



Norwegian
Business School

Denne filen er hentet fra Handelshøyskolen BIs åpne institusjonelle arkiv BI Open
<https://biopen.bi.no>.

Den inneholder akseptert og fagfellevurdert versjon av kapitelet sitert under. Den kan inneholde små forskjeller fra den originale pdf-versjonen publisert i tidsskriftet.

Skjønberg, A.N., Hansteen, C. (2020). *Empiriske egenskaper ved finansielle nøkkeltall*
I Bjergene, & Hagen, I. M. (red). Grønne tariffavtaler (1. utg. Kap 6, 128-144). Gyldendal.

Tidsskriftets forlag, Universitetsforlaget, tillater at siste forfatterversjon legges i
åpent publiseringsarkiv ved den institusjon forfatteren tilhører.

Tariffavtalen som et mulig rettslig instrument for gjennomføring av miljø- og klimatiltak

Alexander Næss Skjønberg og Christopher Hansteen

1. Innledning, problemstillingene

I norsk sammenheng finnes det en rekke eksempler på bruk av tariffavtalen som instrument for å innføre endringer av stor samfunnsmessig betydning. Noen eksempler er AFP-ordningen, lavtlønnsgarantier og solidaritetsalternativet. Slike milepæler gjenspeiler den makten tariffregulering gir arbeidslivets parter gjennom å forene krefter. Det er i dette perspektiv idéen om grønne tariffavtaler må utvikles. I dette kapitlet vil vi diskutere sentrale rettslige sider ved å bruke tariffavtaler til å gjennomføre miljø- og klimatiltak.

Utgangspunktet er enkelt nok. Tariffavtalen er en privatrettslig avtale, og prinsippet om avtalefrihet gjelder også for tariffavtalens del. Som andre private parter står derfor tariffpartene fritt til selv å avtale rettigheter og plikter i avtalen så lenge disse ikke er i strid med rettsreglene.

Tariffavtalen er en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om lønns- og arbeidsvilkår eller andre arbeidsforhold. Tariffavtalen er en unik avtaletype i rettslig sammenheng. Det spesielle med den er at den ikke bare binder avtalepartene, organisasjonene, men også er bindende og tvingende for deres medlemmer, den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver. Dette betyr at en tariffbundet arbeidsgiver og arbeidstaker ikke kan avtale noe i strid med tariffavtalen. Tariffavtalens arbeids- og lønnsvilkår blir automatisk del av de individuelle arbeidsforholdene. Hvis arbeidsgiver og arbeidstaker avtaler noe i strid med tariffavtalen, er ordningen ugyldig og erstattes uten videre av tariffavtalens regulering. I tillegg bygger tariffavtalen normalt på forutsetninger om at den ikke skal fravikes overfor uorganiserte og andre utenforstående arbeidstakere. I praksis vil derfor også deres arbeidsforhold i stor grad bli regulert i samsvar med tariffavtalen.

Dette gjør tariffavtalen til et effektivt og disiplinerende instrument. Tariffavtalen kan være et egnet virkemiddel for å fremme klima og miljø, særlig i land med høy tariffavtaledekning, som tilfellet tradisjonelt har vært i de nordiske land.

En tariffavtale må samtidig skilles fra andre avtaler. I tillegg til å ha spesielle rettsvirkninger skal tvister om tariffavtaler behandles av en egen domstol, Arbeidsretten, og etter en særskilt prosessordning. Hva som er en tariffavtale, er derfor lovdefinert. I arbeidstvistloven¹ § 1 heter det at det bare er en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiverforening eller arbeidsgiver om «arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold», som er en tariffavtale i rettslig forstand. En sentral problemstilling blir i hvilken grad ulike bestemmelser som gjennomfører klima- og miljøtiltak, vil omfattes av tariffavtaledefinisjonen.

Men selv om den aktuelle miljøbestemmelsen ikke kan sies å gjelde «arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold», er det ikke gitt at arbeidstvistlovgivningen er til hinder for at avtalebestemmelsen tas inn i en avtale som allerede kan klassifiseres som en tariffavtale.

¹ Lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister (arbeidstvistloven).

Utgangspunktet er nemlig at en avtale ikke mister sin rettslige karakter som tariffavtale, selv om den også skulle inneholde andre avtalebestemmelser enn tariffbestemmelser. En eksisterende organisasjonsmessig overenskomst² i LO–NHO-området mister dermed ikke karakteren av å være en tariffavtale selv om den også skulle regulere noe som ikke har med arbeidsforhold å gjøre.

Dette betyr at i tariffrettslig sammenheng er ikke spørsmålet nødvendigvis bare hvorvidt det er adgang til å avtale bestemmelser om ulike miljø- og klimatiltak i tariffavtaler, men – og kanskje snarere – om det som avtales, vil være tariffbestemmelser med de særskilte rettsvirkninger det medfører. Hvis det er bestemmelser i tariffavtalen som ikke kan anses som tariffbestemmelser, betyr det at tvister om disse som utgangspunkt faller utenfor Arbeidsrettens kompetanse, og må bringes inn for de alminnelige domstolene. Arbeidsrettens kompetanse er nemlig som hovedregel begrenset til rettslige tvister om tariffavtaler, se arbeidstvistloven § 33.

Hva som kan avtales i tariffavtaler, har ikke bare en arbeidsrettslig side, men kan også reise konkurranserettslige problemstillinger. Tariffavtalen er nemlig etter sin art konkurransebegrensende.³ Dette har sammenheng med at tariffavtalens grunnleggende funksjon er å regulere og begrense konkurranse på arbeidsmarkedet ved å fastsette kollektive og ensartede arbeids- og lønnsvilkår for individuelle arbeidsforhold i en bestemt periode. Dette er en ønsket og akseptert konkurranseregulering ut fra en samfunnsmessig anerkjennelse av at arbeidsmarkedet skiller seg fra andre markeder; arbeidskraft er særpreget. Grunntanken er, slik det er uttrykt i ILOs konstitusjon, Philadelphia-erklæringen fra 10. mai 1944, at «[l]abour is not a commodity». Kollektive forhandlinger og tariffavtaler anses som nødvendig og ønskelig for å utjevne grunnleggende sosioøkonomiske forskjeller mellom den enkelte arbeidsgiver og arbeidstaker.⁴ I norsk konkurranserettslig sammenheng var dette anerkjent allerede med den første «konkurranseloven» av 1926.⁵ Loven gjaldt ikke «arbeide i andres tjeneste».⁶ Dagens konkurranselov⁷ gjør unntak for «arbeids- og ansettelsesvilkår» i § 3 (1). Konkurransereglene har også forankring i EØS/EU-retten hvor det gjelder et forbud mot konkurransebegrensende samarbeid. EØS-avtalens artikkel 53 forbyr enhver avtale mv. som kan påvirke samhandelen i EØS og som har til formål eller virkning å hindre, innskrenke eller

² Overenskomst er bare et annet ord for tariffavtale, men termen brukes gjerne om tariffavtaler om arbeids- og lønnsvilkår som sorteres under hovedavtalen. Overenskomstene er typisk avgrenset til en bransje eller bestemte yrkesgrupper.

³ Se f. eks. C-67/96 *Albany*, EU:C:1999:430 (*Albany*), avsnitt 59, Rt. 1997 s. 234 *Sola Havn*, EFTA-domstolens uttalelse i sak E-14/15 *Holship* avsnitt 40 og HR-2016-2554-P *Holship* avsnitt 146.

⁴ Anerkjennelse av kollektive forhandlinger, mv. er også begrunnet i hensynet til samfunnet, blant annet ved den store betydningen tariffavtalen har for samfunnsfreden, se f.eks. Generaladvokatens forslag til avgjørelse i C-67/96 *Albany* avsnitt 181 og Generaladvokatens forslag til avgjørelse i C-413-/13 *Kunsten* avsnitt 33 note 12. Se nærmere f.eks. A. N. Skjønberg, *Fredsplikten i tarifforhold*, 2019, s. 77–79.

⁵ Lov 12. mars om kontrol med konkurrenceindskrænkninger og om prismisbruk (trustloven).

⁶ Trustloven 1926 § 1.

⁷ Lov 5. mars 2004 nr. 12 om konkurranse mellom foretak og kontroll med foretaks sammenslutninger (konkurranseloven).

vi konkurranse og er en parallell til TEUF⁸ artikkel 101 som oppstiller et tilsvarende forbud i EU.⁹

Tariffavtalen vil i utgangspunktet kunne anses som et slikt konkurransebegrensende samarbeid. Hverken EØS-avtalen eller EUs traktatverk inneholder et uttrykkelig unntak for tariffavtaler. EU-domstolen har imidlertid utviklet et unntak fra TEUF artikkel 101 som gir en viss immunitet til tariffbestemmelser begrunnet med at det sosialpolitiske formålet med tariffavtaler ville bli alvorlig svekket dersom tariffavtaler skulle være fullt ut omfattet av konkurransereglene. I en banebrytende avgjørelse 21. september 1999 i tre parallelle saker (Albany mfl.) slo EU-domstolen fast at tariffbestemmelser som har til formål å forbedre arbeids- og ansettelsesvilkår, faller utenfor forbudet mot konkurransebegrensende samarbeid.¹⁰ EFTA-domstolen har lagt til grunn at det tilsvarende må innfortolkes i EØS-avtalens artikkel 53.¹¹

I etterkant har det vært flere saker, også norske, om konkurransereglenes anvendelse på tariffavtaler og tariffunntakets rekkevidde. EFTA-domstolen har antydnet at en økt friksjon mellom tariffavtaler og konkurranseretten kan ha sammenheng med at tariffavtaler blir mer omfattende og regulerer nye interesseområder.¹² En sentral problemstilling vil derfor være om tariffbestemmelser som gjennomfører ulike klima- og miljøtiltak, omfattes av tariffunntaket i EU/EØS-retten, eller om de faller utenfor og er underlagt konkurransereglene.

I punkt 2 drøfter vi de tariffrettslige problemstillingene som gjennomføringen av klima- og miljøbestemmelser i tariffavtaler kan reise. Deretter, i punkt 3, behandler vi hva som er relevant ved vurderingen av om en bestemmelse i en tariffavtale omfattes av EU/EØS-rettens tariffunntak. Det er viktig å understreke at selv om en bestemmelse skulle falle utenfor tariffunntaket, er det ikke dermed sagt at den er i strid med konkurransereglene og ulovlig. Det er flere vilkår som må være oppfylt for at noe skal anses som ulovlig konkurransebegrensende samarbeid etter konkurranseloven § 10 og EØS-avtalens artikkel 53.¹³ Slike vurderinger faller utenfor rammene for denne artikkelen. Det er de arbeidsrettslige problemstillingene som er vårt hovedfokus.

⁸ Traktat om den Europeiske Unions Funksjonsmåte (TEUF). Traktaten er sammen med Traktat om den Europeiske Union (TEU) EUs gjeldende traktatverk.

⁹ Etter EØS-avtalen artikkel 54 og konkurranseloven § 11 gjelder det også et forbud mot utilbørlig utnyttelse av dominerende stilling.

¹⁰ C-67/96 *Albany*, C-115/97, C-117/97 *Brentjens*, EU:C:1999:434, og sak C-219/97 *Drijvende Bokken*, EU:C:1999:437.

¹¹ Sak E-8/00 *KLP* avsnitt 44 og sak E-14/15 *Holship*.

¹² Sak E-8/00 *KLP* avsnitt 54.

¹³ Se nærmere f.eks. E. Østerud, «Konkurransereglenes anvendelse på tariffavtaler og boikott som arbeidskampmiddel – Status etter EFTA-domstolens og Høyesteretts avgjørelser i «Holship-saken»», *Arbeidsrett*, 2017, s. 1–30.

2. Tariffrettslige skranker og problemstillinger

2.1 Utgangspunkter

De første tariffavtalene inneholdt stort sett bare lønnsatser – *tariffer*.¹⁴ Men det tok ikke lang tid før tariffavtalene regulerte flere sider ved arbeidsforholdene, slik som arbeidstid, overtidarbeid, arbeidsverktøy, oppsigelsesfrister mv. I mange tilfeller har tariffavtalenes regulering dessuten kommet forut for lovgivningen. At tariffavtalen er bindende og tvingende i arbeidsforhold, og normalt dekker et stort antall arbeidstakere og arbeidsgivere, innebærer at den får likhetstrekk med lov. Dette gjør tariffavtaler til effektive reguleringsinstrument i arbeidslivet, og tariffavtalen kan betraktes som en mekanisme for partene til å skape rett.

Tariffavtaler har i dag omfattende innhold, og regulering som gjelder flere samfunnsforhold. I en slik kontekst kan tariffavtalen betraktes som en dynamisk avtaletype; hva den regulerer, følger i stor grad samfunnsutviklingen, og hva det er naturlig at partene i arbeidslivet engasjerer seg i. Allerede i en dom i 1967 påpekte Høyesterett at det ikke er unaturlig at fagbevegelsens påtar seg stadig flere oppgaver:

«Med fagbevegelsens økende tilslutning og innflytelse, og med de bedrede økonomiske og sosiale kår i samfunnet, er det naturlig at fagbevegelsen etter hvert har tatt opp andre oppgaver også utenom lønns- og arbeidsforhold, og den deltar i dag i, eller støtter, en rekke forskjellige tiltak over nær sagt hele samfunnslivets område.»¹⁵

Definisjonen av «fagforening» i arbeidstvistloven er vid. En fagforening defineres der som en sammenslutning av arbeidstakere eller arbeidstakeres foreninger «som har til formål å vareta arbeidstagerens interesser overfor deres arbeidsgivere». Definisjonen av arbeidsgiverforening er tilsvarende. Hva en tariffavtale kan inneholde, må sees i sammenheng med disse definisjonene og lovens forklaring av hva som er en interessetvist. Det er en tvist mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening «om ordningen av fremtidige arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold», se arbeidstvistloven § 1 bokstav j. Det som organisasjonene kan tviste om, er det selvsagt naturlig at de også skal kunne fastsette i tariffavtalen. En tariffavtale defineres derfor, som nevnt, som en avtale mellom disse om regulering av «arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold». Utviklingen med tariffregulering som omfatter flere samfunnsforhold, tilsier en vid fortolkning av disse begrepene.

Arbeidstvistloven gjelder i privat og kommunal sektor. Tjenestetvistloven,¹⁶ som gjelder i staten, har en tilsvarende tariffavtaledefinisjon i § 11. Den er riktignok mer begrenset ettersom definisjonen etter ordlyden bare gjelder avtaler om «lønns- og arbeidsvilkår» og dermed ikke, slik som arbeidstvistloven, inkluderer «andre arbeidsforhold». Lovgivers mening har likevel neppe vært at det på dette punkt skal gjelde et strengere krav etter tjenestetvistloven. Den

¹⁴ P. Berg, *Arbeidsrett*, 1930, s. 167.

¹⁵ Rt. 1967 s. 1373 (s. 1376).

¹⁶ Lov 18. juli nr. 2 om offentlige tjenestetvister (tjenestetvistloven).

rådende oppfatningen er at innholdskravet etter tjenestetvistlovens definisjon må forstås på samme måte som etter arbeidstvistloven.¹⁷

Tariffavtaledefinisjonen i arbeidstvistloven har vært den samme siden den første arbeidstvistloven fra 1915. Formuleringen «arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold» danner utgangspunktet for hva en tariffavtale kan inneholde. Det følger klart av rettskildene at formuleringen skal tolkes vidt, og utviklingen i tariffreguleringen kan som nevnt tilsi at begrepene betraktes som rettslige standarder, og at de i lys av samfunnsutviklingen må tolkes videre i dag enn da de ble innført i lovgivningen i 1915. I ARD 2002 s. 90 *KLP* påpekte Arbeidsretten at det er «hensyn til blant annet arbeidsfreden og behovet for kollektiv regulering som har ført til en svært vid legaldefinisjon av tariffavtalebegrepet» (s. 715). Det sies gjerne at «arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold» dekker «alt det, som en fagforening og en arbeidsgiverforening i det hele kan tviste om».¹⁸ Uttalelsen kan ikke tas helt på ordet, men må leses som et klart uttrykk for at det skal mye til for at en bestemmelse i en tariffavtale ikke anses å gjelde «arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold» i arbeidstvistlovens forstand. Det finnes, så vidt vi vet, ingen eksempler på at Arbeidsretten har overprøvd partenes vurdering når det gjelder hva en tariffavtale kan regulere tematisk.

Dette må sees i sammenheng med prinsippet om tariffautonomi som står sterkt i norsk arbeidsliv; partene i arbeidslivet skal ha stor frihet til å regulere forholdet seg imellom og fastsette regulering for sine medlemmer. I ILO-sammenheng er det grunnleggende at myndighetene må avstå fra innblanding som kan begrense fagforeningers rett til å forbedre sine medlemmers livs- og arbeidsvilkår.¹⁹ Det er slik organisasjonsfriheten, som nå også er nedfelt i Grunnloven § 101 (1), blir reell.

Det er også bred enighet om en vid forståelse av formuleringen «arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold» i den juridiske faglitteraturen.²⁰ Kristen Andersen fremholder for eksempel at definisjonen er «overmåte vid».²¹ Knut Henriksen slutter seg til at det ikke er grunn til å tolke formuleringen snevert og presiserer at «[e]nhver bestemmelse som kan være av en viss betydning for en arbeider», dekkes av formuleringen.²² Det avgjørende avgrensningskriteriet er om avtalebestemmelsen kan sies å regulere arbeidsforhold i vid forstand, og rammen for dette er utvidet i takt med tariffutviklingen.

Uttrykket «arbeids- og lønnsvilkår» sikter til de bestemmelsene i tariffavtalen som er ment å etablere rettigheter og plikter mellom arbeidsgiver og arbeidstager i det individuelle arbeidsforholdet. Slike tariffbestemmelser betegnes gjerne som *normative* bestemmelser, fordi de fastsetter innhold i arbeidsavtaler. Det fremkommer av forarbeidene til arbeidstvistloven at

¹⁷ Forarbeidene til tjenestetvistloven tilsier det, jfr. Ot.prp. nr. 34 (1968–69) s. 5. Se A. N. Skjønberg, «Tariffavtalen og dens sentrale rettsvirkninger», *Jussens Venner*, 2019, s. 277–334, s. 294 note 79 med videre henvisninger.

¹⁸ Formuleringen er Solnørdals og knytter seg nettopp til diskusjonen om arbeidstvistlovens tariffavtaledefinisjon, se O. Solnørdal i Tillæg til dokument nr. 57 (1912) s. 1–8 (s. 2).

¹⁹ S. Evju, *Organisasjonsfrihet, tariffavtaler og streik*, Oslo-Bergen-Tromsø-Stavanger 1982, s. 46.

²⁰ Se f.eks. E. C. Aagaard (red.), *Arbeidstvistloven: Kommentarer og praksis*, Oslo 2014 s. 24, A.N. Skjønberg, E. Hognestad og Marianne J. Hotvedt, *Individuell arbeidsrett*, 2. utgave, Oslo 2017, s. 77, J. Fougner, *Norsk arbeidsrett*, Oslo 2019, s. 496–497.

²¹ K. Andersen, *Arbeidsretten og organisasjonene*, Oslo 1955 (Andersen 1955), s. 97.

²² K. Henriksen, *Tariffavtale og fredsplikt*, Oslo 1956 (Henriksen 1956), s. 25.

«andre arbeidsforhold» særlig er ment å dekke tariffbestemmelser som fastsetter rettigheter og plikter mellom tariffpartene.²³ Slike tariffbestemmelser kalles gjerne *obligatoriske*. Innenfor privat sektor vil typisk overenskomstene hovedsakelig ha normativ regulering, mens obligatoriske bestemmelser primært finnes i hovedavtalene. Men både overenskomster og hovedavtaler har gjerne bestemmelser av begge typer.

En avtale som *bare* tar sikte på å regulere *bestemte* arbeidsforhold, vil ikke kunne anses som en tariffavtale. Det er nemlig et grunnleggende krav at reguleringen av arbeids- og lønnsvilkår er generell, det vil si at vilkårene gjelder for ubestemte arbeidsforhold.²⁴ Kravet er ikke til hinder for at avtalen også kan ha bestemmelser om bestemte arbeidsforhold, såfremt de generelle bestemmelsene er dominerende.²⁵ Men hvis tariffavtalen bare inneholder obligatoriske bestemmelser, vil innholdskravet være oppfylt såfremt den obligatoriske bestemmelsen dreier seg om arbeidsforhold.

Utover dette kan det vanskelig utledes noen positive skranker av arbeidstvistloven for hva en tariffavtale kan inneholde.²⁶ Som nevnt påvirkes ikke tariffavtalens rettslige karakter av at den inneholder en bestemmelse som ikke gjelder arbeidsforhold i vid forstand.²⁷ I ARD 1991 s. 140 uttalte Arbeidsretten generelt om dette:

«Dersom en avtale gir bestemmelser som – innholdsmessig og med hensyn til hvem de gjelder for – etter sin art faller inn under arbeidstvistlovens regler, er avtalen også en tariffavtale i lovens forstand. Dens rettslige karakter endres i den henseende ikke selv om avtalen dessuten måtte inneholde bestemmelser av annen art.» (s. 170)

En avtalebestemmelse som ikke er en tariffbestemmelse, har imidlertid ikke de rettsvirkninger som tariffavtalens tariffbestemmelser har. Det innebærer at bestemmelsen ikke inngår i tariffavtalens disiplinerende funksjon. Den vil kun binde avtalepartene, ikke deres medlemmer. Ei heller vil det knytte seg ufravikelighetsvirkninger til avtalebestemmelsen. Bestemmelsen vil i prinsippet måtte vurderes som en alminnelig avtalebestemmelse, og tvist om den må bringes inn for de alminnelige domstolene. Sett i et slikt perspektiv vil bestemmelsen være et mindre effektivt virkemiddel for å fremme klima og miljø enn tilfelle er med en tariffbestemmelse.

2.2 Nærmere om typer av tariffbestemmelser

Tariffavtaler inneholder i praksis ulike typer av bestemmelser, og normative bestemmelser og obligatoriske bestemmelser er som nevnt to hovedgrupper.

De normative bestemmelsene, «arbeids- og lønnsvilkår», utgjør kjernen i tariffavtalene. Som Paal Berg har uttrykt det, er det nettopp «[behovet for sådanne forskrifter for de individuelle arbeidsforhold ... som i det hele har skapt tariffavtalene».²⁸ Slike tariffbestemmelser blir

²³ Indst. O.XXI (1912) s. 7.

²⁴ Se f.eks. ARD 1935 s. 15, ARD 1983 s. 235 og ARD 2016 s. 108 avsnitt 63.,

²⁵ Se f.eks. ARD 1988 s. 151.

²⁶ S. Evju, *Utkast til en innføring i arbeidsrett*. Arbeidsnotater fra Institutt for offentlig rett, Oslo 1983, s. 249.

²⁷ Andersen 1955 s. 97 og Henriksen 1956 s. 26,

²⁸ Berg 1930 s. 169.

automatisk en del av arbeidsavtalen mellom den tariffbundne arbeidsgiveren og arbeidstakeren.²⁹ De har tvingende virkning – er «ufravelige» – etter bestemmelsen i arbeidstvistloven § 6.³⁰ Der heter det at en bestemmelse «i arbeidsavtale som strider mot tariffavtale som begge parter er bundet av, er ugyldig.» Tariffavtalen etablerer på den måten rettigheter og plikter som den enkelte arbeidsgiver og arbeidstager kan håndheve på egen hånd for de alminnelige domstolene. Hvorvidt en tariffbestemmelse er egnet til å inngå som en del av arbeidsavtalen, beror på en tolkning av tariffavtalen.³¹ Et utgangspunkt for vurderingen må være om det er snakk om en type bestemmelse som en arbeidsgiver og arbeidstager i alminnelighet kan avtale seg imellom i et individuelt arbeidsforhold. Bestemmelsen må være av arbeidsavtalemessig karakter. Typisk normativ regulering er bestemmelser om lønnsatser, lønnsformer, arbeidstid (lengde, inndeling, tillegg), overtidarbeid, fridager, ferie, lønn under permisjon, oppsigelsesfrister.

Hvorvidt ulike tariffbestemmelser om klima- og miljøtiltak kan anses som normative bestemmelser, må vurderes konkret. Som eksempel på ordninger som vil kunne utgjøre normative tariffbestemmelser, er bestemmelser:

- om at miljøvennlige reiser til og fra arbeid skal regnes som arbeidstid eller gi en bestemt type godtgjørelse eller finansieres av arbeidsgiver på annen måte (månedskort på buss, t-bane eller lignende),
- om at tjenestereiser som hovedregel skal utføres på en bestemt miljøvennlig måte,
- der lønnslementer byttes ut med ulike miljøvennlige goder (månedskort, rabattkuponger),
- om «miljøvennlige arbeidstidsordninger» (fleksibel arbeidstid, økt bruk av hjemmekontorløsninger, redusert arbeidstid),
- om individuelle bonusordninger for å arbeide på en mer miljøvennlig måte.

Sider ved arbeidstakers arbeidspunkt må vurderes på samme måte, for eksempel bestemmelser som fastsetter at arbeidsoppgavene skal utføres på en nærmere bestemt måte som gir, eller antas å gi, en miljø- eller klimagevinst.

Kategorien «obligatoriske» bestemmelser er som nevnt bestemmelser som er ment å bare etablere rettigheter og plikter mellom partene i tariffavtalen. Bestemmelser om søksmålsrett, voldgift mv. kan typisk være utformet slik. Bestemmelser som forplikter hovedorganisasjonene til å gjennomføre «klima- og miljøperspektiv» i organisasjonenes arbeid³² eller til å sette av midler til nærmere bestemt klima- og miljøarbeid, vil kunne være eksempler på slike obligatoriske tariffbestemmelser.

En særlig gruppe er tariffbestemmelser som regulerer arbeidsgivers forhold til arbeidstakerne som gruppe eller fellesskap, men som ikke direkte gir den enkelte arbeidstager individuelle

²⁹ Se nærmere om denne virkningen A. N. Skjønberg, «Den alminnelige regelen om ettervirkning av tariffavtaler», *Arbeidsrett*, 2019, s. 18–38 (s. 23–26).

³⁰ Se også tjenestetvistloven § 13.

³¹ Se til illustrasjon Rt. 1996 s. 1218.

³² Sml. Rammeavtalen om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet, tilleggsavtale til Hovedavtalen LO–NHO 2018–2021.

rettigheter denne kan håndheve på egen hånd.³³ Slike tariffbestemmelser har ingen innarbeidet term i norsk arbeidsrett, men kan betegnes som *kollektive normer*.³⁴ Bestemmelser om informasjons- og drøftelsesplikt for arbeidsgiver overfor tillitsvalgte, kan være eksempler på slike kollektive normer. Tariffbestemmelser om at ulike klima- og miljøspørsmål skal drøftes med tillitsvalgte, eller at tillitsvalgte skal kunne kontrollere at bedriften gjennomfører ulike tiltak, er eksempler på slike kollektive normer.

Grensen mellom disse typene av tariffbestemmelser er ikke skarpe, og det er ikke slik at en tariffbestemmelse må være det ene eller det andre. Fredsplikten passer for eksempel ikke i en slik kategorisering; den etablerer rettigheter og plikter for både tariffpartene og de enkelte medlemmer i tariffperioden. Det sentrale spørsmålet vil være, slik Stein Evju har poengtert, hvem som får rettigheter – tariffparter, medlemmer, *eller* begge deler, og hvem som er pliktsubjekt.³⁵ Også tariffbestemmelser som gjennomfører ulike miljø- og klimatiltak, vil kunne innebære rettigheter og plikter for flere i tariffhierarkiet. Fastleggelsen av dette vil beror på en tolkning av den aktuelle bestemmelsen.

2.3 Vesentlige inngrep i medlemmers rettsstilling

Medlemskap i arbeidsgiver- og arbeidstakersammenslutninger bygger på frivillighet. Gjennom å gå inn på foreningsforholdet med sammenslutningen må det klare utgangspunkt derfor være at medlemmet har akseptert å bli bundet av de flertallsbeslutninger som tas i henhold til foreningens vedtekter. Som hovedregel er medlemmene dermed bundet av tariffavtalene som sammenslutningen har inngått i tråd med vedtektene. Ufravikelighetsnormen i arbeidstvistloven § 6 er nettopp et uttrykk for dette.

Spørsmålet er likevel om det går en grense mot vesentlige inngrep i medlemmers rettsstilling. Problemstillingen er mest aktuell der det dreier seg om beslutninger som ikke ligger i kjernen av foreningens formål, fordi det vanskelig kan tenkes at foreningsforholdet ikke gir rettslig grunnlag for å gjennomføre selv inngripende vedtak som ligger i kjernen av foreningens formål. I dette perspektiv vil en miljøorganisasjon i dag stå friere enn en fagforening til å påtvinge sine medlemmer inngripende klimatiltak, fordi formålet og dermed tyngdepunktet i foreningsforholdet er ulikt. Men, dette kan kanskje endre seg hvis det økte samfunnsengasjement i fagforeninger og arbeidsgiverforeninger gjør at formålet utvides i fremtiden.

Selv om høyesterettsdommen i Rt. 1967 s. 1373 ikke gjaldt en tariffbestemmelse, kan den anskueliggjøre problemstillingen ytterligere. På landsmøtet hadde fagforeningen, Norsk Kjemisk Industriarbeidsforbund, vedtatt å tegne tvungen kollektiv hjemforsikring for forbundets medlemmer og justere fagforeningskontingenten slik at forsikringspremien gikk inn i kontingenten. En arbeiderforening tilsluttet forbundet protesterte mot vedtaket. Tre av foreningens medlemmer reiste sak med påstand om å få kjent vedtaket ugyldig med hensyn til seg, i den utstrekning deres medlemskap i forbundet ble gjort avhengig av at de deltok i den kollektive hjemforsikringen, og at de som del av fagforeningskontingenten måtte betale sin andel av forsikringspremien. De tre fikk Høyesteretts medhold under dissens 4-1. Flertallet la særlig vekt på at det dreide seg om et vilkår for medlemskap som etter deres syn lå på siden

³³ Men også slike bestemmelser kan indirekte være relevante for den enkelte arbeidstaker. Overholdelse av drøftelsesplikt med tillitsvalgte vil for eksempel være relevant i en vurdering av om en oppsigelse er saklig.

³⁴ A. N. Skjønberg, «Tariffavtalens virkning for utenforstående arbeidstakere», *Arbeidsrett* 2011, s. 5.

³⁵ S. Evju, «Normer og rettsvirkninger : to tariffrettslige observasjoner», *Arbeidsrett* 2013, s. 140.

av «det som er fagbevegelsens primære formål – arbeidet for medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår» (s. 1377).

Høyesteretts flertall mente medlemmene ikke kunne påtvinges ekstrakontingent til «sekundære formål som vilkår for medlemskap» når de hadde tilstrekkelig sterk og saklig grunn til å reservere seg. Selv om den kollektive ordningen skulle vise seg å være fordelaktig, var elementet av tvang etter flertallet syn et så «betydelig inngrep i den enkeltes selvbestemmelsesrett i forhold av rent personlig art» at vedtaket ikke kunne gjennomføres mot medlemmenes vilje. Mindretallet, justitiarius Terje Wold, var av motsatt oppfatning. Han la blant annet vekt på at vedtaket lå innenfor forbundets formål, at det var undergitt en grundig saksbehandling og at det var i tråd med bred og langvarig faglig praksis i fagbevegelsen for å oppnå samfunnsviktige formål på «nær sagt» alle samfunnsområder (s. 1383). Han mente dessuten at fordelene med ordningen sett opp mot den begrensede økning på 60 øre pr. uke i kontingent, ikke gjorde at dette kunne karakteriseres som et så dypt og uvanlig inngrep i handlefriheten at medlemmene ikke burde være bundet.

Når det gjelder utfallet av saken, må dommen leses med to reservasjoner i relasjon til det vi diskuterer i dette kapitlet. For det første gjaldt saken ikke en tariffbestemmelse, men et internt vedtak i fagforeningen om tvungen kollektiv forsikring. Når det var situasjonen, kan man forstå at flertallet mente vedtaket lå utenfor forbundets primære formål som fagforening. Situasjonen vil lett ligge annerledes an hvis det dreier seg om en klima- og miljøbestemmelse som omfattes av en av de kategorier av tariffbestemmelser som vi har redegjort for ovenfor, simpelthen fordi fremforhandling av bestemmelser som omfattes av arbeidstvistlovgivningens tariffdefinisjoner, vanskelig kan sies å ligge i ytterkanten av det formål foreninger har på både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. For det andre er det ikke gitt at saken ville fått samme utfall i dag. De over 50 år med faglig praksis siden dommen underbygger etter vårt syn mest mindretallets argumentasjon.

Slik vi ser det vil arbeidslivets parter normalt stå nokså fritt til å bli enige om klimatiltak i form av tariffbestemmelser som binder medlemmene, men det må vurderes konkret. Det kan ikke utelukkes at også tariffbestemmelser som innebærer vesentlige inngrep i personlige forhold, kan bli sensurert på grunnlag av alminnelige rettsgrunnsetninger, slik tilfellet var i dommen fra 1967.

Hvis det er tale om klima- og miljøbestemmelser i en tariffavtale, men som ikke kan karakteriseres som tariffbestemmelser, vil problemstillingen neppe være aktuell. Det skyldes at slike bestemmelser kun er bindende for avtalepartene selv.

3. Tariffunntaket i konkurranseretten

3.1 Utgangspunkter

Som nevnt innledningsvis er tariffunntaket i EU/EØS-retten begrunnet med tariffavtalens sosialpolitiske formål. Det er «helt enkle gode sosialøkonomiske årsaker til at begrense eller selv eliminere lønkonkurrence mellem arbejdstagere ved kollektiv forhandling».³⁶ Tariffavtalen har – i tråd med dette – primært vært et instrument for å regulere vilkårene i de individuelle arbeidsforholdene. Konkurransbegrensninger på arbeidsmarkedet anses legitime. Det problematiske i konkurranserettslig sammenheng vil i første rekke kunne være

³⁶ Generaladvokatens forslag til avgjørelse i sak C-413/13 *Kunsten* avsnitt 33.

der tariffavtalen har direkte konkurransebegrensende virkninger på vare- eller tjenestemarkedet.

For at en tariffavtale skal falle utenfor konkurransereglene, er det etter rettspraksis to vilkår som må være oppfylt. Avtalen må for det første være inngått etter kollektive forhandlinger mellom arbeidsgivere og arbeidstakere, og avtalen må for det andre forfølge målet om å forbedre arbeids- og ansettelsesvilkår.³⁷ Det sies gjerne at det første vilkåret dreier seg om avtalens «karakter»; det andre om avtalens «formål». Kravet til avtalens karakter innebærer at den som alminnelig regel må gjelde arbeidstakere, mens oppdragstagere faller utenfor.³⁸ Den nærmere grensdragningen kan være uklar og skal gjøres med utgangspunkt i det EU-rettslige foretaksbegrepet og arbeidstakerbegrepet.³⁹ Det er det andre vilkåret, formålskravet, som er mest sentralt i vår sammenheng.

3.2 Formålskravet; forbedre arbeids- og ansettelsesvilkår

Det sentrale spørsmålet vil være om en tariffbestemmelse som gjennomfører miljø- og klimatililtak, kan sies å forfølge mål om å forbedre arbeids- og ansettelsesvilkår. Det foreligger ikke rettspraksis som direkte gjelder en slik type tariffbestemmelse.

Utgangspunktet er at det ikke er tilstrekkelig at *tariffavtalen* har som formål å forbedre arbeids- og ansettelsesvilkår; det er i prinsippet hver enkelt bestemmelse som må vurderes.⁴⁰ Det kan argumenteres for at det er en presumpsjon for at en bestemmelse som er fremforhandlet av og avtalt i en tariffavtale mellom kollektive parter, innebærer forbedring av arbeids- og ansettelsesvilkår.⁴¹ Det følger likevel av rettspraksis at det ved den konkrete vurderingen skal tas utgangspunkt i den samlede virkningen av bestemmelsene i tariffavtalen.⁴²

Formuleringen «arbeids- og ansettelsesvilkår» skal forstås vidt. I KLP-saken la EFTA-domstolen til grunn:

«Som et utgangspunkt omfatter begrepet bestemmelser som relaterer seg til kjerneområdene for tariffavtaler, slik som lønn, arbeidstid og andre arbeidsvilkår. Disse vide kategoriene kan omfatte forhold som for eksempel sikkerhet, arbeidsmiljø, ferie, opplæring og videreutdanning, medbestemmelse og innflytelse for arbeidstakere. Bestemmelser som gjelder det totale arbeidsvederlaget omfattes også av begrepet, slik som at en arbeidsgiver påtar seg en forpliktelse til å etablere og bidra til en tjenestepensjonsordning.»⁴³

³⁷ Se C-67/96 *Albany* avsnitt 59–61. Se også f.eks. EU-domstolens avgjørelse i C-413/13 *Kunsten* avsnitt 22–23 og EFTA-domstolens uttalelser i sak E-8/00 *KLP* avsnitt 49 og sak E-14/15 *Holship* avsnitt 42.

³⁸ Se sakene C-180–184/98 *Pavlov* og sak C-413/13 *Kunsten*.

³⁹ Se nærmere M. J. Hotvedt, «Kollektive forhandlinger for oppdragstakere?», *Arbeidsrett* 2020 [under utgivelse] om disse spørsmålene.

⁴⁰ Se f.eks. Sak E-8/00 *KLP* avsnitt 51 og ARD 2002 s. 90 *KLP* avsnitt 659.

⁴¹ I slik retning N. Bruun og J. Hellsten (red.), *Collective Agreement and Competition in the EU*, 2001, s. 46.

⁴² Se f.eks. sak E-14/15 *Holship* avsnitt 46 og HR-2016-2554-P *Holship* avsnitt 128 (flertallet) og avsnitt 140 (mindretallet).

⁴³ Sak E-8/00 *KLP* avsnitt 53. Se også f.eks. sak E-14/15 *Holship* avsnitt 44.

Tariffunntaket omfatter dermed mer enn normative bestemmelser, se avsnitt 2.2. Hvorvidt definisjonen er like vidtrekkende som etter arbeidstvistloven, er et annet spørsmål. Av selve eksemplifiseringen i rettspraksis er det liten veiledning å hente når det gjelder hvor grensen går. I den grunnleggende avgjørelsen i *Albany* ble en ordning med obligatorisk tilslutning til et pensjonsfond som administrerte en tilleggspensjonsordning, regnet som «arbeids- og ansettelsesvilkår» og dermed unntatt konkurransereglene. EU-domstolen la til grunn:

«En sådan ordning sigter i sin helhed mod at sikre alle arbeidstagerne inden for branchen et vist pensionsniveau, og den bidrager således direkte til en forbedring af et af arbeidstageres arbejdsvilkår, nemlig deres løn.»⁴⁴

I *Van der Woude* slo EU-domstolen fast at en sykeforsikringsordning «bidrager til at forbedre arbeidstageres arbejdsvilkår».⁴⁵ Anførsler om at en innbetaling av premie til en sykeforsikring ikke kunne regnes som lønn og ikke være omfattet av tariffunntaket, førte ikke frem. Den aktuelle tariffbestemmelsen var utformet slik at det var et sterkt incentiv til å velge en bestemt forsikringsleverandør. Likeledes la EU-domstolen i *AG2R Prévoyance* til grunn at en helseforsikring som gjaldt ved «sygdom, arbeidsulykke, erhvervssygdome eller barsel ... bidrager til at forbedre de ansattes arbejdsvilkår» og falt utenfor konkurransereglene.⁴⁶ At ordningen var obligatorisk, og at bestemmelsen utpekte et bestemt forsikringsforetak, endret, etter domstolens syn, ikke på dette. Utgangspunktet er dermed at utvelgelsen av en bestemt leverandør av slike tjenester ikke gjør at bestemmelsen faller utenfor tariffunntaket, selv om en slik bestemmelse vil kunne ha konkurransebegrensende virkning på andre markeder.

Rettspraksis tilsier at tariffpartene må gis et spillerom med hensyn til hvordan den aktuelle ordningen gjennomføres. I *Van der Woude* uttalte retten at det ville være «en urimelig innskærnkning af aftalefriheden for arbejdsmarkedets parter» dersom de blant annet ikke skulle kunne avtale at det ble opprettet et særskilt organ for å gjennomføre ordningen.⁴⁷ En slik tilnærming harmonerer med sentrale elementer i organisasjonsfriheten, se punkt 2.1 over.

EFTA-domstolen har i *KLP*-saken likevel antydnet at domstolsprøvingen må være mer inngående og intens dersom det dreier seg om en tariffbestemmelse som ikke kan sies å tilhøre kjernen i tariffavtalen. Etter den ovennevnte eksemplifiseringen av regulering som anses som «arbeids- og ansettelsesvilkår», tilføyet retten i neste avsnitt at:

«Det synes å være en tendens til å innta i tariffavtaler elementer som reflekterer endrede behov og interesseområder for partene. Slike nye elementer i en tariffavtale kan kreve særlig nøye undersøkelser med hensyn til hvorvidt de har som siktemål å forbedre arbeids- og lønnsvilkår.»⁴⁸

Det er uklart hvilke type bestemmelser retten sikter til her. Men det er mulig at miljø- og klimabestemmelser som har en ny eller annerledes utforming enn typiske tariffbestemmelser som er nevnt i eksemplifiseringen, vil bli underlagt en grundigere vurdering av domstolene.

⁴⁴ C-67/96 *Albany* avsnitt 63.

⁴⁵ C-222/98 *Van der Woude* avsnitt 25.

⁴⁶ C-347/09 *AG2R Prévoyance* avsnitt 32.

⁴⁷ C-222/98 *Van der Woude* avsnitt 26.

⁴⁸ Sak E-8/00 *KLP* avsnitt 55. Generaladvokatens forslag til avgjørelse i sak C-413/13 *Kunsten* avsnitt 86–88 tilsier også vurderingen blir mer intens der det dreier seg om mer utradisjonelle tariffbestemmelser.

I den såkalte *Holship*-saken kom EFTA-domstolen til at bestemmelser om fortrinnsrett til losse- og lastearbeid for havnearbeidere ansatt i Administrasjonskontoret ved Drammen havn *ikke* var omfattet av tariffunntaket. EFTA-domstolen viste til at den samlede virkningen av disse bestemmelsene var at havnebrukere bundet av tariffavtalen måtte benytte havnearbeidere ved et administrasjonskontor, medmindre dette kontoret ikke hadde kapasitet. Dette sikret disse arbeidstakerne «fast ansettelse og en viss lønn» (avsnitt 48). Boikotten i den aktuelle saken, som var rettet mot et danskeid selskap, *Holship*, var ment å ivareta denne virkningen ved å tvinge selskapet til å overholde fortrinnsrettsbestemmelsene i tariffavtalen, mente retten. EFTA-domstolens konklusjon var at:

«[v]irkningen av bestemmelsene om fortrinnsrett og opprettelsen av Administrasjonskontoret synes derfor ikke å være begrenset til å fastsette eller å forbedre arbeidsvilkår for arbeidstakere ved Administrasjonskontoret, og går lenger enn kollektive forhandlingers hovedformål og kjerneelementer og deres innebygde virkning på konkurransen ... (avsnitt 50).

Dette bygget retten på en forståelse av Administrasjonskontorets rolle som etter vårt syn er diskutabel. EFTA-domstolen la til grunn at Norsk Transportarbeiderforbund deltok i ledelsen av Administrasjonskontoret, og hadde en «felles interesse» sammen med Administrasjonskontoret om «å bevare Administrasjonskontorets markedsposisjon», og videre at

«[d]enne kombinasjonen av forretningsmessige mål og NTFs kjerneoppgave som fagforening blir mulig når en fagforening deltar i ledelsen av et foretak, slik som det viser seg i dette tilfelle. I denne situasjon opptrer NTF som støtte for Administrasjonskontoret. Boikotten må derfor også tilordnes Administrasjonskontoret, selv om det var NTFs som varslet boikotten ...» (avsnitt 49).

EFTA-domstolen synes dermed å tillegge Administrasjonskontoret et selvstendig forretningsmessig formål adskilt fra fortrinnsrettsbestemmelsenes formål om forbedring arbeidstakernes arbeids- og ansettelsesvilkår. Som mindretallet i den etterfølgende plenumsdommen i Høyesterett, HR-2016-2554 *Holship*, påpekte, var imidlertid «[f]ormålet med Administrasjonskontoret ... alene å koordinere og administrere de havnearbeiderne som har fortrinnsrett til laste- og losssearbeid» (avsnitt 151).⁴⁹ Det fremstår som anstrengt å tillegge Administrasjonskontoret en egen interesse i å etablere en markedsposisjon. Flertallet sluttet seg imidlertid langt på vei til EFTA-domstolens vurdering.⁵⁰ Noen vil nok plassere flertallets tilnærming inn i en trend, som går tilbake til EU-domstolens avgjørelser i *Viking* og *Laval*, der visse næringsinteresser gis forrang foran arbeidstakerinteresser.⁵¹

Selv om formålet med fortrinnsrettsbestemmelsene og Administrasjonskontoret må sies å ha vært regulært fra en arbeidsrettslig synsvinkel, er det ikke tvil om at ordningen med fortrinnsrett til losse- og lastearbeid hadde særegne elementer. Hvilke generelle slutninger som

⁴⁹ Noe annet er, som mindretallet vurderer, at fortrinnsrettsbestemmelsenes samlede virkning også berører andre arbeidstakere enn dem som var ansatt ved Administrasjonskontoret.

⁵⁰ De dommens avsnitt 128–129. Det var ikke nødvendig for flertallet å gå inn på tariffunntakets omfang ettersom det kom til at boikotten var i strid med etableringsfriheten. I den vurderingen betegnet flertallet fortrinnsrettsbestemmelsene som «tariffavtalebestemmelser ... av irregulær karakter» og at vernet de gav av arbeids- og lønnsforhold var «nokså indirekte» (avsnitt 103).

⁵¹ Se S. Evju, «Norway Supreme Court HR-2016-2554-P» i J. Aeberhard-Hodges (red.), *International Labour Law Reports*, Volume 37, s. 3–30 (s. 28) som viser til at noen vil kunne forstå dommen i en slik kontekst.

på dette punkt kan trekkes fra dommen, og hvor veiledende den vil være for vurderingen av andre tariffbestemmelser, er usikkert.

Det sentrale ved vurderingen av om en tariffbestemmelse omfattes av tariffunntaket, må uansett være om tariffbestemmelsen *objektivt sett* forbedrer arbeidstakeres arbeids- og ansettelsesvilkår i vid forstand.⁵² At tariffpartenes intensjon har vært at ordningen *også* skal ha en mer generell miljø- eller klimagevinst, endrer i utgangspunktet ikke på dette. Et slikt subjektivt formål vil ha noe sekundært over seg. I KLP-saken kom Arbeidsretten til at bestemmelsene som innebar begrensinger i adgangen til å flytte pensjonsforsikringene fra KLP til andre forsikringsselskaper, hadde som formål å beskytte KLP fra konkurranse i tillegg til hovedformålet om å forbedre arbeids- og ansettelsesvilkår. Et slikt sekundært konkurransebegrensende formål utelukket ikke anvendelsen av tariffunntaket.⁵³ Men hvis bestemmelsen ikke dreier seg om et «kjerneelement» i tariffavtalen og har virkninger for vare- eller tjenestemarkedet, vil den fortere kunne falle utenfor tariffunntaket.

4. Konklusjon

I Norden er det tradisjon for at arbeidslivets parter har autonomi og makt til å påvirke samfunnsforholdene gjennom tariffregulering, og i Norge har vi som nevnt en rekke eksempler på at viktige samfunnsmessige endringer er innført med tariffavtale.

Når det gjelder gjennomføring av miljø- og klimatiltak i tariffavtaler, ligger hovedutfordringen hos partene i arbeidslivet. De må i en tariffmessig kontekst klare å bli enige om tiltak som både arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden verdsetter og kan stille seg bak. For at tiltakene skal bli effektive, må tariffpartene klare å bli enige om noe mer enn rent politiske erklæringer. Det må rettslig forpliktende bestemmelser til.

Hvis først denne hovedutfordringen overvinnes, er de rettslige utfordringene overkommelige. Disse ligger på to plan.

For det første bør bestemmelser om miljø- og klimatiltak utformes på en slik måte at de gjelder «arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold», jf. arbeidstvistloven § 1 bokstav e, og kan anses som tariffbestemmelser. I motsatt fall regnes de bare som alminnelige avtalebestemmelser, og vil ikke i samme utstrekning ha disiplinerende funksjon. Som vi har vist i dette kapitlet, er det bred enighet om at formuleringen «arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold» skal forstås vidt. Vi legger derfor til grunn at bestemmelser om miljø- og klimatiltak i vid utstrekning vil kunne anses som tariffbestemmelser, med de særskilte rettsvirkninger det medfører. Selv om det ikke kan utelukkes at miljø- og klimabestemmelser som innebærer vesentlige inngrep i personlige forhold kan bli sensurert på grunnlag av alminnelige rettsgrunnsetninger, antar vi at foreningsforholdet normalt vil gi fagforeningen og arbeidsgiverforeningen grunnlag for å tariffeste bestemmelser om miljø- og klimatiltak som er forpliktende for medlemmene.

⁵² Det kan spørres om kravet er at det må være *direkte* forbedring av arbeids- og ansettelsesvilkår, se Generaladvokatens forslag til avgjørelse i sak C-413/13 *Kunsten* avsnitt 68–74 som legger dette til grunn. EU-domstolen har ikke tatt direkte stilling til dette.

⁵³ ARD 2002 s. 90 *KLP* avsnitt 679. Se nærmere A. S. Johansen, «The ‘Albany-Test’ Compared with the ‘EFTA Guidelines», *Industrial Law Journal*, 2004, s. 73–80 (s. 79).

IKKE ENDELIG VERSJON – ENDRINGER ER GJORT I ETTETID

For det andre kan tariffbestemmelser om miljø- og klimatiltak komme i konflikt med EØS-rettens konkurranseregler. Her hersker det imidlertid betydelig usikkerhet. Det har sammenheng med at rekkevidden av tariffunntaket med hensyn til denne typen bestemmelser er uklar. Dessuten er det ikke helt utenkelig at det vil skje en rettsutvikling i EU/EØS som i større grad anser at klima- og miljøbestemmelser i tariffavtaler objektivt sett forbedrer arbeidstakeres arbeids- og ansettelsesvilkår og som i større utstrekning åpner for at miljø- og klimahensyn kan begrunne unntak fra konkurransereglene. Etter vårt syn er tiden overmoden for en slik utvikling. Usikkerheten med hensyn til konkurransereglene bør uansett ikke legge en demper på initiativet, og kommer partene i arbeidslivet frem til felles løsninger, er risikoen mindre for at forholdet til konkurransereglene vil bli utfordret.

Tariffavtalen har en disiplinerende funksjon som etter vårt syn gjør den til et velegnet instrument for å gjennomføre en rekke tiltak for å møte klima- og miljøutfordringene samfunnet står overfor. Med det er loddet kastet!