

**VIRKSOMHETSOVERDRAGELSE TIL SJØS
-sjømannsloven § 19 femte ledd om overdragelse av
rederi**



Universitetet i Oslo
Det juridiske fakultet

Kandidatnummer:
704

Leveringsfrist: 25. november 2011

Til sammen 16214 ord

21.11.2011

Innholdsfortegnelse

<u>1</u>	<u>INNLEDNING</u>	<u>4</u>
1.1	Presentasjon av tema	4
1.2	Kort om avhandlingens struktur	7
1.2.1	Rettsfaktumsiden	7
1.2.2	Rettsvirkningssiden	7
<u>2</u>	<u>RETTSKILDEBILDET</u>	<u>9</u>
<u>3</u>	<u>REGLENES ANVENDELSESOMRÅDE</u>	<u>10</u>
3.1	Innledning	10
3.2	Reglene får anvendelse på “norsk skip”	11
3.2.1	EF-direktivets unntak for “sjøgående skip”.	14
3.3	Reglene får anvendelse på “den som har sitt arbeid på” norske skip	17
<u>4</u>	<u>HVA ER EN “OVERDRAGELSE”?</u>	<u>18</u>
4.1	Innledning	18
4.2	Overdragelsesformene	19
4.2.1	Salg og kjøp av rederiet	19
4.2.2	Tvangsbruk	19
4.2.3	Leieavtaler	21
4.2.4	Konkurs	23
4.2.5	Anbud	24
4.3	Kreves det et direkte kontraktsforhold mellom overdrager og erverver av rederiet for at § 19 femte ledd skal komme til anvendelse?	26
4.3.1	Innledning	26
4.3.2	Kravet om direkte kontraktsforhold	26

<u>5</u>	<u>OVERDRAGELSE AV “REDERIET”</u>	<u>29</u>
5.1	Innledning	29
5.2	Får bestemmelsen anvendelse på overdragelse av <i>deler</i> av rederiet eller må rederiet som <i>sådannt</i> overdras?	30
5.3	Rettsstilstanden vedrørende overdragelse av en “del av” virksomheten etter direktivimplementeringen i arbeidsmiljøloven	34
5.4	Momenter med overføringsverdi ved overdragelse av rederi	37
5.4.1	Identitetsvurderingen	37
5.4.2	Overføring av aktiva	39
5.4.3	Overføring av ansatte	40
5.5	Står prinsippet om rederiansettelse i veien for at overdragelse av en “del av” rederiet kan anses som en overdragelse av rederiet i lovens forstand?	41
5.5.1	Innledning	41
5.5.2	Prinsippet om rederiansettelse	41
<u>6</u>	<u>DISPOSISJONER I “GRENSELAND”</u>	<u>44</u>
6.1	Innledning	44
6.2	Bareboat-charter - en overdragelse i lovens forstand?	45
6.3	Outsourcing til managementselskap – en overdragelse i lovens forstand?	46
<u>7</u>	<u>RETTSVIRKNINGER FOR SJØMENNENE VED OVERDRAGELSE AV REDERIET</u>	<u>47</u>
7.1	Innledning	47
7.2	Når anses en oppsigelse begrunnet i overdragelsen alene?	48
7.3	Sjømennenes stilling ved overdragelsen av rederiet	50
7.3.1	Innledning	50
7.3.2	Må ansettelsesavtalen overføres <i>som den er</i> til det ervervende rederi?	52
7.4	Rettsvirkninger for sjømenn som er ansatt i skip registrert i NIS	54

7.4.1	Innledning	54
7.4.2	Regelen om overdragelse av rederi kommer ikke til anvendelse på skip registrert i NIS dersom bestemmelsen er fraveket i tariffavtale	54
8	<u>BESLEKTEDE DISPOSISJONER SOM VIL KUNNE FÅ BETYDNING FOR SJØMENNENES RETTSSTILLING</u>	55
8.1	Innledning	55
8.2	Utflagging	55
8.3	Registrering av skip i NIS	57
8.3.1	Oppsigelsesadgangen gjelder norske skip	61
9	<u>INFORMASJON OG KONSULTASJON VED OVERDRAGELSE AV REDERIET</u>	62
	<u>LITTERATURLISTE</u>	1

1 Innledning

1.1 Presentasjon av tema

Overdragelse av virksomhet er et velkjent arbeidsrettslig tema. Det har bydd på en rekke problemstillinger, og både rettspraksis og litteratur er omfattende på arbeidsmiljølovens¹ og det bakenforliggende EU/EØS-rettslige området.

På skipsfartens område er situasjonen en annen. Sjømannslovens bestemmelse er langt enklere enn arbeidsmiljølovens. Regelen om overdragelse kommer til uttrykk i sjømannsloven² § 19 femte ledd og lyder slik:

“Overdragelse av rederiet fra en eier til en annen er ikke alene saklig grunn for oppsigelse.”

Denne bestemmelsen er utgangspunktet for den videre fremstillingen. Tema for avhandlingen er med andre ord overdragelse av rederi etter sjømannsloven § 19 femte ledd. Bestemmelsen reiser tilsvarende problemstillinger som etter arbeidsmiljølovens regler om virksomhetsoverdragelse, men ettersom ordlyd og anvendelsesområde avviker fra arbeidsmiljølovens, vil sjømannslovens bestemmelse reise særegne spørsmål vi ikke finner paralleller til etter arbeidsmiljøloven.

Hovedproblemstillingene er likevel tilsvarende. Første hovedproblemstilling angår hva som anses som “overdragelse” i sjømannsloven § 19 femte ledds forstand. Ettersom

¹ Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. av 17. juni 2005 nr. 62.

² Sjømannslov av 30. mai 1975 nr. 18.

bestemmelsen omhandler overdragelse av rederiet, blir andre hovedproblemstilling hva som anses som “rederiet” etter sjømannsloven.

Deretter knytter problemstillingene seg til bestemmelsens rettsvirkningsside.

Sjømannslovens regel har videre en annen forbindelseslinje til arbeidsmiljøloven. Paragraf 19 femte ledd ble inntatt i sjømannsloven etter et lovharmoniseringsarbeid i 1985. Lovendringen hadde som formål å harmonisere sjømannsloven med arbeidsmiljøloven og å bringe sjømannslovens regler om ansettelse og oppsigelsesvern “mer i samsvar med arbeidsmiljølovens prinsipper”.³ Bestemmelsen ble derfor utformet slik at ordlyden i § 19 femte ledd skulle samsvare med daværende arbeidsmiljølov⁴ § 60 nr. 3, og slik at vernet skulle rekke tilsvarende langt. Bestemmelsen i arbeidsmiljøloven lød som følger:

“Overdragelse av virksomhet fra en eier til en annen er ikke alene saklig grunn for oppsigelse.”

Senere er § 60 nr. 3 som kjent blitt endret som følge av implementeringen av EF-direktivene⁵, mens sjømannslovens bestemmelse har bestått uendret.

Sjømannsloven er med andre ord en ren kopi av den tidligere bestemmelsen i arbeidsmiljøloven. Dette vil ha betydning for rettskildemateriale og metoden som blir anvendt, noe jeg vil komme tilbake til under kapittel 2.

³ Ot.prp. nr. 26 (1984-85) s. 6.

⁴ Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. av 4. februar 1977 nr. 4 (OPPHEVET).

⁵ Første direktiv vedrørende virksomhetsoverdragelse som ble implementert i arbeidsmiljøloven av 1977, var direktiv 77/187/EØF av 14.2.1977. Den 29. juni 1988 ble det vedtatt et nytt direktiv om virksomhetsoverdragelse. Dette var direktiv 98/50/EF og inneholdt enkelte endringer. Begge direktivene ble opphevet og avløst av direktiv 2001/23/EF som ligger til grunn for dagens kapittel 16 i arbeidsmiljøloven av 2005.

Sjømannsloven kommer til anvendelse for “den som har sitt arbeid på norsk skip”, jf. § 1. Sjømennenes rettsforhold reguleres derfor ikke av arbeidsmiljølovens regler som eksplisitt unntar “sjøfart, fangst og fiske, herunder bearbeiding av fangsten ombord i skip”, jf. § 1-2 andre ledd bokstav a. Dette har vært ordningen siden den første alminnelige arbeidervernloven av 1936.

Tradisjonelt var sjømennenes ansettelsesforhold knyttet til det enkelte skip gjennom påmønstring for en eller flere reiser på sjøen. På 1960- og 1970-tallet utviklet det seg en praksis om at den enkelte sjømann skulle være ansatt i *rederiet* og ikke på det enkelte skip. Lovendringen i 1985 gjorde rederiansettelse til den alminnelige ansettelsesformen på skipsfartens område. Dette kommer til uttrykk i sjømannsloven § 3 første ledd hvor det heter at “sjømann ansettes i rederiets tjeneste”. Lovendringen medførte at sjømennenes stilling ved overdragelse av rederi fikk en annen aktualitet enn tidligere. Prinsippet om rederiansettelse vil derfor få betydning for overdragelse av rederi etter § 19 femte ledd.

Det rettslige grunnlaget for overdragelse av rederi etter sjømannsloven § 19 femte ledd ble ikke endret som følge av direktivimplementeringen om virksomhetsoverdragelse i arbeidsmiljøloven. Direktiv 77/187/EØF fastslo uttrykkelig at: “Dette direktiv kommer ikke til anvendelse på havgående skip”, jf. artikkel 1 nr. 3. Senere har det kommet ytterligere direktiv på overdragelsesområdet etter arbeidsmiljøloven. I direktiv 2001/23/EF heter det tilsvarende: “Dette direktiv kommer ikke til anvendelse på sjøgående skip”, jf. artikkel 1 nr. 3. Endringen fra “havgående” til “sjøgående” var ikke ment å omfatte en realitetsendring av anvendelsesområdet.

Direktivreglene er implementert i arbeidsmiljøloven, og norsk rett bygger på at direktivet ikke får anvendelse på sjømannsrettens område. Sjømannsloven § 19 femte ledd står derfor i dag uendret slik den ble utformet og vedtatt i 1985.

1.2 Kort om avhandlingens struktur

Ettersom avhandlingen omhandler overdragelse av rederi etter sjømannsloven § 19 femte ledd blir det innledende spørsmål *hva* og for *hvem* loven kommer til anvendelse på. Dette vil det bli gjort rede for i avhandlingens kapittel 3.

1.2.1 Rettsfaktumsiden

I avhandlingens første del, etter anvendelsesområdespørsmålet, vil jeg ta for meg bestemmelsens rettsfaktumside. Rettsfaktumsiden har jeg igjen valgt å dele inn i to adskilte deler, hvorav den første problemstillingen blir *hva* som anses som en “overdragelse” i lovens forstand.

Den andre problemstillingen blir om det etter loven er nødvendig at det må foreligge et direkte kontraktsforhold mellom overdrager og erverver for at transaksjonen skal anses som en “overdragelse” i lovens forstand.

Del 2 på rettsfaktumsiden omhandler *hva* som må overdras for at disposisjonen skal falle inn under § 19 femte ledd. Spørsmålet er *hva* som anses som “rederiet” i lovens forstand. Hovedproblemstillingen er her om en overdragelse av en del av et rederi omfattes av bestemmelsen, eller om rederiet som sådant må overdras for at disposisjonen skal falle inn under bestemmelsens ordlyd.

1.2.2 Rettsvirkningssiden

I avhandlingens andre del vil jeg ta for meg rettsvirkningssiden av bestemmelsen. Forutsetningen vil her være at det foreligger en overdragelse av rederiet etter sjømannsloven § 19 femte ledd.

Ettersom overdragelse av rederiet ikke alene er saklig grunn for oppsigelse, vil jeg først redegjøre for *når* oppsigelsen *er* å anses som begrunnet i overdragelsen alene. I slike tilfeller må oppsigelsen anses som ugyldig. Foreligger det andre saklige grunner ut over selve overdragelsen, vil en oppsigelse likevel kunne stå seg.

For det andre vil jeg stille spørsmålet om hva som skjer med sjømennene ved overdragelsen av rederiet. I § 19 femte ledd heter det utelukkende at oppsigelse ikke kan foretas, men er ellers taus hva gjelder hva som faktisk *vil skje* med sjømennene ved overdragelsen av rederiet. Er det slik at sjømennene automatisk overføres den nye erverver av rederiet? Og dersom det er slik, må ansettelsesavtalene overføres *som de er* til erververen av rederiet eller kan erververen rettsgyldig endre vilkårene i ansettelsesavtalene i og med overdragelsen?

Etter dette vil jeg ta for meg rettsvirkningene for sjømenn ansatt på skip registrert NIS⁶, og som har tariffavtale som fraviker regelen om overdragelse av rederi. Dette er et spesialspørsmål innenfor rettsvirkningssiden ettersom skip registrert i NIS har adgang til å fravike stillingsvernet som kommer til uttrykk i sjømannsloven § 19 femte ledd.

Enkelte beslektede disposisjoner vil jeg redegjøre for helt avslutningsvis i avhandlingen. Disse er utflagging og registrering av skip i norsk internasjonalt skipsregister. Det interessante med disposisjonene er at de, selv om de ikke anses som en overdragelse av rederiet i lovens forstand, vil kunne få samme virkning ovenfor sjømennene som om det rent faktisk forelå en overdragelse av rederiet etter § 19 femte ledd.

⁶ Norsk internasjonalt skipsregister. Reguleres av lov om norsk internasjonalt skipsregister av 12. juni 1987 nr. 48.

2 Rettskildebildet

Rettspraksis vedrørende overdragelse av rederi etter sjømannsloven § 19 femte ledd er fraværende, og det foreligger derfor få utarbeidede retningslinjer vedrørende de særegne problemstillingene overdragelsesinstituttet til sjøs reiser i praksis. Bestemmelsen har imidlertid utførlige forarbeider som redegjør for bakgrunnen og formålet bak regelen, og jeg vil derfor i stor utstrekning ta for meg disse for å belyse bestemmelsens ordlyd og innhold, særlig også på bakgrunn av manglende rettspraksis å støtte meg på. Det foreligger også juridisk litteratur til bestemmelsen, men omfanget er likevel beskjedent, og det vil derfor være få litteraturhenvisninger løpende i avhandlingens tekst.

Jeg vil legge vesentlig vekt på hvordan regelen om virksomhetsoverdragelse var etter arbeidsmiljøloven *før* EF-rettens virksomhetsdirektiver ble implementert. Regelen kom, som nevnt, til uttrykk i daværende arbeidsmiljølov § 60 nr. 3, jf. ovenfor.

Bestemmelsen i arbeidsmiljøloven før direktivpåvirkningen vil derfor ha rettskildemessig vekt i denne avhandlingen. Årsakene til dette er den sammenfallende ordlyden, samt harmoniseringsarbeidet i 1985 hvor formålet var at bestemmelsene skulle samsvare med hverandre. Gode grunner taler for at lovgiver av den grunn har ment at bestemmelsene den gang skulle ha samme rekkevidde og formål, og bestemmelsen blir med dette en viktig rettskildefaktor i denne avhandlingen.

Både til arbeidsmiljølovens regler om overdragelse av virksomhet, som kommer til uttrykk i arbeidsmiljølovens kapittel 16, og direktivene som sådanne, foreligger det en betydelig mengde rettspraksis. Hovedproblemstillingene etter dagens arbeidsmiljølov og sjømannsloven § 19 femte ledd er tilsvarende, selv om § 19 femte ledd i flere henseender står i kontrast til arbeidsmiljølovens kapittel 16. Rettspraksis vedrørende direktivene får ikke direkte anvendelse på sjømannsrettens område ettersom disse gjør unntak for skipsfart. Jeg vil likevel vie plass til rettspraksisen, for å forsøke å finne paralleller med overføringsverdi til sjømannsrettens område. Selv om direktivene og

sjømannsloven ikke har sammenfallende bestemmelser, kan det i realiteten være den samme transaksjon som foretas ved eksempelvis et salg av et rederi og et salg av en virksomhet på land. Det vil særlig være interessant å se på de enkelte overdragelsesformene på henholdsvis direktivanvendelsesområdet og sjømannslovområdet, eller som Dalheim m.fl.⁷ uttrykker det: “... vil den rikholdige rettspraksisen kunne gi grunnlag for eksempler og kunne gi argumentasjonsverdi når det gjelder forståelsen av sjømannslovens regler” (s. 229).

3 Reglens anvendelsesområde

3.1 Innledning

Tema for avhandlingen er altså overdragelse av rederi etter sjømannsloven § 19 femte ledd. Bestemmelsen kommer til anvendelse dersom vi befinner oss på sjømannslovens område. De sentrale spørsmålene relaterer seg derfor til *hva* og for *hvem* sjømannsloven kommer til anvendelse på.

Problemstillingene i avhandlingen relaterer seg til overdragelse av “rederiet”, og det fremgår ikke av sjømannsloven at loven skal få anvendelse på rederiet som *sådan*. I sjømannsloven § 1 første ledd fremgår det at loven får anvendelse på “norsk skip”, og ordlyden kan derfor ikke tolkes dithen at det er rederiet i sin helhet som omfattes av sjømannslovens anvendelsesområde.

Videre fremgår det av § 1 at loven gjelder for “den som arbeider på” norske skip. Det vil også her være nødvendig med en avgrensning og spesifisering vedrørende *hvem*

⁷ Dalheim m.fl. (2008).

disse “arbeiderne” må være for at de skal omfattes av lovens bestemmelser. Disse spørsmålene er tema i det følgende.

3.2 Reglene får anvendelse på “norsk skip”

Sjømannsloven får anvendelse på norske skip, jf. sjømannsloven § 1 første ledd. Første spørsmål blir derfor hva som anses som “norsk” skip.

For at skipet skal anses som norsk, må det oppfylle vilkårene i sjøloven⁸ § 1. For det første må skipet ikke være innført i noe annet lands register. For det andre må eieren av skipet være norsk statsborger, jf. første ledd. Bestemmelsens andre til fjerde ledd åpner for likevel å anse skipet som norsk dersom bestemte vilkår etter bestemmelsen er oppfylt. Disse vilkårene vil jeg ikke gå nærmere inn på her.

Andre spørsmål er hva som anses som “skip” i sjømannslovens forstand.

Sjømannsloven inneholder ingen nærmere beskrivelse av hva som ligger i begrepet “skip”; utgangspunktet må derfor tas i det alminnelige skipsbegrep. Thor Falkanger og Hans Jacob Bull definerer skipet som noe som må være “i stand til å bevege seg på eller gjennom vannet”.⁹ Etter sjømannsloven stilles det ingen bestemte krav til størrelsen av skipet for at loven skal få anvendelse. “Dersom skipet har en slik størrelse at det er noen som har sitt arbeid om bord mens skipet er i sjøen, kommer sjømannsloven til anvendelse”.¹⁰ Sjømannsloven inneholder heller ingen begrensninger hva gjelder skipsfart mellom innenlands havner eller lignende. Eksempelvis vil en sjømann ansatt på skip med trafikk mellom norske fjorder være omfattet av sjømannslovens bestemmelser.

⁸ Lov om sjøfarten av 24. juni 1994 nr. 39.

⁹ Falkanger (2004) s. 25.

¹⁰ Skoghøy, Rettsdata, sjømannsloven § 1 note 2.

Selv om det er klart at sjømannsloven får anvendelse på norske skip, kan det ikke på generelt grunnlag slås fast at sjømannsloven kommer til anvendelse på rederiet som *sådan*. Et rederi er en virksomhet eller foretak som omfatter mer enn bare skipene. Skipene vil utgjøre formuesgjenstander i rederiets eie. Det kan derfor ikke konkluderes med at sjømannsloven skal få anvendelse på rederiet som *helhet* utelukkende fordi de enkelte skipene (og de som arbeider på disse) omfattes av loven.

Selve rederiet som virksomhet vil bestå av noe mer enn kun skipene. Blant annet vil rederiet omfatte ansatte som ikke vil være tilsluttet sjømannslovens anvendelsesområde. Eksempler her er kontoransatte og befraktere av skipet. Enkelte av arbeidstakerne i rederiet vil derfor være omfattet av andre arbeidervernlover, slik som arbeidsmiljøloven. Ansatte på land som har sitt arbeidsforhold utelukkende knyttet til driften av det solgte skipet, vil i utgangspunktet være omfattet av arbeidsmiljølovens bestemmelser om virksomhetsoverdragelse. Sjømannsloven vil derfor være en *særlov* som kommer til anvendelse på de som arbeider på norske skip når skipet ikke ligger til land.

Rederiet *som sådan* vil omfattes av arbeidsmiljølovens bestemmelser. Det vil derfor kunne oppstå spørsmål knyttet til rettsanvendelsen ved eventuelle tvister i rederiet ettersom arbeiderne i rederiet vil være omfattet av forskjellige lover. Når rederiet overdras til ny eier, vil det derfor kunne oppstå spørsmål om hvilken lovs verneregler som skal komme til anvendelse på forholdet – sjømannsloven eller arbeidsmiljøloven.

En interessant avveining av hvilken lovs verneregler som kommer til anvendelse, kommer til uttrykk i en dom avsagt av Borgarting lagmannsrett i 2010.¹¹ Sakens faktum var som følger: NBDS hadde siden 1874 drevet båtforbindelse mellom Oslo og Nesodden. Ruter AS besluttet å konkurranseutsette sambandet, og anbudskonkurransen

¹¹ LB-2010-031001.

ble vunnet av Tide Sjø AS, som overtok driften 1. juli 2009. Tide Sjø kjøpte deretter to av NBDS sine båter, MS Huldra og MS Smørbukk. A, som hadde fast ansettelse i NBDS, ble oppsagt i mai 2009, med fratredelse i juni samme år. Tvistegjenstanden i saken var om A kunne kreve ansettelse i Tide Sjø på bakgrunn av reglene om virksomhetsoverdragelse i arbeidsmiljølovens kapittel 16.

Lagmannsretten tok innledningsvis stilling til hvorvidt overdragelsen fra NBDS til Tide Sjø innebar en virksomhetsoverdragelse i arbeidsmiljølovens forstand. Retten tok imidlertid ikke stilling til om øvrige vilkår i kapittel 16 forelå, "idet det fremgår av arbeidsmiljøloven § 1-2 bokstav a) at sjøfart er unntatt fra loven" (s. 5).

A ble av lagmannsretten ansett som å være NBDS sin "altnuligmann" på land, og hans ansettelsesforhold ble derfor regulert av arbeidsmiljøloven og ikke sjømannsloven. Dette er i tråd med min konklusjon ovenfor hvor jeg slår fast enkelte arbeidstakere ansatt i rederiet *ikke* vil være omfattet av sjømannslovens bestemmelser.

Likevel kommer lagmannsretten til at reglene om virksomhetsoverdragelse etter arbeidsmiljøloven *ikke* får anvendelse på A sitt forhold. Lagmannsretten begrunner dette med at:

"Selv om det ikke er tvilsomt at arbeidsmiljøloven, ikke sjømannsloven, regulerer ansettelsesforholdet for enkelte ansatte i en rederivirksomhet, kan ikke dette omfatte reglene om virksomhetsoverdragelse når man vurderer overdragelse av virksomheten som helhet" (s. 5).

Som helhet falt altså overdragelsen av hele sambandet utenfor arbeidsmiljølovens regler. Dette er kjernen i rettsanvendelsesspørsmålet. Selv om det var på det rene at arbeidsmiljøloven kom til anvendelse på "altnuligmannen", måtte hele transaksjonen ses på som en helhet for at arbeidsmiljølovens regler om virksomhetsoverdragelse skulle komme til anvendelse på hans forhold.

Lagmannsretten slo imidlertid fast at arbeidsmiljølovens regler om virksomhetsoverdragelse *må* anvendes “dersom man skiller ut den del av virksomheten som A arbeidet i, og vurderer om overføringen av denne delen representerer en virksomhetsoverdragelse som sikrer A sine rettigheter overfor den nye operatøren” (s. 6).

Denne “delen” måtte i såfall oppfylle vilkårene etter direktivet som bestemmer at delen må utgjøre en selvstendig økonomisk enhet som blant annet bevarte sin identitet ved overføringen. Lagmannsretten konkluderte med at vilkårene ikke var oppfylt, og reglene om virksomhetsoverdragelse kom derfor ikke til anvendelse på A sitt forhold.

Ved salg av skip vil det være flere berørte. Noen vil være sjømenn, som omfattes av sjømannslovens bestemmelser, andre vil være arbeidstakere med arbeid eksempelvis knyttet til skipets drift. Sistnevnte omfattes av arbeidsmiljølovens anvendelsesområde. Dersom skipet selges, vil det være relevant å avgjøre hvorvidt dette skipet anses som en selvstendig del av virksomheten som kan skilles ut og utgjøre en virksomhet i seg selv. Dersom dette besvares bekræftende, vil problemstillingen gå ut på hvilken lovs verneregulering som skal komme til anvendelse på overdragelsestilfellet, ettersom både sjømennene og arbeidstakerne blir berørt ved overdragelsen. Særlig ettersom sjømennene, og ikke de øvrige arbeidstakere, er rederiansatte, vil deres posisjon ved overdragelsen være forskjellig. Dersom det foreligger en overdragelse av skipet, kan rederen plassere sjømennene på et av de øvrige skipene som tilhører rederiet. Øvrige arbeidstakere omfattes ikke av rederiansettelsen, og har således et rettskrav på å få bli med over til den nye eieren av skipet.

3.2.1 EF-direktivets unntak for “sjøgående skip”.

Unntatt fra EF-direktivet om virksomhetsoverdragelse er “sjøgående skip”, jf. artikkel 1. Sjømannsloven kommer til anvendelse på “norsk skip”,

jf. sjømannsloven § 1.

Spørsmålet i det følgende er om det foreligger noen forskjell mellom begrepene “norsk skip” og “sjøgående skip”, slik at disse er å anse som motsetninger og således kan utelukke hverandre.

Videre blir spørsmålet hva slags betydning det i så fall vil ha dersom begrepene i enkelte henseender *ikke* er å anse som motsetninger, men vil kunne ha sammenfallende anvendelsesområde.

Spørsmålet i det følgende er om det kan tenkes tilfeller der *både* direktivet og sjømannsloven kan komme til anvendelse på samme forhold slik at forholdet reguleres av begge lovsett.

For å avgjøre dette må det tas stilling til hva som kan anses å falle inn under reservasjonen “sjøgående skip” etter direktivet.

Dalheim m.fl.¹² trekker paralleller til STCW-konvensjonen¹³ for å finne retningslinjer vedrørende hva som omfattes av direktivets ordlyd. Konvensjonen definerer “seagoing ship” som ethvert skip “other than those which navigate exclusively in inland waters or in waters within, or closely adjacent to, sheltered waters or areas where port regulations apply” (s. 228). Som forfatterne påpeker har denne konvensjonen “et annet formål, og det er dermed ikke gitt at begrepet har samme innhold”. Referansen tjener imidlertid som en illustrasjon på hvor grensen mellom sjøgående og ikke-sjøgående skip synes å trekkes i praksis.

¹² Dalheim m.fl. (2008).

¹³ The International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers, STCW-78/95.

Som nevnt ovenfor kommer sjømannslovens bestemmelser til anvendelse på norske skip, og loven avgrenser ikke mot skip som utelukkende seiler mellom innenlands havner, eksempelvis trafikk mellom norske fjorder.

Gode grunner taler imidlertid for at skip som seiler i trafikk mellom norske fjorder neppe vil kvalifisere til EF-direktivets "sjøgående skip".

Etter en konkret ordlydsfortolkning vil altså skip som ikke er sjøgående være omfattet av direktivet. En sjømann ansatt på ikke-sjøgående skip vil være omfattet av sjømannsloven, allikevel slik at direktivet *kan* få anvendelse dersom det foreligger en overdragelse av rederiet han er ansatt i. Problemstillingen går ut på at direktivets unntak ikke favner like vidt som sjømannslovens anvendelsesområde. Direktivet er imidlertid ikke forstått på denne måten, og gjeldende rett i dag er at direktivet ikke kommer til anvendelse på de forhold som omfattes av sjømannslovens anvendelsesområde, slik at direktivet og sjømannsloven skal utelukke hverandre.

Konsekvensen av dette, dersom saken kommer på spissen og testes av rettssystemet, vil trolig gå ut på at Norge vil kunne dømmes for manglende direktivgjennomføring vedrørende slike tilfeller. Spørsmålet vedrørende hvordan slike tilfeller skal angripes vil likevel kunne by på tvil, ettersom det rent konkret vil foreligge en kollisjon mellom sjømannsloven § 19 femte ledd og EF-direktivet om virksomhetsoverdragelse, ettersom ordlyden i regelsettene er forskjellige. Problemstillingen ble drøftet i Ot.prp. nr. 71 (1991-92), hvor departementet konkluderte med at: "Da det ikke foregår skipstrafikk av betydning i næringsøyemed på norske elver og innsjøer, antas det ikke nødvendig å foreta endringer i sjømannsloven" (avsnitt 4.4.4).

3.3 Reglene får anvendelse på “den som har sitt arbeid på” norske skip

Sjømannsloven gir heller ingen definisjon av *hvem* som må arbeide på norske skip for at sjømannsloven skal komme til anvendelse. Spørsmålet i det følgende blir derfor hvilke arbeidstakere som omfattes av loven.

I virkeområdeforskriften¹⁴ § 2 defineres en sjømann ganske enkelt som “arbeidstaker”. En sjømann er derfor en arbeidstaker som har sitt arbeid på norske skip, jf. sjømannsloven § 1. I forbindelse med lovendringen som hadde som formål å harmonisere arbeidsmiljøloven og sjømannsloven i 1985, var det fremmet et forslag om å erstatte “sjømann” med “arbeidstaker”, men forslaget ble forkastet med den begrunnelse at sjømannsloven er en “spesiallov”, og man ønsket derfor ikke å skape forvirring i begrepene.¹⁵

En arbeidstaker som kun arbeider ombord mens skipet ligger i havn, anses ikke som en sjømann i lovens forstand og omfattes derfor heller ikke av bestemmelsene, jf. § 1. Vaktmenn og laste- og lossearbeidere faller dermed utenfor sjømannsbegrepet. Arbeidstakeren må ha sitt arbeid på norske skip når skipene seiler på sjøen. Arbeidstakere som omfattes av arbeidsmiljøloven eller tjenestemannsloven, faller naturligvis også utenfor sjømannsbegrepet.

Etter dette er det derfor klart at en sjømann er en arbeidstaker som arbeider ombord på norske skip når skipene seiler til sjøs.

Hvilke arbeidstakere som faller inn under sjømannslovens anvendelsesområde, kan i enkelte henseender likevel by på tvil. Det er heller ingen klare skiller i lovenes forarbeider, og det kan derfor ikke utledes bestemte retningslinjer derfra.

¹⁴ Forskrift om sjømannslovens virkeområde, FOR-1986-01-31-222.

¹⁵ Skoghøy, Rettsdata, Sjømannsloven § 1 note 2 tredje ledd.

I Rt. 2007 s. 1458 var spørsmålet om dykkervirksomhet skulle anses som sjøfart og derfor skulle falle inn under sjømannslovens anvendelsesområde. Utgangspunktet etter arbeidsmiljøloven er at dykkervirksomhet anses å falle inn under lovens anvendelsesområde. Dette kom til uttrykk allerede i forarbeidene til arbeidervernloven av 1936, jf. Ot.prp. nr. 31 (1935) hvor det på side 10 fremgår at: “... Likeledes vil en bedrift som utfører bergings- og dykkerarbeid prinsipielt være underlagt lovforslagets bestemmelser.”

Høyesterett konkluderte med at den aktuelle dykkervirksomheten ikke var å anse som sjøfart, og virksomheten skulle således falle inn under arbeidsmiljølovens anvendelsesområde. Dersom en slik dykkervirksomhet skulle anses å falle inn under sjømannslovens bestemmelser måtte dykkerne, ifølge Høyesterett, i så fall “ha en særskilt tilknytning til skipet, for eksempel tilhøre skipets mannskap” (avsnitt 17). I denne saken forelå det ingen slik “særskilt tilknytning”, og dykkervirksomheten falt derfor utenfor sjømannslovens anvendelsesområde.

4 Hva er en “overdragelse”?

4.1 Innledning

Det er selve *overdragelsen* av rederiet som ikke alene gir saklig grunn for oppsigelse etter sjømannsloven § 19 femte ledd. Spørsmålet i det følgende er hva som ligger i begrepet “overdragelse”.

Det overordnede spørsmål er hva slags transaksjoner som kan anses å falle inn under begrepet.

4.2 Overdragelsesformene

Hva som ligger i begrepet “overdragelse”, er ikke presisert i sjømannsloven, og det er derfor ikke intuitivt hvilke overdragelsesformer bestemmelsen er ment å omfatte. Etter en konkret ordlydsfortolkning er det som et utgangspunkt klart at en “overdragelse” innebærer en overføring av en formuesgjenstand fra ett rettssubjekt til et annet. For å avgjøre hvilke overdragelsesformer som omfattes av bestemmelsen, vil jeg ta for meg rettspraksis etter arbeidsmiljøloven § 60 nr. 3 for å se om det kan trekkes paralleller derfra.

4.2.1 Salg og kjøp av rederiet

Som et utgangspunkt er det etter alminnelige kontraktsrettslige prinsipper klart at “overdragelse” omfatter en overføring av en formuesgjenstand fra overdrager til erverver. Det vanligste er at en overdragelse innebærer en transaksjon mellom to parter gjennom en gjensidig bebyrdende avtale, slik som en kjøpsavtale. Slike disposisjoner faller klart innenfor ordlyden “overdragelse”. *Hva* som må selges og kjøpes for at bestemmelsen skal komme til anvendelse, er likevel ikke intuitivt. Dette vil jeg komme tilbake til senere.

4.2.2 Tvangsbruk

Rt. 1995 s. 270 omhandlet en panthavers tvangsbruk av virksomheten. Spørsmålet i saken var om tvangsbruken kunne anses som en “overdragelse” av virksomheten i § 60 nr. 3 sin forstand. Høyesterett innledet saken med at bestemmelsen “er ikke direkte anvendelig da det ikke dreier seg om noen overdragelse av virksomheten fra en eier til en annen” (s. 273). Spørsmålet var om prinsippet i § 60 nr. 3 likevel kunne anvendes på disposisjoner som ikke direkte falt innenfor ordlyden. Høyesterett besvarte spørsmålet bekreftende.

“Arbeidsmiljølovens bestemmelser skal blant annet sikre trygge tilsetningsforhold for arbeidstakerne, en målsetting som er nedfelt i lovens § 1 nr. 2, og som arbeidsmiljøloven § 60 nr 3 må ses som et utslag av. Den situasjon man står overfor ved tvangsbruk, er etter tvangsfullbyrdelsesloven forutsatt å være at pantøver ved midlertidig bruk av pantobjektet skal få dekning for sitt krav, og at pantsetteren skal få pantet tilbake når pantoveren har fått fullt oppgjør. Hensynet til de ansatte i virksomheten taler da klart for at de har oppsigelsesvern overfor tvangsbrukeren. Som pekt på av ankemotpartene, kan arbeidstakerne - hvis de ikke har oppsigelsesvern i forhold til tvangsbrukeren - komme i den situasjon at de må slå pantsetteren konkurs for å få dekket sine lønnskrav gjennom det offentlige” (s. 274).

Tvangsbruk ble således ansett for å omfattes av overdragelsesformene etter bestemmelsen. Arbeidsmiljølovens overordnede formål begrunnet dermed et utvidet anvendelsesområde for § 60 nr. 3. Ettersom bestemmelsen er sammenfallende med sjømannsloven § 19 femte ledd, taler gode grunner for at også tvangsbruk omfattes av overdragelsesformene etter sjømannslovens regel om overdragelse av rederi. Avgjørelsen omhandlet tvangsbruk av et fiskeoppdrettsanlegg som var lett identifiserbart ettersom anlegget utgjorde selve virksomheten.

På sjømannslovens område er det imidlertid ikke intuitivt at tvangsbruken omfatter hele rederiet. Det vil derfor fortsatt være et spørsmål om *det man tar* til tvangsbruk er tilstrekkelig for å avgjøre at det foreligger en “overdragelse” av rederiet i lovens forstand. Tas det eksempelvis ett eller flere skip til tvangsbruk, er det ikke intuitivt at dette anses som en overdragelse av *redieriet* ettersom *redieriet som sådant* omfatter mer enn bare skipene. Ved vurderingen av hvorvidt det foreligger en overdragelse i form av tvangsbruk, er det derfor på sjømannsrettens område nødvendig å stille spørsmålet om *det som er tatt* til tvangsbruk, er tilstrekkelig for å statuere at det foreligger en overdragelse av rederiet i lovens forstand.

4.2.3 Leieavtaler

Rettspraksis vedrørende overdragelse av virksomheten slår videre fast at det ikke kan oppsettes noe vilkår om at *eiendomsretten* må være overført for at transaksjonen skal innebære en “overdragelse” i lovens forstand. I “Keiserinnendommen”¹⁶ ble transaksjonen ansett som en virksomhetsoverdragelse, selv om det i realiteten kun forelå en overdragelse av en *leierett* til et lokale som ble drevet som en restaurant. Høyesterett uttalte at:

“Etter min oppfatning kan det ikke bringe saken i en annen stilling at Fregatten bare hadde en leierett å oppgi, og ikke noen leierett å overføre, og at selve navnet på restaurantvirksomheten slik det gikk, ikke kom til å bli ført videre. Det siste henger sammen med at Restaurantdrift allerede var etablert i naboskapet med restauranten Keiseren. Det kan heller ikke være avgjørende at lokalene var midlertidig lukket i en overgangsfase i forbindelse med oppussings- og ominnredningsarbeider. Etter den fullstendige gjenåpning fulgte driften vesentlig det samme mønster som tidligere. Den omstendighet at partene ikke har ment - og ikke ønsket - at de ansatte i Fregatten skulle følge med, kan ikke begrense arbeidstakernes rettigheter etter arbeidsmiljøloven” (s. 855).

Etter dette er det klart at også overføring av en leierett fra en innehaver til en annen var omfattet av overdragelsesformene etter § 60 nr. 3. Da dommen ble avsagt i 1995, var reglene i arbeidsmiljøloven § 60 nr. 3 avløst av de nye reglene i 1977-lovens kapittel XII A som et resultat av implementeringen av direktivene 77/187/EF og 98/50/EF. Overdragelsen av leieretten skjedde imidlertid i 1992, og det var derfor § 60 nr. 3 som kom til anvendelse i saken. Høyesterett innleder likevel saken med å si at “jeg kan ikke se at de nye regler kan spille noen vesentlig rolle for løsningen av den foreliggende sak” (s. 854). Resultatet hadde således blitt det samme dersom saken skulle vært løst etter 1977-lovens kapittel XII A.

Spørsmålet blir hvordan dette utgangspunktet stiller seg på sjømannsrettens område.

¹⁶ Rt. 1995 s. 849.

Rt. 2001 s. 71 “Rasmussen” er illustrerende for rettstilstanden. Saken gjaldt utleie og overføring av en flyttbar innretning. Rasmussen Offshore (heretter Rasmussen) inngikk en leieavtale av plattformen Port Royal med eieren Wilhelmsen & Co i februar 1991. Tidligere hadde Wilhelmsen & Co leid ut plattformen til Skaugen Marine. Som følge av overdragelsen av leieretten ble de ansatte hos Skaugen Marine oppsagt. De aller fleste av de oppsagte fikk imidlertid tilbud om ansettelse hos Rasmussen. Senere ble en del av disse nyansatte oppsagt av Rasmussen på grunn av manglende oppdrag. Disse ble oppsagt etter ansiennitet. Tvisten gjaldt ansiennitetsberegningen for de ansatte som gikk over fra Skaugen Marine til Rasmussen. De ansatte hevdet at en slik transaksjon var å anse som en overdragelse av rederiet, og at Rasmussen således var forpliktet til å overdra de ansattes rettigheter, ansienniteten. Rasmussen hevdet imidlertid på sin side at ansettelsen av sjøfolkene ikke kunne anses som en overdragelse av rederiet. Rasmussen anførte at sjømannsloven § 19 femte ledd måtte forstås strengt etter sin ordlyd.

Sjømennene hevdet at sjømannsloven § 19 femte ledd måtte tolkes utvidende og i samsvar med arbeidsmiljøloven § 60 nr. 3.

Høyesterett var imidlertid uenig og uttalte at: “Etter mitt syn peker ordlyden i sjømannsloven nokså klart i retning av at den bare gjelder når selve rederiet skifter eier” (s. 80). Høyesterett bemerket at for rederier “innebærer kjøp og salg, eventuelt innleie og utleie, av skip en naturlig del av det å drive et rederi ... Dette taler således i retning av at bestemmelsen må forstås etter sin ordlyd” (s. 80-81).

Høyesterett konkluderte med at en overdragelse av leieretten fra et rederi til et annet ikke var å anse som en overdragelse av rederiet, og de ansatte kunne derfor ikke kreve deres ansiennitetsberegning lagt til grunn ettersom deres rettigheter ikke kunne overføres til den nye eier.

Konklusjonen ble derfor at overdragelse av leieretten til plattformene ikke var å anse som en overdragelse av rederiet i lovens forstand.

Ser man hen til EF-retten, er det på det rene at en overføring av leierett anses som en overdragelse av virksomheten i direktivets forstand. Sak C-324/86 “Daddy`s Dance Hall” omhandlet en restaurantvirksomhet som ble utleid til en leietaker. Utleier sa senere opp leieavtalen til fordel for en ny leietaker som drev virksomheten videre. EU-domstolen konkluderte med at det forelå en virksomhetsoverdragelse etter direktivet.

Selv om verken direktivet eller arbeidsmiljøloven § 60 nr. 3 eksplisitt i sin ordlyd omfatter en overføring av leierett, viser rettspraksis likevel at slike disposisjoner skal falle inn under direktivet og bestemmelsens anvendelsesområde. Etter Rasmussendommen er det imidlertid på det rene at slike leietransaksjoner *ikke* er å anse som en overdragelse av rederiet i sjømannsloven § 19 femte ledds forstand. Dette må allikevel, etter min mening, bare anses som et utgangspunkt. Det eksisterer særformer for overdragelse av leieretten på skipsfartens område, de såkalte bareboat-charter. Disse er spesielle for nettopp skipsfartens område, og jeg vil derfor komme nærmere inn på dem under disposisjoner jeg har valgt å kalle “i grenseland” i kapittel 6. Der vil jeg forsøke å avgjøre hvorvidt slike disposisjoner er ment å omfattes av overdragelsesformene etter sjømannsloven § 19 femte ledd.

4.2.4 Konkurs

Spørsmålet i det følgende blir om sjømannslovens regel om overdragelse av rederi kommer til anvendelse i de tilfeller hvor rederiet går konkurs og hvor driften gjenopptas av ny innehaver. Skoghøy argumenterer for at “[b]estemmelsen kommer ikke til anvendelse hvis virksomheten går konkurs og fortsetter med samme eller nye

innehavere”.¹⁷ Påstanden underbygges av avgjørelsen fra Høyesterett inntatt i Rt. 1986 s. 320. Her konkluderte Høyesterett med at overdragelsesregelen i dagjeldende § 60 nr. 3 ikke kom til anvendelse i de tilfeller som omfattes av § 67 nr. 2, som omhandlet fortrinnsrett til ny stilling ved oppsigelse. Selv om avgjørelsen gjaldt på arbeidsmiljølovens område, får den overføringsverdi til sjømannsretten ettersom ordlyd i § 60 nr. 3 er sammenfallende med sjømannsloven § 19 femte ledd. Overgang som følge av konkurs anses derfor ikke som en overdragelsesform etter sjømannsloven § 19 femte ledd.

4.2.5 Anbud

Spørsmålet i det følgende er om overdragelse av løyve i forbindelse med anbudskonkurranse kan anses som en overdragelsesform i § 19 femte ledd sin forstand. I NOU 1992: 20 ble det uttalt at manglende tildeling av løyve etter en anbudskonkurranse i utgangspunktet var saklig grunn for oppsigelse etter arbeidsmiljøloven av 1977. Videre ble det uttalt at:

“Reglene om oppsigelsesvern ved overdragelse av virksomhet (§ 60 nr. 3) dekker ikke situasjoner som overføring av løyver/konsesjoner og anbudsortninger ved tildeling av løyver ... Det vern som lovgiver fastsatte i 1977 i § 60 nr. 3, er utvannet som følge av nye overdragelsesformer. Stillingsvernet er således svekket” (s. 198).

Arbeidsmiljølovutvalgets flertall ønsket å beholde ordningen om at manglende tildeling av løyve var saklig grunn for oppsigelse, mens mindretallet ønsket at problemstillingen ble utredet nærmere. Utvalget var dermed delt i sine synspunkter. Departementets kommentarer til Arbeidsmiljølovutvalget kom i Ot.prp nr. 50 (1993-94):

“Arbeidsmiljøloven synes på mange måter ikke å være fullt ut tilpasset disse nye forholdene i næringslivet. Dette er imidlertid komplekse problemstillinger der

¹⁷ Skoghøy, Rettsdata, § 19 note 228.

andre reguleringer som f eks aksjelovgivningen, også er viktige. Departementet vil følge opp utvalgets tilråding om å foreta nærmere vurderinger av dette området” (s. 152).

Ettersom EF-rettens direktiver om virksomhetsoverdragelse medførte at § 60 nr. 3 ble opphevet med virkning fra 1. januar 1994, ble det ikke foretatt noen endringer i form av at overdragelse av løyve i forbindelse med anbudskonkurranse skulle anses som en overdragelsesform i § 60 nr. 3 sin forstand. Departementet uttalte i Ot.prp. nr. 71 (1991-92) at spørsmålene er

“omfattende og kompliserte og reiser vidtrekkende problemstillinger, som det ikke har vært mulig å utrede på en forsvarlig måte innenfor de fastsatte frister. Departementet er derfor kommet til at det i denne omgang bare bør foretas de endringer som er nødvendige pga. EØS-avtalen, og at de nevnte spørsmål bør utredes senere i samarbeid med partene” (avsnitt 4.2).

Etter dette er det gode grunner som taler for at en overføring av løyve etter anbudskonkurranse ikke var å anse som en virksomhetsoverdragelse i § 60 nr. 3 sin forstand. På grunnlag av den sammenfallende ordlyden i sjømannsloven § 19 femte ledd, er det gode grunner som taler for at en slik transaksjon ikke anses som en overdragelsesform etter bestemmelsen.

Etter EF-retten er imidlertid utgangspunktet motsatt. I sak E-2/95 “Stavanger Catering AS” ble cateringoppdraget lagt ut på anbud etter at cateringavtalen mellom partene hadde utløpt. Vinneren av anbudet ble ansett forpliktet til å overta de ansatte i forbindelse med anbudet, slik at denne situasjonen ble ansett for å være omfattet av reglene om virksomhetsoverdragelse.

I henhold til § 60 nr. 3 var ikke overføring av løyve ved anbud regnet som en overdragelsesform som var omfattet av bestemmelsens anvendelsesområde. Gode grunner taler derfor for at samme regel må gjelde på sjømannslovens område. Det

faktum at slike transaksjoner anses å omfattes etter EF-direktivet får svakere vekt, ettersom direktivet ikke får direkte anvendelse på skipsfartens område.

4.3 Kreves det et direkte kontraktsforhold mellom overdrager og erverver av rederiet for at § 19 femte ledd skal komme til anvendelse?

4.3.1 Innledning

Spørsmålet i det følgende er om det kreves et direkte kontraktsforhold mellom overdrager og erverver for at det skal foreligge en overdragelse av rederiet i lovens forstand. Dette er en problemstilling som knytter seg til hva slags transaksjoner som omfattes av overdragelse av rederiet. Mer presist blir problemstillingen om regelen kommer til anvendelse i de tilfeller hvor rederiet overdras som ledd i et trepartsforhold, og altså der hvor transaksjonen skjer gjennom en tredjemann.

4.3.2 Kravet om direkte kontraktsforhold

I dommen i NAD 1987 s. 860 har Eidsivating lagmannsrett konkludert med at det må foreligge et kontraktsforhold mellom den tidligere og den nye eier for at bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 60 nr. 3 skal komme til anvendelse. Saksforholdet omhandlet en forhandler som drev en bensinstasjon. Forhandleren fikk ikke fornyet sin leiekontrakt med oljeselskapet som eide stasjonen. Oljeselskapet inngikk i stedet en ny leieavtale med en ny forhandler, og denne overtok driften av bensinstasjonen. Spørsmålet i saken var om arbeidsmiljølovens § 60 nr. 3 kom til anvendelse, og lagmannsretten kom til at dette ikke var tilfellet. Standpunktet begrunnes blant annet med at der hvor det ikke foreligger noe direkte kontraktsforhold mellom overdrager og erverver, mangler den nødvendige kontakt som gjør det mulig med innflytelse med hensyn til å regulere de ansattes forhold. Lagmannsretten uttaler videre at “[a]rbeidsmiljøloven er en meget detaljrik lov, og meget taler derfor for å fortolke bestemmelsen streikte etter sin ordlyd” (s. 861). Det forelå derfor ingen overdragelse “fra en eier til en annen”.

I RG 1995 s. 868 kom imidlertid Agder lagmannsrett til motsatt resultat. Saken gjaldt oppsigelsen av tre ansatte i en blomsterbutikk i regi av et begravelsesbyrå på bakgrunn av avvikling av virksomheten. Datteren til daglig leder av begravelsesbyrået overtok umiddelbart blomsteravdelingens lokaler og gjenopptok driften av virksomheten gjennom sitt eget aksjeselskap. De oppsagte arbeidstakerne krevde erstatning på bakgrunn av usaklig oppsigelse, da de hevdet at det forelå en overdragelse av virksomheten.

Lagmannsretten konkluderte med at det forelå en virksomhetsoverdragelse etter § 60 nr. 3. Dette ble konklusjonen selv om det ikke var

“fremlagt noen avtale mellom Henry Klemmetsby Begravelsesbyrå A/S og Klemmetsby Blomster A/S om overdragelse av blomsterforretningen. Lagmannsretten er imidlertid enig med arbeidstagerne i at uttrykket "overdragelse" i lovteksten (eller uttrykket "overføring" i den någjeldende lovtekst) ikke må forstås i en strengt obligasjonsrettslig forstand, slik den ankende part synes å hevde, jfr. Friberg, Arbeidsmiljøloven, 5. utg. 423” (s. 871).

Selv om det ikke forelå noe konkret kontraktsforhold mellom den tidligere og den nye innehaveren av blomsterforretningen, tilfredsstilte transaksjonen likevel det som omfattes av en overdragelse av virksomheten etter § 60 nr. 3. Lagmannsretten redegjorde for at det forelå en fortsettelse av virksomheten selv om det ikke forelå noen konkret avtale mellom partene om dette. Tolkningen av bestemmelsen ble knyttet opp mot ordlyden i daværende § 67 nr. 2 som omhandlet krav om fortrinnsrett til stilling der hvor “virksomheten fortsetter eller gjenopptas og den under hensyn til sted, art, omfang o.l. må anses som en fortsettelse av den opprinnelige virksomhet”. Anførselen om at det forelå en nedleggelse av forretningen og en nyoppstartet virksomhet som følge av nedleggelsen, ble av lagmannsretten ikke tatt til følge.

Det forelå altså på det tidspunkt dommene ble avsagt, et sprik i rettspraksis vedrørende hvorvidt det skulle oppstilles et krav om et direkte kontraktsforhold mellom overdrager og erverver for å kunne konstatere at det foreligger en virksomhetsoverdragelse etter § 60 nr. 3. Etter førstnevnte dom har det imidlertid blitt avsagt flere rettsavgjørelser som klart fraviker kravet om at det skal foreligge et direkte kontraktsforhold mellom partene for at transaksjonen skal anses som en virksomhetsoverdragelse i lovens forstand.

Et eksempel på en slik fravikelse er en avgjørelse inntatt i RG 1992 s. 40 som klart fraviker dommen avsagt av Eidsivating lagmannsrett. Hammerfest herredsrett uttalte her som følger:

“Retten er i tvil om lagmannsrettens forutsetning om direkte overdragelse bør være utslagsgivende i den foreliggende sak. Selv om ikke Wæraas har hatt noen direkte innflytelse på personalforholdene i egenskap av kontraktspart, har han likevel hatt stor reell innflytelse når det gjelder forholdet til omplassering av sine tidligere ansatte. Han har også selv utvist en omfattende aktivitet for å sikre dem en ordening med FFR og andre arbeidsgivere. Han er i den anledning blitt konsultert av FFR som i stor grad også har bygget på hans vurderinger når det gjelder disponeringen av de ansatte etter overgangen til FFR” (s. 46-47).

Det var altså her foretatt en overdragelse av virksomheten selv om det ikke forelå noe direkte kontraktsforhold mellom partene.

Praksis fra EF-retten gjør det klart at det ikke kan oppstilles noe krav om et direkte kontraktsforhold mellom partene for at transaksjonen skal anses som en virksomhetsoverdragelse i direktivets forstand. Et eksempel er sak C-287/86 “Ny Mølle Kro”. Her overtok den nye eieren driften av en utleid virksomhet etter at leietakeren hadde misligholdt leiekontrakten. Det forelå ikke et direkte kontraktsforhold mellom den nye eieren og leietakeren, men domstolen kom likevel til at det forelå en virksomhetsoverdragelse i direktivets forstand. Domstolen begrunner standpunktet i avsnitt 15, hvor det fremheves at direktivet “must be interpreted as meaning that the

directive is applicable where the owner of a leased undertaking takes over its operation following a breach of the lease by the lessee.”

Det faktum at det ikke forelå noe direkte kontraktsforhold mellom partene, fikk altså ikke betydning i saken.

Det er derfor på det rene at både § 60 nr. 3 og EF-retten ikke har oppstilt noe krav om at det må foreligge et direkte kontraktsforhold mellom partene for at transaksjonen kan anses som en virksomhetsoverdragelse. Gode grunner taler derfor for at det heller ikke etter sjømannsloven § 19 femte ledd kan oppstilles et slikt krav.

5 Overdragelse av “rederiet”

5.1 Innledning

Ovenfor har jeg gjort rede for hva som faller inn under begrepet “overdragelse”. Dette er rettsfaktumsidens første del.

Spørsmålet i det følgende er “hva” som må overdras for at bestemmelsen skal komme til anvendelse, nemlig “rederiet”. Dette er rettsfaktumsidens andre del.

Spørsmålet er om det er rederiet som *sådant* som må overdras for at bestemmelsen skal komme til anvendelse, eller om det er tilstrekkelig at det er noe *mindre* som kan overdras. Dette *mindre* knytter seg opp mot hvorvidt det er tilstrekkelig etter bestemmelsen at *deler* av rederiet overdras. Dette gir ordlyden alene ikke svar på.

I det følgende legges det altså til grunn at det *har* blitt foretatt en “overdragelse” av “noe”.

5.2 Får bestemmelsen anvendelse på overdragelse av *deler* av rederiet eller må rederiet som *sådan* overdras?

Spørsmålet er om sjømannsloven § 19 femte ledd får anvendelse der hvor overdragelse av en “del av” rederiet finner sted, eksempelvis der hvor rederen overdrar ett eller flere skip, men beholder rederiet som sådant.

Ettersom bestemmelsen er taus på dette punktet, må det søkes etter holdepunkter for rekkevidden av bestemmelsen andre steder.

I § 60 nr. 3 i arbeidsmiljøloven av 1977 var ordlyden “overdragelse av virksomheten fra en eier til en annen ...”. Ordlyden i sjømannsloven § 19 femte ledd og den dagjeldende arbeidsmiljølov § 60 nr. 3 er således tause vedrørende hvorvidt det kan foreligge en overdragelse der hvor det utelukkende overføres en “del av” virksomheten/rederiet.

Spørsmålet er dermed hvordan rettsstilstanden var vedrørende deloverdragelser etter § 60 nr. 3.

I en dom avsagt av Hålogaland lagmannsrett¹⁸ i 1993 var spørsmålet om det forelå en overdragelse av en “del av” virksomheten, og i så fall hva slags konsekvenser dette ville medføre. Brødrene Pettersen Transport drev dels med langtransport med vogntog, dels med transportvirksomhet med bil. Langtransportvirksomheten omfattet to vogntog som hadde to faste sjåførere ansatt i selskapet. I januar 1992 ble vogntogene med tilhørende utstyr overdratt til et nytt transportselskap, Holm Transport AS. De to sjåførene ble oppsagt av Brødrene Pettersen Transport med begrunnelse i nedleggelse av virksomheten. Den ene av de oppsagte, Hans Anton Stenersen, saksøkte begge firmaene

¹⁸ LH-1992-675.

med den begrunnelse at oppsigelsen var usaklig, og at overdragelsen av vogntogene var å anse som en overdragelse av en “del av” virksomheten med hjemmel i § 60 nr. 3.

Lagmannsretten tok innledningsvis stilling til om bestemmelsen også kom til anvendelse der hvor det forelå en overdragelse av en “del av” en virksomhet. Retten bemerket at “partene er under henvisning til teori og praksis enige om at bestemmelsen også kan ramme overdragelse av en del av en virksomhet” (s. 14). Lagmannsretten var enig i at dette var tilfellet.

Det er altså på det rene at deloverdragelser ble omfattet av bestemmelsen i § 60 nr. 3. Ettersom sjømannsloven § 19 femte ledd har sammenfallende ordlyd med § 60 nr. 3, er det gode argumenter som taler for at også en overdragelse av en “del av” rederiet anses som en overdragelse av “rederiet” på tross av ordlyden.

Ettersom deloverdragelser er omfattet av bestemmelsen blir neste spørsmål *hva slags* del av rederiet som må overdras for at overdragelsen skal anses som en deloverdragelse i lovens forstand. Igjen anvender jeg lagmannsrettsavgjørelsen ovenfor som eksempel.

Spørsmålet var om overdragelsen av de to vogntogene *var* å anse som en overdragelse av en “del av” virksomheten, eller om salgene utelukkende utgjorde et salg av materiell – vogntogene – , som ikke knyttet opp noen forpliktelser for det ervervende selskap til å overta de ansatte på vogntogene.

Vurderingstemaet var om overdragelsen av vogntogene utgjorde en *selvstendig del* av virksomheten, slik at denne delen var å anse som overdratt i § 60 nr. 3 sin forstand. Lagmannsretten oppsatte med dette en tese om at deloverdragelsesobjektet måtte anses som en *selvstendig del* av virksomheten for at regelen skulle få anvendelse.

Rettens flertall konkluderte med at det *ikke* forelå en overdragelse av en selvstendig enhet, men utelukkende et salg av aktiva. Flertallet begrunnet standpunktet med at: “Man legger i utgangspunktet vekt på at arbeidsmiljøloven § 60 nr. 3 må gis et innhold som i praksis gjør det mulig med en rimelig grad av forutberegnelighet for de involverte parter” (s. 14). Det ble videre uttalt:

“Dette tilsier at det i selgerbedriften foreligger utad påviselige holdepunkter for at overdragelsen gjelder en selvstendig del av virksomheten som vilkår for at transaksjonen skal komme inn under virkeområdet for arbeidsmiljøloven § 60 nr. 3” (s. 14).

Lagmannsretten satte med dette et krav om at det må foreligge faktiske holdepunkter organisasjonsmessig for at virksomheten skal anses som en *selvstendig enhet*.

I dommen i NAD 1981-1983 s. 418 var vurderingstema for Eidsivating lagmannsrett av 6. september 1982 tilsvarende. BP Norge trakk seg fra direkte markedsføring av smøremidler og overførte denne funksjonen til Norsk Olje A/S. Spørsmålet var om det forelå en overdragelse av virksomheten etter § 60 nr. 3. Retten åpnet opp for at:

“Også overdragelse av en selvstendig del av en bedrift vil formentlig kunne falle inn under § 60 nr. 3, når denne del overføres intakt med lokaler, bemanning m.v” (s. 419).

Vurderingstema var derfor også her om det forelå en overdragelse av en *selvstendig del* slik at transaksjonen kunne karakteriseres som en deloverdragelse. I denne saken kom lagmannsretten til at dette ikke var tilfellet. En avtale som regulerer spørsmålet om hvem som skal markedsføre en del av bedriftens produkter, kunne ikke sies å representere en overdragelse av virksomheten.

Etter dette kan det altså oppsettes en tese om at det må overføres en *selvstendig del* av virksomheten for at denne delen skal kvalifisere til en deloverdragelse. Hva som ligger i dette, er likevel ikke intuitivt. Spørsmålet blir om det er slik at denne *selvstendige delen*

må være *identifiserbar* eller *gjenkjennelig* på noen slags måte for at den skal kunne kvalifisere til en deloverdragelse av virksomheten.

Etter § 60 nr. 3 forelå det i følge rettspraksis et krav om at *identiteten* var i behold for at disposisjonen skulle anses som en virksomhetsoverdragelse i lovens forstand. I en dom i NAD i 1987 s. 239 avgjorde Asker og Bærum herredsrett 3. februar 1986 at det ikke forelå en overdragelse av virksomheten fra Volvo Norge A/S til Volvo BM Maskin A/S. Begrunnelsen var at virksomheten ikke fortsatte som før etter overdragelsen. Arbeidsstokken var skiftet ut og virksomheten kunne ikke anses å ha samme omfang som tidligere. Retten uttalte videre:

“I den forbindelse er det forøvrig heller ikke uten betydning at hensikten med det nye selskapet nettopp var en omstrukturering av hele markedsføringen med den endring av omfanget som dette måtte føre med seg. Realiteten er altså at det bare var aktiva ... som ble overdratt fra Volvo Norge A/S til Volvo BM Maskin A/S, og at det ikke er skjedd en overdragelse av virksomheten fra en eier til en annen slik at § 60 nr. 3 kommer til anvendelse” (s. 243).

Virksomheten fortsatte altså ikke som før etter overdragelsen, og den hadde således ikke bevart sin *identitet*.

I dommen i NAD 1981-1983 s. 472 kom Bodø byrett 24. november 1982 frem til at det forelå en overdragelse av en del av virksomheten. K. Haaneseth A/S drev elektrisk installasjonsforretning samt butikkdrift med salg av elektriske artikler. 1. april 1982 overdro K. Haaneseth butikkdriften til Alstads EL-senter A/S. Retten begrunnet konklusjonen med at:

“Når det i et tilfelle som dette, dreier seg om en klart avgrenset avdeling av den samlede totale virksomhet, nemlig butikkavdelingen, synes det naturlig å betrakte dette som en overdragelse/nedleggelse av virksomhet, og ikke som en driftsinnskrenking ... Utad sett framtrer også butikkavdelingen så klart som en egen avdeling med egen virksomhet” (s. 474-475).

Den ervervende virksomheten overtok varebeholdning og butikkinventar. Butikkdriften skulle drives videre som tidligere slik at identiteten var i behold. Virksomheten hadde i vesentlig grad beholdt sin karakter. Det forelå derfor en overdragelse av en del av virksomheten fra en eier til en annen.

Uttrykkene *selvstendig del* og bevaring av virksomhetens *identitet* kjenner vi igjen fra EF-direktivene om virksomhetsoverdragelse. Etter någjeldende direktiv implementert i arbeidsmiljøloven er regelen at direktivet kommer til anvendelse på overføring av en “økonomisk enhet, der bevarer sin identitet ...” etter overføringen, jf. art 1 bokstav b. Gode grunner taler for at identitetsvurderingen etter EF-retten vil være relevant også på skipsfartens område, ettersom Høyesterett allerede *før* virksomhetsdirektivene fikk innpass i den norske arbeidsmiljølovgivningen anvendte identitetsbetraktninger som moment for hvorvidt det forelå en overdragelse av virksomheten etter § 60 nr. 3.

Jeg vil derfor i det følgende redegjøre for hva som ligger i disse kriteriene etter EF-retten og på arbeidsmiljølovens område for å forsøke å finne forbindelseslinjer til skipsfartens område.

5.3 Rettstilstanden vedrørende overdragelse av en “del av” virksomheten etter direktivimplementeringen i arbeidsmiljøloven

Etter implementeringen av rådsdirektiv 77/187/EF ble arbeidsmiljøloven endret til også å omfatte en “del av virksomhet”, jf. den opphevede arbeidsmiljølov § 73A hvor bestemmelsen lød: “Bestemmelsene i dette kapittel kommer til anvendelse ved overføring av virksomhet eller del av virksomhet til en annen innehaver som følge av overdragelse”. Direktivet medførte altså at en “del av virksomhet” ble inntatt i bestemmelsens ordlyd, og formuleringen var ment å klargjøre

“at det ikke er noe vilkår at hele virksomheten som sådan overføres til ny arbeidsgiver. Bestemmelsen får også anvendelse på lokale enheter og deler av

lokale enheter. Det er ikke knyttet noe krav til størrelsen på den enhet som overføres. Det er heller ikke noe vilkår at overdragelsen gjelder selvstendige enheter rettslig sett, selv om dette må være det mest praktiske”.¹⁹

Etter EF-direktivet er kravet som nevnt at det må ha funnet sted en overføring av en selvstendig økonomisk enhet som bevarer sin identitet etter overføringen. I sak 24/85 “Spijkers”, som ble avgjort av EU-domstolen, var følgende momenter ifølge domstolen relevante i forhold til hvorvidt det dreide seg om en virksomhetsoverdragelse:

- Identitetsvurderingen før og etter overdragelsen – er det samme virksomhet?
- Er det overført fysiske eller immaterielle aktiva?
- Omfanget av overtakelsen av ansatte
- Hvorvidt kundekretsen overtas av ny bedrift
- Aktiviteten før og etter overdragelsen – er den tilnærmet lik?
- Har driften vært innstilt, og eventuelt hvor lenge?

Spijkers var ansatt i en slaktervirksomhet og fikk ikke ansettelsesforholdet overført til den nye eieren av virksomheten. Domstolen pekte på at selve overføringen av aktiva ikke i seg selv er tilstrekkelig, men at det må foretas en helhetsvurdering av ovennevnte momenter i hvert enkelt tilfelle. Hvordan den nærmere grensedragningen skal foretas, og hvordan de ulike momenter skal vektlegges, er omdiskuterte spørsmål innenfor overdragesesinstituttet i dag. I denne saken kom domstolen til at det var snakk om en virksomhetsoverdragelse, og Spijkers hadde således krav på å få sitt arbeidsforhold overført til den nye innehaver.

I Rt. 2006 s. 71 “SAS-dommen” var spørsmålet hvorvidt overføring av en aktivitet fra et selskap til et annet innenfor samme konsern var å anse som en overdragelse av virksomheten i arbeidsmiljølovens forstand. Flyselskapet Braathens bakke- og

¹⁹ Larsen (2001) s. 507.

avisingstjeneste ble overført til SAS-konsortiet. Høyesterett anvendte momenter fra EF-praksis for å avgjøre hvorvidt det forelå en overdragelse av virksomheten.

For det første la førstvoterende til grunn at overførselen måtte gjelde en selvstendig økonomisk enhet for at arbeidsmiljølovens bestemmelser om virksomhetsoverdragelse skulle komme til anvendelse. Videre måtte virksomheten være overført til ny erverver gjennom kontrakt eller fusjon. Partene var enige i at disse vilkårene var oppfylt.

Twistetema i saken var imidlertid om tjenestene som ble overført fra Braathens til SAS-konsortiet høsten 2002 “i det vesentlige må anses som den samme virksomhet som ble drevet av Braathens” (avsnitt 75). I dette ligger et vilkår om at virksomheten før og etter overdragelsen i det vesentligste må være den samme for at overføringen av tjenestene skal anses som en virksomhetsoverdragelse i arbeidsmiljølovens forstand.

Høyesterett anvendte EF-rettspraksis som retningslinje for å avgjøre hvorvidt virksomheten i det vesentligste måtte anses som den samme etter overføringen til SAS-konsortiet, og konkluderte med at “de bakketjenester som SAS-konsortiet høsten 2002 påtok seg overfor Braathens' fly, i det vesentlige må anses som den samme virksomhet som ble drevet av Braathens” (avsnitt 85). Begrunnelsen var for det første at tjenestens art fullt ut var den samme. Videre fortsatte tjenestene i samme lokaler som Braathens utførte disse. For det tredje var det for Høyesterett et moment av betydning at SAS-konsortiet overtok utstyr av betydelige verdier fra Braathens ved overdragelsen av tjenestene. Det faktum at en ikke ubetydelig del av de ansatte ble overført, samt at kundekretsen i sin helhet ble overført til SAS-konsortiet, var også momenter av betydning i helhetsvurderingen.

Etter en samlet vurdering av ovennevnte momenter konkluderte Høyesterett med at det forelå en overdragelse av virksomheten fra Braatens til SAS-konsortiet og reglene om

virksomhetsoverdragelse etter arbeidsmiljøloven kom således til anvendelse på forholdet.

Høyesterett har med dette anvendt de samme momentene vi kjenner fra Spijkersdommen. Rettspraksis fra EU-domstolen vedrørende virksomhetsdirektivet er en sentral rettskildefaktor for å avgjøre hvorvidt det foreligger en virksomhetsoverdragelse etter arbeidsmiljøloven i hvert enkelt tilfelle, noe "SAS-dommen" er et konkret eksempel på.

Det springende punkt etter EF-retten og norsk rettspraksis synes å være at man må se på virksomhetens identitet før og etter en overdragelse for å avgjøre hvorvidt det foreligger en virksomhetsoverdragelse i direktivet og arbeidsmiljølovens forstand. Dersom den nye eieren driver videre de driftsmessige aktiviteter, taler gode grunner for at det foreligger en overføring av aktivitetene og en overdragelse av virksomheten i lovens forstand.

5.4 Momenter med overføringsverdi ved overdragelse av rederi

5.4.1 Identitetsvurderingen

Direktivet oppsetter som nevnt et krav om at det må foreligge en overdragelse av en enhet som *bevarer sin identitet* for at reglene skal komme til anvendelse. Det interessante i det følgende vil være å se på hvordan denne identitetsvurderingen stiller seg til regelen om overdragelse av rederi etter sjømannsloven § 19 femte ledd.

Selve identitetsvurderingen vil være av betydning. Gode grunner taler for at det må foreligge en fortsatt drift hos det ervervende rederi, og driftens identitet må være tilnærmet den samme. Det synes klart at dersom et rederi kjøper et annet rederi med det formål å drive en helt annen virksomhet, er dette et forhold som bør falle utenfor bestemmelsen. Et eksempel her kan være at et rederi som bedriver frakt av varer på tvers av kontinentene, er noe annet enn et rederi som erverver rederiet med det formål å

drive cruisevirksomhet. Her er det rimelig å anta at sjøfolkene hos det overdragende rederiet vil kunne bli oppsagt som følge av overdragelsen. Identiteten vil her ikke være i behold og det foreligger således ikke en overdragelse av rederiet i lovens forstand. Regelen kan begrunnes ikke bare i virksomhetens identitet før og etter overføringen, men også i forskjellen mellom arbeidet som utføres før og etter overføringen av rederiet. Det å arbeide på et skip som frakter gods vil være noe ganske annet enn å arbeide for å tilfredsstille turistenes preferanser ombord på et cruiseskip.

I Rt. 1997 s. 1954 tok Høyesterett for seg identitetsspørsmålet etter dagjeldende arbeidsmiljølov av 1977, kapittel XII A, som var et resultat av implementeringen av rådsdirektiv 77/187/EØF om virksomhetsoverdragelser.

En privat drevet skolefritidsordning ble nedlagt som følge av økonomiske problemer. Kort tid etter startet kommunen opp en ny fritidsordning for 6-åringer. Spørsmålet for Høyesterett var om dette var å anse som en virksomhetsoverdragelse i lovens forstand. Ansatte hos det privateide selskapet krevde fortsatt ansettelse i den nye ordningen drevet av det offentlige. Høyesterett argumenterte for at virksomheten ikke hadde bevart sin identitet, og disposisjonen var således ikke å anse som en virksomhetsoverdragelse. Samme lokaler ble benyttet, og målgruppen var den samme. Høyesterett begrunnet avgjørelsen sin med at:

“Når jeg likevel har kommet til at virksomheten ikke beholdt sin identitet ved overføringen til kommunen, har det sin årsak i at jeg legger avgjørende vekt både på de sider ved virksomheten som kan knyttes til de ansattes kvalifikasjoner, og på innholdet i det tilbud som ble gitt de barna som var omfattet av ordningen” (s. 1962).

Selv om det forelå overføring av aktiva og driften av skoleordningen skulle foretas fra samme bygning som tidligere, var det altså ikke snakk om en virksomhetsoverdragelse, ettersom innholdet i tilbudet og de ansattes kvalifikasjoner ikke var sammenfallende med det private tilbudet.

Avgjørelsen kan tjene som eksempel på skipsfartens område. Dersom rederiet selges til et annet rederi, foreligger det ikke nødvendigvis en overdragelse av rederiet dersom rederiets identitet ikke er i behold etter overdragelsen, jf. eksempelet ovenfor der jeg redegjorde for situasjonen hvor et rederi overdras til et ervervende rederi som ønsker å drive cruisevirksomhet i stedet for å frakte varer. Dersom salget av rederiet innebærer at identiteten er i behold, er det imidlertid en presumsjon for at det foreligger en overdragelse av rederiet etter sjømannsloven § 19 femte ledd, dersom øvrige vilkår er oppfylt.

5.4.2 Overføring av aktiva

Overføring av aktiva innenfor skipsfartens område vil få spesiell betydning ettersom aktiva i form av skip og utstyr er av vesentlig store verdier. Jakhelln²⁰ sonderer mellom kapitalintensiv og arbeidsintensiv virksomhet. Han skriver i sin bok *Oversikt over arbeidsretten*:

“Ved kapitalintensiv virksomhet, hvor det bak hver arbeidsplass ligger til dels meget store investeringer – slik tilfellet blant annet er innen skipsfart og offshorevirksomhet, vil den tradisjonelle virksomhetsstruktur innebære at betydningen av aktiva nødvendigvis vil måtte dominere bildet på en helt annen måte når det gjelder spørsmålet om virksomhetens identitet ved en overdragelse, enn tilfellet vil være når det gjelder arbeidsintensiv virksomhet” (s. 504).

Betydningen av aktiva innenfor skipsfartens område vil etter Jakhellns syn være større enn i virksomheter som i større grad er preget av arbeidsinnsatsen. Skipsfart er preget av store avskrivbare investeringer i form av skip og utstyr. Momentet vedrørende hvorvidt aktiva er overført kan derfor være et vesentlig moment i vurderingen for å avgjøre om det foreligger en overdragelse av rederiet.

²⁰ Jakhelln (2006).

Dette utgangspunktet stiller seg annerledes ved et bareboat-charter. Ved bareboat-charter (leie av skip), er investeringene mindre, ettersom leietakeren ikke selv vil ha investert særlige verdier bak hver arbeidsplass. Det er ikke leietakeren, men eieren, som står bak investeringene i skipet. Ved overdragelse av leieretten vil det ikke overdras fysiske aktiva, altså selve skipet. Her gjør imidlertid andre hensyn seg gjeldende, og momentet vil kunne få svakere vekt enn ellers. Ved bareboat-charter kan en overdragelse av selve leieretten anses som en overdragelse i seg selv, og momentet om at det ikke vil være overført fysiske aktiva vil derfor i slike tilfeller stille svakere. Rederiet stiller her ikke med mannskap, ettersom det kun foreligger en utleie av selve skipene. Dersom momentet som knytter seg til hvorvidt det er overdratt fysiske aktiva skulle få avgjørende vekt i slike tilfeller, ville dette overskygge hensynet til mannskapet ved et opphør av leieavtalen til fordel for en ny leieavtale med ny leietaker.²¹

5.4.3 Overføring av ansatte

Et annet spørsmål er om det etter sjømannsloven foreligger et krav om overføring av ansatte for at regelen i § 19 femte ledd skal komme til anvendelse. I Spijkerssaken gjorde EU-domstolen det klart at overføring av ansatte er et moment i en helhetsvurdering for å avgjøre hvorvidt det foreligger en overdragelse i lovens forstand.

I Rt. 2006 s. 71 “SAS-dommen” konkluderte Høyesterett med at det forelå en virksomhetsoverdragelse. Det ble blant annet vektlagt at det forelå en overføring av en ikke ubetydelig andel av de ansatte. Det faktum at det var overtatt en del av arbeidsstokken ble derfor av Høyesterett vurdert som ett av flere momenter i en helhetsvurdering som medførte at det forelå en overdragelse av virksomheten i dette tilfellet.

²¹ Lignende syn finner vi hos Jakhelln (2006) s. 505.

Også i Rt. 2010 s. 330 ble det høye antallet ansatte som ble overført anvendt som et moment i helhetsvurderingen. Her ble så mye som 70 % av de ansatte overført, og Høyesterett uttalte at “[d]et høye antallet tidligere SGS-ansatte i arbeidsstokken taler også for at identitetskravet er oppfylt” (avsnitt 68).

Ovenfor har jeg redegjort for de momentene EF-domstolen og Høyesterett vektlegger for å avgjøre hvorvidt det foreligger en virksomhetsoverdragelse i hvert enkelt tilfelle. Momentene vil ikke få direkte anvendelse på skipsfartens område, men kan likevel fungere som en illustrasjon for hvilke momenter som *kan* få anvendelse også etter sjømannslovens bestemmelse. Det foreligger imidlertid ikke rettspraksis på sjømannslovens område som bekrefter eller avkrefter hvorvidt slike momenter også vil få betydning på skipsfartens område.

5.5 Står prinsippet om rederiansettelse i veien for at overdragelse av en “del av” rederiet kan anses som en overdragelse av rederiet i lovens forstand?

5.5.1 Innledning

For å avgjøre hvorvidt § 19 femte ledd kommer til anvendelse på en “del av” rederiet, må jeg ta for meg ansettelsesvilkårene til sjømennene, for å se på om disse tilsier at regelen ikke får anvendelse der hvor det utelukkende overdras en “del av” rederiet.

5.5.2 Prinsippet om rederiansettelse

En sjømann ansettes av rederiet og plikter å arbeide i rederiets tjeneste. Etter sjømannsloven § 3 andre ledd er det på det rene at sjømannen har “rett og plikt til å tjenestegjøre på ethvert av rederiets skip med mindre annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale.” Sjømannen er derfor normalt ikke ansatt på det enkelte skipet, og må avfinne seg med å arbeide på det skipet rederen finner hensiktsmessig til enhver tid.

Bestemmelsen ble inntatt i sjømannsloven ved en lovendring i 1985.²² Hovedregelen før lovendringen var at sjømannen ble ansatt på det enkelte skipet, og at ansettelsesforholdet bare varte så lenge sjømannen var påmønstret.²³ Prinsippet om rederiansettelse kommer også til uttrykk i § 19 nr. 1 tredje ledd, hvor det fastslås at dersom oppsigelsen skyldes “driftsinnskrenkninger eller rasjonaliseringstiltak, er den ikke saklig begrunnet dersom rederiet har annet passende arbeid å tilby sjømannen”. I proposisjonen²⁴ til arbeidsmiljøloven av 1977 heter det:

“Regelen innebærer ikke at arbeidsgiveren skal ha plikt til å opprette en ny stilling som det ikke er behov for, men at han har plikt til å omplassere vedkommende, hvis det er en passende ledig stilling eller et udekket arbeidsbehov. Hva som i denne forbindelse skal anses som passende arbeid, må bli gjenstand for en helhetsvurdering, hvor ikke minst arbeidstakerens egen vurdering må spille inn. Som utgangspunkt vil arbeidsgiveren ikke være fri for ansvar, dersom han tilbyr arbeidstakeren et dårligere arbeid enten med hensyn til lønn eller til stillingsinnhold, enn det han hadde. I slike tilfelle må arbeidstakeren kunne velge om han vil akseptere tilbudet eller gå til søksmål for å få oppsigelsen kjent usaklig” (s. 72).

Bestemmelsen uttalelsen sikter til, var daværende § 60 nr. 2 i arbeidsmiljøloven.

Bestemmelsen lød som følger:

“Skyldes oppsigelsen driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, er den ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiveren har et annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstakeren.”

Som vi ser, hadde bestemmelsen tilsvarende ordlyd som etter dagens sjømannslov.

Prinsippet om rederiansettelse åpner derfor opp for at sjømannen kan plasseres på et

²² Lov av 31. mai 1985 nr. 37, se Ot.prp. nr. 26 (1984-85).

²³ På basis av tariffavtaler var likevel mange sjøfolk rederiansatt, men lovens utgangspunkt var at sjømannen var ansatt på det enkelte skip. For mange rederier innebar derfor lovendringen en kodifisering av gjeldende praksis.

²⁴ Ot.prp. nr. 41 (1975-76).

annet av rederiets skip dersom rasjonaliseringstiltak skulle tilsi at dette ville være økonomisk hensiktsmessig for rederiet.

Dersom et rederi overdrar ett eller flere skip, men ikke rederiet som sådant, vil situasjonen sjelden by på problemer for rederen. Ettersom en sjømann er ansatt i rederiet, og er forpliktet til å arbeide på ethvert av rederiets skip, kan sjømannen rettsgyldig plasseres på det skipet som ikke overdras til ny eier. Dette får betydning for spørsmålet om overdragelse av en “del av” rederiet. Problemstillingen blir imidlertid satt på spissen der hvor en eller flere sjømenn anses overflødige i forbindelse med overdragelsen av skipet, eller der hvor to rederier går sammen i ett. Rederiet må i slike tilfeller begrunne sin oppsigelse i sjømannsloven § 19 nr. 1 tredje ledd. I proposisjonen²⁵ er det uttalt følgende:

“Driftsinnskrenkninger eller rasjonaliseringstiltak ... er forutsatt også å omfatte salg og opplag av skip. Det følger av rederiansettelsen at sjømannen i disse tilfeller må kunne omplasseres. For ordens skyld presiseres at omplasseringen tar sikte på annet passende arbeid ombord på samme skip eller et annet av rederiets skip. Hvis dette ikke er mulig, må han kunne sies opp” (s. 32).

De fleste rederier og sjømannsorganisasjoner har imidlertid lagt til grunn i tariffavtale at oppsigelser av sjømenn skal skje på bakgrunn av ansiennitet.²⁶ Dermed blir det slik at den sjømannen som har arbeidet i rederiet kortest tid, blir den første til å bli oppsagt i forbindelse med salg av skip. Denne regelen gjelder uavhengig av hvilket skip som selges.

Vi ser derfor at der hvor ett eller flere skip overdras til nytt rederi, kan rederen i kraft av rederiansettelsesprinsippet omplassere sjømennene på andre av rederiets skip. Dermed er det ingen systematikk i at sjømennene i kraft av § 19 femte ledd har rettskrav på å bli

²⁵ Ot.prp. nr. 26 (1984-85).

²⁶ Samtale med Edith Midelfart, 26. august 2011.

overført til den nye eieren av skipene ettersom det ikke er “rederiet” som overdras, men de enkelte skip.

Arbeidsmiljøloven § 60 nr. 3 åpnet opp for at deloverdragelser kunne anses som en overdragelse av virksomheten. Kriteriet var imidlertid at denne “delen” var å anse som en *selvstendig enhet* og som *bevarte sin identitet* etter overføringen. Dette samsvarer med EF-retten. Gode grunner taler for at overdragelse av en “del av” rederiet også kan anses som en overdragelse av rederiet i sjømannslovens forstand. En overdragelse av ett eller flere skip anses imidlertid ikke som en overdragelse av en “del av” rederiet, ettersom prinsippet om rederiansettelse hjemler en adgang til omplassering av sjømennene til andre av rederiets skip ved overdragelsen. Det er videre tvilsomt om ett eller flere skip vil kunne anses som en *selvstendig del* av rederiet, selv om eksempler på dette selvsagt kan tenkes.

6 Disposisjoner i “grenseland”

6.1 Innledning

I det følgende skal jeg se på enkelte disposisjoner på skipsfartens område som i seg selv ikke kan synes å falle inn under ordlyden “overdragelse av rederiet” i sjømannsloven § 19 femte ledds forstand. Likevel vil disposisjonene ha en slik *virkning* for sjømennenes rettslige posisjon at det kan stilles spørsmål om slike transaksjoner også skal falle inn under bestemmelsens anvendelsesområde.

Jeg vil i det følgende ta for meg to slike typetilfeller av disposisjoner som vil få innvirkning på sjømennenes stilling -bareboat-charter og managementavtaler.

6.2 Bareboat-charter - en overdragelse i lovens forstand?

Et bareboat-charter innebærer at en person eller et selskap leier et tomt skip (det fysiske skipet med utrustning) av ett eller flere rederi med den hensikt å drive skipsfart. Skipet leies uten mannskap, og leietakeren må derfor stå for mannskapet selv, samt de totale utgiftene slik som vedlikehold og driften av skipet. Rederiet har ingen videre tilknytning til driften ut over det faktum at det er rederiet som eier skipet og som kan si opp leieavtalen. Dersom rederiet sier opp leieavtalen til fordel for en annen leietaker, blir spørsmålet hva slags rettigheter mannskapet har ved oppsigelsen av leieavtalen.

Det overordnede spørsmålet er derfor om en overføring av bareboat-charter er å anse som en overdragelse av rederiet i lovens forstand. Dersom et rederi eier flere skip, vil en overføring av leieretten til ett skip aldri kunne utgjøre en overdragelse av “rederiet”, ettersom det vil være på det rene at det ikke er rederiet som overdras, men leieretten til *skipet*. Premissene for at transaksjonen skal anses som en overdragelse av “rederiet” må i så fall være at også overdragelse av en “del av” rederiet omfattes av bestemmelsens anvendelsesområde i tillegg til at *skipet* tilfredsstillende kravet til *selvstendig del* av rederiet.

Dersom rederiet består av kun ett skip, vil det imidlertid lettere kunne statueres at en overdragelse av leieretten til dette skipet anses som en overdragelse av “rederiet” i § 19 femte ledds forstand, men heller ikke her er konklusjonen åpenbar.

Etter den tidligere § 60 nr. 3 er det klart at en overføring av leieretten var omfattet av bestemmelsen. Dette ble blant annet slått fast i “Keiserinnendommen”.²⁷

Ettersom § 60 nr. 3 har en direkte parallell i sjømannsloven § 19 femte ledds ordlyd, taler gode grunner for å anse et bareboat-charter som overdragelse av rederiet dersom

²⁷ Rt. 1995 s. 849.

rederiet kun består av ett skip. Her vil det rent konkret foreligge en overføring av leieretten fra en leietaker til en annen – en transaksjon som er ment å omfattes av § 60 nr. 3. Likevel viser “Rasmussendommen”²⁸ at en overføring av leierett til flyttbare plattformer ikke er å anse som en overdragelsesform etter sjømannsloven. Det er likevel ikke intuitivt at overføring av leierett til flyttbare plattformer og overføring av leierett til tomme skip er det samme.

Det er på det rene at rederiet fysisk ikke overdras til ny eier, ettersom rederiet forblir eieren av skipet, men for mannskapet ombord vil en overdragelse av leieavtalen få samme virkning som om rederiet i seg selv ble overdratt, ettersom det utelukkende vil foreligge et skifte i arbeidsgiverfunksjonen.

I praksis²⁹ anses ikke en slik transaksjon som en overdragelse av rederiet i lovens forstand. Et opphør etterfulgt av nyinngåelse av en leieavtale medfører ikke at rederiet er overdratt. Sjømennene vil derfor ikke ha et vern mot oppsigelse i slike tilfeller. Problemstillingen har likevel ikke blitt avgjort av domstolene, og spørsmålet om hvorvidt en slik transaksjon er å anse som en overdragelse av rederiet i lovens forstand forblir derfor ubesvart.

6.3 Outsourcing til managementselskap – en overdragelse i lovens forstand?

Rederiet står fritt til å velge hvorvidt de ønsker å “outsource” bemanningen av skipet til et managementselskap. Det er altså bemanningen av rederiets sjømenn som vanligvis outsources, og ikke rederiets ansatte som helhet.

²⁸ Rt. 2001 s. 71.

²⁹ Samtale med Edith Midelfart, 26. august 2011.

Ved skifte av managementselskap blir spørsmålet om transaksjonen kan anses som en overdragelse av rederiet i lovens forstand. Aktualiteten for sjømannen er at det foreligger et skifte i arbeidsgiverfunksjonen ettersom managementselskapet kan anses som arbeidsgiver for sjøfolkene i sjømannslovens forstand. Spørsmålet er om sjømennene med hjemmel i sjømannsloven § 19 femte ledd har et vern mot oppsigelse i slike tilfeller, eller om managementselskapet rettsgyldig kan si opp sitt mannskap med den begrunnelse at det ikke lenger foreligger oppdrag til å sysselsette sjømennene. Dersom det nye managementselskapet er ment å skulle omfatte ansvaret for skip og mannskap, er det mye som tyder på at det foreligger en overdragelse, slik at mannskapet har et vern mot oppsigelse etter § 19 femte ledd. Bemanning av skip kan skje på flere måter, hvorav en av dem går ut på at bemanningsselskapet uttrykkelig angis som arbeidsgiver for sjøfolkene i arbeidskontrakten. Det vil dermed være på det rene at det er bemanningsselskapet som er arbeidsgiver fullt ut for sjømennene ombord på skipene de har inngått managementavtale med. Det er imidlertid på det rene at det er bemanningen av sjømennene som overdras til nytt bemanningsselskap, og altså ikke “rederiet” som sådant. Spørsmålet om skifte av managementselskap er å anse som en overdragelse i lovens forstand, har imidlertid ikke direkte blitt satt på spissen av domstolene. Gode grunner taler imidlertid for at det vil bli å trekke ordlyden for langt dersom man anser et slikt skifte av managementselskap som en overdragelse av rederiet i sjømannsloven § 19 femte ledds forstand. Premissene må her, som for bareboat-charter, i det minste være at overdragelse av en “del av” rederiet omfattes av ordlyden.

7 Rettsvirkninger for sjømennene ved overdragelse av rederiet

7.1 Innledning

Ovenfor har jeg redegjort for *hva* som ligger i *overdragelse av rederiet* i lovens forstand. Dette er bestemmelsens rettsfaktumside.

I det følgende skal jeg se på bestemmelsens rettsvirkningsside. Rettsvirkningssiden av bestemmelsen går ut på at overdragelsen “ikke alene [er] saklig grunn for oppsigelse”, jf. § 19 femte ledd. Hovedvirkningen etter bestemmelsen er derfor et oppsigelsesforbud som følge av overdragelsen av rederiet.

Rettsvirkningssidens første del angår *når* en oppsigelse kan anses begrunnet i overdragelsen av rederiet. Utgangspunktet må være at dersom det ikke finnes andre saklige grunner for oppsigelsen, vil oppsigelsen være begrunnet i overdragelsen alene.

Rettsvirkningssidens andre del angår sjømennenes posisjon ved overdragelsen. Sjømannsloven § 19 femte ledd bestemmer at overdragelse ikke alene kan begrunne en oppsigelse, men er ellers taus vedrørende hva som rent faktisk skal skje med de ansatte ved overdragelsen. Forutsetningen vil være at de ansatte ikke er blitt oppsagt som følge av overdragelsen. Spørsmålet blir derfor om de ansatte blir med over til ny arbeidsgiver eller om de har anledning til å bli værende hos det overdragende rederi. Dernest blir spørsmålet hvordan sjømennenes ansettelseskontrakter stiller seg ved overdragelsen av rederiet.

Rettsvirkningssidens tredje del angår rettsvirkningene for sjømennene ansatt på skip registrert i NIS og som har tariffavtale som fraviker regelen om overdragelse av rederi. Problemstillingen relaterer seg til rettsvirkningssidens spesielle del, ettersom rederen av NIS-registrerte skip har adgang til å fravike bestemmelsen om overdragelse av rederi i tariffavtale mellom partene.

7.2 Når anses en oppsigelse begrunnet i overdragelsen alene?

Det er på det rene at selve overdragelsen ikke kan hjemle en oppsigelsesadgang for verken det overdragende eller det ervervende rederi. Dersom oppsigelsen begrunnes i

overdragelsen alene er den forbudt. Dersom det foreligger andre saklige grunner for oppsigelsen ut over selve overdragelsen vil en oppsigelse kunne stå seg. Dette fremgår implisitt av § 19 femte ledd andre punktum som lyder som følger:

“Ved oppsigelse fra den nye eiers side skal det legges vekt på om begrunnelsen også ville kunne anses saklig om overdragelse ikke hadde funnet sted.”

Bestemmelsen er identisk med § 60 nr. 3 i arbeidsmiljøloven av 1977.

Det klart at det skal foretas en vurdering av hvorvidt oppsigelsen ville anses som saklig dersom overdragelsen ikke hadde funnet sted. Dersom oppsigelsen bygger på en saklig grunn ut over selve overdragelsen, kan den anses som en saklig oppsigelse *selv om* oppsigelsen har skjedd i forbindelse med en overdragelse av rederiet. Spørsmålet i hvert enkelt tilfelle blir derfor *om* det foreligger andre saklige grunner for oppsigelsen eller om oppsigelsen er begrunnet *alene* i overdragelsen.

En saklig grunn for oppsigelse kan være flere. Blant annet er det på det rene at en oppsigelse på bakgrunn av rasjonaliseringstiltak vil kunne anses saklig etter bestemmelsen. Dette fremgår heller dårlig av ordlyden, ettersom det etter denne legges opp til at man skal tenke selve overdragelsen bort, for så å vurdere hvorvidt oppsigelsene ville anses saklige. Et rasjonaliseringstiltak kan imidlertid oppstå *som følge* av at rederiet overdras, og innstrammingen av mannskapet blir derfor en direkte følge av overdragelsen. Bestemmelsen kan derfor ikke utelukke en rasjonaliseringstiltaksadgang hos erverver selv om tiltakene ikke ville være aktuelle uten at overdragelsen hadde funnet sted.

Vurderingstema ved overdragelsen av rederiet blir etter dette om oppsigelsen er begrunnet i andre forhold ut over selve overdragelsen. Dersom det er på det rene at det foreligger andre saklige grunner, kan sjømannen sies opp. Kan saklig grunn ut over overdragelsen ikke vises til, er det en presumsjon for at oppsigelsen har funnet sted på bakgrunn av overdragelsen, og oppsigelsen er derfor ugyldig etter sjømannsloven § 20

A “dersom sjømannen krever dette”. Sjømannen kan i slike tilfeller kreve erstatning av rederiet for usaklig oppsigelse, jf. andre ledd, og kreve å gjeninntre i stillingen.³⁰

En viktig spesifisering er imidlertid at den nye eieren av rederiet ikke kan ta utgangspunkt i om tidligere eier av rederiet hadde saklig grunn for oppsigelser av mannskapet. Det følger av “Keiserinnendommen”³¹ at det er forholdene hos erververen av virksomheten som da skal vurderes. Høyesterett uttalte at i slike tilfeller må det gås ut i fra at “bestemmelsen ikke kan ta sikte på forhold som ensidig knytter seg til situasjonen for den gamle arbeidsgiver, som nå er ute av bildet. Den gamle arbeidsgivers økonomiske problemer kan således ikke rettferdiggjøre en oppsigelse fra den nye arbeidsgiver” (s. 856). Gode grunner taler for at samme regel må gjelde etter sjømannsloven § 19 femte ledd. Skal en oppsigelse begrunnes i rasjonaliseringstiltak, må tiltakene anses som saklige på erververens side *etter* at overdragelsen har funnet sted. For at sjømennene skal kunne sies opp *før* en overdragelse finner sted, må rasjonaliseringstiltakene anses som saklige på overdragerens side.

7.3 Sjømennenes stilling ved overdragelsen av rederiet

7.3.1 Innledning

I det følgende vil jeg redegjøre for sjømennenes stilling etter overdragelsen. Forutsetningen her er at sjømennene ikke er oppsagt. Første spørsmål blir derfor om sjømennene har rett til å motsette seg en eventuell overføring av ansettelsesforholdene til erververen av rederiet. På dette punktet er ordlyden taus. Dersom det er på det rene at hele rederiet overdras, vil spørsmålet ikke komme på spissen, ettersom det ikke lenger vil foreligge arbeidsbehov hos overdrager. Sjømannen må da velge å selv si opp sin

³⁰ Skoghøy, Rettsdata, sjømannsloven § 20 A note 249.

³¹ Rt. 1995 s. 849.

stilling for å forhindre en overføring. I motsatt tilfelle, der hvor kun deler av rederiet overdras, er svaret ikke like opplagt.

I NOU 1996: 6 uttalte imidlertid Konsernutvalget at:

“En rett for arbeidstaker til å motsette seg at arbeidsforholdet blir overført til ny arbeidsgiver kan imidlertid neppe legges til grunn som et alminnelig prinsipp. Arbeidsgivers person, den fysiske eller juridiske person, vil som regel være av underordnet betydning for arbeidsforholdet. Unntaksvis kan det likevel følge av arbeidsforholdet, at den alminnelige forutsetning om at arbeidsforholdet overføres til den nye arbeidsgiver når virksomheten blir overført til denne, ikke kan legges til grunn”

Uttalelsen knyttet seg opp mot spørsmålene rundt implementeringen av EF-direktivet 77/187/EØF, men var allikevel generell i den forstand at en slik rettighet ikke kunne synes å omfattes av den tidligere § 60 nr. 3. Utgangspunktet må derfor være at det ikke forelå noen valgett for den enkelte arbeidstaker som innebar at arbeidstakeren kunne holde seg til tidligere innehaver av virksomheten. Ettersom sjømannsloven § 19 femte ledd har tilsvarende ordlyd som § 60 nr. 3, taler gode grunner for at det heller ikke etter denne bestemmelsen foreligger noen valgett for den enkelte sjømann ved overdragelsen av rederiet. Problemstillingen har imidlertid ikke blitt satt på spissen verken hos Høyesterett eller underrettene hva gjelder sjømannsloven § 19 femte ledd, og konklusjonen er derfor ikke opplagt.

Utgangspunktet må likevel være at sjømennene ved overdragelsen av rederiet blir med over til erververen av rederiet, slik at det ikke foreligger noen valgett for den enkelte sjømann. I kraft av rederiansettelsesprinsippet vil allikevel slike spørsmål ikke nødvendigvis komme på spissen, særlig i de tilfeller hvor rederiet utelukkende overdrar ett eller flere skip. Dersom det fortsatt foreligger sysselsettingsbehov hos det overdragende rederiet, vil rederen i kraft av rederiansettelsesprinsippet rettsgyldig kunne plassere sjømennene på et annet av rederiets skip, slik at sjømennene blir værende hos det overdragende rederiet.

I det følgende forutsettes det at sjømennene blir med over til erververen av rederiet. Spørsmålet blir dernest om ansettelsesavtalen i forbindelse med overdragelsen kan endres av erververen av rederiet, eller om denne må overføres *som den er*, slik at rettigheter og plikter etter avtalen følger med over til erververen av rederiet.

7.3.2 Må ansettelsesavtalen overføres *som den er* til det ervervende rederi?

Problemstillingen i det følgende går ut på om det ervervende rederiet har adgang til å endre den enkelte sjømanns ansettelsesavtale etter at overdragelsen har funnet sted.

Det fremgår ikke av § 19 femte ledd at lønns- og arbeidsvilkår den enkelte sjømann hadde hos det overdragende rederiet, skal overføres uendret til det ervervende rederiet. Bestemmelsen hjemler bare det faktum at arbeidsforholdet skal bestå i forbindelse med en overdragelse.

Heller ikke etter arbeidsmiljøloven § 60 nr. 3 fremgikk det av ordlyden hvordan arbeidstakernes ansettelsesavtaler skulle stille seg ved en overdragelse av virksomheten. I “Keiserinnendommen”³² uttalte imidlertid Høyesterett at

“[b]estemmelsen bygger på den forutsetning at når en virksomhet overdras til en ny eier, fortsetter de ansattes arbeidsforhold *som før* (min kursivering), men med den nye eier som arbeidsgiver. Hvis den nye eier vil bringe arbeidsforholdet til opphør, er det således nødvendig med en særskilt oppsigelse fra ham” (s. 854).

Etter dette er det klart at ansettelsesavtalene skulle overføres slik de var, uten adgang for den ervervende virksomheten til å endre avtalen i den ansattes disfavør. Ettersom bestemmelsens ordlyd er sammenfallende med ordlyden etter sjømannsloven, taler gode grunner for at sjømannens ansettelsesavtale skal overføres til det ervervende rederiet

³² Rt. 1995 s. 849.

slik den var hos det overdragende rederiet og altså uten adgang for det ervervende rederiet til å endre avtalens innhold.

Dersom vi sammenligner med rettsvirkningene etter nåværende arbeidsmiljølov ser vi at arbeidstakeren har et rettskrav på å *beholde* “[t]idligere arbeidsgivers rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtale eller arbeidsforhold som foreligger på det tidspunkt overdragelsen finner sted ...”, jf. § 16-2 første ledd. Dette innebærer at den individuelle arbeidsavtalen fortsetter uendret ovenfor erververen av virksomheten. Arbeidstakere etter arbeidsmiljøloven har derfor et *rettskrav* på å få overført ansettelsesavtalen *som den er* til ny arbeidsgiver, slik at rettigheter og plikter som forelå på det tidspunktet overdragelsen fant sted, overføres til den nye eieren av virksomheten.

Gode grunner taler derfor for at sjømannen ved overdragelsen har krav på å få overført ansettelsesavtalen *som den er* til ny erverver av rederiet. Dette er i tråd med både eldre og ny arbeidsmiljølovgivning. Dersom det ervervende rederiet likevel ønsker å endre ansettelsesavtalen, eksempelvis der hvor han ønsker å tilby en lavere lønn eller en annerledes stilling enn sjømannen opprinnelig hadde, må han gå veien om oppsigelse av ansettelsesavtalen, for så å deretter eventuelt tilby sjømannen en ny stilling på nye vilkår. Dersom rederiet går veien om en oppsigelse, kreves det som nevnt saklig grunn ut over selve overdragelsen, og rederiet har således bevisbyrden for at oppsigelsen oppfyller dette vilkåret.

Dersom et skifte av managementselskap anses som en “overdragelse” i lovens forstand, må det ervervende managementselskap på samme måte gå veien om oppsigelse for å rettsgyldig kunne endre lønns- og arbeidsvilkår for den enkelte sjømann.

7.4 Rettsvirkninger for sjømenn som er ansatt i skip registrert i NIS

7.4.1 Innledning

Skip registrert i NIS følger NIS-lovens bestemmelser. I NIS-loven § 8 fremgår det at sjømannsloven § 19 femte ledd kan fravikes i tariffavtale mellom partene. I det følgende vil jeg se på rettsvirkningene av overdragelsen av rederiet der hvor rederiets skip er registrert i NIS og det foreligger tariffavtale mellom partene som klart fraviker sjømannslovens bestemmelse om overdragelse av rederi.

7.4.2 Regelen om overdragelse av rederi kommer ikke til anvendelse på skip registrert i NIS dersom bestemmelsen er fraveket i tariffavtale

Dersom det ikke foreligger tariffavtale mellom partene, kommer sjømannslovens bestemmelse om overdragelse av rederi til anvendelse. Det er alminnelig antatt at begrepet “tariffavtale” må forstås på samme måte som etter arbeidstvistlovens § 1 nr. 8.³³ Videre skal begrepet “fagforening” forstås på samme måte som etter arbeidstvistlovens § 1 nr. 3.³⁴ En individuell standard arbeidsavtale vil på samme måte kunne oppfattes som en tariffavtale dersom den er skriftlig godkjent av en fagforening.

Bestemmelsen om overdragelse av rederi kommer derfor ikke til anvendelse på skip registrert i NIS dersom partene har fraveket bestemmelsen i tariffavtale. Bakgrunnen for adgangen til fravikelse av bestemmelsen begrunnes i Innst. O. nr. 73 (1986-87), og sammenfattes av komitéen slik:

“Komitéen legger vekt på at sjømannslovens regler som sikrer sjøfolkenes fundamentale rettigheter og vern skal gjelde for skip registrert i NIS. Komitéen anser det imidlertid som viktig at tariff- og arbeidsforhold for skip i NIS bør være tilpasset internasjonale anerkjent praksis for forhandling om tariff og arbeidsavtaler ...” (s. 5).

³³ Lov om arbeidstvister av 5. mai 1927 nr. 1 (OPPHEVET).

³⁴ Hegna, Rettsdata, NIS-loven § 8 note 22.

Er rederiets skip registrert i NIS og det foreligger tariffavtale mellom partene som fraviker sjømannsloven § 19 femte ledd, kan sjømennene rettsgyldig sies opp med begrunnelse i selve overdragelsen, ettersom stillingsvernet etter bestemmelsen ikke kommer til anvendelse.

8 Beslektede disposisjoner som vil kunne få betydning for sjømennenes rettsstilling

8.1 Innledning

I det følgende skal jeg redegjøre for enkelte beslektede disposisjoner fra rederiets side som ikke anses å falle inn under sjømannsloven § 19 femte ledd. Som det vil fremgå nedenfor, vil sjømennene i slike tilfeller ikke ha krav på oppsigelsesvern i forbindelse med disposisjonene. Disposisjonene er likevel viet plass til i avhandlingen, ettersom de fra sjømennenes ståsted vil kunne ligne på de disposisjoner vi kjenner som “overdragelse av rederiet”. Disse beslektede disposisjonene er utflagging av skip og registrering av skip i NIS.

8.2 Utflagging

Utflagging vil si å registrere sitt skip eller rederi i et utenlandsk register eller under såkalte bekvemmelighetsflagg.³⁵ Utflagging av skip motiveres som oftest av økonomiske fordeler for skipsrederen. Den maritime næringen er under enhver omstendighet avhengig av å være konkurransedyktig på verdensmarkedet, og utflagging av skip har tradisjonelt dels vært redernes svar på perioder med politisk usikkerhet og

³⁵ Betegnelse på flagg som skip registreres under av bekvemmelighetshensyn, særlig med henblikk på å oppnå lavere beskatning av skipet og lavere kostnader på driften generelt.

dels et svar på rigide regelverk som regulerer blant annet skatteregler og lønns- og arbeidsvilkår for ansatte i rederiet.

Spørsmålet i det følgende er hvordan sjømennenes ansettelsesforhold stiller seg ved rederens utflagging av skip.

Det fremgår ikke av sjømannslovens bestemmelser at utflagging anses som saklig grunn for oppsigelse av sjømenn, og det er derfor heller ikke gitt at en sjømann kan sies opp dersom et skip skifter flagg fra NOR eller NIS til et utenlandsk flagg. Forarbeidene til sjømannsloven bygger imidlertid forutsetningsvis på at utflagging vil gi saklig grunn for oppsigelse, uten at dette har kommet til uttrykk i lovens bestemmelse om stillingsvern.³⁶ I praksis har imidlertid fagforeningene vært tilbakeholdne i kravet om klar lovhjemmel ved oppsigelse som følge av en utflagging. Årsakene til dette kan være flere. I sjømannsloven § 12 heter det at sjømannen kan fratru sin tjeneste om bord dersom “skipet mister retten til å føre norsk flagg”, jf. bokstav d. Dersom skipet flagges ut, har sjømannen et rettskrav på å få fratru sin tjeneste ombord etter denne bestemmelsen. Rederiet kan derfor ikke kreve at ansettelsesavtalene skal opprettholdes dersom skipet flagges ut eller selges til et utenlandsk rederi.

Sjømannen kan kreve å fratru *umiddelbart* dersom skipet han arbeider på, ikke lenger seiler under norsk flagg. Denne retten er noe fagforeningene i Norge har ønsket å beholde, men som det er vanskelig å argumentere for dersom fagforeningene ikke også i noen utstrekning godtar at flaggskifte kan skje med den konsekvens at den ansattes ansettelsesavtale opphører. Oppsigelse i forbindelse med utflagging av norske skip løses i praksis oftest i minnelighet, og rettspraksis på dette området er derfor fraværende. Norges Rederiforbund og sjømannsforeningene søker å komme til enighet vedrørende oppsigelse av sjømennene når skipene flagges ut. Sjømennene vil i de fleste tilfeller få

³⁶ Ot.forh. 1986-87 s. 412.

anledning til selv å si opp sin stilling i stedet for å bli oppsagt av rederiet. Slike avtaler inneholder også ikke sjelden en betydelig etterlønn for den enkelte sjømann, slik at oppsigelsen ikke skal bli for merkbar frem til sjømannen eventuelt får nytt arbeid.³⁷

8.3 Registrering av skip i NIS

Norsk internasjonalt skipsregister (NIS) ble opprettet i 1987. Hovedformålet med opprettelsen av registeret var å sikre at norskeide skip ble registrert under norsk flagg, bedre konkurransevilkårene for norsk registrerte skip i utenriksfart og å opprettholde sysselsetting av norske sjøfolk.³⁸

Ønsket om et internasjonalt skipsregister kom som et resultat av den økte utflaggingen av norske skip. Kostnadene knyttet til norsk mannskap var, og er fortsatt, meget stor, og rederiene anså det derfor hensiktsmessig å flagge ut skipene. Utflagging av skip til utlandet var og er ufordelaktig for Norge, særlig på bakgrunn av tapte skatteinntekter til staten. Opprettelsen av NIS ble derfor ansett som et kompromiss mellom Norge som stat og rederiene. Ved å registrere skip i NIS vil skipet seile under norsk flagg og være undergitt norsk jurisdiksjon, samtidig som at det åpnes for bruk av utenlandsk mannskap på hjemlandets lønns- og arbeidsvilkår.³⁹

For sjømannslovens vedkommende førte opprettelsen av NIS-loven til at “bestemmelser som spesielt er tilpasset norske arbeidstageres ønsker og behov, ble gjort fravikelige”.⁴⁰ I proposisjonen heter det at

“[b]akgrunnen for forslaget om å kunne fravike bestemmelser i sjømannsloven er ønsket om noe større fleksibilitet av hensynet til registerets konkurransevne.

³⁷ Samtale med Edith Midelfart, 26. august 2011.

³⁸ Ot.prp. nr. 45 (1986- 87).

³⁹ St.meld. nr. 31 (2003-2004).

⁴⁰ Ot.prp. nr. 45 (1986-87).

Videre er enkelte av bestemmelsene særnorske i den forstand at besetningsmedlemmer fra andre land kan være mindre interesserte i de rettigheter som disse gir. Valg av verneregler om sosiale forhold vil være meget uensartet mellom personer fra ulike land og det er derfor praktisk at det er adgang til å avtale ordninger basert på de forholdene som sjøfolkene ombord på skipene i dette register tillegger vekt” (s. 25).

For å kunne registrere skip i NIS må skipet for det første ikke være registrert i noe annet lands register. For det andre må eieren av skipet tilfredsstillere nasjonalitetsvilkårene etter sjøloven § 1. Dersom eieren ikke tilfredsstiller disse, åpner NIS-loven for likevel å kunne registreres i NIS dersom eieren av skipet enten: “a) er aksjeselskap, allmennaksjeselskap eller kommandittselskap med hovedkontor i Norge; eller b) er partrederi, med bestyrende reder som tilfredsstiller bestemmelsene om bestyrende reder i sjøloven kapittel 5”, jf. andre punkt. Dersom disse ikke tilfredsstilles, kan skipet likevel registreres i NIS dersom eieren av skipet har oppnevnt en representant “som har fullmakt til å ta i mot søksmål på vegne av eieren”, jf. tredje punkt.

Etter sjømannslovens oppsigelsesvernbestemmelse heter det at registrering av skip i NIS gir “saklig grunn til oppsigelse dersom rederiet ikke har annet passende arbeid å tilby sjømannen”, jf. § 19 fjerde ledd. Bestemmelsen ble inntatt i sjømannsloven i 1987 etter stor politisk strid og debatt. Formålet bak bestemmelsen var å gjøre det enklere for den enkelte reder å registrere sine skip i NIS fra det ordinære skipsregisteret (NOR) uten først å måtte flagge ut skipet.⁴¹ Ved opprettelsen av bestemmelsen tok man derfor sikte på å unngå den transaksjonen at rederen først flagget sine skip for deretter å registrere disse i NIS. Uten bestemmelsen ville realiteten vært den samme for sjømannen, ettersom sjømannslovens forarbeider bygger på at utflagging gir saklig grunn for oppsigelse av mannskapet, jf. ovenfor. Poenget med bestemmelsen var å åpne for at rederiene kunne si opp sitt norske mannskap, for så å kunne erstatte disse med

⁴¹ Ot.forh. 1986-87 s. 412.

utenlandsk mannskap, på de lønns- og arbeidsvilkår som gjelder for mannskapets hjemland.

På land synes denne adgangen til oppsigelse av arbeidstakere umulig.

Arbeidsmiljøloven åpner ikke opp for å si opp en ansatt hvis lønnskostnader er høye, til fordel for å ansette en arbeidstaker med lavere lønnskrav. En slik disposisjon anses ikke å oppfylle saklighetskravet i § 15-7, og vil således anses som en ulovlig og usaklig disposisjon.

Det er imidlertid fremhevet i forarbeidene at rederiet ved oppsigelse etter denne bestemmelsen skal ha en “plikt ... til å arbeide aktivt for å finne annet passende arbeid”.⁴² Omplussing er imidlertid ikke alltid aktuelt, og dersom en sjømann blir ansett som overflødig ved registreringen, må han avfinne seg med å bli sagt opp med hjemmel i fjerde ledd. Som allerede nevnt er rederiets motivasjon med å registrere sine skip i NIS nettopp det at rederiet skal ha adgang til å si opp sine sjøfolk for å kunne erstatte sjøfolkene med annet, ofte utenlandsk mannskap, og det vil ikke sjelden være problematisk for rederiet å finne annet passende arbeid for sjømannen.

Et viktig poeng er imidlertid at det vil foreligge saklig grunn for oppsigelse i og med registreringen i NIS. Oppsigelsene må derfor fra rederiets side foreligge i det øyeblikk skipet omregistreres. Dersom rederiet på et senere tidspunkt ønsker å frigjøre seg fra ansettelsesavtalene, kan oppsigelsene ikke foretas med hjemmel i fjerde ledd. Ønsker rederiet å si opp sitt mannskap på et senere tidspunkt, må det søkes etter andre rettslige grunnlag for oppsigelsene.

⁴² Innst.O. nr. 73 (1986-87) s. 6.

Det fremgår av stortingskomiteens innstilling om NIS-loven at de ansatte ved oppsigelse fra NOR-skip pga. registrering i NIS, bør få et vederlag.⁴³ Et slikt vederlagskrav fremgår imidlertid ikke av sjømannsloven eller NIS-loven. For at en sjømann skal ha rettskrav på kompensasjon, er han avhengig av enten å ha nedfelt dette i arbeidsavtalen med rederiet, eller at et slikt kompensasjonskrav er nedfelt i en tariffavtale.

Det følger av NIS-loven § 6 andre ledd at “[n]orske fagforeninger har rett til å delta i alle forhandlinger om inngåelse av tariffavtale. Tariffavtale kan inngås med norske og/eller utenlandske fagforeninger”. Norges Rederiforbund har per i dag 12 ulike tariffavtaler for 12 ulike nasjoner av sjømenn. Partene i disse tariffavtalene er de norske sjømannsorganisasjonene og sjøfolkenes nasjonale fagforening(er). Formålet bak adgangen for norske sjømannsorganisasjoner til å delta i tarifforhandlingene til utenlandske sjøfolk er å begrense sosial dumping, slik at sjømannsorganisasjoner kan være med på å fastsette hvordan de utenlandske ansattes lønns- og arbeidsvilkår skal være. En slik inkludering av de norske organisasjonene vil også kunne virke avvergende i forhold til eventuelle boikottaksjoner fra norske sjømannsorganisasjoner. Det er imidlertid ikke oppsatt krav om at det *skal* foreligge tariffavtaler vedrørende lønns- og arbeidsvilkår, og en sjømann kan likevel ansettes på et slikt skip uten at rettighetene er fastsatt i en slik. Dette fremgår av Ot.prp. nr. 45 (1986-87):

“Selv om lønns- og arbeidsforhold normalt forutsettes fastsatt i tariffavtale, inneholder ikke loven noen sanksjon for det tilfelle at uorganiserte arbeidstakere ansettes. Adgangen til å avtale avvikende arbeidsvilkår vil imidlertid da være snevrere enn i den situasjon hvor vilkår reguleres av tariffavtaler, jfr. bestemmelsene i lovens § 8” (s. 22).

Det vil derfor ikke være adgang til å fravike sjømannslovens bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår for en sjømann som ikke er organisert eller omfattet av en tariffavtale,

⁴³ Innst.O. nr. 73 (1986-87) s. 6.

men adgangen til å bli *ansatt* i NIS-registrerte skip, røkkes ikke ved dette.

8.3.1 Oppsigelsesadgangen gjelder norske skip

En oppsigelse av norske sjøfolk til fordel for utenlandske sjøfolk anses derfor som saklig dersom det norske skipet flagges om fra NOR-skip til NIS-skip. Dette fremgår av sjømannsloven § 19 fjerde ledd. En bemerkning er likevel at sjømannsloven utelukkende gjelder for norske skip, og altså ikke utenlandske. Spørsmålet blir derfor hvordan rederiene skal forholde seg til norsk mannskap på utenlandske skip. Ettersom sjømannsloven ikke gjelder for utenlandske skip, kan registreringen i NIS ikke alene være saklig grunn for oppsigelse, da bestemmelsens fjerde ledd ikke kommer til anvendelse. Skal en norsk sjømann sies opp, må rederiet søke etter andre lovmessige grunner som kan hjemle oppsigelsen og gjøre den saklig ved omflagging fra utenlandsk skip til NIS. Norske ansatte på utenlandske skip kan ha hyrer og vilkår i henhold til reglene i flaggstaten, og sjømannen er derfor avhengig av at flaggstaten har oppsigelsesvernsregler som omfatter nettopp disse tilfellene, dersom ikke annet er særskilt avtalt. En slik særskilt avtale foreligger imidlertid svært ofte. ITF⁴⁴ krever på sin side at alle rederier med skip som seiler under bekvemmelighetsflagg skal ha ITF-godkjent avtale for mannskapet ombord for å unngå eventuell boikott og aksjoner fra organisasjonen. Slike avtaler inneholder ikke sjelden regler for hvordan rettsstillingen blir for sjømennene dersom rederiet flagger om sine skip. Fougner⁴⁵ uttaler om denne avtalen at den “i seg selv [er] ingen tariffavtale i arbeidstvistlovens forstand, men en standardavtale utarbeidet av ITF uten at det er forhandlet med noen

⁴⁴ Den internasjonale transportarbeiderføderasjonen; en verdensomspennende organisasjon med sammenslutning av fagforbund over hele verden. Organisasjonens oppgave er å informere og rådgive fagforbund om utviklingen i transportnæringen i andre land og deler av verden, og organiserer internasjonale solidaritetsaksjoner når medlemsforbund i et land er i konflikt med arbeidsgivere eller sine myndigheter (www.itfglobal.org).

⁴⁵ Fougner (2004).

arbeidsgiverorganisasjon. Bestemmelsene regulerer hyrenivå, arbeidstid, overtid, sykepenger, ferie, erstatning ved yrkesskade m.m” (s. 333).

Foreligger ingen slik avtale, må rederiene følge flaggstatens rettsregler vedrørende oppsigelse av mannskap. Dette vil for rederiet sjelden by på problemer, ettersom bekvemmelighetsflagg-land i all hovedsak vil ha stillingsvernsregler som stiller sjømennene i en svakere posisjon enn han ville være stilt ovenfor etter norsk rett, og oppsigelsen vil i de aller fleste tilfeller stå seg etter utenlandsk rett.

Disposisjonene ovenfor anses ikke som en overdragelse av rederiet i lovens forstand. Disposisjonene kan likevel føre til et resultat for den enkelte sjømann som lett kan forveksles med den posisjonen han blir stilt ovenfor ved en overdragelse av rederiet. Likevel omfattes transaksjonene ikke av stillingsvernbestemmelsen i § 19 femte ledd.

9 Informasjon og konsultasjon ved overdragelse av rederiet

Arbeidsmiljøloven har bestemmelser om at det skal gis informasjon og foretas drøfting med de ansatte før en overdragelse skal skje, jf. kapittel 8.

Sjømannsloven har lignende bestemmelser i kapittel 2 B, og bestemmelsene tilsvarer i hovedtrekk arbeidsmiljøloven kapittel 8. Det fremgår i sjømannsloven § 34 at “[r]ederi som jevnlig sysselsetter minst 50 sjømenn skal informere om og drøfte spørsmål av betydning for ansettelsesforholdene med ansattes representanter”. I andre ledd er det imidlertid inntatt en begrensning om at reglene om informasjon og drøfting “kommer til anvendelse for skip registrert i norsk ordinært skipsregister, når disse er passasjerskip eller er i fart på innsjøer og elver”. En annen viktig begrensning for anvendelsesområdet er at bestemmelsen ikke kommer til anvendelse på skip registrert i NIS.

Reglene om konsultasjon og drøfting i sjømannsloven gjennomfører direktiv 2002/14/EF. Direktivet unntar skipsfart og skulle derfor ikke få anvendelse på sjøgående skip. Norske myndigheter så likevel hensiktsmessigheten av at reglene også skulle gjelde norske skip, dog med den reservasjonen at det ikke skulle få anvendelse på skip registrert i NIS. Norges Rederiforbund har for NOR-skip regulert reglene om informasjon og drøfting i tariffavtale med sjømannsforbundene som i betydelig grad tilsvarer bestemmelsen i sjømannsloven, men for NIS-skipene finnes ingen slike avtaler. Årsaken til at drøftingsreglene ikke omfatter NIS-skip kan være på bakgrunn av det internasjonale preget skipsnæringen har, og lovgiver har valgt ikke å sette drøftingskrav til slike. Norge, og også EU, kan på enkelte områder ha lovgivning som i mindre grad tar hensyn til de forhold som gjelder internasjonalt, og det er også slik at en betydelig andel av skipsfarten internasjonalt foregår utenfor EUs område.

Likevel må det være slik at kravet til informasjon og drøfting må opprettholdes i de tilfeller hvor rederen akter å flagge ut sitt skip, enten til et annet lands register, eller til NIS, jf. § 35 litra a og b, og begrensningen i NIS-loven § 34 andre ledd omfatter derfor ikke dette forholdet.

Litteraturliste

Lover og traktater:

- 1927 Lov om arbeidstvister (arbeidstvistloven) av 5. mai 1927 nr. 1 (OPPHEVET)
- 1975 Sjømannslov (sjømannsloven) av 30. mai 1975 nr. 18
- 1977 Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (arbeidsmiljøloven) av 4. februar 1977 nr. 4 (OPPHEVET)
- 1978 The International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW-konvensjonen), STCW-78/95
- 1987 Lov om norsk internasjonalt skipsregister (NIS-loven) av 12. juni 1987 nr. 48
- 1994 Lov om sjøfarten (sjøloven) av 24. juni 1994 nr. 39
- 2005 Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) av 17. juni 2005 nr. 62.

Forarbeider:

- | | |
|---------------------------|---|
| Ot.prp. nr. 31 (1935) | Om å utferdige en lov om tilsyn med arbeid |
| Ot.prp. nr. 41 (1975-76) | Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø |
| Ot.prp. nr. 26 (1984-85) | Utkast til lov om endringer i sjømannslov 30.mai 1975 nr. 18 og i lov 9. juni 1903 nr. 7 om Statskontrol med Skibes Sjødygtighed m.v. |
| Ot.forh. 1986-87 | Om sjømannsloven |
| Ot.prp. nr. 45 (1986-87) | Om lov om norsk internasjonalt skipsregister |
| Innst.O. nr. 73 (1986-87) | Innstilling fra sjøfarts- og fiskerikomiteen om lov om norsk internasjonalt skipsregister |

Ot.prp. nr. 71 (1991-92)	Om lov om endringer i lover på arbeidsmiljø- og sikkerhetsområdet m.v. som følge av en EØS-avtale
NOU 1992: 20	Det gode arbeidsmiljø er lønnsomt for alle. Innstilling fra Arbeidsmiljølovutvalget.
Ot.prp. nr. 45 (1993-94)	Om lov om endringer i lov av 4 februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m v
NOU 1996: 6	Arbeidstakeres stilling i konsernforhold m.v.
St.meld. nr. 31 (2003-2004)	Vilje til vekst – for norsk skipsfart og de maritime næringer

Forskrifter:

FOR-1986-01-31-222	Forskrift om sjømannslovens virkeområde
--------------------	---

Internasjonal rett/EF-direktiver:

77/187/EØF	af 14. februar 1977 om tilnærmedelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagedelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder eller bedrifter eller af dele af virksomheder eller bedrifter.
98/50/EF	av 29. juni 1998 om endring av direktiv 77/187/EØF om tilnærmeding av medlemsstatenes lovgivning om ivaretagedelse av arbeidstakernes rettigheter ved overdragelse av foretak, bedrifter eller deler av bedrifter
2001/23/EF	af 12. marts 2001 om tilnærmedelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagedelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder eller bedrifter eller af dele af virksomheder eller bedrifter.
2002/14/EF	om fastsettelse av en generell ramme for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere i Det europeiske fellesskap.

Rettspraksis fra Høyesterett:

Rt. 1986 s. 320

Rt. 1995 s. 270

Rt. 1995 s. 849

Rt. 1997 s. 1954

Rt. 2001 s. 71

Rt. 2006 s. 71

Rt. 2007 s. 1458

Rt. 2010 s. 330

Rettspraksis fra underrettene:

NAD 1981-1983 s. 418 Eidsivating

NAD 1981-1983 s. 472 Bodø

NAD 1987 s. 239 Asker og Bærum

NAD 1987 s. 860 Eidsivating

LH-1992-675 Hålogaland

RG 1992 s. 40 Hammerfest

RG 1995 s. 868 Agder

LB-2010-031001 Borgarting

Rettspraksis fra EF-domstolen:

Sak 24/85 Jozef Maria Antonius Spijkers v. Gebroeders Benedik Abattoir CV et Alfred Benedik en Zonen BV

C-287/86 Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark mod Ny Mølle Kro

C-324/86 Foreningen af arbejdsledere i Danmark, acting on behalf of Mr. Kim Erik Tellerup, v. Daddy`s Dance Hall

EFTA-domstolen:

Sak E-2/95

Eilert Eidesund mot Stavanger Catering AS

Kommentarutgaver og internettsider:

www.itfglobal.org

C. Hegna, kommentarer til NIS-loven, www.rettsdata.no (07.10.11)

J.E.A Skoghøy, kommentarer til sjømannsloven, www.rettsdata.no (07.10.11)

Personlige samtaler:

Edith Midelfart, Norges Rederiforbund (26. august 2011)

Litteratur:

Dalheim, Tron/Sand, Tonje Urdal/Østre, Anders, *Sjømannsrett*, Oslo, Universitetsforlaget, 2008

Falkanger, Thor og Hans Jacob Bull, *Sjørett*, 7. utg, Oslo, 2004

Fougner, Jan m.fl, *Kollektiv arbeidsrett*, Oslo, Universitetsforlaget, 2004

Friberg, Odd, *Arbeidsmiljøloven*, kommentarutgave, 5. utgave, Oslo, Tano, 1993

Jakhelln, Henning, *Oversikt over arbeidsretten*, 4 utgave, Oslo, N.W.Damm & Søn, 2006.

Larsen, Per Arne, *Arbeidsmiljøloven*, kommentarutgave, 2. utgave, Oslo, Tiden Norsk Forlag AS, 2001

