sammenlignbare med denne saken.

Gustavssonsaken (EMK-18/1995/524/610) derimot, er direkte parallell med denne saken ettersom Gustavsson var en arbeidsgiver som gjennom tariffavtalen med Handelsanställdas Förbund (HK i Sverige) og Hotell- och Restauranganställdas Förbund ville bli forpliktet til å tegne seks kollektive forsikringsordninger for sine ansatte.

Samtlige av de forsikringsordninger som fulgte av dagjeldende tariffavtale i Gustavssonsaken måtte tegnes i Fora AB. Fora AB eies med like deler av Svenskt Näringsliv og svensk LO. Som redegjort for i det skriftlige innlegget, ble ikke den negative foreningsretten ansett krenket i Gustavsson-saken. Dette til tross for at tariffbinding ville medført medlemskap i seks kollektive forsikringsordninger administrert av selskap eid av arbeidslivets parter.

Den svenske staten argumenterte overfor EMD med at Gustavsson utfordret "den svenske modellen", en modell som i vesentlig grad hadde bidratt til utviklingen av den svenske velferdsstaten (premiss 49):

"In the Government's opinion, the applicant was in effect challenging a system that had been applied in Sweden for sixty years and which could be said to have formed one of the most important elements in what had become known as the "Swedish model" of industrial relations, believed by many to have contributed significantly to the Swedish Welfare State."

Det er ikke grunn til å anta annet enn også at den norske staten vil beskrive den "norske modellen" tilsvarende.

EL & IT Forbundet gjør gjeldende at den negative organisasjonsfriheten, slik omfanget av denne friheten er fastlagt av EMD, ikke vil bli krenket dersom Rikslønnsnemnda avgjør tvisten i tråd med forbundets påstand. En arbeidsgiver har ingen konvensjonsbeskyttet rett til å unngå krav om tariffavtale eller arbeidskamp for å oppnå tariffavtale eller til ikke å ha tariffavtale.

Folkerettslige organer går derimot langt i å gi nasjonalstatene spillerom til å anerkjenne og etablere mekanismer som understøtter prosessen med å inngå tariffavtaler. Slik sett inngår retten til å inngå tariffavtaler som del av konvensjonsbeskyttelsen etter ILO-konvensjon nr. 98 art. 11, se Gustavssonsaken premiss 45. Ved avveiningen av forhandlingsretten og negative organisasjonsfrihet, må det konstateres vesentlig krenkelse av den negative organisasjonsfriheten for å konstatere konvensjonsbrudd. Det er selvsagt at konvensjonen ikke gir beskyttelse mot å inngå tariffavtale. Derimot gir konvensjonen nasjonalstaten anledning til å tilrettelegge for inngåelse av tariffavtaler slik at fagforeninger kan ivareta medlemmenes rettigheter, se Gustavssonsaken premiss 45. Dette er også selvsagt. Når det gjelder tariffbinding, har EMD uttrykkelig uttalt at dette ikke blir ansett for å være en vesentlig påvirkning av den negative organisasjonsfriheten og er dermed i overensstemmelse med konvensjonen, se Gustavssonsaken premiss 52:

"52. As indicated earlier (see paragraph 44 above), the union action must have entailed a considerable pressure on the applicant to meet the union's demand that he accept to be bound by a

collective agreement, either by joining an employers' association or by signing a substitute agreement. However, only the first alternative involved membership of an association.

...

the applicant's principal objection to the second alternative was, as in relation to the first alternative, of a political nature, namely his disagreement with the collective-bargaining system in Sweden. However, Article 11 (art. 11) of the Convention does not as such guarantee a right not to enter into a collective agreement (see the above-mentioned Swedish Engine Drivers' Union judgment, pp. 15-16, paras. 40-41). The positive obligation incumbent on the State under Article 11 (art. 11), including the aspect of protection of personal opinion, may well extend to treatment connected with the operation of a collective-bargaining system, but only where such treatment impinges on freedom of association. Compulsion which, as here, does not significantly affect the enjoyment of that freedom, even if it causes economic damage, cannot give rise to any positive obligation under Article 11 (art. 11). "

Det gjentas at tariffavtalene i Gustavssonsaken inneholdt pliktig tegning av seks kollektive forsikringsordninger, hvorav en tilleggsforsikring. Samtlige forsikringer måtte administreres av Fora AB.

### **3.3.4 Rikslønnsnemndas kompetanse**

*Nærmere om lov 56 av 21. juni 2013*

EL & IT Forbundet forstår Atea dit hen at partene er enige om at kompetansebestemmelsen i lov nr. 56 av 21. juni 2013 er den samme som i tidligere lovvedtak og provisoriske anordninger om tvungen lønnsnemnd. Den er også den samme som i Kryssetsaken. Dersom departementet hadde ment at Rikslønnsnemnda skulle ha en annen eller videre kompetanse i denne saken, for eksempel at Rikslønnsnemndas avgjørelse ikke skal ha virkning som tariffavtale, burde dette vært klargjort og drøftet.

Etter at Rikslønnsnemnda har truffet avgjørelse opphører lov nr. 56 av 21. juni 2013 straks å gjelde. Ved bedømmelsen av Rikslønnsnemndas avgjørelse har man ingen andre lovbestemmelser å se hen til enn lønnsnemndlovens. På det tidspunktet er verken *lex specialis* eller *lex posterior* prinsippene til hjelp. For det tilfelle Rikslønnsnemnda treffer en avgjørelse om at det ikke skal gjelde noen avtale mellom partene, vil man fort få uenighet om denne avgjørelsen har varighet som bestemt i arbeidstvistloven.

Det samme synet støttes også av Rikslønnsnemndas praksis. Rikslønnsnemnda har lang og fast praksis for å ta utgangspunkt i differansen mellom partene med mindre dette er problematisk overfor andre overenskomster eller forbund. Slike forbehold gjør seg ikke gjeldende her. I denne saken er 13. aprilavtalen tilbudt som tariffavtale og Atea har tilbudt utvidelser av denne. I forhandlingsmøtet 11.juni 2012 ble dette uttalt som et tilbud til å få på plass en tilpasset avtale med den lokale klubben. Under meklingen ble tilbudet formulert til å innebære en utvidelse av 13. aprilavtalen. Mens konflikten pågikk, uttalte Steinar Sønsteby til Dagsavisen blant annet:

"Han sier han er villig til å forhandle om alt medlemmene måtte ønske; AFP, innsyn, lønn.  
- Jeg er sikkert på at vi kan komme til enighet om en lokal avtale, sier Sønsteby."

Ut fra tidligere praksis, og i overensstemmelse med lovens ordlyd, bør Rikslønnsnemndas avgjørelse ha et innhold som ligger i intervallet fra en utvidet versjon av 13. aprilavtalen og opp til og med IKT-overenskomsten.

#### *Nærmere om folkerettslige forpliktelser*

ILO anerkjenner at det kan være et større behov for statlig inngripen (compulsary arbitration) i tvister om førstegangs opprettelse av tariffavtale, se blant "ILO Principles Concerning the Right to Strike", International Labour Review Vol. 137:

"As regards arbitration by the authorities at the request of one party, the Committee considers that it is generally contrary to the principle of the voluntary negotiation of collective agreements established in Convention No. 98, and thus the autonomy of bargaining partner. An exemption might, however, be made in the case of provisions which, for instance, allow workers' organizations to initiate such a procedure on their own, for the conclusion of a first collective agreement. As experience shows that first collective agreements are often one of the most difficult steps in establishing a sound bargaining relationship, these type of provisions may be said to be in the spirit of machinery and procedures which facilitate collective bargaining."

Ved henvendelse til avdelingen for International Labour Standards i ILO, ble det opplyst at man ikke var kjent med at det tidligere hadde skjedd at utfallet av en tvungen lønnsnemnd /compulsory arbitration hadde blitt at kravet om tariffavtale ble avvist.

#### **3.3.5 Rikslønnsnemnda bør avsi kjennelse om tariffavtale**

Rikslønnsnemnda har klar praksis for å ta utgangspunktet i differansen mellom partene. En avgjørelse som går ut på at det ikke skal gjelde noen tariffavtale mellom partene vil være et klart brudd på tidligere praksis.

Tariffbinding er det normale i norsk arbeidsliv. Den norske arbeidslivsmodellen har bidratt til dagens velferdssamfunn og nyter stor anerkjennelse så vel politisk som blant arbeidslivets parter. En kjennelse som går ut på at kravet om tariffavtale avvises er etter forbundets syn ikke i overensstemmelse med norsk tradisjon og ønsket organisering av arbeidslivet.

Denne saken skiller seg fra Krysssetsaken ved at en rekke ansatte kom fra en bedrift med tariffavtale, men mistet tariffestede rettigheter ved overdragelsen til Atea. Dette i motsetning til de ansatte i Krysssetsaken som tidligere ikke hadde hatt tariffavtale.

Atea representerer et brudd på normalordningen i norsk arbeidsliv. Det er trolig enestående i norsk sammenheng at en virksomhet av Ateas størrelse i en årrekke har unnlatt å avholde informasjons- og drøftelsesmøter med tillitsvalgte. Innføringen av tariffavtale er nødvendig for å bringe arbeidsforholdene i Atea i overensstemmelse med arbeidsmiljøloven.

Rikslønnsnemnda har alltid avsagt kjennelser i tråd med lønnsnemndloven § 2 (2). Så vel Arbeidsretten som Høyesterett har lagt til grunn at Rikslønnsnemndas kjennelser har samme virkning som tariffavtale. Dersom Rikslønnsnemnda har anledning til å avsi en kjennelse med annen virkning enn det som er forutsatt av Høyesterett og i tidligere saker, burde dette vært drøftet i forarbeidene.

Folkerettslig er det anerkjent at nasjonalstaten kan bidra til inngåelse av førstegangs tariffavtale. Det motsatte er derimot i folkerettslig sammenheng svært problematisk. I følge avdeling for International Labour Standards i ILO har det heller aldri skjedd.

### **3.4 Ateas anførsler i senere tilsvaer**

#### **3.4.1 Innledning**

Atea viser til innlegget fra EL & IT Forbundet i punkt 3.3, som på mange måter fremstår som forbundets hovedinnlegg, selv om prosessen ble lagt opp annerledes. I innlegget fremsettes det påstander og argumentasjon knyttet til både Ateas innlegg og saken for øvrig som vi av hensyn til sakens opplysning finner det helt nødvendig å kommentere.

#### **3.4.2 Generelt**

Atea synes det er beklagelig hvordan EL & IT Forbundet velger å beskrive bedriften. Dette gjelder spesielt omtalen av Atea som en "sjelden bedrift" som ikke anerkjenner fagforeninger, medbestemmelse og tariffavtaler, og der ledelsen har inntatt et såkalt "amerikansk" standpunkt om at krav om tariffavtale må ha støtte hos et flertall av de ansatte. Det virker som om EL & IT Forbundet bevisst forsøker å tegne et bilde av Atea som en bedrift i opposisjon til "den norske modellen".

Ingen av disse beskrivelsene er riktige.

Kjernen i EL & IT Forbundets argumentasjon synes å være at et krav om tariffavtale skal imøtekommes av arbeidsgiver uavhengig av økonomiske konsekvenser, uavhengig av hvor mange medlemmer forbundet har i bedriften, uavhengig av hva et stort flertall av deres kollegaer mener, og uavhengig av om bedriften ellers har gode ordninger og utstrakt bruk av medbestemmelse. Hvis imøtekommelse ikke skjer, vil det angivelig svekke "den norske modellen" og danne grobunn for en amerikanisering av norsk arbeidsliv.

Atea er ikke enig i at et konkurransedyktig næringsliv og bærekraftige arbeidsplasser kan bygges på et slikt prinsipp, og ei heller overleve på slike betingelser. I det nedenstående tilbakevises også de viktigste konkrete anklagene mot Atea og bedriftens ledere.

#### **3.4.3 Forholdene for EL & IT-organisert i Atea**

I EL & IT Forbundets innlegg hevdes det at det fra Ateas side har blitt utøvd press mot medlemmer for å få dem til å melde seg ut av forbundet. Selskapet beskyldes for "organisasjonsfiendtlig opptreden". Dette er en alvorlig påstand som ikke kan stå ubesvart.

Atea har hatt fagforeninger i en årrekke, deriblant en EL & IT klubb. Ateas ledelse anerkjenner fagforeninger og har aldri tidligere fått signaler om at de ansatte oppfatter dette på annen måte.



Til støtte for sin påstand har EL & IT Forbundet vist til en udatert rapport/erklæring skrevet av tre av forbundets medlemmer i etterkant av et gruppemøte ved selskapets kontor i Bergen. Atea mener at denne "rapporten" gir en uriktig fremstilling av gruppeledelsens opptreden overfor de ansatte. Rapporten bærer tydelig preg av å være utarbeidet av personer tilknyttet en av partene i tvisten, og må regnes som et partsinnlegg. Gruppelederen, Bjørn Valdersnes, har bestridt at han har opptrådt slik det beskrives, og har heller ikke fått anledning til å påvirke rapporten/erklæringens innhold. Bjørn Valdersnes bestrider at han har truet noen for å få de til å melde seg ut av fagforeninger. Ingen av de tre meldte seg heller ut av EL & IT Forbundet.

Erklæringen/rapporten kan uansett ikke tas til inntekt for at det generelt har vært utøvet et slikt press i Atea. EL & IT Forbundet har heller ikke lyktes i å dokumentere noen annen konkret situasjon hvor press skal være utøvet. Ateas klare oppfatning, basert på tilbakemeldinger fra en rekke ansatte, er tvert om at medlemsflukten først og fremst skyldes forbundets egen opptreden i den foreliggende tariffvisten. Dette erkjenner nok også EL & IT Forbundet selv, jf. eksempelvis intervju med Jan O. Andersen i Bergens Tidende 9. mai 2013, hvor han uttaler følgende:

"Noen utmeldinger skyldes nok både frykt og press, og noen har nok vært uenige med oss."

At uenighet med EL & IT Forbundet har vært hovedårsaken til utmeldingene, bekreftes også av de mange henvendelsene og støtteerklæringene Ateas ledelse har mottatt fra kritiske forbundsmedlemmer. Enkelte har også gitt en skriftlig begrunnelse for sin utmeldelse, hvor særlig tre forhold går igjen: (i) udemokratisk prosess i EL & IT Forbundet hvor medlemmene ikke ble tilstrekkelig hørt i et så viktig spørsmål som streik og sympatistreik, (ii) uenighet knyttet til behov for tariffavtale og (iii) press fra medlemmer i EL & IT Forbundet om å melde seg inn i forbundet og "lojalt innordne seg" ledelsens instruksjoner.

#### **3.4.4 Ateas syn på 13. aprilavtalen**

Når det gjelder 13. aprilavtalens rettslige status presiseres det at Atea selvfølgelig forholder seg til Arbeidsrettens dom, og derfor ikke anser avtalen som en tariffavtale i arbeidstvistlovens forstand.

Atea mener likevel at det må ses hen til 13. aprilavtalen ved vurderingen av om det skal opprettes tariffavtale i selskapet. Det vises til at de ansattes tillitsvalgte gjennom inngåelsen 13. aprilavtalen ga eksplisitt avkall på tariffavtale og AFP i Atea i bytte mot andre goder, herunder videreføring av eksisterende pensjonsordning. Det må være åpenbart at avkallet på tariffavtale i Atea var ment å skulle gjelde utover tidspunktet for virksomhetsoverdragelsen, ettersom noe annet ville gjort det formålsløst for Atea å inngå en slik avtale overhodet, da man kunne oppnådd det samme gjennom en ordinær reservasjonserklæring etter arbeidsmiljøloven § 16-2 (2).

#### **3.4.5 Behovet for en tariffavtale i Atea**

EL & IT Forbundet anfører videre at den største endringen som vil følge av tariffbinding, vil være at ledelsen i Atea må anerkjenne og forholde seg til

tillitsvalgte. Det hevdes i den forbindelse at Atea aldri har overholdt drøftings- og informasjonsplikten som følger av arbeidsmiljøloven kapittel 8.

Atea tar sterk avstand fra denne beskrivelsen, og mener at selskapet på ingen måte opptrer i strid med arbeidsmiljølovens drøftingsregler. Som bevis på det motsatte, vises til pressemeldingen 8. mai 2013 fra flere sentrale Ateaansatte, herunder Jørn Goldstein som er ansatterepresentant i selskapets styre, hvor Goldstein og to andre ansatte uttaler seg på en positiv måte om de ansattes samarbeid og kontakt med ledelsen.

Som ytterligere bevis, fremlegges også en av mange støtteerklæringer til Ateas ledelse fra en annen som har vært tillitsvalgt i Atea, hvor vedkommende uttaler følgende:

"Vi har hatt tillitsvalgt i mange år og tillitsvalgt har blitt tatt med i saker som gjelder ansatte. Jeg har hatt dette vervet i flere år og har ikke opplevd noen gang at ansatte ikke har kommet til orde. Jeg har til og med blitt overrasket ved å bli involvert i enkelte saker der tillitsvalgt og ansatte ikke har ansett det som påkrevet."

I tillegg til dette, og i enda sterkere kontrast til påstandene fra EL & IT Forbundet, har ledelsen i Atea også avholdt flere uformelle og formelle drøftelser og forhandlinger med fagforeningene i Umoe IKT og Atea de siste årene. Dette har skjedd både på fagforeningenes og ledelsen initiativ. Fra desember 2010 og frem til sammenslåingen av de to bedriftene 1. juli 2011 ble det for eksempel forhandlet om en rekke forhold. Dette førte blant annet til 13. aprilavtalen med tilhørende drøftelsesprotokoll. Videre ble det i september/oktober 2011 bedt om, og gjennomført, sentrale lønnsforhandlinger for de ansatte som var overført fra Umoe IKT. Gjennom forhandlingene ble det etablert enighet om et kollektivt lønnstillegg til de berørte ansatte med virkning fra 1. april 2011, samt etablert enighet om at enkelte individuelle skjevheter skulle rettes opp. Videre tok Sønsteby, etter at streiken ble stoppet 16. mai 2013, kontakt med alle fagforeningslederne samt ansatterepresentantene i styret av selskapet, for å drøfte hvordan man på best mulig måte kunne sørge for "tilbakekomsten" til de streikende den påfølgende mandagen.

Faktum er altså at de gangene EL & IT Forbundet har bedt om drøftelser, har ledelsen i Atea etterkommet dette ønsket. Det er derfor ukjent for Ateas ledelse at det på noe tidspunkt har vært behov for eller ønskelig med samtaler eller forhandlinger som ikke har blitt gjennomført. Tvert imot har det på ledelsens initiativ blitt gjennomført slike samtaler og forhandlinger ved flere anledninger. Gitt det sterke engasjementet EL & IT Forbundet nå angivelig skal ha for å forbedre medbestemmelsen i Atea, er det meget påfallende at den påståtte manglende medbestemmelsen ikke har blitt tatt opp med selskapet før nå. Forklaringen ligger nok i at kravet om tariffavtale i realiteten er motivert av andre forhold, nemlig AFP-ordning og økt organisasjonsgrad i IKT-næringen.

Helt uavhengig av dette, er det vanskelig for Atea å forstå hvordan påståtte brudd på arbeidsmiljøloven kapittel 8 kan understøtte forbundets krav om tariffavtale. Det sentrale må være at det gjennomføres drøftinger mellom ledelsen og de tillitsvalgte, ikke hvilket regelverk slike drøftinger er hjemlet i. Drøftingsreglene etter arbeidsmiljøloven og IKT-overenskomsten er i all hovedsak sammenfallende, og vil således bare innebære en dobbel regulering av samme forhold. For øvrig

kan EL & IT Forbundet involvere Arbeidstilsynet, som har tilsyn med blant annet medbestemmelsesreglene i arbeidsmiljøloven, dersom de mener at Atea ikke etterlever sine forpliktelser.

Avslutningsvis er det også grunn til å nevne at flere av Ateas større kunder og samarbeidspartnere, etter press fra sympatisører av EL & IT Forbundet, har ettergått Ateas lønns- og arbeidsvilkår. Eksempelvis har Trondheim kommune gjennomgått og evaluert en betydelig del av Ateas dokumentasjon knyttet til lønns- og arbeidsvilkår, men uten å påvise et eneste avvik. Trondheim kommune fant ingen grunn til å endre sitt forretningsforhold til selskapet.

For øvrig fremstår det som svært naivt når EL & IT Forbundet tilsynelatende legger til grunn at overenskomsten ikke står i veien for å gi arbeidstakerne "i pose og sekk". Den enorme kostnaden en innføring av overenskomsten vil påføre Atea, vil naturligvis måtte få konsekvenser for andre ansatte. Dette har vært kommunisert veldig klart til EL & IT Forbundet siden kravet først ble fremsatt.

#### **3.4.6 Oppslutningen blant de ansatte om EL & IT Forbundets krav**

I EL & IT Forbundets innlegg fremstilles det som om Atea mener at tariffkravet fra forbundet må avvises som en direkte konsekvens av at forbundet ikke har tilstrekkelig antall medlemmer, og at selskapet med det innfører det som omtales som en "amerikansk ordning".

Her har EL & IT Forbundet åpenbart misforstått Ateas anførsler. Atea har aldri hevdet at det må stilles krav om et bestemt antall medlemmer i EL & IT Forbundet før forbundets tariffkrav kan tas til følge. Atea mener derimot at det ved vurderingen av om det skal opprettes tariffavtale, åpenbart må tas hensyn til at kun et lite mindretall av de ansatte har stilt seg bak EL & IT Forbundets tariffkrav, og enda færre har stilt seg bak arbeidskamp som våpen. Et slikt hensyn fremstår med stor relevans og vekt, ikke minst når det som i denne saken vil få konsekvenser for og berøre samtlige ansatte i bedriften dersom kravet blir etterkommet.

Når det gjelder spørreundersøkelsen som ble gjennomført i forbindelse med tariffkravet, bør nemnda merke seg at det – i motsetning til hva EL & IT Forbundet hevder – ble gjennomført en grundig informasjonsprosess overfor de ansatte som ledd i undersøkelsen. I forkant av informasjonsmøtene som ble avholdt ble også EL & IT Forbundet oppfordret til å bidra på møtene med spørsmål og avklaringer, men dette ble i svært liten grad fulgt opp fra forbundets side.

#### **3.4.7 Forholdet til folkeretten, herunder EMK**

Når det gjelder de folkerettslige problemstillingene denne tvisten reiser, herunder forholdet til EMK, vil Atea påpeke følgende:

Atea er helt enig med EL & IT Forbundet i at en arbeidsgiver ikke har en konvensjonsbeskyttet rett til å unngå krav om tariffavtale eller bruk av arbeidskamp. Atea mener imidlertid at det vil være uforenelig med våre folkerettslige forpliktelser dersom Rikslønnsnemnda, etter mandat fra lovgiver, kommer frem til en kjennelse der selskapet pålegges en tariffavtale med tilhørende

tvunget medlemskap i AFP- og Sluttvederlagsordningene samt OU-fondet. Slik tvunget medlemskap mener Atea vil være i strid med den negative organisasjonsfriheten, jf. EMK art. 11.

Som supplement til det rettskildebildet som vi har presentert i tidligere innlegg, vises til Høyesteretts dom i Rt-2008-1601. Høyesterett konkluderte i dommen med at Norsk Sjømannsforbund var uberettiget til å motta tariffavgift fra arbeidstakere som ikke var organisert i forbundet. Høyesterett anså en slik avgift å være i strid med EMK art. 11, da avgiften i realiteten innebar at de var tvunget til å understøtte økonomisk en forening de har valgt ikke å melde seg inn i, jf. premiss 53. Som tidligere påpekt, gjør de samme hensyn seg gjeldende i denne saken, knyttet til vedleggene til IKT-overenskomsten.

Når det gjelder Gustavssondommen mener Atea denne har begrenset overføringsverdi, da dommen omhandler spørsmålet om hvorvidt den svenske staten var forpliktet til aktivt å gripe inn i en eksisterende streik av hensyn til arbeidsgiveren streiken var rettet mot. Arbeidsgiver i Gustavssonsaken viste til at han gjennom streiken ble forsøkt presset inn i et tarifforhold med tilhørende plikt til å tegne forsikringsordninger for sine ansatte, og anførte at den svenske stats manglende inngripen var i strid med blant annet den negative organisasjonsfriheten etter EMK art. 11. Dette ble avvist av EMD.

Mens Gustavssonsaken omhandlet den svenske stats positive forpliktelser etter EMK art. 11, knytter Ateas anførsler seg derimot til den norske stats plikt til å avstå fra handlinger som griper inn i den negative organisasjonsfriheten, altså statens negative forpliktelser. Dette medfører at de to sakene er vesentlig forskjellige. Videre er det en vesentlig forskjell at EL & IT Forbundets tariffkrav vil medføre tvunget medlemskap i AFP- og Sluttvederlagsordningene samt OU-fondet, mens arbeidsgiver i Gustavssonsaken kun måtte tegne bestemte forsikringsordninger.

For øvrig er det ikke korrekt at Atea har fremsatt konkrete tilbud om tariffavtale med et gitt innhold. Det Atea har sagt, er at man er åpen for å drøfte lokalt (altså Atea og de lokale klubbene) om det er forhold som begge parter ser seg tjent med å regulere i en avtale. Det foreligger da heller intet skriftlig tilbud eller forslag fra mekler til løsning i saken.

### **3.4.8 Rikslønnsnemndas kompetanse**

EL & IT Forbundet skriver innledningsvis at partene skal ha en lik forståelse av kompetansebestemmelsen i inngrepsloven. Her må EL & IT Forbundet nok en gang ha misforstått. Atea er nettopp uenig i forbundets lovtolkning, noe som etter vårt syn fremgår klart av redegjørelsen i vårt forrige innlegg. Vi anser det som tilstrekkelig å vise til det som der står.

Vi finner likevel grunn til kort å påpeke at en avgjørelse om at det ikke skal opprettes noen tariffavtale mellom partene, på ingen måte vil være i strid med nemndas tidligere praksis, slik EL & IT Forbundet hevder. Som kjent skiller den foreliggende tvisten seg vesentlig fra de aller fleste tariffvister nemnda tidligere har behandlet, noe som innebærer at tidligere nemndpraksis gir svært liten veiledning når nemnda skal fatte sin beslutning.

## 4. RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER

### 4.1 Rikslønnsnemndas kompetanse

#### 4.1.1 Generelt

Lønnsnemndloven 27. januar 2012 nr. 10 med ikrafttreden 1. mars 2012 er en direkte videreføring av den tidligere lønnsnemndloven 19. desember 1952 nr. 7.

Utgangspunktet etter loven er frivillig voldgift, men i praksis har loven vel så stor betydning i forbindelse med tvungen lønnsnemnd vedtatt ved særskilt lov eller provisorisk anordning, jf. Grunnloven § 17. For fullstendighetens skyld tilføyes at tvisteløsningen kan være fastsatt på annen måte.

Verken loven av 1952 eller 2012 inneholder bestemmelser om Rikslønnsnemndas materielle kompetanse utover at den skal behandle en interessekonflikt mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverorganisasjon om hvorledes lønns- og arbeidsvilkår skal ordnes, jf. tidligere arbeidstvistlov § 6 nr. 3 og den nye arbeidstvistloven 27. januar 2012 nr. 9 § 1 i).

Det fremgår heller ikke av noen av de to lønnsnemndlover at nemnda er forpliktet til å avgjøre tvister med en tariffavtale. Noe slikt har heller ikke støtte i forarbeidene. For den nye lov vises til Prop. 134 L (2010-2011). Det kan heller ikke sees at EL & IT Forbundets standpunkt har støtte i NOU 1973:6 eller NOU 2011:14 "Vårens vakreste eventyr ...?" kapittel 10, s. 138 flg. Det har heller ikke støtte i professor Henning Jakhellns kommentarer i Norsk Lovkommentar (tidligere Karnov).

Etter de nøytrale medlemmers syn – Husby, Strøm og Evensen Norum - ligger det i systemet med tvungen lønnsnemnd at Regjering eller Storting ved henholdsvis provisorisk anordning eller lov overlater avgjørelsen av en oppstått konflikt til Rikslønnsnemnda, uten at det er gitt noen anvisning på hvordan konflikten skal løses. Det er opp til Rikslønnsnemnda, som må foreta en saklig og skjønsmessig helhetsvurdering av saksforholdet. Lovvedtaket hjemler således en adgang til å fastsette de lønns- og arbeidsvilkår mv. som skal gjelde mellom partene. I sak 3/1976 (Kryssset AS) oppfattet flertallet den provisoriske anordningen slik at Rikslønnsnemnda skulle etablere en tariffavtale og at spørsmålet var avtalens innhold, jf. mindretallet Alexanders oppsummering i pkt. 3, side 15 og 16, se nærmere om dette nedenfor i tilknytning til nærværende sak.

#### 4.1.2 Om den foreliggende sak

Det er av sentral betydning for Rikslønnsnemndas behandling av den foreliggende saken, å avklare Rikslønnsnemndas kompetanse med utgangspunkt i lov om lønnsnemndbehandling av arbeidstvisten mellom EL & IT Forbundet og Atea våren 2013.

Lov 21. juni 2013 om lønnsnemndbehandling av arbeidstvisten mellom EL & IT Forbundet og Atea våren 2013 lyder som følger:

"§ 1. Tvisten mellom EL & IT Forbundet og Atea AS i forbindelse med spørsmålet om opprettelse av tariffavtale skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

§ 2. Det er forbudt å iverksette eller opprettholde arbeidsstans, jf. arbeidstvistloven § 1 bokstav f) og g) for å løse tvisten. Reglene i lønnsnemndloven gjelder så langt de passer.

§ 3. Loven trer i kraft straks. Loven opphører å gjelde når Rikslønnsnemnda har avsagt kjennelse i tvisten.”

Spørsmålet er så om det er motstrid i forhold til det som er uttalt generelt ovenfor.

Som enhver annen lov må også denne lov forstås i lys av sine forarbeider.

Problemstillingen rundt Rikslønnsnemndas kompetanse er behandlet i Prop. 163 L (2012-2013).

Det fremgår følgende i punkt 5 i proposisjonen:

”Forslaget innebærer at Rikslønnsnemnda gis kompetanse til å løse tvisten som er oppstått mellom EL & IT Forbundet og Atea AS, dvs. å ta stilling til om det skal opprettes en tariffavtale mellom forbundet og bedriften eller om et slikt krav skal avvises, og hvordan en eventuell avtale i så fall skal lyde. Lønnsnemndlovens bestemmelser gis anvendelse så langt de passer.”

Sentralt i denne sammenheng er departementets presisering, ”dvs. å ta stilling til om det skal opprettes en tariffavtale mellom forbundet og bedriften eller om et slikt krav skal avvises”. Rikslønnsnemndas fastleggelse av tariffavtale angis videre uttrykkelig som betinget, jf. departementets påpeking av hvordan en ”eventuell” avtale i så fall skal lyde.

Ordlyden i proposisjonen trekker klart i retning av at Rikslønnsnemnda er gitt kompetanse til å ”avvise” et krav om at det skal opprettes en tariffavtale mellom forbundet og bedriften. For ordens skyld påpekes at sistnevnte presisering også er inntatt i Innst. 473 L (2012-2013), Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om lov om lønnsnemndbehandling av arbeidstvisten mellom EL & IT Forbundet og Atea våren 2013, punkt 1.5.

Formuleringen ”avvise” er ikke helt presis og dekkende, da formen avvisning i norsk prosesslovgivning benyttes ved manglende prosessforutsetninger, hvilket ikke er situasjonen i denne saken. Formodentlig har departementet tenkt på at kravet ikke tas til følge, hvilket i så måte skal munne ut i en konklusjon/ slutning om at arbeidsgiver frifinnes for kravet, noe som da også er påstanden fra Atea.

Departementets presisering må forstås med bakgrunn i den underliggende tvisten og Rikslønnsnemndas kjennelse 1. september 1976 (Krysset AS).

Som i Kryssetsaken, omhandler også denne interesseløst tvisten en situasjon hvor forbundet har reist krav om tariffavtale mot en uorganisert bedrift som ikke tidligere har hatt tariffavtale, og som motsetter seg slik binding. Å etablere tariffbinding gjennom tvungen lønnsnemnd i slike situasjoner er svært kontroversielt både etter nasjonal rett og folkeretten, og var det også i 1976.

Den provisoriske anordningen 25. juni 1976 om lønnsnemndbehandling av arbeidskonflikten ved bedriften Krysset A/S hadde følgende ordlyd:

”§1. Tvisten mellom dagligvareforretningen Krysset A/S, Bodø, og Norges Handels- og Kontorfunksjonærers Forbund i forbindelse med spørsmålet om opprettelse av tariffavtale, skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

Det er forbudt å iverksette eller vedlikeholde arbeidsstans, blokade eller boikott til løsning av tvisten.

Reglene i loven av 19. desember 1952 om lønnsnemnd i arbeidstvister får tilsvarende anvendelse.”

I Kryssetsaken oppsto det uenighet i Rikslønnsnemnda om hvilken kompetanse nemnda hadde i slike saker. Kjernen i uenigheten er uttrykt på følgende måte av mindretallet (direktør Alexander) på side 16 i kjennelsen:

”Jeg forår flertallet slik at det legger i selve anordningen at ”avtale” skal etableres, og at spørsmålet for nemnda i realiteten er en slik avtales innhold. Jeg kan ikke se saken slik, i det jeg i anordningen legger at Rikslønnsnemnda er gitt hjemmel til

- (1) å avgjøre spørsmålet om ”tariffavtale” skal pålegges inngått, og
- (2) eventuelt også fastsette avtalens innhold.”

Det må være åpenbart at departementet ved utformingen av mandatet i foreliggende sak var klar over de problemene som oppsto i Kryssetsaken knyttet til om Rikslønnsnemnda skulle foreta særskilt behandling av spørsmålet ”om tariffavtale skal pålegges inngått”. Herav også departementets eksplisitte presisering i Prop. 163 L (2012-2013) punkt 5: ”dvs. å ta stilling til om det skal opprettes en tariffavtale mellom forbundet og bedriften eller om et slikt krav skal avvises, inntatt i den umiddelbare forlengelse av departementets påpeking av at: ”Forslaget innebærer at Rikslønnsnemnda gis kompetanse til å løse tvisten som er oppstått mellom EL & IT Forbundet og Atea ”.

Det spørsmålet som reiser seg i den umiddelbare fortsettelsen av ovennevnte, er hvilken kompetanse Rikslønnsnemnda er gitt for det tilfellet at nemnda kommer til det resultatet at forbundets krav skal ”avvises” (ikke tas til følge, jf. bemerkning foran om dette).

- Ligger det i denne presisering at Rikslønnsnemnda kan treffe en avgjørelse som materielt lyder på at kravet fra forbundet skal avvises, med den effekt at, de ikke lenger gjelder fredsplikt, jf. lov om lønnsnemndbehandling av arbeidstvisten mellom EL & IT Forbundet og Atea våren 2013 § 3 jf. § 2?
- Alternativt, er det en forutsetning at Rikslønnsnemndas avgjørelse skal etablere fredsplikt mellom tvistens parter, jf. lønnsnemndloven § 2 andre ledd hvoretter det følger at ”(E)n avgjørelse fra rikslønnsnemnda har samme virkning som en tariffavtale”?

I den foreliggende saken har partene inntatt to ytterpunkter. Forbundet ønsker IKT-overenskomsten med bilag gjort gjeldende, mens bedriften ikke ønsker noen tariffavtale overhodet. Sistnevnte var kjent for lovgiver da Rikslønnsnemndas mandat ble utformet. I en slik situasjon taler de beste grunnene for at Rikslønnsnemnda er gitt kompetanse til å treffe en avgjørelse som vil kunne innebære at det fra og med avgjørelsen ikke lenger gjelder noen fredsplikt.

At Rikslønnsnemnda i sin tidligere praksis har truffet kjennelser som innebærer etterfølgende fredsplikt for tvistens parter hvor staten har gjort bruk av tvungen lønnsnemnd, gir ingen veiledning i denne saken. Problemstillingen som foreligger i saken her, sett i lys av departementets presisering av nemndas kompetanse, har ikke vært behandlet tidligere.

Heller ikke angivelsen av at ”(E)n avgjørelse fra Rikslønnsnemnda har samme virkning som en tariffavtale” i lønnsnemndloven § 2 (2), gir nevneverdige føringer. Lov om lønnsnemndbehandling av arbeidstvisten mellom EL & IT Forbundet og Atea våren 2013 er både lex posterior og lex specialis, og angir i § 2

at "...Reglene i lønnsnemndloven gjelder så langt de passer". Det kan knappast tenkes at lønnsnemndloven § 2 (2) er utformet med tanke på det tilfellet som foreligger i denne saken som står for Rikslønnsnemnda. Lønnsnemndloven gjelder i utgangspunktet i situasjoner hvor partene frivillig ber Rikslønnsnemnda løse en tvist.

En eventuell avgjørelse om frifinnelse som samtidig etablerte fredsplikt mellom partene ville for øvrig i det vesentlige vært begrunnet i hensyn utenfor partenes interesser (samme interesser som foranlediget beslutningen om tvungen lønnsnemnd). Folkerettslig må også en løsning som ikke beskjærer adgangen til arbeidskamp fremover i tid fremstå som mest i samsvar med våre folkerettslige forpliktelser, da løsningen innebærer det mest beskjedne inngrep i partenes organisasjonsfrihet.

#### **4.2. Sakens realitet**

På bakgrunn av drøftelsen i kapittel 4.1 om Rikslønnsnemndas kompetanse, kan det fastslås at saken bare kan få to mulige utfall:

A. At EL & IT Forbundet får medhold i sitt krav om tariffavtale

eller

B. At Atea frifinnes.

Hvis det gis tariffavtale, var det enighet mellom partene under prosedyren at det i så fall skal være dagens IKT-overenskomst mellom NHO på den ene siden og LO og EL & IT Forbundet på den andre siden.

Etter prosedyren for Rikslønnsnemnda er det videre enighet om at dersom arbeidsgiversiden frifinnes, medfører nemndas avgjørelse ikke at det foreligger fredsplikt i den foreliggende interessetvisten. Beslutningen fra lovgiver om tvungen lønnsnemnd innebærer ikke noe permanent forbud mot streik og bruk av arbeidskamp. En frifinnelsesdom er heller ikke å betrakte som noen tariffavtale.

Under prosedyren er det fra partenes prosessfullmektiger gitt supplerende opplysninger om blant annet Ateas oppkjøp av Umoe IKT AS og virksomhetsoverdragelsen etter arbeidsmiljøloven kapittel 16, avtalen av 13. april 2011 og bakgrunnen for denne, samt de ansattes holding til det foreliggende kravet om tariffavtale.

Avtalen 13. april 2011 er vurdert ved Arbeidsrettens dom 11. mars 2013 når det gjelder legaldefinisjonen av tariffavtale i arbeidstvistloven. Arbeidsretten kom til at avtalen ikke i tilstrekkelig grad er av en slik generell normativ karakter at den kan anses som en tariffavtale. Avtalen hadde som formål å regulere forholdene for de arbeidstakerne som ble berørt av overføringen, og kun for disse, og inngår således i deres individuelle arbeidsavtaler.

De nøytrale medlemmene vil videre fremholde at saken er gitt et meget stort omfang hvor en rekke rettslige problemstillinger er behørig behandlet så vel under den skriftlige saksforberedelsen som under prosedyren.



Disse medlemmene finner det ikke nødvendig å ta standpunkt til alle ovennevnte spørsmål, idet de etter en helhetsvurdering er blitt stående ved at arbeidsgiversiden blir å frifinne. Dette fordi kravet om tariffavtale, slik det er fremmet for Rikslønnsnemnda, blant annet ikke har tilstrekkelig legitimitet og mangler representativitet blant de ansatte til at Rikslønnsnemnda finner å kunne pålegge virksomheten tariffavtale.

For fullstendighetens skyld tilføyes at det forhold at saken ikke ender med tariffavtale, medfører likevel at saken som er forelagt Rikslønnsnemnda er løst av denne. Hvis saken hadde endt med tariffavtale, ville virkningen vært blant annet fredsplikt, ufravikelighet, varighet og oppsigelsesadgang.

Mindretallet, medlemmet Felix, stiller seg uforstående til at påstanden om at det skal gjelde en tariffavtale skal mangle legitimitet, slik flertallet synes å legge til grunn. Et hvert krav om tariffavtale som er fremmet i tråd med gjeldende lov- og avtalekrav, vil være legitimt.

Dette medlemmet anser ikke flertallets avgjørelse for å løse tvisten. Avgjørelsen gjenoppretter tvisten slik den sto før Regjeringens inngripen 16. mai 2013. Beslutningen om tvungen lønnsnemnd står igjen som et langvarig streikeforbud uten at noe nytt er tilført mellom partene. Dette er folkerettslig problematisk.

Partsrepresentantene i Rikslønnsnemnda voterer i henhold til påstandene fra de respektive parter.

Etter dette er det flertall 4 – 1 for arbeidsgivers påstand, og kjennelsen blir å avsi i samsvar med dette.

Medlemmet Negård, som har uttalerett i saken, har ikke noe å bemerke.

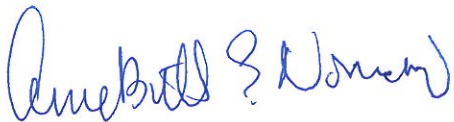
Medlemmet Solbakken, som har uttalerett i saken, støtter mindretallets syn.

### **III SLUTNING**

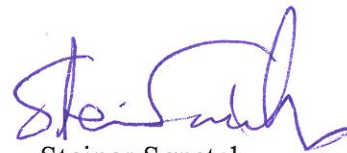
Atea AS frifinnes.

  
Stein Husby


  
Steinar Strøm

  
Anne-Britt Evensen Norum

  
Hans Olav Felix

  
Steinar Sønsteby

Ikke stemmeberettigede medlemmer:

  
Tor-Arne Solbakken

  
Rolf A. Negård

  
Lornts Nagelhus

  
Eilert Hanoa