

## **Boikott av skip som seiler under bekvemmelighetsflagg**

Når det er rettstridig at en arbeidstakerorganisasjonens boikotter et bekvemmelighetsregistrert skip som ledd i ITF kampanjen

Kandidatnr: 369

Veileder: Mikaela Björkholm

Leveringsfrist: 25.04.2005

Til sammen 17725 ord

25.04.2005

# Innholdsfortegnelse

|   |           |
|---|-----------|
| <b><u>1. INNLEDNING</u></b>   | <b>1</b>  |
| <b><u>2. HVORFOR SKIP BLIR FLAGGET UT OG HVORFOR DET FØRER TIL KONFLIKT</u></b> | <b>3</b>  |
| <b><u>3. OM ITF DERES MÅLSETNINGER, ARBEID OG MAKT</u></b>                      | <b>5</b>  |
| <b><u>4. JURISDIKSJON OG LOVVALG</u></b>  | <b>9</b>  |
| 4.1. JURISDIKSJON   | 9         |
| 4.2.2. LOVVALG  | 13        |
| <b><u>5. RETTSKILDEBILDE PÅ NORSK SJØARBEIDSMARKED.</u></b>                     | <b>20</b> |
| <b><u>6. HAVNEARBEIDERNE ARBEIDSNEDEGGELSE</u></b>                              | <b>24</b> |
| <b><u>7. BOIKOTTLOVEN</u></b>   | <b>26</b> |
| 7.1 BOIKOTTLOVEN § 2 A  | 27        |
| 7.2 BOIKOTTLOVEN § 2 B  | 28        |
| 7.3 BOIKOTTLOVEN § 2 C  | 29        |
| 7.4 BOIKOTTLOVEN § 2 D  | 30        |
| <b><u>8. BEDØMNING AV BOIKOTT MOT BEKVEMMELIGHETSSKIP</u></b>                   | <b>32</b> |
| 8.1 KREVE MEDLEMSKAP I EN ORGANISASJON  | 32        |
| 8.1.2. NÅR DER ALLEREDE FORELIGGER EN AVTALE                                    | 35        |
| 8.2. UTILBØRLIG BOIKOTT   | 38        |
| 8.2.1 KLAUSUL OM AT EN PART ENSIDIG KAN ENDRE KONTRAKTEN                        | 38        |

|   |    |
|---|----|
| 8.2.2 INSPEKSJON OG INNSYN  | 39 |
| 8.2.3. HYRE NIVÅET  | 40 |
| 8.2.4. TARIFFAVGIFT   | 42 |
| 8.2.5. BIDRAG TIL VELFERDSFONDET  | 43 |
| 8.2.6. "BACK PAY"   | 45 |
| 8.2.7. KLAUSUL OM AT FREMTIDIGE TVISTER SKAL LØSES ETTER NORSK RETT I NORGE | 45 |
| 8.2.8. NORSK SJØMANNSORGANISASJONS FORHANDLINGSRETT                         | 46 |
| 8.2.9 FORHOLDMESSIGHET  | 48 |
| 8.2.10. BESETNINGENS SYN PÅ BOIKOTTINGEN AV SKIPET.                         | 49 |
| 8.3. RIMELIG VARSEL § 2D  | 50 |
| 8.4 INNDRIVNINGSBOIKOTT   | 52 |

---

**9. KONKLUSJON:** **54**

---

**10. LITTERATURLISTE** **56**

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| LOVREGISTRE                        | 56 |
| KONVENSJONER, RESOLUSJONER:        | 56 |
| FORARBEIDER OG STORTINGS MELDINGER | 57 |
| RETTSPRAKSIS                       | 57 |
| ØVRIG LITTERATUR                   | 59 |
| SAMTALER:                          | 60 |
| AVTALER:                           | 60 |

---

**11. VEDLEGG** **61**

# 1. Innledning

I denne oppgaven er mitt formål, og se på når boikotting av et skip i Norge, med det formål å få rederen til å inngå en tariffavtale med ITF, (International Transport Workers Federation) er rettstridig etter gjeldene norsk rett. Disse boikottaksjonene er solidaritetshandlinger fra ITFs side, for å hindre sosial dumping, som en følge av at mange redere har valgt å flagge ut sine skip. Sosial dumping vil si at rederiet vinner oppdrag ved at deres besetning har dårligere lønns og arbeidsvilkår enn konkurrentene.

Jeg fattet interesse for temaet da jeg hjalp til med en tilsvarende boikott sak, som trainee i et advokatfirma. Jeg fant under mitt arbeid ut at det som var skrevet om temaet i norsk juridisk teori var heller lite, og med den stadige utviklingen på området var ikke teorien helt oppdatert.

I den senere tid har det blitt gitt en rekke dommer på området. Disse er imidlertid gitt av lavere instanser. Det er bare gitt en Høyesterettsdom gjennom tidene som omhandler boikotting av skip jf Rt.1959 side 1080 (San Dimitris). Domstolenes avgjørelser blir nøye fulgt av det norske sjømannsforbundet som med en gang tilpasser klausulene i ITF avtalen etter den til enhver tid foreliggende norske rettspraksis.

Jeg vil i det følgende først gjøre rede for utflagningsproblematikken og ITFs arbeid. Videre vil jeg ta for meg jurisdiksjon og lovvalg som her spesielt blir interessant med et stort internasjonalt persongalleri og muligheten til ”forum shopping”. Jeg går så over til en tolkning av hvordan boikottloven er å forstå ved hjelp av forarbeider, rettspraksis og juridisk teori. Det vil skje ved at jeg først gir en alminnelig beskrivelse av loven. Videre følger en drøftelse av de formål som blir betraktet å være rettstridige ved en boikottaksjon. Denne drøftelsen etterfølges av en rettstridighets vurdering av enkelte av ITF avtalens klausuler. Videre blir boikottvarselet og muligheten for inndrivningsboikott behandlet. Avslutningsviss følger en konklusjon og oppsummering.

Oppgavens omfang, gjør at jeg må legge hovedfokuset i oppgaven min, på konflikten som oppstår ved havnearbeidernes boikotting av skip og reder. Jeg vil også komme inn på forholdet mellom havnearbeiderne og deres arbeidsgivere. Jeg vil også berøre forholdet mellom rederi og besetning. Oppgavens omfang gjør at jeg videre avgrenser oppgaven mot erstatning, befrakters stilling og lovligheten av en boikott som følge av en konflikt besetningen iverksetter. Videre er oppgaven avgrenset mot boikottaksjoner som havnearbeiderne setter i gang på eget "lokalt" initiativ som ikke er et ledd i deres ITF medlemskap og hvor det ikke er en ITF avtale som søkes inngått, men en annen avtale som skal sikre besetningen fra lavkostnadsland høyere hyre.

## 2. Hvorfor skip blir flagget ut og hvorfor det fører til konflikt

En betydelig del av verdens skipsfartstonnasje er flagget ut. Utflaggingen innebærer et bytte av lovverk, som fører til at rederiene slipper unna forpliktelser de ellers ville hatt. Bakgrunnen for registreringen, kan være ønsket om lavere eller ingen beskatning, lavere offentlige avgifter<sup>1</sup> som arbeidsgiveravgift, sosialforsikring og lavere krav til sjøsikkerhet. Rederiene får også tilgang til et system hvor fagforeninger spiller en underordnet rolle noe som fører til lavere besetningsutgifter. Sjøfolkens fagorganisasjoner i lavkostnadsland er relativt svake som et resultat av god tilgang på arbeidskraft.<sup>2</sup> De utflaggede skipene kan hente sin besetning fra ulike lavkostnadsland, og således betale denne besetningen de lønninger som gjelder i besetningens hjemland.<sup>3</sup> Denne fleksibiliteten fører til at arbeidsledigheten blant sjøfolk i høykostnadsland øker, da disse blir utkonkurrert.

Det som videre kjennetegner utflaggingen av skip er at rederiets virksomhet ikke drives fra et kontor i skipets registreringsland, men ofte fra et større internasjonalt skipsfartssentrum. De reelle eierinteressene kan igjen være knyttet til andre land. På den måten forener utflaggingen den nødvendige kapital med lave kostnader. Dermed skapes en mulighet for å produsere billigere sjøtransport.<sup>4</sup> De utflaggede skipene oppnår på denne måten samme konkurranse fortrinn som lavkostnadslandene uten at de trenger å etablere seg der. Det fører til at de rederne som eier de utflaggede skipene kan kritiseres for å ta fra lavkostnadslandene deres komparative handelsfortrinn, ved at også høykostnadslandenes redere får fordelene av de lave kostnadene i lavkostnadslandene. Alle disse faktorene samlet sett, fører til at det ikke bare er sjømannsorganisasjonene i

---

<sup>1</sup> Segerdahl side 5.

<sup>2</sup> Jakhelln side 4.

<sup>3</sup> Segerdahl side 22.

<sup>4</sup> Schelin side 103.

høykostnadslandene som klager på utflaggingen, men heller ikke politikere og allmennheten liker at skip blir flagget ut.<sup>5</sup> Det snakkes om usunn konkurranse og sosial dumping.

---

<sup>5</sup> Segerdahl side 33.

### 3. Om ITF deres målsetninger, arbeid og makt

ITF er en forkortelse for International Transport Workers Federation. Organisasjonen er ikke en fagforening i tradisjonell forstand. Derimot er ITF en interesseorganisasjon som ble stiftet i 1896 og har til formål å ivareta transportarbeideres rettigheter i hele verden.<sup>6</sup> Medlems-kretsen er fagforeninger innen transport, såkalte "Affiliated Unions." Det gjelder foruten sjømannsorganisasjoner også organisasjoner innen vei og flytransport. Havnearbeiderorganisasjoner er også omfattet.

ITF driver en solidaritetskampanje rettet mot skip som seiler under "bekvemmelighetsflagg" (Flag of Convenience (FOC)). Kampanjen kalles FOC kampanjen. ITFs boikottaksjoner retter seg primært mot skip som er registrert i et skipsregister som av ITF er definert som et FOC register,<sup>7</sup> og hvor det enkelte skip ikke har en ITF godkjent avtale for sin besetning. Slike skip er utsatt for risiko for boikott ved en ITF aksjon. Hvilke fartøy eller fartøysregistre som skal "bekvemmelighetsforklares" og dermed kan komme i faresonen for å bli boikottet besluttet av ITF. Derfor er det ITFs definisjon (som ikke er en legaldefinisjon) av bekvemmelighetsflagg som blir relevant ved boikotting av skip.

I praksis er det ITFs Fair Practices Committee (FPC) som beslutter hvilke flagg som skal anses som bekvemmelighetsflagg. Komiteen foretar faglige vurderinger, men gir også uttrykk for om ITF mislikker et bestemt register eller skip.<sup>8</sup> Det fins også andre registre som ligner på de ITF definerte bekvemmelighetsregistrerte, men som ikke har fått bekvemmelighetsstempelet av ITF. For eksempel det norske internasjonale skipsregistret (NIS), som er et register ved siden av det ordinære skipsregisteret. Besetningen på de NIS registrerte skipene, seiler på samme vilkår som gjelder i de typiske bekvemmelighetslandene. Det skjer ved at besetningen også på disse skipene

---

<sup>6</sup> Schelin side 110.

<sup>7</sup> Segerdahl side 70.

<sup>8</sup> Segerdahl side 26.



ansettes på lokale avtaler, for eksempel får indisk mannskap lønn etter lønnsnivået i India. Besetningen er heller ikke skattepliktig til Norge.

At et skip betegnes som bekvemmelighetsregistrert kjennetegnes ved at skipet er registrert i et annet land enn det landet eieren hører hjemme.<sup>9</sup> Man sier at det, ikke er en ekte link ”a genuine link” mellom den egentlige eiende og registreringslandet. ITFs mål på lang sikt er å eliminere bekvemmelighetsregistre, slik at det blir et reelt forhold mellom skipets flagg og rederiets faktiske hjemsted.<sup>10</sup> Det målet søkes nådd gjennom å gjøre drift av skip som seiler under bekvemmelighetsflagg vanskelig, og dyrere for rederne. Målet er at rederen skal flagge hjem sine fartøy, og at bekvemmelighets-sjøfarten blir avvirket. I den forbindelse blir boikott brukt som et middel. Boikott av skip blir brukt i to tilfeller. Enten for å få opprettet en ITF avtale, eller for å inndrive krav i henhold til tidligere inngått ITF avtale (inndrivelsesboikott). Boikott har vist seg å være et effektivt kampmiddel for å få gjennomført en bedring av ansattes arbeids- og lønnsvilkår på skip.<sup>11</sup>

Når de ITF tilknyttede sjømannsforbundene innleder sine aksjoner kreves normalt at rederiet skal underskrive en såkalt ”Special Agreement” avtale som fører til at rederen må binde seg til en såkalt ”Standard Agreement” avtale. I Norge har sjømannsforbundet tilpasset ”Special Agreement” avtalen til norsk rett. Dette skyldes at norske domstoler ikke har kunnet godta boikotting av skip når rederen blir tvunget til å signere ITFs vanlige ”Special Agreement” avtale fulgt av ”Standard Agreement” avtalen. Bakgrunnen til domstolenes underkjennelse av disse avtalene er behandlet senere i denne oppgaven.

Erfaringsmessig er de ITF tilknyttede sjømannsforbundene ikke innstilt på å forhandle betingelsene i avtalene når aksjonen først er etablert.<sup>12</sup> Formelt sett er disse ITF-avtalene standarder utarbeidet og vedtatt av ITFs organer, uten at det er ført forhandlinger eller er opprettet noen avtale med en arbeidsgiverorganisasjon.<sup>13</sup> Som en

---

<sup>9</sup> Jakhelln side 1.

<sup>10</sup> Segerdahl side 36.

<sup>11</sup> Segerdahl side 111.

<sup>12</sup> Schelin side 411.

<sup>13</sup> Jakhelln side 8.

modifisering av sin ensidige diktering, inngikk ITF på slutten av 1990 tallet en avtale med International Maritime Employers Committee (IMEC), slik at disse kunne få uttale seg om lønnsnivå og medvirke til at lokale tvister og boikotter unngås. Et tilsvarende forum er Joint Negotiating group of the IBF (International Bargaining Forum, internasjonalt forhandlings forum). Resultatet av disse forhandlingene var at det ble oppnådd enighet om at redere frivillig kan inngå en "TCC" avtale (Total Crew Cost, total besetningskostnad) avtale med ITF, for på den måten å unngå fremtidige boikottaksjoner. Hyrenivået etter "TCC" avtalen er vesentlig lavere enn det som følger av "Standard Agreement," den avtalen som vanligvis blir brukt ved en boikottaksjon. I Norge blir "TCC" avtalen også brukt ved boikottaksjoner. Det skyldes at Skien og Porsgrunn namsrett i "Florida Rainbow 2"<sup>14</sup> saken ikke kunne godta det høye hyrenivået som følger av "Standard Agreement". Det norske sjømannsforbund fikk etter denne avgjørelsen dispensasjon fra ITF til å bruke "TCC" avtaler også i forbindelse med boikottaksjoner. "TCC" avtalen skrives ikke under av partene. Avtalebundetheten kommer gjennom at rederen signerer en "Special Agreement" avtale (som er tilpasset norsk rett) og påtar seg dermed også å overholde reglene i "TCC" avtalen.

ITFs medlemsorganisasjoner tegner hvert år flere hundre avtaler, som sikrer bedre arbeidsvilkår for besetningen fra lavkostnadsland på bekvemmelighetskip. Det innebærer at man med denne avtaleinngåelsen gir rederne "licence to trade." FOC kampanjens fremste mål, nemlig at rederne skal flagge hjem sine skip, har enda ikke blitt innfridd. Til tross for at kampanjen har pågått i mer enn 56 år, har det hele tiden skjedd en økning i fartøy som er registrert i FOC registre, eller som seiler under FOC lignende vilkår.<sup>15</sup> På den andre siden er det ikke tvil om at kampanjen har oppnådd en av sine andre formål, nemlig å bedre besetningen fra lavkostnadslands lønninger. Lønningene er kommet opp på et nivå som de ikke hadde kommet opp på hvis det ikke hadde vært for kampanjen. Likevel kommer man ikke bort fra, at likt arbeid fremdeles betales ulikt ene og alene på grunn av den arbeidernes nasjonalitet.<sup>16</sup> I realiteten fokuseres det meste av kampanje aktiviteten til støtte for forhandlingene i FOC

---

<sup>14</sup> Av 16.11.1994 sak nr. D94-01892

<sup>15</sup> Segerdahl side 111.

<sup>16</sup> Schelin side 231.

arbeidsmarkedet. Veldig lite aktivitet blir satt inn for å hindre skip i bytte av flagg, noe som fører til at kampanjen har liten effekt når det gjelder å hindre skip i å bytte flagg. Ikke alle sjømenn fra lavkostnadsland er like fornøyde med at lønningene deres øker, noen sjømannsorganisasjoner i lavkostnadsland, mener for eksempel at det ikke er arbeidsforholdene deres som søkes bedret med FOC kampanjen, men at det arbeides imot deres arbeidsmuligheter.<sup>17</sup> Et annet problem er at et stort antall av retningslinjene til FOC kampanjen ikke etterleves av medlemsforbundene.<sup>18</sup> Iblant hevdes det at fagforbund er blitt medlemmer av ITF, nettopp for å medvirke til at lønningene holdes nede og dermed bidra til å sikre lønningene til egne medlemmer. Kampanjen har heller ikke kunnet forhindre, at siden kampanjestarten har mange tusen nordiske arbeidsplasser forsvunnet. Dermed har også medlemstallet i samtlige nordiske sjømannsorganisasjoner falt betraktelig.

---

<sup>17</sup> Meel og Saat side 1.

<sup>18</sup> Segerdahl side76.

## 4. Jurisdiksjon og lovvalg

Når en tvist har tilknytning til flere land, oppstår for det første spørsmål om hvilket (eller hvilke) lands domstoler som er kompetente til å pådømme saken, og for det andre spørsmål om hvilken lov som skal anvendes. Jeg vil i det følgende først ta for meg domstolens kompetanse, for så å gå over til lovvalget.

### 4.1. Jurisdiksjon

Med boikottaksjonen ønsker man å påvirke et utenlandsk arbeidsforhold. I Norge finnes ingen alminnelig kodifikasjon av domstolenes kompetanse til å pådømme saker som på en eller annen måte har tilknytning til utlandet.<sup>19</sup> Det vanlige i juridisk teori, har vært å bestemme norske domstolers internasjonale kompetanse ut ifra reglene om en domstols stedlige kompetanse i Lov om rettergangsmåten for tvistemål (tvistemålsloven) av 05. desember 1947 nr. 1. kapittel 2. Det gjelder selv om disse i første rekke tar sikte på å regulere fordelingen av saker mellom norske domstoler innbyrdes.<sup>20</sup> Tankegangen er slik, at når saken har verneting i Norge etter reglene i tvistemålsloven kapittel 2, har den også vanligvis tilknytning til norske forhold. Jf. Rt. 1993 side 44:

”I norsk rett finnes bare noen få vernetings eller kompetansebestemmelser som uttrykkelig regulerer forhold med internasjonal tilknytning. Utover dette er det vernetingsbestemmelsene i tvistemålsloven annet kapittel som må få anvendelse for å avgjøre om norsk domstol har domsmyndighet eller ikke.”

For at norske domstoler skal kunne behandle en sak må altså saksforholdet ha tilstrekkelig tilknytning til Norge. I boikott sakene er det sjømannsforbundet eventuelt sammen med Norsk Sjøoffisersforbund og Norsk Maskinistforbund som er saksøkte. Det fremgår av tvistemålsloven § 17, at alle søksmål kan anlegges ved saksøktes hjemting. Dette trekker i retning av at norske domstoler har domsmyndighet. I motsatt retning trekker det tradisjonelle sjørettslige utgangspunktet som fastsetter at et

---

<sup>19</sup> Mo og Lolleng side 39.

<sup>20</sup> Hov side 65.

arbeidsforhold om bord på et skip, hører inn under domstolen i skipets hjemland. Det vil si det landet som skipet er registrert i, den så kalte flaggstaten.

Flaggstatsprinsippet, jf. United Nations convention on the law of the sea (Havrettskonvensjonen) 10. desember 1982 artikkel 92, har sammenheng med at det folkerettslig sett er det åpne hav i motsetning til statenes territorialfarevann ikke underlagt noen stats jurisdiksjon, men utgjør en felles resurs som kan brukes av alle jf. Havrettskonvensjonen artikkel 2 og 89. Som en følge av flaggstatsprinsippet og reglene om det åpne hav, fremgår det også av Havrettskonvensjonen artikkel 92 at flaggstaten har jurisdiksjon over personer og eiendom som befinner seg på det åpne hav. Flaggstaten har også noen forpliktelser etter Havrettskonvensjonen artikkel 94. Flaggstatsprinsippet er en så festet rettsregel, at den også blir betraktet som folkerettslig sedvane. Folkerettslig sedvane blir lagt stor vekt på fordi sedvanen gir uttrykk for en ordening som blir respektert av statene og som må antas å ha gode praktiske grunner for seg.<sup>21</sup> Flaggstatsprinsippet inneholder ett viktig moment av respekt mellom nasjonalstatene for suverenitet over egne skip.

Når et skip befinner seg i andre staters indre farvann, dvs. havner, reder og i stor utstrekning fjorder og bukter, kan det komme til å oppstå konkurrans mellom flaggstaten og kyst/havnestatens jurisdiksjon. Kyststaten har uinnskrenket jurisdiksjon i det indre farevann, som står i samme stilling som for landterritoriet.<sup>22</sup> På den andre siden er det praksis, at kyststaten respekterer flaggstatens rett til å utøve jurisdiksjon over interne forhold om bord i skipet selv om det befinner seg i kyststatens indre farevann.<sup>23</sup> Fleischer hevder at denne praksisen skyldes opportunitetsbetraktninger. Han mener begrunnelsen bak regelen er at så lenge de ombordværende ikke foretar handlinger som forstyrrer ro og orden i land, har ikke kyststaten egen interesse av å gripe inn.<sup>24</sup> Som en konsekvens av det sjørettslige utgangspunktet skulle altså rettmessigheten av arbeidskamp om bord på et skip henvises til skipets hjemland.

---

<sup>21</sup> Fleischer side 42.

<sup>22</sup> Fleischer side 104.

<sup>23</sup> Fleischer side 104.

<sup>24</sup> Fleischer side 105.

Sterke grunner taler derimot for at norske domstoler ikke avviser en sak på grunn av flaggstatens rett. Det samme gjelder dersom besetningens hyreavtaler skulle fastsette at søksmål mot rederiet eller mangmentselskapet bare kan skje i registreringslandet, eller at et annet land skal ha eksklusiv kompetanse.<sup>25</sup> Det fordi sjømennene da ville stå ovenfor så store praktiske vanskeligheter at de regelmessig vil måtte resignere. Avtaler med videre som rederiet måtte ha tiltrådt med en relativt ”svak” sjømannsorganisasjon gjør ofte at den enkelte sjømanns underlegne stilling ovenfor rederiet blir markant. En slik sjømann vil ha små muligheter til å nå frem med sitt krav mot rederiet, dersom rederiet skulle være av den oppfatningen at sjømannens krav ikke er hjemlet i hyreavtalen eller i registreringslandets lovgivning.<sup>26</sup> Forholdet er ikke behandlet av norske domstoler, men ble lagt til grunn av den tyske arbeidsretten i saken Heimthaler vs. Westfal-Larsen og Co. a/s 09.12.83. Avgjørelsen harmonerer med ”forum non conveniencis” prinsippet om at domstolen kan sette til side urimelige begrensninger i den ansattes adgang til å få ansettelsesforholdet rettslig prøvet.

Det sjørettslige utgangspunktet, som skulle tilsi at rettmessigheten av arbeidskamp om bord på et skip alltid skulle henvises til skipets hjemland, er heller ikke trukket i norsk rettspraksis jf. Rt. 1936 side 900. Saken gjaldt et engelsk rederi med et skip som var registrert i England og som hadde hyret en rekke norske fiskere. Fiskerne ble hyret i Norge og avtalen var på norsk. Etter en stund oppsto det arbeidstvist mellom fiskerne og rederiet som resulterte i at fiske ble avbrutt. Rederiet reiste erstatningssøksmål mot fiskerne. Domstolen kom her til at det forelå tilstrekkelig mange tilknytningspunkter til Norge, slik at saken kunne bli fremmet til realitetsavgjørelse for norske domstoler. Tilstrekkelig mange tilknytningspunkter til Norge, slik at norske domstoler har rett til å prøve rettmessigheten, har også en boikottaksjon, når aksjonen er vedtatt og/eller gjennomført i Norge.<sup>27</sup> Det fremkommer av Rt.1959 side1080 (San Dimitris). Høyesterett så i saken bort fra registreringslandets forhold, de la heller ikke vekt på hvor skipet ble disponert fra uten å gå nærmere inn på hvorfor. Saksøkeren mente at boikottingen av hans skip ”San Dimitris,” som seilte under et ITF definert ”bekvemmelighetsflagg” var urettmessig og krevde i den forbindelse erstatning.

---

<sup>25</sup> Jakhelln side12.

<sup>26</sup> Jakhelln side12.

<sup>27</sup> Jakhelln (sjømenn) side 21.

Hensikten med boikotten var å få rederiet til å slutte seg til en ITF avtale. I de mange påfølgende boikottsakende har de laver instansene også lagt til grunn at en boikottaksjon i Norge skal bedømmes av norske dommere etter norsk rett. Tilsvarende må ifølge Jakhelln gjelde om det fra fagorganisasjonens side skulle fremsettes trusler om at slik boikott vil kunne bli iverksatt.<sup>28</sup>

Selv om boikottaksjonen er foretatt i Norge er det ikke alltid norske domstoler som skal avgjøre boikottens lovlighet. Aktuell i den forbindelse er ”Tor Caledonia” saken fra 2001.<sup>29</sup> Her ble domstolers kompetanse i boikott saker, hvor partene er EU medlemmer tatt opp. Forholdet blir regulert av Convention on jurisdiction and the enforcement of judgments in civil and commercial matters (Brussel-konvensjonen) 27. september 1968. Konvensjonen regulerer domsmyndigheten når det er et ”rettsforhold over landegrensene” mellom EU land. Saken får betydning også for Norge, siden vi er EØS medlemmer. Det skyldes Konvensjon om domsmyndighet og fullbyrding av dommer i sivile og kommersielle saker vedtatt i Lugano (Luganokonvensjonen) 16. september 1988. Den regulerer domsmyndighet mellom EØS landene og er nærmest en blåkopi av Brussel- konvensjonen.

”Tor Caledonia” gikk i rute mellom Sverige og Storbritannia. Skipet var registrert i det danske registeret DIS. Mannskapet var polsk og avlønnet etter individuelle avtaler basert på dansk arbeidslivs rammeavtale. Da rederiet mottok boikottvarsel fra det svenske sjømannsforbundet tok rederiet båten ut av strekningen og la inn klage ved den danske Arbeidsretten og ikke som ”forventet” hos den svenske”.

Hovedregelen i Brussel- konvensjonen artikkel 2 er at saken skal reises i den stat der den innklagede har sin bopel. Regelen er i tråd med tvistemålsloven § 17 og Lugano-konvensjonen artikkel 2. Etter hovedregelen skulle den svenske domstolen være rett forum i ”Tor Caledonia” saken, i og med at den svenske sjømannsorganisasjonen var den saksøkte. Konvensjonen angir derimot også et alternativt forum. Søksmål mot en part med hvilken man ikke har et avtaleforhold med (i disse situasjonene har partene ikke noe avtaleforhold, formålet med boikotten er jo nettopp å få til en avtale), kan avgjøres i det konvensjonsland som skaden har oppstått i jf. Lugano-konvensjonen artikkel 5 (3). Om skaden er oppstått i et annet land, enn der den skadegjørende handling skjedde, kan den skadelidte velge hvilket av de to landene saken skal avgjøres

---

<sup>28</sup> Jakhelln (sjømenn) side 21.

<sup>29</sup> Segerdahl side 94.

i. I ”Tor Caledonia” saken rettet den danske arbeidsretten seg til EF domstolen for å få klarhet i hvilken domstol som var den rette til å behandle saken.<sup>30</sup> EF domstolen gav arbeidsretten veiledning gjennom å ikke ta avstand fra generaladvokatens uttalelse om at varselet har ført til skade i Danmark. I følge EF domstolen er det den danske arbeidsrettens sak å bedømme hvor skaden har oppstått.

Det fins tre alternativer for hvor man kan velge å se at skaden er oppstått i en boikott sak. Man kan velge å se skaden som oppstått der boikotten skjedde. Man kan også se det slik at skaden oppsto på fartøyet og dermed legge flaggstatens rettsordning til grunn. Videre kan man også se det slik at domisillandets rett må legges til grunn siden det er her rederiets sete og formue befant seg på skadetidspunktet. EF domstolens uttalelser i saken ”Tor Caledonia” gir støtte for å velge det første eller tredje alternativet, men ikke alternativ to, dvs flaggstaten. Det har ikke falt noen dom i saken enda. Det gjenstår også å se hvilket lands lov man skal benytte ved denne avgjørelsen.

#### 4.2.2. Lovvalg

Når norsk stedlig kompetanse foreligger, blir spørsmålet om hvilket lands rett som skal anvendes, avgjort på bakgrunn av norsk internasjonal privatrett.<sup>31</sup> Det at domskompetansen bestemmer lovvalget, betyr at lovvalget kan falle forskjellig ut, alt etter hvilket lands domstol som får saken til pådømmelse.<sup>32</sup> Dette fordi en i Norge bruker norsk internasjonal privatrett for å avgjøre lovvalgsspørsmålet, mens et annet land vil bruke sin internasjonale privatrett. Det betyr at de ulike landene kan tenkes å vektlegge ulike faktorer forskjellig, noe som igjen gjør at lovvalget faller forskjellig ut.

Etter norsk rett kan man tenke seg, at det lands lov, som skal få anvendelse ved bedømmelsen av en boikotts lovlighet, kan avgjøres etter hvor rettsforholdet har sin sterkeste tilknytning. Det vil si at man foretar en skjønnsmessig helhetsvurdering i stedet for å bruke en fast regel. Dette kalles ofte ”Irma- Mignonformelen”.<sup>33</sup> Regelen ble anført som begrunnelse første gang i Rt. 1923 side 58. Faktum i saken var at to

---

<sup>30</sup> Segerdahl side 95.

<sup>31</sup> Mo og Lolleng side 35.

<sup>32</sup> Mo og Lolleng side 35.

<sup>33</sup> Eckhoff side 296.



norske skip krasjet på en engelsk elv. Spørsmålet var så, om den norske domstolen skulle bruke norsk eller engelsk rett for å avgjøre forholdet. Høyesterett kom til at forholdet hadde sterkest tilknytning til Norge, og således at det var norsk rett som skulle anvendes.

Mulige momenter i vurderingen av hvor rettsforholdet har sin sterkeste tilknytning kan være skipets flagg, rederiets hjemland, besetningens nasjonalitet og landene skipet eventuelt går i regelbundet trafikk mellom.<sup>34</sup> Andre momenter kan være en avveining av partenes interesser og antagelser om deres forventninger.<sup>35</sup> Ulempen med denne skjønnsmessige metoden, er at forutberegnligheten til partene svekkes.

Når det gjelder en boikottaksjons lovlighet, skal den etter rådende oppfatning avgjøres etter loven i det landet aksjonen iverksettes.<sup>36</sup> Dette forklares med at arbeidskampen er uløselig knyttet til samfunnsordenen på det stedet hvor den iverksettes.<sup>37</sup> Boikottaksjonens tilknytning til Norge er så stor, ved at boikottingen av skipet vedtas og/eller gjennomføres i Norge av norske organisasjoner, selv om den er rettet mot utenlandske arbeidsplasser, at lovvalget blir at norsk rett skal anvendes.<sup>38</sup> Dette er også i tråd med rettspraksis jf. Rt. 1959 side 1080 (San Dimitris) hvor Høyesterett valgte å bruke norsk lov, men uten å komme nærmere inn på hvorfor de foretok dette lovvalget. Høyesteretts lovvalg har blitt fulgt opp i senere under og lagmannsrettsdommer jf. for eksempel Oslo byretts dom av 28. juni 2000.<sup>39</sup> Det er også i tråd med den internasjonale privatretten at et kampmiddels lovlighet blir avgjort etter loven i det landet hvor bruken av kampmiddelet iverksettes jf. den svenske arbeidsrettens avgjørelse AD 1989 nr.120 (JSS Britannia).<sup>40</sup> Videre kan nevnes at det ikke er noe krav om at skipet må ha noen spesiell tilknytning til norske forhold for at en boikott iverksatt av norsk fagforening skal avgjøres etter norsk lov jf. ND. 1989.189 (Dorthe Oldendorf). Det er altså

---

<sup>34</sup> Wetterstein side 367

<sup>35</sup> Eckhoff side 297.

<sup>36</sup> Mo side 149.

<sup>37</sup> Mo og Lolleng side 149.

<sup>38</sup> Schelin side 427.

<sup>39</sup> Sak nr. 99-5514 A/34, Georgi Maritime Ltd. Vs Norsk Sjømannsforbund.

<sup>40</sup> Schelin side 427.

tilstrekkelig at skipet bare kom til Norge den ene gangen skipet blir boikottet. Det trenger heller ikke ha noen annen form for tilknytning til Norge.<sup>41</sup>

En boikottaksjon har også konsekvenser for forholdet mellom havnearbeidere og deres arbeidsgiver. I forholdet mellom disse blir aksjonen å betrakte som en sympatistreik. Siden aksjonen er iverksatt av norske arbeidstakere og angår deres arbeid her i landet skal bedømmelsen av sympatiaksjonens lovlighet skje etter norske rettsregler og avtaler.<sup>42</sup> Det fordi det er arbeidsstedet arbeidsforholdet har nærmest tilknytning til. Det gjelder også selv om arbeidsgiveren skulle være bosatt i utlandet.<sup>43</sup> Det samsvarer også med Romakonvensjonen av 19. juli 1980 artikkel 6(2)(a) hvor det fremgår at den statens lov skal bli lagt til grunn hvor en arbeidstaker ”sædvanligvis udfører sit arbeid.” Romakonvensjonen har bare relevans som illustrasjonsmateriale fordi den kun regulerer lovvalget mellom EU landene. Bakgrunnen for lovvalget er at arbeidsforholdet har sterkest tilknytning til den staten hvor arbeidsstedet ligger. Videre blir tilknytningen til arbeidsstedet sterkere jo lengre arbeidsforholdet varer.

Etter norsk rett er sympatiaksjonens lovlighet avhengig av om hovedkonflikten er lovlig.<sup>44</sup> Hovedkonflikten vil si den konflikt man sympatiserer med, dvs. konflikten mellom besetningen og deres arbeidsgiver. Hovedkonfliktens lovlighet får også betydning for boikottens lovlighet. Det sjørettslige utgangspunkt er som alt fastslått at bedømmelsen av arbeidsforholdene om bord og behandling av eventuelle tvister mellom skip og besetning skal skje etter skipets hjemlands rett.<sup>45</sup> Det følger av en ulovfestet kollisjonsnorm.<sup>46</sup>

Det sjørettslige utgangspunktet vil være en vesentlig fordel for å verne stabiliteten i de arbeidsrettslige forholdene om bord. Den usikkerheten som knytter seg til spørsmålet om lovvalg, kan imidlertid lett unngås ved at man inntar en lovvalgsklausul i ansettelsesavtalen. Det fremkommer av rettspraksis, at blir en sak angående arbeidsforhold på et fremmed skip behandlet av norske domstoler, legges i utgangspunktet flagges rett til grunn jf. Rt. 1936 side 900. Det kan derimot virke

---

<sup>41</sup> Jakhelln (sjømenn) side 17.

<sup>42</sup> Jakhelln (sjømenn) side 17.

<sup>43</sup> Mo og Lolleng side 103.

<sup>44</sup> Se kapitel 6.

<sup>45</sup> Jakhelln side 11.

<sup>46</sup> Mo og Lolleng side 79.

unaturlig å benytte flaggets lov i de tilfeller hvor en sjømann har en fast kontrakt med et rederi, men jobber på flere skip som seiler under ulike flagg.<sup>47</sup> Videre kan det være grunn til å fravike flaggets lov når et skip seiler under bekvemmelighetsflagg, fordi tilknytningsforholdet mellom rederi og registreringsland ikke er slik det sjørettslige utgangspunktet forutsetter.<sup>48</sup> Rederiets tilknytning til flaggstaten er bare av formell natur og har ingen reell tilknytning til partene eller arbeidsforholdet. Videre kan "Ordre public-regelen" også trekke i retning av at man ikke velger flaggstatens lov. Det er karakteristisk for arbeidsretten i en del av disse landene at den ikke ivaretar besetningens interesser i tilstrekkelig grad. I Norge står derimot retten til organisasjonsfrihet og arbeidskamp meget sterkt noe som taler for at "Ordre public-regelen" her hadde kommet til anvendelse dersom lovvalget skulle ha ført til at lovligheten av arbeidskamp ble sterkt begrenset. Også i den svenske dommen AD 1992 nr. 10 (Phillips Arkansas) uttalte arbeidsdomstolen at det var gode grunner som talte for arbeidstakersidens "ordre public" innvendinger, men retten gikk ikke nærmere inn på forholdet da saken kunne løses på et annet grunnlag.

Det tilknytningsforholdet som det sjørettslige utgangspunktet forutsetter, som for de bekvemmelighetsregistrerte fartøyenes del mangler til flaggstaten, kan skipet sies å ha til rederiets domisil. Å legge domisils landets lov til grunn er i overensstemmelse med hva som er vanlig i arbeidsrettslige forhold.<sup>49</sup> Begrunnelsen bak en slik regel er at arbeidsforholdet antas å ha sterkest tilknytning til arbeids og ansettelsesstedet. Jakhelln mener at det er sterke grunner som taler for at man bør legge domisillandets lov til grunn,<sup>50</sup> med reservasjon for at domisillandets lovgivning ikke begrenser arbeidstagernes adgang til bruk av arbeidskamp i større grad enn det som følger av folkerettens regler.<sup>51</sup> Det utgjør ikke en stor modifikasjon da de fleste domisilland er vestlige land, som anerkjenner systemet med fagorganisasjoner og kollektive forhandlinger om lønns og arbeidsvilkår. Til illustrasjon for at ansettelsesstedet bør være avgjørende for lovvalget se Roma-konvensjonen artikkel 6 (2) bokstav b. Den

---

<sup>47</sup> Mo og Lolleng side 114.

<sup>48</sup> Jakhelln side 12.

<sup>49</sup> Jakhelln (sjømenn) side 16.

<sup>50</sup> Jakhelln (sjømenn) side 17.

<sup>51</sup> Jakhelln side 18.

bestemmer at dersom arbeidstageren ikke utfører arbeidet i et bestemt land skal arbeidsavtalen reguleres av loven i det landet ”hvor det forretningssted, som har ansatt arbeideren er beliggende”. Bestemmelsen er kun en formodningsregel, det har formodningen for seg at arbeidsavtalen har sin nærmeste tilknytning til ansettelsesstedet.

Kontraktstedet trekker ikke alltid i retning av at forholdet har sterkest tilknytning til rederens domisil. Det fordi besetningen ofte er ansatt av et bemanningsselskap i sitt eget hjemland. Det kunne tale for en løsning hvor loven i besetningens hjemland ble brukt. For denne løsningen taler også at når en arbeidstager blir ansatt i hjemlandet for å utføre arbeid i utlandet, vil gjerne loven på kontraktstedet være den han kjenner best og har størst tillitt til.<sup>52</sup> Det kan derimot være vanskelig å anvende besetningens hjemlandsrett i de tilfellene hvor besetningen kommer fra flere ulike land, det fordi besetningens arbeidsforhold må bedømmes etter et og ikke flere lands rett.<sup>53</sup> Ellers kan det føre til ulik behandling av arbeidere i samme virksomhet. Karakteristisk for arbeidsretten i de lavkostnadsland besetningen kommer fra er også, i likhet med arbeidsretten i ”bekvemmelighetslandene”, at loven ofte begrenser sterkt lovligheten av bruk av kampmidler for å forbedre besetningens arbeidsvilkår.<sup>54</sup> Disse forholdene gjør det klart at besetningens hjemlandslov ikke blir lagt til grunn.

Jakhelln mener at det kan være grunn til å bedømme hovedkonfliktens lovlighet som om hovedkonflikten også hadde hatt norske parter, med andre ord etter norsk rett.<sup>55</sup> Det fordi sympatiaksjonene skal avgjøres etter norsk rett og at det derfor også kan være grunn til å bedømme hovedkonflikten som om den hadde norske parter. Spørsmålet kan ikke sees å være berørt i norsk rettspraksis. Hensyn som kan tale for en løsning der norske domstoler bruker norskrett ved løsning av alle disse tre konfliktene, er at en slik løsning er arbeidsbesparende ved at norske dommere bruker norsk rett som er den retten dommerne kjenner best. Videre sikrer en slik løsning et resultat som er i tråd med norske syn på bruk av arbeidskamp som middel. Om man videre ser på hvor forholdet

---

<sup>52</sup> Mo og Lolleng side 100.

<sup>53</sup> Jakhelln (sjømenn) side 25.

<sup>54</sup> Schelin side 59.

<sup>55</sup> Jakhelln side 20.

har sterkest tilknytning, vil jeg si at det som karakteriserer forholdet, er at det har liten tilknytning til alle de aktuelle landene som lovvalget kunne tenkes å knyttes til. Tilknytningen til domisillandet mener jeg er svært begrenset i og med at besetningen ikke jobber i domisillandet og videre at besetningen er fra et annet land enn domisillandet og det forhold at besetningen ofte er ansatt av et bemanningsselskap i sitt eget hjemland, disse argumentene mener jeg trekker i retning av at domisillandets rett ikke kan få anvendelse. Når det kommer til spørsmålet om flaggstatens rett bør legges til grunn, er tilknytningen her som nevnt kun av formell natur for de bekvemmelighetsregistrerte skipene. Likevel mener jeg at det kan tenkes at denne bør legges til grunn i den grad landets kollektive arbeidsrett er forenlig med folkeretten da det ville ha styrket flaggstatsprinsippet og dermed også forutberegnligheten til rederen da boikottens lovlighet ville bli bedømt etter samme rett uansett hvilket territorium skipet befinner seg på. Disse hensynene derimot, mener jeg ikke bør veie så tungt at flaggstatens rett og ikke norsk rett burde bli lagt til grunn. Det fordi arbeidskamp, slik jeg ser det, burde være uløselig knyttet til samfunnsordenen på det stedet den iverksettes.

Det kan også tenkes tilfeller hvor norsk rett blir anvendt av domstoler utenlands. Enten fordi de legger flaggstatens rett til grunn, eller fordi de legger Roma-konvensjonen artikkel 6 (2) til grunn (jf. ovenfor). Regelen sier, at når arbeidet ikke utføres i noe bestemt land, gjelder lovgivningen i det landet arbeidstakeren ble ansatt fra. At Norsk rett kan få anvendelse etter Romakonvensjonen følger av konvensjonens artikkel 2.

“Any law specified by this Convention shall be applied wheter or not it is the law of a contracting state”.

Norsk rett kan også tenkes anvendt i en tilsvarende sak som ”Tor Caledonia,” dersom den norske sjømannsorganisasjonen boikotter et skip kan situasjonen bli slik at domstolen i det landet der skipets eier holder til, skal avgjøre saken ved hjelp av norsk rett. Det kan videre tenkes, at norsk rett blir anvendt i en inndrivningsboikottsak i utlandet, det fordi den boikotten som førte til den senere omtvistede avtalen, var blitt vedtatt og gjennomført i Norge jf. et tilsvarende tilfelle for norsk retts vedkommende Oslo byrettsdom 28. juni 2000.<sup>56</sup> I denne saken la retten under tvil til grunn at spørsmålet om lovligheten av den avtalen som ble inngått, etter trussel om at skipet

---

<sup>56</sup> Sak nr. 99-5514 A/34.

ellers ville bli boikottet, måtte avgjøres etter finsk rett. Det fordi ”avtalen ble inngått i Finland og med den finske sjømannsunionen som en av avtalepartene”.

## 5. Rettskildebilde på norsk sjøarbeidsmarked

Retten på arbeidsmarkedet skiller seg fra den sentrale kontraktsretten, som utvikler seg gjennom at partsbruk etablerer seg, for så senere å bli kodifisert i loven. I stedet vokser retten på arbeidsmarkedet frem som en dragkamp mellom aktørene på markedet, det vil si statsmaktene, arbeidsgiverne og arbeidstakerorganisasjonene. Retten fremstår derfor som et midlertidig kompromiss mellom de ulike aktørene i den stadige dragkampen hvor alle prøver å fremme egne interesser.<sup>57</sup> Karakteristisk for arbeidsrettens felt i Norge er at tariffavtaler står sterkt. En tariffavtale er en avtale som regulerer ”arbeids og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold” jf. Lov om arbeidstvister (arbeidstvistloven) av 5. mai 1927 nr. 1. § 1. En tariffavtale må være skriftlig jf. arbeidstvistloven § 3 (1) og ha et normativt og kollektivt preg.<sup>58</sup> Partene i avtalen er en fagforning og en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening. Tariffavtalene utfyller lovgivningens bestemmelser og kan også i noen grad fravike ellers ufravikelige lovbestemmelser.<sup>59</sup>

De reglene som kommer til anvendelse ved bedømmelsen av en boikotts lovligheit er Lov om boikott (boikottloven) av 5. desember 1947 nr. 1., arbeidstvistloven og gjeldene tariffavtale. Lov om allmenngjøring av tariffavtaler (Allmenngjøringsloven) av 4.juni 1993 nr. 58. kommer ikke til anvendelse da den ikke gjelder for fartøy som seiler under fremmed flagg jf. § 1-2 (2).

Videre må ved avgjørelsen av om en boikottaksjon er rettstridig fremheves Norges internasjonale forpliktelser. Det fremgår av tvistemålsloven § 36a at tvistemålsloven gjelder ”med de begrensningene som er anerkjent i folkeretten eller følger av overenskomst med fremmed stat”. Slik som tidligere nevnt regulerer Lugano konvensjonen domsmyndighet og fullbyrdelse av dommer i sivile og kommersielle

---

<sup>57</sup> Schelin side 22.

<sup>58</sup> Johansen side 16.

<sup>59</sup> Jakhelln (sjømenn) side 5.

saker mellom EU-landene og EFTA-landene jf. fortalen til lov om gjennomføring i norsk rett av Lugano-konvensjonen av 8. januar 1993 nr. 21. Brussel-konvensjonen ligger innholdsmessig helt opp til Lugano-konvensjonen og regulerer forholdet mellom EU land. Det gjør at Brussel konvensjonen vil ha betydning når Lugano-konvensjonen skal tolkes.<sup>60</sup> At Lugano-konvensjonen er gjort til norsk lov fører til at konvensjonens regler er bindene for norske domstoler, på lik linje med tvistemålslovens regler.

Lovvalg i kontraktsforhold mellom EU land er som tidligere nevnt regulert i Roma-konvensjonen. Konvensjonen har interesse i rettskildesammenheng selv om Norge ikke har tiltrådt den.<sup>61</sup> Videre har Convention for the protection of human rights and fundamental freedoms (Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen) 4. november 1950 (heretter EMK) en sentral plass i norsk rett. EMK er gitt status som norsk lov gjennom Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven) av 21. mai 1999 nr. 30 § 2. Det står i menneskerettslovens § 3 at ”Bestemmelsene i konvensjoner og protokoller som nevnt i § 2 skal ved motstrid gå foran bestemmelser i annen lovgivning”. Det innebærer at der ”motstridskriteriet” er oppfylt, må den regelen som følger av konvensjonsteksten legges til grunn for løsningen.<sup>62</sup> Det vil føre for langt i denne sammenheng å gå nærmere inn på når det foreligger ”motstrid”. Det samme uttrykket er valgt i Lov om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det Europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS) m.v. (EØS-loven) av 27. november 1992 nr. 109 § 2. Bestemmelsene er et resultat av at EU-retten og menneskerettighetene er mer forpliktende enn den tradisjonelle folkeretten, som kun skaper rettigheter og plikter mellom stater.<sup>63</sup> Det følger av en enstemmig plenumsdom fra Høyesterett jf Rt. 2000 side 996, at ”dersom det tolkningsresultatet som følger av EMK fremstår som rimelig klart, må norske domstoler legge konvensjonsbestemmelsen til grunn selv om det skulle medføre at innarbeidet norsk lovgivning og praksis blir tilsidesatt”. EMK artikkel 11(1) sikrer forsamlings- og foreningsfriheten. Bestemmelsen lyder som følger:

---

<sup>60</sup> Mo og Lolleng side 28.

<sup>61</sup> Mo og Lolleng side 29.

<sup>62</sup> Eckhoff side 326.

<sup>63</sup> Mo og Lolleng side 21.



”Enhver har rett til fritt å delta i fredelige forsamlinger og til frihet til forening med andre, herunder rett til å danne og slutte seg til fagforeninger for å verne sine interesser”.

En videre tolkning av bestemmelsen følger av Den Europeiske Menneskerettighetsdomstolens (heretter EMD) rettspraksis. EMD ble opprettet for å sikre at statene fulgte sine forpliktelser etter EMK jf. EMK artikkel 19. EMDs praksis blir lagt vekt på av norske domstoler, fordi EMDs praksis avklarer hvordan EMK er å forstå, og dermed også avklarer Norges forpliktelser etter konvensjonen. Ved mange anledninger har EMDs dommere vist en rettskappende og dynamisk tolkningsstil.<sup>64</sup>

Det fremkommer av EMDs avgjørelse Schmidt og Dahlström, A 21 (1976) at EMK gir beskyttelse for aksjoner som streik jf. artikkel 11, selv om det ikke sies eksplisitt.<sup>65</sup> Det fremgår videre av avgjørelsen at fagforeninger ikke har noen ubetinget rett til å streike, selv om streik er et viktig kampmiddel. Medlemmenes interesser kan fremmes også på annet vis. Lovgivningen kan dermed regulere og begrense streikeretten. De avgjørelsene som foreligger fra EMD som omhandler streikerett, gjelder bare fagorganisasjonenes muligheter til å ta vare på egne medlemmers interesser jf. for eksempel National Union of Belgian Police v. Belgia A19 (1975) ”Arbeide for å beskytte interessene til alle eller noen medlemmer”.<sup>66</sup> ITFs sympatiaksjoner gjennomføres for å hjelpe besetningen som ikke er medlemmer av en ITF tilsluttet fagorganisasjon. Derfor får ikke EMK artikkel 11 anvendelse, når det gjelder å verne selve boikottaksjonen. Derimot, verner EMK artikkel 11 besetningen på det boikottede skipets rett til å organisere seg og til å velge hvilken organisasjon de ønsker å være medlem av. EMK artikkel 11 beskytter også besetningens rett til å være uorganisert.

Viktig også når det gjelder internasjonal arbeidsrett er den internasjonale arbeidsorganisasjonen (International Labour Organization, heretter ILO). ILO er sammensatt av representanter fra medlemsstatenes regjeringer og fra arbeidstager- og arbeidsgiverorganisasjonene i medlemslandene, og er en del av Folkeforbundet. ILO har til formål å forbedre arbeidsforholdene i hele verden jf. preambelen til ILO konvensjon

---

<sup>64</sup> Eckhoff side 331.

<sup>65</sup> Møse side 490.

<sup>66</sup> Møse side 490.

nr. 87. ILO har vedtatt et stort antall konvensjoner som gjelder spesifikt på det arbeidsrettslige område.<sup>67</sup> ILO konvensjonene nummer 87, 98 og 151 er de mest detaljerte konvensjonene, både med hensyn til praksis og skrevne regler. ILO konvensjonene får betydning i Norge da Norge har ratifisert disse. Norsk rett presumeres å stemme med våre internasjonale forpliktelser. Det vil si at dersom de positive norske kilder, spesielt lovgivningen ikke gir noe klar løsning på et problem vil man bygge på den løsningen som stemmer med våre folkerettslige forpliktelser.<sup>68</sup> Presumpsjonsprinsippet kan videre føre til at de norske domstolene vil være tilbøyelige til å tolke norske lovbestemmelser slik at de ikke er i strid med Norges folkerettslige forpliktelser.<sup>69</sup>

En annen faktor som får betydning ved internasjonale forhold er premisser fra utlandet. Det fordi hensynet til rettsenhet gir en særlig grunn til å finne en eller annen form for koordinering av de ulike rettsystemer når ett og samme rettsforhold har tilknytning til flere land, slik situasjonen er ved boikotting av skip. Premissene kan dels brukes som illustrasjonsmateriale og dels som argument for at forholdet bør løses likedan hos oss.<sup>70</sup> Det er ikke så ofte domstolene henter premisser fra utlandet, men det forekommer, jf. for eksempel Rt. 1957 side 778 hvor dansk og svensk litteratur og rettspraksis ble påberopt.

---

<sup>67</sup> Mo og Lolleng side 18.

<sup>68</sup> Fleischer side 330.

<sup>69</sup> Gisle side 224.

<sup>70</sup> Eckhoff side 285.

## 6. Havnearbeidernes arbeidsnedleggelse

Sympatiaksjoner fra havnearbeiderne, ved at skip forhindres i å losse og laste, er virkemidlet som gjør arbeidsrettslige aksjoner mot skip effektive. Havnearbeidernes arbeidsnedleggelse er, som nevnt, i forhold til egen arbeidsgiver å betrakte som en sympatistreik til fordel for besetningen ombord. I forhold til fartøyet er derimot arbeidsnedleggelsen en boikott som vil bli behandlet i kapittel syv og utover.

I Norge har vi en fredsplikt som følger av arbeidstvistloven § 6 nr. 3. Det fremgår av denne bestemmelsen, at de arbeidstagere og organisasjoner som er bundet av en tariffavtale, ikke i tariffperioden kan søke konflikten løst ved arbeidsnedleggelse eller annen arbeidskamp, en ”ordning av arbeids eller lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold”. Denne fredsplikten er ikke absolutt. Uhindret av denne bestemmelsen, kan det iverksettes sympatiaksjoner. Dette fremgår av Hovedavtalen mellom LO og NHO § 21. Begrunnelsen er at det ikke er deres egne forhold de ønsker å endre ved streiken, men å hjelpe andre.<sup>71</sup> I den forbindelse kan det nevnes at både de ulike fagorganisasjonene som havnearbeiderne er organisert i og sjømannsforbundet er medlemmer av LO,<sup>72</sup> men regelen gjelder også for arbeidsforhold som ikke er omfattet av Hovedavtalen.<sup>73</sup> Hovedregelen er at en lovlig sympatiaksjon også forutsetter at hovedkonflikten er lovlig, det fremgår av Hovedavtalen § 21 ”til støtte for annen lovlig konflikt.” Det som gjør denne typen boikottsituasjoner annerledes enn vanlige arbeidskamper er at besetningen oftest selv ikke har brukt noen kampmidler.<sup>74</sup> Besetningen på skip, som blir utsatt for boikott, er nemlig sjelden aktivt involvert i selve aksjonen. Ofte foreligger det heller ikke noen anmodning fra besetningens sin side om at de ønsker å forbedre lønns eller arbeidsvilkårene sine. Tvert imot er situasjonen ofte slik at det tilsynelatende ikke foreligger et motsetningsforhold mellom rederi og besetning, da besetningen ofte gir inntrykk av at de er såre fornøyd med sin arbeidssituasjon.. For at det skal kunne sies å

---

<sup>71</sup> Jakhelln (sjømenn) side 11.

<sup>72</sup> Samtale med Mordt.

<sup>73</sup> Mo og Lolleng side 151.

<sup>74</sup> Schelin side 428.

foreligge en konflikt, i disse tilfellene, kan det argumenteres med, at besetningen selv mangler mulighet til å gå til arbeidskamp for forbedring av sine lønns og arbeidsvilkår. Det fordi besetningen ofte er uorganiserte eller medlemmer av en ”svak” arbeidstakerorganisasjon. Besetningen kan også være redd for å gå til arbeidskamp, da det kan føre til at det blir vanskelig for dem å få arbeid senere.<sup>75</sup> Selv om det er på det rene, at det ikke trenger å foreligge en konflikt i tradisjonell forstand i disse tilfellene, kunne det tenkes at man oppstilte som et vilkår at det må la seg sannsynliggjøre at besetningen ønsker en ITF avtale, men rettspraksis har ikke stilt opp et slikt vilkår.

Videre har arbeidsretten lagt til grunn, at det ikke er avgjørende for rettmessigheten til en sympatiaksjon, om det er mulig å oppnå noe ved sympatiaksjonen. Heller ikke om det var rimelig å iverksette denne jf. ARD 1927 side 72.<sup>76</sup> Det er videre ikke noe vilkår for sympatiaksjonens rettmessighet, at det er et rimelig forhold mellom det hovedkonflikten gjelder og sympatiaksjonens omfang eller varighet jf. ARD 1976 side 104. I denne saken gjaldt hovedkonflikten opprettelse av tariffavtale for tre organiserte arbeidstagerne ved en dagligvareforretning i Bodø. Sympatiaksjonen ville blant annet ”lamme hele flytrafikken til Bodø i flere dager, og medføre betydelig skadevirkninger for de berørte selskaper, trafikanter osv.” Sympatiaksjonene ble likevel ansett for å være lovlige.

---

<sup>75</sup> Schelin side 59.

<sup>76</sup> Jakhelln (sjømenn) side 12.

## 7. Boikottloven

Havnearbeidernes arbeidsnedleggelse i forhold til rederiet, bedømmes etter boikottloven. Boikottloven bygger på, at bruk av boikott under interessekonflikt er et lovlig kampmiddel, dersom boikottaksjonen holdes innen de rammer som følger av Boikottlovens § 2.

Boikottloven § 2 lyder som følger:

”Boikott er rettstridig:

- a) når den har et rettstridig formål eller ikke kan nå sitt mål uten å føre til rettsbrudd;
- b) når den blir foretatt eller holdt vedlike ved rettstridige midler eller på en unødig opphissende eller krenkende måte eller ved usanne eller misvisende opplysninger;
- c) når den vil skade vesentlige samfunnsinteresser eller virke utilbørlig, eller når det ikke er noe rimelig forhold mellom den interessen som skal fremmes ved boikotten og den skade som den vil føre med seg;
- d) når den blir foretatt uten at den som boikotten er rettet mot har fått rimelig varsel, eller uten at det på forhånd ovenfor ham er gitt fylkesgjørende rede for grunnen til boikotten.”

Boikottlovens standardformulering er svært abstrakt utformet, slik at selv ikke skjønnsstemaet fremstår som noenlunde klart. Det som derimot er klart, er at det skal reageres på misbruk, og at det er misbruk som rammes av boikottlovens § 2. Problemet med en så skjønnsmessig lov, spesielt på et så kontroversielt område, er at det oppstår fare for at praksis ikke blir ensartet. Dermed kan dommerens objektivitet trekkes i tvil.<sup>77</sup> Rettslige standarder er også vanskelige å fastslå, da de endrer seg med tiden.<sup>78</sup>

Adgangen til å bruke boikott er strammere regulert enn tilfelle er for andre former for arbeidskamp. Blant annet fordi boikottloven bygger på prinsippet om forholdsmessighet mellom mål og midler, og setter også begrensninger med hensyn til hvilke formål som kan fremmes. Den prinsipielle begrunnelsen for en strammere regulering er, at mens streik eller lockout i regelen betyr et økonomisk offer for den som iverksetter slike tiltak, medfører en boikottaksjon ikke slike økonomiske offer for dem som iverksetter

---

<sup>77</sup> Schelin side 437.

<sup>78</sup> Jussleksikon 1999 side 242.

boikotten.<sup>79</sup> Det taler også for en stram regulering av boikott, at en boikott kan påføre den som rammes meget store økonomiske tap, til og med true hele hans økonomiske eksistens.<sup>80</sup> Da det kan være vanskelig å forutsi om en boikott er lovlig eller ikke, har boikottloven en bestemmelse i § 3, som etter varsel om boikott er gitt, gir anledning til å reise søksmål, for å på forhånd å få avgjort om boikotten er lovlig eller ikke.

### 7.1 Boikottloven § 2 a

Boikottaksjoner som har et rettstridig formål er forbudt etter § 2a. Formålet må vurderes konkret, og i stor grad ut i fra samfunnets oppfatning til enhver tid.<sup>81</sup> Det fremkommer av rettspraksis jf. Rt.1928 side 323, at en boikottaksjon som har til formål å fremtvinge en tariffavtale, ikke er rettstridig. Det er heller ikke rettstridig at en boikottaksjon har til formål helt eller delvis å beskytte egne arbeidsplasser jf. i ND 1989 side 189 (Dorthe Oldendorf). Dette synet støttes også i forarbeidene hvor det står at dersom en aksjon retter seg mot en bedrift som driver illojal konkurranse med underbetalte uorganiserte arbeidere, er en boikottaksjon ikke rettstridig selv om formålet med aksjonen kan sies å være å beskytte egne arbeidsplasser.<sup>82</sup> Boikottens formål, kan derimot være rettstridig når det gjelder å presse noen ut eller inn i en fagforening eller en arbeidsgiverforening. Det er også et rettstridig formål, om man bruker boikott som straff eller hevn.<sup>83</sup>

I Rt. 1967 side 1073 utdypet Høyesterett hvordan man skal avgjøre om boikottens formål er rettstridig. Høyesterett utalte at

”Aksjonen hadde riktignok på lang sikt et aktverdig formål: den var diktert av ønsket om å rette opp et på begge sider i arbeidsforholdet anerkjent misforhold. Men slik som aksjonen er lagt opp som et generelt pålegg uten konkret vurdering av forholdene i den enkelte bedrift, kan det være tvilsomt om dette formål har tilstrekkelig bæreevne.”

Om formålet har tilstrekkelig ”bæreevne,” er et moment som trekker i retning av en mål-middel vurdering jf. § 2c. Høyesterett utviklet ikke dette videre, men trakk seg ut

---

<sup>79</sup> Ot.prp. Nr 70.1947 Lov om boikott (boikottloven) av 5. desember 1947 nr. 1. side 7

<sup>80</sup> Ot, prp Nr. 70. 1947 side 1.

<sup>81</sup> Ot. prp Nr. 70. 1947 side 8.

<sup>82</sup> Ot. prp. 26/1992-93 Lov om allmenngjøring (allmenngjøringsloven) av tariffavtaler av 4. juni 1993 nr. 58. side 28.

<sup>83</sup> Norsk lovkommentarer 2002 side 507.

av vurderingen og avgjorde saken på et annet grunnlag.<sup>84</sup> Derimot sa Høyesteretts mindretall i Rt. 1928 side 93 at

”Det er... Meget vanskelig at opstille nogen almenyldig sætning om, at streiken og blokadens formål eller motiver betinger dens rettmæsighed. I hvertfald tilsiger både praktiske og teoretiske grunde, at de almindelige domstole trækker grensen for rettsstridigheten, naar denne skal ha sitt utspring i almindelige rettsgrunnsetninger, meget snever. Risikoen for vidtrekkende skjønsmæssige avgjørelser paa utilstrækkelig teknisk sakkyndig grundlag med derav følgende usikkerhet i rettsopfatningen ligger ellers for nær.”

Jakhelln, deler mindretallets syn, om at domstolene bør være forsiktige med å overprøve boikottens formål. Han mener, at de bør være meget tilbakeholdne med å sette sin vurdering av formålet til boikotten opp mot den vurderingen som har funnet sted innen en fagorganisasjons organer. Særlig når fagorganisasjonen er en større og representativ organisasjon.<sup>85</sup> Dette synspunktet kan det stilles et spørsmålstegn ved, hvem skal avgjøre rettstridigheten om ikke domstolen?

En boikottaksjon, er videre rettstridig etter § 2a dersom den vil føre til et rettsbrudd. Bestemmelsen tar særlig sikte på de tilfeller, hvor den boikottede ikke kan gjennomføre det som søkes gjennomtvunget ved boikotten, uten å gjøre seg skyldig i kontraktsbrudd i forhold til tredjemann. Boikott er rettstridig i slike tilfeller, uavhengig av om den som oppfordret til bruk av boikott, visste at den boikottutsatte ikke kunne oppfylle målet uten å handle rettstridig.<sup>86</sup>

## 7.2 Boikottloven § 2 b

En boikottaksjon er rettstridig etter § 2b, dersom den er gjennomført ved ulovelige midler. Ordlyden kan tyde på at § 2b bare kommer til anvendelse ved iverksatte boikotter, og ikke etter forhåndsvurderingen etter § 3. Rettstridige midler er for eksempel en tariffstridig boikott, og boikott ved bruk av fysisk tvang, truende adferd og andre handlinger som rammes av straffelovgivningen. En boikott er videre rettstridig etter § 2b, dersom den blir foretatt ved usanne eller misvisende opplysninger, som stammer fra den boikottede.<sup>87</sup> Loven taler videre om usanne eller misvisende

---

<sup>84</sup> Jakhelln side 35.

<sup>85</sup> Jakhelln side 37.

<sup>86</sup> Norsk lovkommentar 2002 side 506.

<sup>87</sup> Jakhelln side 42.

opplysninger som blir holdt ved like. I den forbindelse hevder Jakhelln, at den boikottende antagelig ikke trenger å dementere de misvisende opplysningene.<sup>88</sup> Spørsmålet var oppe både i ND 1957 side 417 og ND 1980 side 282 (Nawala), uten at omtalen kan sees å ha hatt selvstendig betydning for vurderingen av de iverksatte boikottaksjoner.

### 7.3 Boikottloven § 2 c

Boikottloven § 2 c er en ”sekkebestemmelse,” som gir anvisning på hvor grensen for handlefrihet generelt går på dette området. § 2c har tre kriterier for når en boikott er rettstridig. Boikotten må ikke skade vesentlige samfunnsinteresser, boikotten må videre ikke virke utilbørlig og det må ikke være et misforhold mellom den interessen som skal fremmes ved boikotten og den skaden den fører med seg.<sup>89</sup> I mål-middel vurderingen vil man se på konsekvensene av boikotten, momenter ved denne vurderingen kan være fare for tap av arbeidsplasser, fare for alvorlige økonomiske skadevirkninger og hvorvidt den boikottede har brutt avtale eller lovbestemmelser.

Når en skal avgjøre om boikotten er ”utilbørlig,” fremgår det av rettspraksis jf. for eksempel ND 1997 side 367 (Corona), at man ved vurderingen nøye vurderer om de enkelte krav som stilles anses for rimelige, og om de ligger innenfor hva som kan kreves etter norsk arbeidsrett når boikott blir brukt som middel. Domstolen foretar en vurdering av om vilkårene som blir oppstilt er ”vanlige vilkår” i tariffavtaler jf. ND1989 side 189 (Dorthe Oldendorf).<sup>90</sup> Vilkår som ikke er vanlige er utilbørlige.

Hva som derimot ligger i kriteriet, om at en boikott ikke må ”skade vesentlige samfunnsinteresser” er høyst uklart. Verken forarbeidene eller rettspraksis gir særlig veiledning, bortsett fra at det fremkommer at både økonomiske og ideelle interesser kan komme i betraktning.<sup>91</sup> Jakhelln mener domstolen bør være tilbakeholdne med prøvingen av ”skade vesentlig samfunnsinteresser,” fordi begrepet er vagt og har et politisk preg.<sup>92</sup>

---

<sup>88</sup> Jakhelln side 42.

<sup>89</sup> Ot. prp Nr. 70 1947 side 15.

<sup>90</sup> Jakhelln side 48.

<sup>91</sup> Jakhelln side 26.

<sup>92</sup> Jakhelln side 36.



Øvergaard kritiserer kriteriet å ”skade vesentlige samfunnsinteresser,” i det han hevder at dette kriteriet spiller en mindre rolle i arbeidsforhold, og at hensynet til samfunnsinteresser er tilgodesett ved at det må være et rimelig forhold mellom interesse og skade.<sup>93</sup> Mot Øvergaards synspunkt kan det hevdes at det bare er de økonomiske interessene og ikke de ideelle interessene inngår i denne vurderingen. Et eksempel på en ideell interesse kan være om boikotten får politiske konsekvenser for forholdet mellom Norge og et annet land. Videre, kan man spørre seg om hva som omfattes av kriteriet å ”skade”. Er for eksempel potensiell skade omfattet, eller hva når det ikke foreligger en konkret skade, men en sikkerhetsrisiko er den omfattet av begrepet?

#### 7.4 Boikottloven § 2 d

Bestemmelsen slår fast, at en boikottaksjon er rettstridig, dersom den ikke er varslet på en rimelig måte til den boikotten er rettet mot. Formålet som ligger til grunn for kravet om ”rimelig varsel” er å søke å forhindre at det blir iverksatt en boikottaksjon på sviktende grunnlag.<sup>94</sup> Forhandlingshensynet tilsier også at en boikott blir varslet noe tid i forveien, slik at det blir mulig å få til en konfliktløsning uten bruk av boikott.<sup>95</sup>

Boikotten skal nemlig ikke bære preg av et overfall. En viss frist er også nødvendig for at rederiet skal få mulighet til å be retten om midlertidig forføyning jf. Rt 1959. 1080 ”San Dimitris”.<sup>96</sup> Midlertidig forføyning er en midlertidig sikring, av et krav på annet enn penger. Reglene om midlertidig forføyning står i tvangsloven kapittel 15.

Midlertidig forføyning vil si at den boikotten rammer, gis anledning til å reise søksmål om boikottens lovlighet,<sup>97</sup> når boikotten er foretatt, eller når rederiet har grunn til å frykte for at en boikott vil bli foretatt ovenfor rederiet. Slik kan rederiet få domstolen til å vurdere rederiets krav om at boikotten blir kjent ugyldig, inntil det blir avgjort om boikotten er lovlig under en vanlig hovedforhandling på et senere tidspunkt. Får rederiet en midlertidig forføyning betyr det at skipet får vanlig behandling i havnen, for så å stå fritt til å forlate Norge når skipet er ferdig med og losse og laste. Den midlertidige

---

<sup>93</sup> Øvergaard side 72.

<sup>94</sup> Jakhelln side 38.

<sup>95</sup> Jakhelln side 38.

<sup>96</sup> Ot. prp. 6/ 1933 side 13.

<sup>97</sup> Ot. prp. nr. 70.

forføningen blir respektert av fagforeningen da denne ellers kan stå i fare for å pådra seg et erstatningssøksmål og straffeansvar.

Når det gjelder varselets innhold kreves det, at varselet som gis er et individuelt konkret varsel jf. Rt. 1959 side 1080 (San Dimitris)

## 8. Bedømming av boikott mot bekvemmelighetsskip

### 8.1 Kreve medlemskap i en organisasjon

I Norge er det organisasjonsfrihet. Den positive organisasjonsfriheten, innebærer en frihet til å organisere seg og fritt danne organisasjoner. Den positive organisasjonsfriheten følger av Norges internasjonale forpliktelser, jf. EMK artikkel 11.

Man har også rett til å velge hvilken organisasjon man velger å slutte seg til. Det er videre en menneskerettighet også å være uorganisert. Denne retten kalles gjerne den negative organisasjonsfriheten. Det var lenge usikkert om EMK artikkel 11 bare sikret den positive organisasjonsfriheten, eller om den også sikret den negative organisasjonsfriheten. Etter en rekke avgjørelser som gikk i retning av at bestemmelsen også sikret den negative organisasjonsfriheten, er spørsmålet nå avklart med den prinsipielle avklaringen i saken *Sigurdur A. Sigurdjonsson v. Island*.<sup>98</sup>

Faktum i saken var, at det på Island var en lov som påla alle som hadde drosjebevilgning medlemskap i en bestemt organisasjon. Klageren var tvunget medlem og risikerte å miste bevilgningen, hvis han meldte seg ut av foreningen. EMD kom til at denne praksisen stred mot EMK artikkel 11. Denne avgjørelsen gjør det klart, at også den negative foreningsfriheten omfattes av EMK artikkel 11.

Møse mener, at selv om EMK artikkel 11 sikrer den negative organisasjonsfriheten, er det ikke nødvendigvis slik at den sikrer den negative organisasjonsfriheten på lik linje med den positive organisasjonsretten.<sup>99</sup>

Prinsippet om organisasjonsfrihet, slik det kommer til uttrykk i våre folkerettslige forpliktelser, innebærer at statene ikke skal ha regler i sin interne rett som hindrer eller vanskeliggjør organisasjonsfriheten jf. ILO- konvensjonen 87 artikkel 8 (2). ILO-

---

<sup>98</sup> A 264 (1993)

<sup>99</sup> Møse side 495.

konvensjonen er verdt å nevne ved siden av EMK, da den ikke har et så generelt preg som EMK, men sikrer spesielt retten til organisasjon i en fagforening.

Det er på arbeidsrettens område konvensjonsvernet for organisasjonsfriheten har den lengste tradisjonen. Organisasjonsfriheten betraktes i dag som et grunnleggende demokratisk prinsipp, som en menneskerettighet i sammenheng og på linje med ytringsfriheten.<sup>100</sup> Rettslig sett, er organisasjonsfriheten en del av den alminnelige handle og avtalefriheten.

Høyesterett slo fast i Rt.1959 side 221 (San Dimitris), at en boikottaksjon har et ulovlig formål, dersom formålet med aksjonen er å tvinge besetning eller rederi inn i en organisasjon. Faktum i saken var, at et Panama registrert skip som reelt sett var gresk eid med gresk besetning, ble boikottet da skipet lå til kai i Oslo. Høyesterett mente, at boikotten av det aktuelle skipet ble brukt som et kampmiddel for å tvinge begge parter (rederi og besetning) inn i et organisasjonsmessig forhold til ITF, og at boikotten derfor var i strid med § 2a. Dette fordi formålet var rettstridig da det stred imot prinsippet om organisasjonsfrihet. Det var ikke bare brudd på organisasjonsfriheten som gjorde boikotten ulovlig i denne saken, men også manglende varsel. Likevel, kjernen i saken var, at Høyesterett reagerte på bruddet på organisasjonsfriheten

”Jeg anser det etter dette på det rene at formålet med den aksjonen som ble iverksatt den 14. oktober utelukkende var å bringe rederiet og mannskapet inn i et bestemt organisasjonsmessig forhold til den internasjonale sammenslutningen ITF”.

Det Høyesterett reagerte på ved ITF avtalen i ”San Dimitris” saken, var at det skulle brukes en gresk avtale som minimumsgrunnlag for hyrene om bord. Rederiet skulle videre betale månedlige bidrag til ”the International Seamen`s Welfare fund”. Rederiet skulle også gi besetningen adgang til å bli medlemmer av ITFs sjømannsavdeling, og å betale inntredelsesavgift og løpende kontingent for besetningen med nærmere bestemte beløp, det var uklart om det skulle skje mot trekk i hyrene. Alle disse klausulene er nå endret i den ITF avtalen som blir presentert rederen i forbindelse med en boikottaksjon i Norge i dag. Jakhelln kritiserer denne dommen, fordi han mener avgjørelsen ikke skiller tilstrekkelig klart mellom kravet om å opprette tariffavtale, og det

---

<sup>100</sup> Møse side 484.

fagorganisatoriske spørsmålet om tvunget medlemskap.<sup>101</sup> Heller ikke berører premisene forskjellene mellom den positive og den negative organisasjonsrettigheten og retten til å velge fagorganisasjon. Formålet synes etter Jakhellns oppfatning, å være og få til en tariffavtale, men hvor man fikk med et medlemskap for besetningen på kjøpet. Jakhelln mener videre, at formålet med boikottaksjonen var å utjevne hyrenivået, og at dette formålet ville være oppnådd ved at det ble opprettet tariffavtale. Kravet om medlemskap i fagorganisasjonen er derfor i denne sammenheng et krav som rekker lengre enn aksjonenes formål tilsier, og vil derfor kunne være rettsstridig etter boikottloven § 2a (rettstridig formål), men også etter § 2c og forholdsmessighetsprinsippet.<sup>102</sup>

Oppsummeringsvis kan vi si, at en boikottaksjon ikke kan skje med den hensikt å tvinge rederi eller besetning til medlemskap i en organisasjon jf. Rt. 1959 side 1080 (San Dimitris), da det vil være et rettstridig formål og i strid med organisasjonsfriheten. På den annen side, er gjeldene rett, at når et skip boikottes med det formål å få rederiet til å inngå en ITF avtale, kan det ikke sies å være i strid med prinsippet om organisasjonsfrihet. Det fordi det er en tariffavtale som søkes oppnådd og ikke et medlemskap i ITF. Videre kan det slås fast, at det ikke blir ansett som et rettstridig formål og boikotte et skip, i den hensikt å oppnå en tariffavtale.<sup>103</sup>

Av § 28 i den "TCC" avtalen som blir brukt i Norge i dag, følger det at rederen må betale en tariffavgift til ITF. Denne klausulen, kunne man tenke seg at førte til et slags tvunget organisasjonsmessig forhold til ITF. Forskjellen på denne klausulen og den som ble brukt ved boikottingen av "San Dimitris," er at det står eksplisitt i § 28 at avgiften ikke skal trekkes i besetningens lønninger "The Company undertakes to pay without deduction in the seaman`s salary a Tariff Fee". Det i motsetning til den teksten som ble brukt tidligere i Norge, nemlig "Standard Agreement" § 32, som lyder som følger:

“Subjekts to national legislation, all Seafarers shall normally be members of either an appropriate national trade union affiliated to the ITF or of the ITF, allocated to the Special Seafarers Departement. The Company shall pay in respekt of each Seafarer the Entrance/ Membership fees in accordance with the terms of the relevant organisation.”

---

<sup>101</sup> Jakhelln side 51.

<sup>102</sup> Jakhelln side 52.

<sup>103</sup> Ot. prp. 71 side 20.

I ”Standard Agreement” avtalen, kommer det i motsetning til den norske ”TCC” avtalen, ikke klart frem om avgiften kan trekkes fra i besetningens hyrer. Teksten trekker også videre i retning av, at den ikke godtar at besetningen velger å stå uten medlemskap i en fagforening. Den kan derfor være i strid med den negative organisasjonsfriheten. Videre står det i avtalen, at sjømennene normalt skal bli medlemmer av en ITF tilsluttet organisasjon ”trade union affiliated to the ITF.” Dermed kan det også stilles spørsmålsteget til, om denne klausulen er i strid også med retten til selv å velge hvilken fagforening man ønsker å være medlem av, og dermed den positive organisasjonsfriheten. Disse hensynene gjør at den norske sjømannsforeningen opererer med en fravikende tekst i Norge. Tariffavgiften kan i Norge, ikke hevdes å være et uttrykk for en tvangsorganisering av besetningen, det fordi avgiften ikke skal trekkes i besetningens hyrer, det står ingen ting om medlemskap og avgiften skal gå til å dekke sjømannsforeningens utgifter i forbindelse med boikottaksjonen.

### 8.1.2. Når der allerede foreligger en avtale

En rettmessig boikott forutsetter som hovedregel, at andre avtaler rederiet har, ikke blir brutt. Det fører til, at for eksempel, en inngåelse av en tariffavtale i strid med de begrensninger som følger av at en annen avtale alt foreligger, vil være et rettstridig brudd fra arbeidsgivers side.<sup>104</sup> Det fordi inngåelsen vil være en tilsidesettelse av en gyldig kontraktsforpliktelse. Alternativet ”rettsbrudd” i boikottloven § 2a vil da komme til anvendelse. Det regnes også som et rettstridig formål jf. boikottloven § 2a, å konkurrere med annen tariffavtale. Tariffavtaler har en egen interesse, og det skal derfor ikke inngås verken bedre eller dårligere avtaler.<sup>105</sup> Jf. også ILO konvensjon nr. 98 artikkel 2: ”Workers`and employers`organisations shall enjoy adequate protection against any acts of interference by each other”.

I denne sammenheng, kan det tenkes at rederiet har inngått en tariffavtale med en sjømannsorganisasjon i det landet flestparten av besetningen er bosatt. Spørsmålet blir videre, om de tariffavtalene som er inngått med en ”svak” eller ”gul” (redervennlig) fagorganisasjon, også skal vernes mot konkurranse fra andre tariffavtaler. Det kunne ha

---

<sup>104</sup> Segerdahl side 101.

<sup>105</sup> Evju side 252.

ført til uheldige konsekvenser, da rederiet ved å inngå en "tariffavtale" med en slik organisasjon, kunne ha oppnådd en beskyttet rettstilling for de tariffavtalte vilkår,<sup>106</sup> for på den måten å ha sikret seg mot aksjoner fra ITF. Jakhelln hevder, at man ikke kan gi noe enten eller svar på spørsmålet om disse tariffavtalene må respekteres. Jakhelln hevder videre, at det ikke kan være avgjørende, hvilke vilkår denne tariffavtalen hjemler. Hans syn støttes i den svenske dommen ND 1989 side 120 (JSS Britannia) jf. nedenfor. Derimot mener Jakhelln, at det avgjørende er om organisasjonen oppfyller de internasjonale kravene som er fastsatt for fagorganisasjoners virke<sup>107</sup> jf. ILO konvensjon 98. artikkel 2. Kriteriene for om fagorganisasjonen er "bona fide," dvs at organisasjonen er reell og ekte diskuteres i forarbeidene til Lov om norsk internasjonalt skipsregister (NIS loven) av 12. juni 1987 nr. 48.<sup>108</sup> I forarbeidene mener de at en fagorganisasjon må være "bona fide" for å være omfattet av legal definisjonen på fagforening i arbeidstvistloven § 3. I § 3 står det at "enhver sammenslutning av arbeidere eller av arbeideres forening, når sammenslutningen har til formål å ivareta arbeidernes interesser ovenfor deres arbeidsgivere". Det fremgår videre av NIS lovens forarbeider, at ILO konvensjon nr. 87 og 98 kan tjene som veiledning for å forstå kriteriet om at en organisasjon må være "bona fide". Det fremgår av ILO konvensjon 98 artikkel 2, at fagforeninger bør ha en selvstendig rolle i forhold til arbeidsgiver og arbeidsgiver organisasjoner.<sup>109</sup> Det betyr, at de bør kunne gå til arbeidskamp, for å oppnå det forhandlingsresultatet de ønsker. Denne retten er ofte sterkt beskåret i lavkostnadslandenes arbeidslover. En fagforening bør videre, for å være "bona fide," være selvstendig i forhold til staten. Det forekommer, at noen fagforeninger i lavkostnadslandene er sterkt dominert av statsinteresser. For eksempel på Filippinene er styringen fra statens side hard.<sup>110</sup> Det fører igjen til, at mulighetene for de lokale fagforeningene til å forbedre besettingens arbeidsvilkår, er sterkt begrenset.<sup>111</sup> Verken bemanningsselskapene eller de "svake" fagforeningsorganisasjonene kan sies å ha en slik selvstendig rolle som kreves for å ivareta medlemmenes interesser på en fullverdig måte. Er organisasjonen ikke "bona fide," taler sterke hensyn for at man kan boikotte

---

<sup>106</sup> Jakhelln side 58.

<sup>107</sup> Jakhelln side 58.

<sup>108</sup> Ot. prp. Nr.45 1986- 87.

<sup>109</sup> Evju side 248.

<sup>110</sup> Schelin side 57.

<sup>111</sup> Schelin side 58.

skipet, for å få rederiet til å inngå en ITF avtale, tross at besetningen allerede er omfattet av en "tariffavtale". Hensynet til besetningen tilsier at man ikke trenger å respektere en tariffavtale inngått med en organisasjon, som ikke er "bona fide". Det fordi besetningens interesser ikke kan bli ivaretatt i tilstrekkelig grad av en slik organisasjon. I denne forbindelse, er den svenske avgjørelsen ND 1989 side 120 (JSS Britannia) interessant. I denne saken hevdet rederiet, at boikotten var ulovlig fordi mannskapet hadde en avtale med den filippinske sjømannsorganisasjonen PSU. Den svenske arbeidsdomstolen slo her fast at en blockad (boikott) som har til formål å endre eller undergrave en bestående kollektivavtale, er ulovlig. Dommerne la ikke vekt på, at vilkårene i den inngåtte avtalen var dårlige sett fra besetningens side, eller at avtalen var inngått av en relativ svak utenlandsk organisasjon. Svenskene endret loven sin som følge av denne avgjørelsen. Nå kan man i Sverige, med støtte i loven, overkjøre en utenlandsk kollektivavtale. Det finnes ingen norsk avgjørelse tilsvarende "JSS Britannia," som tar stilling til forholdet når besetningen er organisert og bundet av en kollektivavtale. NIS loven angir derimot, at en tariffavtale kan treffes både med norske og utenlandske fagforeninger. Det trekker i retning av, at vi må respektere tariffavtaler inngått av en utenlandsk fagorganisasjon, også for de bekvemmelighetsregistrerte skipenes del. Det gjelder antagelig med reservasjon, for de "tariffavtaler" som er inngått med en fagforening som ikke er "bona fide" jf. namsrettens kjennelse 16. november 1994 "Florida Rainbow 2" som trekker i denne retning. Retten så her på om den filippinske organisasjonen besetningen var medlemmer i, var "reell" eller

"konstruert for å møte kravet om at filippinske sjømenn på fartøy under bekvemmelighetsflagg søkes underlagt arbeidsavtaler tilknyttet ITF."

Dette er rettslig uklart. Når man skal avgjøre om en tariffavtale alt foreligge, vil det avgjørende være om den gruppen (stillingsenheten) som de aktuelle arbeidstakerne tilhører, for eksempel: matroser har en avtale. Ellers kan man inngå en ny avtale for disse.<sup>112</sup> Etter norsk arbeidsrett, skal en arbeidsgiver ikke inngå ulikartede avtale for samme type arbeide med flere fagorganisasjoner. Spørsmålet er ikke regulert i lov, men følger av rettspraksis jf. ARD 1936 side 127.<sup>113</sup>

Respekten for tariffavtaler foreligger også innad i ITF. Inngår for eksempel den norske sjømannsorganisasjonen en "TCC" avtale, kan ikke for eksempel det svenske

---

<sup>112</sup> Samtale med Mordt.

<sup>113</sup> Evju side 251.



sjømannsforbundet boikotte skipet for å få igjennom en ITF "Standard Agreement" avtale. Det fordi de, internt i ITF har regler om accessorisk bundethet (indirekte bundet). Det vil si at de avtaler ITF tilsluttede forbund inngår, har bindene virkning også for de andre forbundene. Med andre ord, har ikke et ITF forbund rett til å kreve en avtale med et fartøy som allerede har en ITF godkjent avtale.<sup>114</sup> Når rederen inngår en ITF godkjent avtale skriver ITF ut et "Blue Certificate" som beviser at arbeids- og lønnsvilkårene på skipet lever opp til avtalekravene til ITF. Det blå sertifikatet har ingen rettsvirkning.<sup>115</sup>

## 8.2. Utilbørlig boikott

### 8.2.1 Klausul om at en part ensidig kan endre kontrakten

De "Special Agreement" avtalene som tidligere ble brukt i Norge, og som fortsatt anvendes internasjonalt, inneholder en klausul i artikkel 6 som følger:

"The ITF shall be entitled to change the rates in the ITF Standard Agreement and the rates shown in Schedule 2 hereto upon to months notice to the Company where upon the changed rates shall come into force from the date specified."

ITF kan altså foreta ensidige endringer av lønns og avgiftssatsene i avtalen med to måneders varsel. Denne klausulen ble underkjent av lagmannsretten og har sener blitt tatt ut av den norske "Special Agreement" avtalen. Dommerne fant at klausulen hadde "urimelige virkninger" jf. ND 1981side 177 (Nawala). Hensynene som tilsier at en slik klausul er utilbørlig, er at den fratrar motparten all forutberegnelighet. Det blir vanskelig for rederiet å forutsi hvilke økonomiske virkninger kontrakten de har inngått, til slutt vil få. Disse hensynene tilsier, at en part i et avtaleforhold ikke ensidig kan endre avtalen, med mindre det dreier seg om helt marginale endringer.<sup>116</sup> Det er også i tråd med vanlig kontraktspraksis, at skal noe i avtalen endres, så må den særskilte klausulen eller avtalen omforhandles. En bestemmelse som gir den andre parten en generell adgang til å endre rettsforholde, vil lett også måtte anses ugyldig på avtalerettslig grunnlag jf. generalklausulen i Lov om avslutning av avtaler, om fullmakt og om ugyldige viljeserklæringer av avtaler (avtaleloven) 31. mai 1918 nr. 4 § 36. Bestemmelsen gir domstolen rett til å sette til side eller endre en avtale, hvis det vil virke urimelig eller i

---

<sup>114</sup> Segerdahl side 101.

<sup>115</sup> Segerdahl side 121.

<sup>116</sup> Jakhelln side 50.

strid med god forretningsskikk og gjøre den gjeldende. Det kommer uttrykkelig frem i forarbeidene<sup>117</sup> til avtaleloven, at § 36 også gjelder tariffavtaler.

### 8.2.2 Inspeksjon og innsyn

I den "Special Agreement" avtalen som den norske sjømannsorganisasjonen bruker ved boikottaksjoner i Norge, fremgår det blant annet at ITF skal ha inspeksjon, og innsyn i alle skipets dokumenter jf. kontraktens artikkel 1. g. Punktet lyder som følger:

"The Company undertakes...to permit or obtain immediate permission for representatives of the ITF to board the ship to consult with Seafarers and to inspect and copy all documents whether the Ship is in berth or not and whether or not the Seafarer is on board the Ship".

En naturlig språklig fortolkning av å inspisere og kopiere alle dokumenter jf. "to inspect and copy all documents" tilsier at, også kommersielle dokumenter er omfattet. Spørsmålet blir i den forbindelse om artikkel 1.g. kan sies å være utilbørlig, både fordi klausulen ikke kan sies å være et "vanlig vilkår" i en tariffavtale og fordi den er mer vidtrekkende enn hva som er nødvendig for å oppfylle klausulens formål. Formålet med klausulen må etter mitt skjønn være, å kontrollere at rederiet overholder den inngåtte tariffavtalen, ved at besetningen får den lønnen de har krav på i henhold til avtalen og at besetningen ikke jobber mer enn hva som følger av avtalen til støtte for dette synet jf. artikkel 1f.

"The Company undertakes....to keep on board the Ship accurate records of all hours worked by Seafarers, all payment made to Seafarers, monthly payrolls and/or individual payslips of Seafarers."

Det fremgår av artikkel 1f., at rederiet forplikter seg til å ha dokumenter ombord som viser hvor mye lønn besetningen har mottatt og hvor mye besetningen har jobbet. Innsyn i dokumenter som bringer forholdet til lønn og arbeidstid på det rene er neppe utilbørlig, men det at artikkel 1g., her også etter en naturlig språklig fortolkning, omfatter kommersielle dokumenter kan etter mitt skjønn tenkes å være utilbørlig. Rettspraksis har ikke tatt stilling til forholdet.

---

<sup>117</sup> Inst O. 31 1981-82 side 4.

### 8.2.3. Hyre nivået

Et sentralt mål med en boikottaksjon rettet mot ”bekvemmelighetsregistrerte” skip, er å øke besetningens hyrer. Tidligere var det hyrenivået ”Standard Agreement” man ville oppnå ved boikottaksjoner i Norge. Hyresatsene i ”Standard Agreement” er fastsatt ut fra et lønnsjennomsnitt i en del land. På grunn av utvalget av land, får satsene i de tradisjonelle skipsfartsland vesentlig høyere vekt enn hyresatsene fra lavkostnadslandene. I tillegg legges ca. 20 % på som kompensasjon for manglende sosiale rettigheter.<sup>118</sup> Det fører til at hyre nivået i ”Standard Agreement” er dobbelt så høyt som etter den ”TCC” avtalen som blir brukt ved boikottaksjoner i Norge i dag. Ideen bak begrepet ”TCC,” var at et skip skulle ha en besetningskostnad. Siden skulle de individuelle lønningene fastsettes etter hvor mange besetningsmedlemmer det var om bord. Uansett hvor mange ansatte det var om bord, skulle totalkostnaden for rederen være den samme.<sup>119</sup> Mange av dagens ”TCC” avtaler, deriblant den som brukes i Norge, bestemmer ikke hyrenivået uti fra denne opprinnelige ideen. Hyrenivået i ”TCC” avtalene, fastsettes på grunnlag av besetningens nasjonalitet og på bakgrunn av konkurranse situasjonen for rederen innen den sektoren han opererer i.<sup>120</sup>

Bakgrunnen for at det nå blir inngått ”TCC” avtaler i stedet for ”Standard Agreement” avtaler i Norge er at hyre nivået i ”Standard Agreement” ble underkjent av norske dommere i ”Florida Rainbow 2” saken. Derfor har den norske sjømannsforeningen fått fullmakt fra ITF til å forhandle om en ”TCC” avtale ved boikottaksjoner i Norge, i stedet for å bruke ”Standard Agreement” avtalen.<sup>121</sup> Grunnen til at hyre nivået i ”Standard Agreement” ble underkjent av namsretten, var fordi det var så få ”Standard Agreement” avtaler som ble inngått i forhold til andre avtaler med lavere hyrenivå. Det gjaldt både i og utenfor Norge, og i og utenfor ITF familien. Den norske sjømannsorganisasjonen hadde i flere år tegnet avtaler på ”TCC” nivå for besetning fra

---

<sup>118</sup> St. mld. 53/1984-85 Om skipsfartsnæringen, av departementet for handel og skipsfart, side 9

<sup>119</sup> Segerdahl side 122.

<sup>120</sup> Schelin side 417.

<sup>121</sup> RG. 1998 side 1027.

lavkostnadsland. Det gjaldt både "Manila" avtalen og senere "NIS" avtalen. Dette faktumet var et viktig innslag i kritikken fra rederne av "Standard Agreement" avtalen. Det at det ble inngått så mange flere avtaler med lavere hyrer enn "Standard Agreement" avtaler, førte til at den sistnevnte ble en slags "straffe reaksjon" om rederiet ikke frivillig inngikk en avtale på et "TCC" nivå. Det førte til mente namsretten, at hele problemet med urimelig konkurranse fortrinn, som følge av lave lønnskostnader, ble satt på hodet. Det fordi de skipene som hadde et konkurranse fortrinn, ved at de hadde lave lønnskostnader, fikk nå de andre rederiene et stort økonomisk fortrinn på. Det fordi rederiene som en følge av en boikottaksjon måtte betale lønninger etter det høye nivået som fulgte av "Standard Agreement" avtalen. Til dette kan det også sies at sjømannsorganisasjonens praksis ikke bare satte konkurransenøytraliteten generelt på hodet, men at den også førte til en slags internasjonal diskriminering ved at sjømannsforbundet inngikk gunstigere avtaler med redere med norsk registrerte skip enn de redere som har skipene registrert i andre registre.

Når man skal avgjøre på hvilket nivå besetningens hyrer må ligge, for ikke å bli betraktet som utilbørlige høye i forbindelse med en boikottaksjon, må man se på utfallet for både rederi og besetning. For å vurdere rimeligheten av besetningens lønnsnivå, kan man ikke kun vurdere de individuelle hyrer, man må også ta med besetningens øvrige sosiale rettigheter, skal man få et riktig bilde av situasjonen.<sup>122</sup> Sosiale rettigheter kan for eksempel være fri kost, bostedsstandard, forsikringer osv.<sup>123</sup> Det kan videre være nødvendig for å kartlegge rimeligheten av hyrenivået, å se på kostnadsnivået i besetningens hjemland, da det vil ha betydning for besetningens kjøpekraft. For besetningens del kan det argumenteres med, at deres lønninger bør ligge litt over lønningene som er vanlige i deres hjemland, fordi det ikke er i deres hjemland de kommer til å bruke alle sine penger. For eksempel om besetningen jobber på et skip som går i linjetrafikk til USA, er det kanskje i USA de kommer til å bruke en del av pengene sine. Besetningen er på den andre siden ofte ikke tjent med et for høyt lønnsnivå, fordi det kan føre til at besetningen blir satt i en arbeidsmarkedslig vanskelig situasjon, ved at besetningen blir priset ut av markedet.<sup>124</sup> Flexibiliteten til

---

<sup>122</sup> Jakhelln side 9.

<sup>123</sup> Schelin side 60.

<sup>124</sup> Meel og Saat side 117.

”bekvemmelighetssystemet” gjør nemlig at rederen kan rekruttere sin besetning i de land hvor han finner den billigste og mest kompetente arbeidskraften. En utilbørighets vurdering i forhold til rederen, må ta hensyn til at rederen også etter boikotten skal være konkurransedyktig i forhold til sine konkurrenter jf. ”Florida Rainbow 2”.

#### 8.2.4. Tariffavgift

Det fremgår av § 28 i den ”TCC” avtalen som blir inngått i Norge, i forbindelse med boikottaksjoner at:

”The Company undertakes to pay without deduction in the seamen`salary a Tariff Fee of US \$ 340,- per man per year to the Norwegian Maritime Unions (FOC/ITF) annual and in advance.”

En tariffavgift må altså betales av rederiet, uten trekk i besetningens hyrer til den norske sjømannsforeningen. Selv om det nå er klart, at betaling av tariffavgift ikke kan sees på som tvunget medlemskap, er det fremdeles et spørsmål om avgiften kan betraktes som utilbørlig etter boikottloven § 2c. I ND 1989 side 189 (Dorthe Oldendorf) ble tariffavgiftens tilbørighet vurdert av lagmannsretten. Domstolen så først på utbredelsen av klausuler om tariffavgift i avtaler inngått for utenlandske arbeidstakere med tilknytning til Norge. De konkluderte så med, at det var sedvanemessig praksis for å innkreve en tariffavgift som alene belastes rederen. Domstolen så videre på hva den innkrevde tariffavgiften skulle brukes til. I boikottsituasjoner skal tariffavgiften dekke sjømannsforeningens utgifter i forbindelse med boikottaksjon. Domstolen vurderte videre om tariffavgiften er direkte knyttet til arbeidsforholdet, og kom til at det var tilfelle:

”Lagmannsretten viser til at tariffavtalen gir mannskapet bedre rettigheter ovenfor arbeidsgiveren og er direkte knyttet til arbeidsforholdet. Det kan derfor ikke anses urimelig at en slik avgift innkreves av organisasjonen. ... Med disse bemerkningene anses ikke tariffavgiften å være rettstridig/utilbørlig”.

Det er dermed slått fast i rettspraksis, at en innkrevning av tariffavgift ikke er utilbørlig, dette synspunktet er også i tråd med juridisk teori, både før og etter dommen.<sup>125</sup>

På den annen side går det en grense for hvor høy tariffavgiften kan være uten å bli ansett utilbørlig. Tariffavgiften etter den norske avtalen er som sagt \$ 340 per sjømann,

---

<sup>125</sup> Jakhelln side 54.

per år. Dette beløpet er av samme størrelsesorden som medlemsavgiften (\$ 69) og velferdsavgiften (\$ 250) etter "Standard Agreement" til sammen. Jf. "Standard Agreement" vedlegg (Annex) 2. artikkel 28. Dermed kan man se den norske klausulen om tariffavgift, som en omgåelse av domstolens underkjennelse av velferdsavgiften (jf. nedenfor). Det fordi beløpet som kreves inn er det samme, men man bare kaller avgiften for noe annet.

#### 8.2.5. Bidrag til velferdsfondet

I "Standard Agreement" avtalen § 32c, er det en klausul om at rederiet skal betale et bidrag til ITFs velferdsfond. Klausulen lyder som følger:

"The Company shall pay contributions to the ITF Seafarers`International Assistance, Welfare and Protection Fund in accordance with the terms of the Special Agreement."

Denne klausulen er tatt ut av den norske avtalen, fordi domstolen underkjente avgiften jf. ND 1989.189 (Dorthe Oldendorf). Domstolens flertall så i denne saken først på om velferdsavgift blir innkrevd i andre dokumenterte avtaler, bl.a. også internasjonaliseringsavtalen, og kom til at velferdsavgift vanligvis ikke kreves i Norge. Domstolens flertall så videre på velferdsfonds oppbygging og forvaltning, domstolens flertall kom til at den var

"av en slik karakter at det ligger utenfor det rettslige begrepet av arbeidsforhold i arbeidstvistloven § 1 nr. 8. Krav om velferdsavgift fremsatt under boikott må derfor anses som rettstridig."

Jakhelln mener, at det er tvilsomt om dette er en riktig forståelse av lovbestemmelsen.<sup>126</sup>

I denne sammenheng kan det legges til, at det ikke er noe i veien for, at en fagorganisasjon inngår en avtale med arbeidsgiver, om andre forhold enn de tariffmessige.<sup>127</sup> Domstolens flertall fant støtte for sitt syn i en britisk dom av House of Lords, hvor resultatet ble at velferdsavgiften ikke kunne anses som en del av besetningens arbeidsvilkår eller arbeidsforhold. Domstolen understrekket i den forbindelse, at det er en vesentlig forskjell mellom britisk og norsk tariffrett, men at dommen var av interesse. Domstolens flertall foretok videre "en mål middel vurdering,"

---

<sup>126</sup> Jakhelln (sjømenn) side 19.

<sup>127</sup> Jakhelln side 49.

hvor de kom frem til at velferdsavgift sammen med kravet om tariffavgift og kravet om høyere hyrer, gjorde at presset ved boikotten ble særlig sterkt. ”Dette sammenholdt med ovennevnte forhold medfører etter flertallets oppfatning at velferdsavgiften og dermed boikotten under enhver omstendighet er utilbørlig.” Lagmannsrettens mindretall mente, at velferdavgiften ikke var utilbørlig. De la vekt på at formålet var sosialt, og kunne sees på som en forlengelse av de andre kravene i avtalen. De mente videre, at velferdsfondet hadde likhetstrekk med velferdstjenesten for den norske handelsflåte. Mot dette synet kan man bemerke at staten står økonomisk ansvarlig for handelsflåten dette er i tråd med Norges forpliktelser etter ILO konvensjonen som slår fast at sjømenns velferdstjenester skal opprettholdes av statene. Jf. ILO konvensjon nr.163 Seafarers welfare convention av 08. oktober 1987 artikkel 2

”Each Member of which this Convntion is in force undertakes to ensure that adequate welfare facilities and services are provided for seafarers both in port and on board ship.”

Underliggende for at velferdsavgiften ikke ble godtatt av domstolens flertall, kan tenkes å ha vært at domstollen ikke fikk det helt på det rene hvilke sosiale formål avgiften skulle dekke. Videre kan det tenkes at en bidragene grunn til resultatet, kan ha vært, at det er rettet mye kritikk mot velferdsfondet. En del kritikk går på, at det har vært dårlig kontroll med bruken av pengene. Andre mener, at en for liten del av pengene går til internasjonalt velferdsarbeid. Atter andre, at en for liten del av pengene er til nytte for besetningen på det signerende skip.<sup>128</sup> Jakhelln på sin side mener at det ikke er noen betenkeligheter knyttet til bidrag til velferdsfond og mener derfor at avgiften ikke bør sees annerledes på enn tariffavgiften.<sup>129</sup>

Videre er det av interesse når det gjelder velferdsavgiften, at ”Special Agreement” avtalen som blir inngått i Norge, skal være i kraft i tolv måneder jf. avtalens artikkel 4. Den nye avtalen rederiet inngår tolv måneder senere med ITF, vil mest sannsynlig inneholde en klausul om velferdsavgift, fordi det følger av ”the Geneva policy,” at det er medlemsorganisasjonen i rederens domisilland, som har den eksklusive forhandlingsretten, når det gjelder arbeidsvilkår om bord på et skip i et bekvemmelighetsregister. Altså er det de som skal reforhandle avtalen med rederiet. Problemet med denne ordningen, i forhold til velferdsavgiften, er at man kan se det slik

---

<sup>128</sup> Segerdahl side 74.

<sup>129</sup> Jakhelln side 54.

at hele avtalen som blir inngått i Norge, fører til rettstrid fordi den fører til at rederiet mest sannsynlig må betale velferdsavgift et år frem i tid.

#### 8.2.6. "Back pay"

I § 2, i den "Standard Agreement" avtalen som ble forsøkt gjennomtvunget ved boikottaksjoner i Norge, og som fortsatt anvendes internasjonalt er det et krav om at besetningen skulle få etterbetalt lønnsforskjellen mellom den lønnen de tidligere mottok, og det høyere nivået som fulgte av "Standard Agreement" avtalen, helt tilbake til den tiden hvor besetningen påmønstret skipet. I motsetning til etterbetaling fra det tidspunktet hvor rederiet mottok varsel om boikott.<sup>130</sup> Klausulen lød som følger:

"A seafarer to whom this Collective Agreement is applicable, in accordance with the paragraph 1 above shall be covered by the Agreement with effect from the date on which he was engaged".

Klausulen om "back pay," er nå tatt ut av den avtalen som blir brukt ved boikottaksjoner i Norge, fordi den ble underkjent av lagmannsretten i ND 1981 side 177 (Nawala). Kravet i saken, gjaldt etterbetalinger for mer enn et halvt år. Domstolen la vekt på, at en slik form for "back pay," vil få store økonomiske konsekvenser for rederiet, og at den derfor var utilbørlig etter boikottlovens § 2c. Et annet hensyn som trekker i samme retning, kan være at et slikt etterkrav lett vil gripe inn i festnede forhold.<sup>131</sup>

#### 8.2.7. Klausul om at fremtidige tvister skal løses etter norsk rett i Norge

I den "Special Agreement" avtalen som søkes gjennomført ved en boikottaksjon i Norge, er det en vernetingsklausul i kontraktens artikkel 7:

"The Special Agreement shall be governed and construed in accordance with Norwegian law."

Med andre ord, alle tvister angående avtalen skal bli avgjort etter norsk rett i Norge. Dette forholdet må skilles fra spørsmålet om hvilken domstol og etter hvilket lands rett boikottens lovlighet, skal bedømmes etter. En grunn til, at vernetings klausuler har blitt

---

<sup>130</sup> ND 1981 side 177.

<sup>131</sup> Jakhelln side 56.



vanlige ved ulike typer kontraktsinngåelser, som har tilknytning til flere land, er at man unngår den usikkerheten som ellers er knyttet til spørsmålet, om hvilket lands rett som skal bli anvendt. Både etter norsk rett jf. tvistemållovens § 36, og etter fremmede lands rett jf. Lugano-konvensjonen artikkel 17, blir vernetingsklausuler vanligvis respektert. For at en vedtakelse om vernetning skal være gyldig, må tre vilkår være oppfylt jf. tvistemållovens § 36 tredje ledd. Avtalen må være inngått skriftlig, vernetning etter loven må videre ikke være ufravikelig, og vedtakelsen må være begrenset til søksmål, som springer ut fra et spesielt rettsforhold. Klausulen i ”Special Agreement” avtalen oppfyller disse vilkårene. Også når det gjelder gyldighet, vil avtalerettens alminnelige regler være avgjørende.<sup>132</sup> En viktig sensurbestemmelse for avtaler er generalklausulen i avtaleloven § 36.<sup>133</sup> En vernetingsklausul kan tenkes å settes til side etter denne bestemmelsen.<sup>134</sup> Det kan tenkes, at en vernetingsklausul som artikkel 7, kan bli lempet, fordi det ligger langt vekk fra en praktisk og økonomisk løsning. For eksempel at et skip med gresk eier, registrert i Panama og med filippinsk besetning, skal løse sine eventuelle uoverensstemmelser i Norge. Denne klausulen, gjør det også vanskeligere for rederiet å føre sin sak. Det kan tenkes at denne klausulen fører til en så tungvint løsning, at den må anses urimelig, spesielt tatt i betraktning det forhold, at det ved boikottaksjoner ikke foreligger noen reell forhandlingsmulighet for rederiet, slik at rederiet kunne fått klausulen endret.

#### 8.2.8. Norsk sjømannsorganisasjons forhandlingsrett

”Special Agreement” avtalens artikkel 1.j, gir norsk sjømannsforening rett, til på egne eller besetningens vegne, å anlegge sak mot rederiet, få uoverensstemmelsen avgjort ved voldgift osv. Dette selv uten at besetningen har gitt foreningen autorisasjon. Det gjelder alle krav eller uoverensstemmelser i forbindelse med sjømannens ansettelse og arbeid ombord på skipet, ordlyden trekker i retning av at det også må gjelde for de tilfellene hvor forholdet ikke er dekket av ITF avtalen. Teksten lyder som følger:

”The company acknowledges and accepts that the Union(s) has the right, on behalf of it self or on behalf of any Seafarer(s), to sue and /or arbitrate and/or bring and/ or defend any legal action whatsoever in respect of any claim or

---

<sup>132</sup> Mo og Lolleng side 48.

<sup>133</sup> Mo og Lolleng side 48.

<sup>134</sup> Hov side 80.

dispute arising from the seafarers employment or service on board the ship whether or not the Seafarer(s) has given the Union(s) any authorization.”

Et problem med klausulen er at avtalen dermed binder besetningen til den måten foreningen fører saken på. Det får dermed konsekvenser for besetningen om for eksempel den norske sjømannsorganisasjonen har en advokat som fører saken på en dårlig måte. I tillegg fratrar klausulen det enkelte besetningsmedlem rådigheten i sin egen sak. På den andre siden sikrer klausulen at besetningen ikke blir hindret av økonomiske hensyn eller av press fra rederiet i å anlegge sak eller på annen måte fremme sin rett i henhold til avtalen. Denne klausulen er etter mitt syn utilbørlig fordi den rekker lengre enn hensynene tilsier. Til støtte for dette synet vil jeg trekke frem den tilsvarende til artikkel 1j. i ”Standard Agreement” avtalen § 33, som ikke fratrar sjømennene rådigheten i egen sak og om er begrenset til brudd på ITF avtalen:

“If the Company breach the terms of this Agreement the ITF, for itself or acting on behalf of the Seafarers, and/ or any Seafarer shall be entitled to take such measures against the Company as may be deemed to obtain redress”.

I “Special Agreement” artikkel 1.j. står det videre:

“The Company agrees that the Union(s) is entitled to receive on behalf of the Seafarer(s), all monies due and arising from the employment or service on board the ship and provide receipt for the same and hold such monies or transfer them to the Seafarer(s). From the time the Union(s) has filed a claim due to breach of contract, the payment of any such claims can only, with effect of release, be done to the Union(s) or as authorized by the Union(s)“.

Dette punktet sett isolert kan etter en naturlig språklig forståelse forstås som om den norske sjømannsforeningen skulle ha rett til å mota alle betalinger som har sitt utspring i besetningens arbeid om bord på skipet. Sett i sammenheng med artikkel 1.j første del må nok bestemmelsen forstås slik at det bare er oppgjør i forbindelse med de tvisteløsningsmekanismene som er oppramset i første ledd som er omfattet av bestemmelsen. Ellers er det mulighet for at klausulen kunne vært betraktet som utilbørlig. Det fordi besetningen ellers kunne ha sett på forholdet som et stort usikkerhetsmoment. Tenk for eksempel hvordan norske sjømenn ville ha reagert om de skulle få sine lønninger utbetalt gjennom for eksempel en filippinsk sjømannsorganisasjon i stedet for direkte fra sin arbeidsgiver. Også med tanke på det arbeidet og de omkostningene som ville følge med en slik løsning, for det norske

sjømannsforbundet, kan nok ikke bestemmelsen forstås slik. Det er videre i tråd med den alminnelige tolkningslære og se de ulike kontraktsbestemmelsene i sammenheng slik at man får frem et rimelig og fornuftig tolkningsresultat.<sup>135</sup> Spørsmålet blir så om klausulen tolket på den måten at sjømannsforeningen bare kan motta penger i forbindelse med bruk av tvistemekanismene i første ledd er utilbørlig. På den ene siden kan en solid sjømannsorganisasjon på denne måten sikre sjømennenes krav, slik at besetningen virkelig får de pengene de har blitt tilkjent ved tvistemekanismen. Videre kan man unngå eventuelle bevisspørsmål om rederiet har utbetalt de omtvistede pengene eller ikke. På den andre siden kan klausulen virke helt motsatt hvis sjømannsorganisasjonen ikke er solid/ til å stole på. Hvis organisasjonen svikter her, kan det være vanskelig for besetningen å få reist sak om disse pengene mot sjømannsorganisasjonen, da det i vårt tilfelle vil bety at saken må reises i Norge med de økonomiske og praktiske problemene det fører med seg for besetningen. Dette hensynet sammenholdt med at det ikke fins noe tilsvarende klausul i de internasjonale ITF avtalene gjør at klausulen etter mitt syn er utilbørlig. Artikkel 1. j har ikke vært prøvet av noen domstol så vidt meg bekjent.

### 8.2.9 Forholdsmessighet

Etter boikottloven § 2c kreves det proporsjonalitet mellom mål og middel for at en boikottaksjon ikke skal være rettstridig. Det må foretas en avveining av formålet som ønskes oppnådd ved boikotten, i forhold til de skadevirkninger boikotten har, ovenfor de interesser boikotten rettes mot og for samfunnet i sin alminnelighet.<sup>136</sup> I den videre fremstillingen vil jeg kun se på konsekvensene for rederiet. Ved mål middel vurderingen må man sammenholde skipets aktuelle lønns og ansettelsesvilkår med de økonomiske skadevirkninger for rederiet jf. Nord-Troms tingrett 28. november 2003.<sup>137</sup> Når det gjelder de økonomiske skadevirkningene for skipet, ser man på de økonomiske konsekvensene en eventuell inngåelse av ITF avtalen ville fått for rederiet. Jf. ND 1989 side 189 (Dorthe Oldendorf) ”velferdsavgiften sammen med kravene om høyere hyrer

---

<sup>135</sup> Hagstrøm side 43.

<sup>136</sup> Jantzen side 17.

<sup>137</sup> 2310/03 D.

og tariffavgift gjorde presset ved boikotten særlig sterkt. WSC måtte for å komme ut av situasjonen godta samtlige krav.”<sup>138</sup> Videre ser man på de økonomiske skadevirkningene selve den fysiske boikottaksjonen får for rederiet. Jf. Nord-Troms tingrett 28. november 2003<sup>139</sup> ”I dette tilfelle er skadevirkningene for saksøkte et fangstap som de har anslått til kroner 200.000 daglig.” Etter § 2c skal det være et rimelig forhold mellom den skade en boikott vil føre med seg og den interessen som skal fremmes ved boikotten.

#### 8.2.10. Besetningens syn på boikottingen av skipet.

En boikottaksjon blir ikke utilbørlig fordi skipets besetning ikke gir uttrykk for at de ønsker å få endret sine ansettelses forhold. En boikott er heller ikke utilbørlig i de tilfellene hvor besetningen direkte motsetter seg boikottaksjonen jf. ND. 1989.189 (Dorthe Oldendorf). Hensyn som kan begrunne at en boikott ikke er utilbørlig i disse situasjonene, er at besetningen ikke nødvendigvis tørr å kjempe for sine rettigheter, da de kan være redde for å miste jobbene sine eller at det skal bli vanskelig for dem å få hyre i fremtiden.<sup>140</sup> I en del tilfeller underskriver besetningen på en erklæring, om at de er fornøyd med arbeid og lønnsforholdene sine, når skipet er på vei til en havn hvor det kan være fare for boikott jf. ND 1981 side 177 (Nawala). I denne dommen la lagmannsretten til grunn at ”de erklæringer som er lagt frem fra besetningsarbeiderne om bord på Nawala ikke er fakta som isolert sett innebærer at boikotten virker utilbørlig”. Hensyn som taler for at det ikke er nok at besetning undertegner på en erklæring om at de er fornøyd med arbeidsforholdene sine, er at det vil være svært lett for besetningen å føle seg presset til å signere en slik erklæring. Verdien av besetningens erklæring blir svekket ytterligere hvis det legges vanskeligheter i veien for ITF og deres undersøkelser av arbeidsforholdene ombord.<sup>141</sup>

---

<sup>138</sup> Jakhelln side 52.

<sup>139</sup> 2310/03 D.

<sup>140</sup> Jf. for øvrig kapitel 6 om havnearbeidernes arbeidsnedleggelse.

<sup>141</sup> Jakhelln side 53.

### 8.3. Rimelig varsel § 2d

I Boikottloven § 2d oppstilles et krav om ”rimelig varsel” og en ”fyldestgjørende” begrunnelse. I noen rettssaker har rettstridigheten til en boikottaksjon blitt knyttet opp mot varselplikten jf. for eksempel ND 1986 side 249 (Explorer 2) og ND 1989 side 278 (Linda Star).

Det kan ikke settes en generell tidsfrist for når et varsel om boikott må gis. Fristens lengde må vurderes i det enkelte tilfelle. Den rettspraksis som foreligger har ikke godtatt en frist på under et døgn jf. ND 1986 side 249 (Explorer 2) og ND 1989 side 278 (Linda Star). Det betyr i praksis at skipet må varsles om den forestående aksjonen mens skipet fremdeles er til havs.<sup>142</sup> Ved vurderingen av varselets lengde må også mulighetene for å gi varsel tas i betraktning.<sup>143</sup> ITF og sjømannsorganisasjonen får rede på når et skip som seiler under et ”bekvemmelighetsflagg” kommer til en norsk havn, fordi skipet må rapportere sin adkomst til havnen et til to døgn før de kommer. Disse opplysningene er offentlige. Visse norske havner vet også godt hvilke skip som ikke bør få komme uten kamp. Havnene holder kontakt med Norges ITF inspektører.<sup>144</sup>

Utenlandske skip som skal ankomme en norsk havn har også meldetjeneste til politiet. Dette skyldes at politiet eventuelt må kunne få sjekket om besetningen som kommer er etterlyst for noe kriminelt osv.<sup>145</sup> Ved fastsetning av fristens lengde må man også ta hensyn til at moderne skip bruker kort tid på å losse og laste slik at det er meget mulig at domstolene nå må godta kortere frister enn hva eldre rettspraksis legger opp til.<sup>146</sup> Ulempen med en kort frist er at det gjør forholdet mellom partene tilspisset noe som gjør mulighetene for forhandlinger og overveielser vanskelig.<sup>147</sup> Fastsettingen av fristens lengde bør settes slik at begge parter interesser blir ivaretatt på en rimelig måte.

Når det gjelder varselets innhold kreves det at varselet som gis er et individuelt, konkret varsel jf. Rt. 1959 side 1080 (San Dimitris). Varselet skal gi rederiet beskjed om hvorfor aksjonen blir satt i verk, hvilket omfang aksjonen har, og når og hvordan den vil bli satt

---

<sup>142</sup> Schelin side 438.

<sup>143</sup> Jakhelln side 39.

<sup>144</sup> Samtale med Mordt.

<sup>145</sup> Samtale med Mordt.

<sup>146</sup> Jakhelln side 40.

<sup>147</sup> Jakhelln side 40.

i verk.<sup>148</sup> Reelle hensyn taler videre for at varselet bør gis skriftlig. Det fremkommer også av byrettens dom ND. 1959 side 417, her utaler domstolen:

”Ordentligvis burde der gis et skriftlig varsel... slik at rederen eller hans representanter ikke kunne være i tvil om at nå ble en aksjon satt i gang. De store økonomiske interesser som står på spill når et skip blir liggende ulosset tilsier dette.”

Hensynene til etterviserligheten tilsier også at et boikottvarsel gis skriftlig slik at det ikke oppstår strid om når eller om det ble gitt et varsel i forkant av en boikottaksjon.

Spørsmålet blir videre om man kan godta betingede varsler. Det vil si at sjømannsorganisasjonen gir rederiet beskjed at om et av skipene deres vil bli boikottet når det ankommer en norsk havn uten å ha avtale med ITF og dersom hyrevilkårene til skipet ikke er i samsvar med ITFs minstestandard.<sup>149</sup> Hensyn som taler for en slik ordning er at det kan være ressurskrevende for ITF og sjømannsorganisasjonene å få opplysninger om hvilke skip som ankommer Norge.<sup>150</sup> Etter ankomst til Norge og etter at de faktiske forhold er brakt på det rene, vil et betinget varsel kunne gjøres ubetinget. I så fall mener Jakhelln at kortere varselsfrister kan legges til grunn, enn om varselet først gis etter ankomst til havn.<sup>151</sup>

---

<sup>148</sup> Jakhelln side 38.

<sup>149</sup> Jakhelln side 40.

<sup>150</sup> Jakhelln side 40.

<sup>151</sup> Jakhelln side 40.

#### 8.4 Inndrivningsboikott

Formålet med en ”inndrivningsboikott” er å boikotte et skip, for på den måten å fremtvinge oppfyllelse av tariffavtalte vilkår.<sup>152</sup> Det er en viss mulighet til å innlede boikottaksjoner når rederiet ikke har overholdt inngåtte avtaler. Dette fremgår av boikottloven med en viss støtte fra forarbeidene.<sup>153</sup> Boikottloven inneholder ikke noen særregler om inndrivelsesboikott, noe som tyder på at inndrivelsesboikott må vurderes etter samme kriterier som andre boikott handlinger. Forarbeidene viser at dette også er tilsiktet.<sup>154</sup> Som et ledd i beskrivelsen av begrepet boikott heter det i forarbeidene: ”Hensikten kan undertiden være å få ham til å betale gjeld eller oppfylle sine forpliktelser for øvrig”. Tolkningen samsvarer også med resultatet i Oslo namsretts kjennelse 14. august 2000.<sup>155</sup> I denne saken var faktum at rederiet hadde inngått en ”Special Agreement” avtale med det latviske sjømannsforbundet og forpliktet seg til å følge ITFs ”Standard Agreement”. Under skipets opphold i Oslo fant ITFs norske inspektør indikasjoner på at avtalen ikke var fulgt, og at besetningen derfor ikke hadde fått lønn i henhold til avtale. Rederiet bestred at det var tilfelle. Retten fant her ut at rederiet måtte stille sikkerhet for påståtte krav for at den iverksatte boikotten skulle oppheves. Reelle hensyn tilsier at en slik boikott må kunne iverksettes selv om besetningen har frafalt sine krav. Det følger også av ufravikelighetsprinsippet at fagorganisasjoner har selvstendig interesse av at tariffavtalte vilkår blir oppfylt.<sup>156</sup> Mot bruk av inndrivelses boikott, er det forhold at det regelmessig, vil være anledning til å tvangsinn drive beløpet den rettslige veien, gjennom arrest i skipet.<sup>157</sup> Jakhelln mener i likhet med namsretten at dette argumentet ikke er avgjørende selv ved omtvistede krav, dersom formålet med aksjonen ikke går lengre enn til å tvinge skipet til å bli i havn til namsretten har fått anledning til å ta stilling til arrestbegjæringen, eller tilstrekkelig økonomiske garantier er stillet av rederiet. Her går ikke boikotten lengre

---

<sup>152</sup> Jakhelln side 60.

<sup>153</sup> Ot. prp. 70/1947 side 1.

<sup>154</sup> Jakhelln side 60.

<sup>155</sup> Sak nr. 00-1428D ADG.

<sup>156</sup> Jakhelln (sjømenn) side 20.

<sup>157</sup> Jakhelln side 62.

enn nødvendig slik at aksjonen ikke er i strid med § 2c.<sup>158</sup> Jakhelln mener videre at det erstatningsansvaret som utløses ved en uberettiget inndrivelsesboikott, er tilstrekkelig til å motvirke uberettiget bruk av inndrivelsesboikott.<sup>159</sup>

---

<sup>158</sup> Jakhelln side 65.

<sup>159</sup> Jakhelln side 62.



## 9. Konklusjon:

En vurdering av boikottaksjoners rettstridighet har vært foretatt av retten en rekke ganger, slik at det tilsynelatende blir stadig klarere hvilke klausuler norsk rett tilatter og hvilke de ikke tilatter. Videre har det vært en rekke avgjørelser som tar stilling til om varselet er gitt tilstrekkelig tid i forveien.

Sjømannsforbundet tilpasser seg fortløpende etter disse avgjørelsene. Man kan spørre seg om ikke avgjørelsene fra de lavere instansene blir tilagt litt for mye vekt av sjømannsforbundet. For eksemel var den såkalte "Florida Rainbow" saken, som gjorde at sjømannsforbundet sluttet å bruke "Standard Agreement" avtalen, "kun" en namsretts kjennelse. Det kan jo tenkes at resultatet hadde blitt et annet ved en senere avgjørelse. Det samme kan tenkes at resultatet hadde blitt for velferdsavgiftens del.

Hvis det i ITF avtalen skulle være oppstilt et eller flere vilkår som domstolen finner utilbørlige, følger det av rettspraksis, at hele boikott aksjonen anses å være rettstridig jf. ND 1989 side 189 (Dorthe Oldendorf). Lagmannsretten utalte i denne saken: "det vil være tilstrekkelig å anse avtalen ugyldig, selv om bare ett av disse punktene kan sies å være rettstridig/utilbørlig". Denne uttalelsen var ikke avgjørende for resultatet i dommen og utgjør dermed et "obiter dictum" som ikke skal tillegges like stor vekt som de uttalelsene som er knyttet opp mot dommens resultat. Likevel samsvarer dette synspunktet med senere avgjørelser, slik at det må anses klart at et utilbørlig vilkår gjør hele aksjonen rettstridig. Der det er tale om helt uvesentlige spørsmål, kan det derimot synes mindre rimelig å underkjenne hele boikottaksjonen som rettstridig.<sup>160</sup> Man kunne ha tenkt seg den løsningen, at man i stedet tilsidesetter den eller de utilbørlige kontraktsklausulene. Hvis en avtaleklausul først er utilbørlig etter boikottlovens bestemmelser, er heller ikke partene bundet av klausulen, da den da er ugyldig.<sup>161</sup>

Videre kan man spørre seg hva rederenes motivasjon for å signere frivillig en "TCC" avtale skal være, om det ikke er noe mer enn en "TCC" avtale de blir møtt med ved en

---

<sup>160</sup> Jakhelln side 48.

<sup>161</sup> Berg side 29.

boikottaksjon. For at en boikottaksjon skal ha en prevantiv virkning på andre redere må boikottaksjonen utgjøre en slags "straffereaksjon". Det gjør også den norske "TCC" avtalen om man fin leser klausulene kan man se at selv om hyre nivået er det samme, er det færre ordinære arbeidstimer i den norske "TCC" avtalen. Det fører til at besetningen på disse skipene får høyere lønn, da de får overtidsbetalt for flere timer. Videre er den tariffavgiften, som blir betalt i henhold til den norske "TCC" avtalen, av samme størrelses orden, som tariffavgiften og velferdsavgift til sammen etter "Standard Agreement" avtalen. Dermed utgjør også tariffavgiften en større kostnad for rederen enn om han hadde inngått en frivillig "TCC" avtale.

## 10.Litteraturliste

### Lovregistre

1915 Lov om rettergangsmåten for tvistemål (tvistemålsloven) av 05. desember 1947 nr. 1.

1918 Lov om avslutning av avtaler, om fullmakt og om ugyldige viljeserklæringer av avtaler (avtaleloven) 31. mai 1918 nr. 4.

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

1947 Lov om boikott (boikottloven) av 5. desember 1947 nr. 1.

1987 Lov om norsk internasjonalt skipsregister (NIS loven) av 12. juni 1987 nr. 48.

1992 Lov om gjennomføring i norsk rett hoveddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde EØS m.v. (EØS loven) av 27. november 1992 nr.109.

1993 Lov om allmenngjøring av tariffavtaler av 4. juni 1993 nr. 58.

1999 Lov om styrking v menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven) av 21. mai 1999 nr. 30.

### Konvensjoner, resolusjoner:

International Labour Organisation convention 98: Right to organise and collective bargaining convention. 01. juli 1949.

International Labour Organisation convention 87: Freedom of association and protection of the right to organise convention. 09. juli 1948.

Convention on jurisdiction and the enforcement of judgments in civil and commercial matters (Brussel-konvensjonen) 27.09.1968

United Nations convention on the law of the sea (Havrettskonvensjonen) 10. desember 1982.

Romakonvensjonen av 19. juli 1980.

Convention for the protection of human rights and fundamental freedoms (Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen) 4. november 1950

Konvensjon om domsmyndighet og fullbyrding av dommer i sivile og kommersielle saker vedtatt i Lugano (Luganokonvensjonen) 16. september 1988

### Forarbeider og Stortings meldinger

Ot.prp. nr 6 (1933) Lov om arbeidstvister (arbeidstvistloven) av 5. mai 1927 nr. 1.

Ot.prp. nr. 71 (1933) Lov om arbeidstvister (arbeidstvistloven) av 5. mai 1927 nr. 1.

Ot.prp. nr.70 (1947) Lov om boikott (boikottloven) av 5. desember 1947 nr. 1.

Ot. prp. 73 (1947) Lov om arbeidstvister (arbeidstvistloven) av 5. mai 1927 nr. 1.

St.mld. nr 53 (1984-85) Om skipsfartsnæringen av departementet for handel og skipsfart.

Inst. O. nr. 98 (1992-93) Lov om allmenngjøring av tariffavtaler (allmenngjøringsloven) av 4. juni 1993 nr. 58.

Ot.prp. nr. 26 (1992-93) Lov om allmenngjøring av tariffavtaler (allmenngjøringsloven) av 4. juni 1993 nr. 58.

### Rettspraksis

Norsk Retstidende (Rt)

Rt. 1923 side 58

Rt.1928 side 32

Rt. 1928 side 93

Rt. 1936 side 900

Rt. 1957 side 778

Rt.1959 side 1080 (San Dimitris)

Rt. 1967 side 1073

Rt. 1993 side 44

Rt.1997 side 334

Rt.2000 side 996

Nordiske domme i sjøfartsanliggender (ND)

ND 1980 side 282 Hålogaland Nawala

ND 1981 side177 Hålogaland Nawala

ND 1986 side 775

ND 1986 side 249 Midhordland Explorar 2  
ND 1989 side 278 Trondheim Linda Star  
ND 1989 side 189 Eidsivating Dorthe Oldendorf  
ND 1997 side 367 Agder Corona

Upubliserte norske dommer:

Skien og Porsgrunn namsrett 16.11.94 (Florida Rainbow2)

Oslo byrett dom. 28.06.00

Oslo namsrettskjennelse 14.08.00

Nord Troms Tingrett 28.11.03

Dommer fra arbeidsrettene (ARD) (Norge)

ARD 1927 side 72

ARD 1956 side 16

ARD 1976 side 104

Den Europeiske Menneskerettighetsdomstol (EMD):

National Union of Belgian Police v. Belgia A 19 (1975).

Schmidt og Dahlstrøm A 21 (1976).

Sigurdur A. Sigurdjonsson v. Island A 264 (1993).

Arbetsdomstolens domar (AD) (Sverige)

AD 1989 nr. 120 JSS Britania

AD 1992 nr 10 (Phillips Arkansas)

Dommer fra arbeidsrettene (Tyskland)

Heimthaler v. Westfal-Larsen og Co. a/s 09.12.83 Urtzeil

## Øvrig litteratur

- Berg, Paal. Arbeidstvistloven. Oslo, 1948
- Chapman, Paul K. Trouble On Board. New York, 1992
- Eckhoff, Torstein. Rettskildelære. 5utg. ved Jan E. Helgesen Oslo, 2000
- Evju, Stein. Norge. I: Arbetsrätten i Norden Stockholm, 1990
- Fleischer, Carl August. Folkerett. Oslo, 2000
- Glavå, Mats. Principbefästande undantagslagstiftning. I: Svenske sjørettsforeningens skrifter nr. 78 Sverige
- Hagstrøm, Viggo. Obligasjonsrett. Oslo, 2002
- Hov, Jo. Rettergang 3 Sivilprosess. Oslo, 2000
- ITF. Oslo to Delhi [online]. Tilgang: [www.itf.org.uk](http://www.itf.org.uk)
- Jakhelln, Henning. Boikotting av skip som seiler under Bekvemmelighetsflagg. I: Marius nr. 123 Oslo, 1986
- Jakhelln, Henning. Sjømenn 2001[online]. Tilgang: [www.folk.uio.no/hejakhelln/full.hyml](http://www.folk.uio.no/hejakhelln/full.hyml). 15.01.2005.
- Jantzen, Henrik Thal. Boykot som risiko og virkemiddel i arbeidskamp. I: Marius nr. 310 Oslo, 2002
- Johansen, Thor Erik. Kollektiv arbeidsrett. Oslo, 2001
- Jussleksikon. Jon Gisle...[et al.]. Oslo, 1999
- Meel, Mari og Maksim Saat. International Enterprises and Trade Unions. I: Journal of Business Ethics (2000) nr. 27 side 117-123
- Mo, Johan og Geir Lolleng. Internasjonale arbeidsforhold. Oslo, 2001
- Møse, Erik. Menneskerettigheter. Oslo, 2002.
- Norsk Lovkommentarer. Peter Lødrup...(et al.). Oslo, 2002
- Schelin, Johan. Bekvæmlighetsflagg och arbetsförhållanden. Uppsala 1997.
- Segerdahl, Malte. FOC-kampanjen som kom ur kurs. Sverige, 2002
- Wetterstein, Peter. Säkringsåtgärder och fartygsblockader (2001). I: JFT 138 side 357-375. Sverige
- Øvergaard, J. Arbeidstvist og boikottloven. Oslo, 1934

### Samtaler:

Mordt, Birger (2005): Boikotting av skip. Samtale. Oslo: Advokat for Den Norske Sjømannsforening, 28.1.2005.

### Avtaler:

Hovedavtalen mellom LO og NHO

”Standard Agreement”

”Special Agreement” norsk utgave

“Special Agreement” internasjonal utgave

”Total Crew Cost” (TCC)

“The Geneva policy”

# 11. Vedlegg

## SPECIAL AGREEMENT

This Special Agreement is made on ..... 20 ..... and is effective from .....20 .....

### BETWEEN:

- (i) ..... ("the Union") whose address is ..... and
- (ii) ..... ("the Company") whose address is ..... in respect of the ..... flag ship.... described in Schedule 1 hereto ("the Ship");

### WHEREAS:

1. The International Transport Workers Federation ("the ITF") is an independent trade union organisation comprising fully autonomous trade union organisations in transport and allied services throughout the world and individual members of the Special Seafarers' Department of the ITF and the Union is an independent trade union organisation affiliated to the ITF;
2. The Company is the owner/agent of the owner of the Ship described in Schedule 1 hereto;
3. The Union and the Company wish to regulate the conditions of employment of all seafarers (hereinafter individually referred to as a "Seafarer") serving from time to time on board the Ship.

### NOW IT IS AGREED:

**Article 1:** The Company undertakes as follows:

- a to employ each Seafarer in accordance with the current terms of the ITF Standard Collective Agreement (the ITF Standard Agreement);
- b to incorporate the terms and conditions of the ITF Standard Agreement into the individual contract of employment of each Seafarer (and if necessary to register the contracts with the relevant national body) and into the Ship's Articles. Any Seafarer enjoying or offered terms and conditions which taken as a whole are recognised by the ITF as more favourable to the Seafarer shall continue to enjoy or be entitled to such terms and conditions notwithstanding paragraph a above;
- c to conclude appropriate insurance to cover itself fully against all liabilities in the ITF Standard Agreement;
- d to furnish to the ITF forthwith copies of the Special Agreement, ITF Standard Agreement, contracts of employment (registered if necessary), Ship's Articles (duly amended), crew list, manning scale and evidence of insurance cover;



- e to pay to the ITF the entrance/membership fees and the Welfare Fund contributions as stated in Schedule 2 hereto;
- f to keep on board the Ship accurate records of all hours worked by Seafarers, all payments made to Seafarers, monthly payrolls and/or individual payslips of Seafarers, copies of the Special Agreement, ITF Standard Agreement and ITF Blue Certificate to be issued under Article 2 hereof and to allow each Seafarer access to these documents at all times;
- g to permit or obtain immediate permission for representatives of the ITF to board the Ship, to consult with Seafarers and to inspect and copy all documents whether the Ship is in berth or not and whether or not the Seafarer is on board the Ship;
- h to man the Ship competently and adequately so as to ensure its safe operation and in no case at a lower level than the manning scale contained in Annex 3 to the ITF Standard Agreement;
- i not to demand or request any Seafarer to enter into any document by which the Seafarer agrees to give up any rights to which he becomes entitled as a consequence of this agreement and the Company agrees that any such document already in existence shall be null and void and of no legal effect;
- j not to require or induce Seafarers to carry out cargo handling and other work traditionally or historically done by dock workers without the prior agreement of the relevant ITF dockers' union concerned and provided that the individual Seafarers volunteer to carry out such duties for which they shall be adequately compensated. For the purpose of this clause "cargo handling" may include but is not limited to: loading, unloading, stowing, un-stowing, pouring, trimming, classifying, sizing, stacking, un-stacking as well as composing and decomposing unit loads; and also services in relation with cargo or goods, such as tallying, weighing, measuring, cubing, checking, receiving, guarding, delivering, sampling and sealing, lashing and unlashng.
- k to ensure that where a vessel is in a port where an official trade dispute involving an ITF-affiliated dock workers' union is taking place, neither ship's crew nor anyone else on board whether in permanent or temporary employment by the Company shall be instructed or induced to undertake cargo handling and other work, traditionally and historically done by members of that union which would affect the resolution of such a dispute.
- l to reimburse the ITF and its affiliates all reasonable costs and expenses incurred in taking action to enforce the Company's undertakings herein.

**Article 2:** The Union undertakes, provided that the ITF has received and approved copies of the documents referred to in Article 1(d) above, and the fees and contributions payable under Article 1(e) above, and further provided that there are no outstanding claims of Seafarers, to request the ITF to issue an ITF Blue Certificate (hereinafter called "the ITF Blue Certificate") certifying that the Ship is covered by an ITF Standard Agreement provided that the property in the ITF Blue Certificate shall at all times remain in the ITF.

**Article 3:** This Special Agreement shall remain in force for a period of twelve (12) months from the date hereof and thereafter from year to year unless terminated in accordance with Article 4 below.

**Article 4:** This Special Agreement may be terminated as follows:-

- a. by the Union immediately upon notification to the Company in the event of default by the Company of any of its undertakings herein. Upon termination, the Company shall forthwith return the ITF Blue Certificate to or to the order of the ITF.
- b. by either party on the anniversary of this Special Agreement provided that at least one month's notice of termination is given;
- c. at any time by the mutual agreement of the parties hereto.

**Article 5:** Save in the event of a proper termination, the Company undertakes that, no later than one month prior to each anniversary of this Special Agreement, it will send to the ITF the documents referred to in Article 1(d) above, and will pay the fees and contributions payable under Article 1(e) above. Upon receipt and approval of same the Union undertakes to request the ITF to renew the ITF Blue Certificate.

**Article 6:** The ITF shall be entitled to change the rates in the ITF Standard Agreement and the rates shown in Schedule 2 hereto upon 2 months notice to the Company whereupon the changed rates shall come into force from the date specified.

**Article 7:** This Special Agreement shall be governed and construed in accordance with the laws of .....

**Signed by:** ..... **Signed by:** .....  
the Company/on behalf of the Company who is duly authorised by the owner of the Ship to sign on its behalf on behalf of the ITF

**Date:** ..... **Place:** .....

**SCHEDULE 1**

|                                     |                                       |
|-------------------------------------|---------------------------------------|
| <b>VESSEL:</b> .....                | <b>FLAG:</b> .....                    |
| <b>IMO NO :</b> .....               | <b>OFFICIAL NO:</b> ..                |
| <b>PORT OF REGISTRY:</b> .....      | <b>DATE OF REGISTRY:</b> .....        |
| <b>REG TONNAGE (gross/net):</b> ... | <b>ENGINE HP (NHP/IHP/BHP):</b> ..... |
| <b>REG OWNER:</b> ..                | <b>MANAGER:</b> .....                 |
| .....                               | .....                                 |
| <b>BEN OWNER:</b> ..                | <b>AGENT</b> .....                    |
| .....                               | .....                                 |

.....

.....

.....

.....

**SCHEDULE 2**

|                                     |                                       |                   |                         |              |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------------------|-------------------------|--------------|
| <b>SSD ENTRANCE/MEMBERSHIP FEES</b> | <b>US\$69 per position per year:</b>  | <b>positions.</b> | <b>Total US\$ .....</b> | <b>.....</b> |
| <b>WELFARE FUND</b>                 | <b>US\$250 per position per year:</b> | <b>positions.</b> | <b>Total US\$ .....</b> | <b>.....</b> |
|                                     | <b>GRAND TOTAL</b>                    |                   | <b>.....</b>            | <b>.....</b> |

|                      |       |
|----------------------|-------|
| <b>Received:....</b> | ..... |
| <b>Signed: .....</b> | ..... |

# ITF STANDARD COLLECTIVE AGREEMENT

1 January 2005

## Application

### §1

This Agreement sets out the standard terms and conditions applicable to all Seafarers serving on any Ship in respect of which there is in existence a Special Agreement (“the Special Agreement”) made between the Union, an affiliate of the International Transport Workers’ Federation (the ITF) and the Company who is the Owner/Agent of the Owner of the Ship.

This Agreement is deemed to be incorporated into and to contain the terms and conditions of employment of any Seafarer whether or not the Company has entered into an individual Contract of Employment with the Seafarer.

The Special Agreement requires the Company (inter alia) to employ the Seafarers on the terms and conditions of this Agreement, and to enter into individual contracts of employment with each Seafarer incorporating the terms and conditions of this Agreement (“the ITF Employment Contract”). The Company has further agreed with the Union and the ITF to comply with all the terms and conditions of this Agreement.

The words “Seafarer”, “Ship”, “Special Agreement”, “ITF” and “Company” when used in this Agreement shall have the same meaning as in the Special Agreement.

### §2

A Seafarer to whom this Agreement applies, in accordance with paragraph 1 above, shall be covered by the Agreement with effect from the date on which s/he is engaged or the date from which the ITF Special Agreement is effective as applicable, whether s/he has signed Articles or not, until the date on which s/he signs off and/or the date until which, in accordance with this Agreement, the Company is liable for the payment of wages, whether or not the ITF Employment Contract is executed between her/him and the Company and whether or not the Ship's Articles

are endorsed or amended to include the rates of pay specified in the ITF Standard Collective Agreement.

### **Duration of Employment**

#### **§3**

A Seafarer shall be engaged for 6 (six) months, which period may be extended to 7 (seven) months or reduced to 5 (five) months for operational convenience. Her/his employment shall be automatically terminated upon the terms of this Agreement at the first arrival of the Ship in port after expiration of that period, or of any other period specified in her/his ITF Employment Contract.

## **Wages**

### **§4**

The wages of each Seafarer shall be calculated in accordance with this Agreement and as per the attached Wage Scale (Annex 1) and the only deductions from such wages shall be as required by relevant statute or as authorised by the Seafarer herself/himself. The Seafarer shall be entitled to payment in cash in US Dollars (or in local currency, at the Seafarer's option) of her/his net wages after such deductions at the end of each calendar month. Any net wages not so drawn shall accumulate for her/his account and may be drawn by her/him at any time when the Ship is in port. Further, on the Ship's arrival in port, and thereafter not more frequently than every seventh day in the same country, the Seafarer shall be entitled to draw all or part of the net wages due to her/him in respect of the current calendar month. For the purpose of calculating wages, a calendar month shall be regarded as having 30 days.

## **Allotments**

### **§5**

Any Seafarer, if s/he so desires, shall be allowed an allotment note, payable at monthly intervals, of up to 80% of her/his basic wages after allowing for any statutory deductions.

## **Hours of Duty, Overtime and Watchkeeping**

### **§6**

The ordinary hours of duty of all Seafarers shall be 8 (eight) per day, Monday to Friday inclusive. In the case of day workers, the 8 (eight) hours shall be worked between 06.00 and 18.00, Monday to Friday inclusive. On these days any hours of duty in excess of the 8 (eight) shall be paid for by overtime at the rate stipulated in the attached wage scale.

On Ships with UMS class where continuous watchkeeping in the engineroom is not carried out, the engineers (except the chief engineer on Ships with 3 or more engineers) shall be paid an additional 1/5 of the hourly rate (1/172 of monthly rate) for UMS watch while the Ship is under way, i.e. not anchored, moored or grounded. In these cases the allowance shall be an additional 1/2 of the hourly rate.

- (i) All hours on duty on Saturdays, Sundays and Public Holidays shall be paid for by overtime at the rate stipulated in the attached wage scale, except that hours of watchkeeping shall be compensated for at the weekday overtime rate.
  
- (ii) If the Seafarer so desires these hours may be compensated for by time off in lieu of payment. In that event 3.8 hours overtime plus subsistence allowance, as stipulated in Article §25, represent one days wages.

**§7**

Any break during the work period of less than one hour shall be counted as working time.

## §8

Overtime shall be recorded individually and in duplicate either by the Master or the head of the department. Such record shall be handed to the Seafarer for approval every fortnight or at shorter intervals. Both copies must be signed by the Master and/or head of the department as well as by the Seafarer, after which the record is final. One copy shall be handed over to the Seafarer.

If no overtime records are kept as required above the Seafarer shall be paid monthly a lump sum for overtime worked, calculated at 40 hours at the weekday hourly overtime rate, and 64 hours at the Saturdays, Sundays and Public Holidays hourly overtime rate, without prejudice to any further claim for payment for overtime hours worked in excess of these figures.

## §9

If a holiday falls on a Saturday or a Sunday, the following working day shall be observed as a holiday. For the purpose of this Agreement, the following days shall be considered as holidays at sea or in port: Christmas Day, Boxing Day, New Year's Day, Good Friday, Easter Monday, International Labour Day (1 May), Spring Bank Holiday and Summer Bank Holiday, or such Public Holidays as are agreed upon, having regard to the nationality of the majority of the crew members and detailed in the Special Agreement between the Company and the Union accompanying this Collective Agreement.

## §10

Neither ship's crews nor anyone else on board whether in permanent or temporary employment by the Company shall be required or induced to carry out cargo handling and other work traditionally or historically done by dock workers without the prior agreement of the ITF Dockers Union or Unions concerned and provided that the individual seafarers volunteer to carry out such duties, for which they should be adequately compensated. For the purpose of this clause "cargo handling" may include but is not limited to: loading, unloading, stowing, unstowing, pouring, trimming, classifying, sizing, stacking, unstacking as well as composing and decomposing unit loads; and also services in relation with cargo or goods, such as tallying, weighing, measuring, cubing, checking, receiving, guarding, delivering, sampling and sealing, lashing and unlashings.

Where a vessel is in a port where an official trade dispute involving an ITF-affiliated dock workers' union is taking place, neither ship's crew nor anyone else on board whether in permanent or temporary employment by the Company shall be instructed or induced to undertake cargo handling and other work, traditionally and historically done by members of that



union which would affect the resolution of such a dispute. The Company will not take any punitive measures against any Seafarer who respects such dock workers' trade dispute and any such lawful act by the Seafarer shall not be treated as any breach of the Seafarer's contract of employment.

For crewmembers compensation for such work performed during the normal working week, as specified in Article 6, shall be by the payment of the overtime rate specified in ANNEX 1 for each hour or part hour that such work is performed, in addition to the basic pay. Any such work performed outside the normal working week will be compensated at double the overtime rate.

## §11

Any additional hours worked during an emergency directly affecting the immediate safety of the Ship, its passengers and crew, of which the Master shall be the sole judge, or for safety boat drill, or work required to give assistance to other Ships or persons in immediate peril shall not count for overtime payment.

## §12

Watchkeeping at sea and, when deemed necessary, in port, shall be organised on a three-watch basis. It shall be at the discretion of the Master which Seafarers are put into watches and which, if any, on daywork. The Master and Chief Engineer shall not be required to stand watches. While watchkeeping at sea, the Officer of the navigational watch shall be assisted by at least a posted lookout and at no time, especially during periods of darkness, shall solo watchkeeping be undertaken.

## Rest Period

### §13

- a) Minimum hours of rest shall not be less than:
  - i) **Ten hours in any 24-hour period; and**
  - ii) 77 hours in any seven day period
  
- b) Hours of rest may be divided into no more than two periods, one of which shall be at least six hours in length, and the interval between consecutive periods of rest shall not exceed 14 hours.
- c) Musters fire-fighting and lifeboat drills, and drills prescribed by national laws and regulations and by international instruments shall be conducted in a manner that minimises the disturbance of rest periods and does not induce fatigue.
- d) In respect of situations when a seafarer is on call, such as when a machinery space is unattended, the seafarer shall have an adequate compensatory rest period if the normal period of rest is disturbed by call-outs to work.
- e) The Master shall require posting, in an easily accessible place, of a table with the shipboard working arrangements, which shall contain for every position at least;
  - i) The schedule of service at sea and service in port; and
  - ii) The minimum hours of rest required by this collective agreement.

## Manning

8. **The Ship shall be competently and adequately manned so as to ensure its safe operation and the maintenance of a three-watch system whenever required and in no case manned at a lower level than the attached manning scale based on the applicable standard laid down in the ITF Policy on Manning of Ships and its attached “Minimum Safe Manning Scales” (Annex 3).**

9.

## 10. Shorthand Manning

### §15

Where the complement falls short of the agreed manning, for whatever reasons, the wages of the shortage category shall be paid to the affected members of the concerned department. Such shortage, however, shall be made up before the Ship leaves the next port of call. This provision shall not affect any overtime paid in accordance with Articles 6 -11.

### Medical Attention

#### §16

A Seafarer shall be entitled to immediate medical attention for sickness or injury and a Seafarer, who is discharged owing to sickness or injury, shall be entitled to medical attention (including hospitalisation) at the Company's expense for as long as such attention is required. The Company shall be liable to defray the expense of medical care and maintenance until such time as further medical treatment would not improve her/his position.

### Sick Pay

#### §17

When a Seafarer is signed off and landed at any port because of sickness or injury, her/his wages shall continue until s/he has been repatriated at the Company's expense or has arrived at her/his home or place of her/his original engagement, whichever place is more convenient for the Seafarer. Thereafter s/he shall be entitled to sick pay at a rate equivalent to her/his basic wages and subsistence allowance (as per Article §25) while s/he remains sick up to a maximum of 130 days after repatriation. However, in the case of injury the sickpay shall be paid until the injured Seafarer has been cured or until the incapacity has been declared to be of a permanent character. Proof of her/his continued entitlement to sick pay shall be by submission of satisfactory medical certificates. At the time s/he leaves the Ship the Seafarer shall be paid an advance of her/his sick pay for the estimated number of days certified by a Doctor for which s/he is expected to be sick or injured.

## 11. Paid Leave

### §18

Every Seafarer to whom this Agreement applies shall, on the termination of employment for whatever reason, be entitled to 7 days paid leave for each completed month of service; broken periods of 15 days or less shall qualify for 3½ days leave and broken periods of over 15 days but less than 30 days for 7 days leave. Qualifying service shall count from the time a Seafarer is originally engaged, whether s/he has signed Articles or not, and shall continue until her/his employment is finally terminated. Payment for leave shall be at the rate of pay applicable at the time of termination in accordance with the attached wage scale plus a subsistence allowance as laid down in Article 25.

**Loss of Life**  
**Death in Service**  
**§19**

If a Seafarer dies through any cause, whilst in the employment of the Company, or arising from her/his employment with the Company, including death from natural causes or death occurring whilst travelling to or from the vessel, or as a result of marine or other similar peril, the Company shall pay the sums specified in the attached schedule (Annex 2) to the widow or children or parents and to each dependent child up to a maximum of 4 (four) under the age of 21. If the Seafarer shall leave no widow the aforementioned sum shall be paid to the person or body empowered by law or otherwise to administer the estate of the Seafarer. For the purpose of this clause a seafarer shall be regarded as "in employment of the company" for so long as the provisions of Articles 16 and 17 apply and provided the death is directly attributable to sickness or injury that caused the seafarer's employment to be terminated in accordance with Article 27.

Any payment effected under this clause shall be without prejudice to any claim for compensation made in law.

**Service in Warlike Operations Areas**  
**§20**

- a) During the assignment a Seafarer shall be given full information of the war zones inclusion in the Ship's trading pattern and shall have the right not to proceed to a warlike operations area, in which event s/he shall be repatriated at Company's cost with benefits accrued until the date of return to the port of engagement.
- b) Where a Ship enters into an area where warlike operations take place, the Seafarer will be paid a bonus equal to 100% of the basic wage for the duration of the Ship's stay in such area subject to a minimum of five days pay. Similarly the compensation for disability and death shall be doubled.
- c) A warlike operations area will be as indicated by Lloyd's.

- d) A Seafarer shall have the right to accept or decline the assignment without risking losing her/his employment or suffering any other detrimental effects.

### **Disability**

#### **§21**

- a) A Seafarer who suffers injury as a result of an accident from any cause whatsoever whilst in the employment of the Company or arising from her/his employment with the Company, regardless of fault including accidents occurring while travelling to or from the Ship, and whose ability to work as a Seafarer is reduced as a result thereof shall, in addition to sick pay, be entitled to compensation according to the provisions of the Agreement.
- b) The disability suffered by the Seafarer shall be determined by a Doctor appointed by the ITF, and the Company shall provide disability compensation to the Seafarer in accordance with the percentage specified in the table below which is appropriate to this disability.

| <b>DEGREE OF<br/>DISABILITY</b> | <b>RATE OF COMPENSATION</b> |                                |
|---------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|
|                                 | RATINGS<br>AB & below       | OFFICERS & RATINGS<br>above AB |
| %                               | US\$                        | US\$                           |
| 50-100                          | 120,000                     | 180,000                        |
| 49                              | 60,000                      | 90,000                         |
| 40                              | 48,000                      | 72,000                         |
| 30                              | 36,000                      | 54,000                         |
| 20                              | 24,000                      | 36,000                         |
| 10                              | 12,000                      | 18,000                         |

with any differences, including less than 10% disability, to be pro-rata.

The compensation provided under this paragraph for 100% disability shall not exceed US\$ 180,000 for Officers and US\$ 120,000 for Ratings, with lesser degrees of disability compensated for pro rata.

- c) Permanent Medical Unfitness - A Seafarer whose disability, in accordance with paragraph a) is assessed at 50% or more under the attached Annex 4 shall, for the purpose of this paragraph be regarded as permanently unfit for further sea service in any capacity and be entitled to 100% compensation, i.e. US\$ 180,000 for Officers and US\$ 120,000 for Ratings. Furthermore, any Seafarer assessed at less than 50% disability under the attached Annex 4 but certified as permanently unfit for further sea service in any capacity by the Union's Doctor, shall also be entitled to 100% compensation.
- d) Loss of Rank - A Seafarer whose disability, in accordance with paragraph a) does not fall within the terms of paragraph c) but who is determined by the ITF's Doctor to be able to continue to serve at sea only in a lower category of employment than that in which s/he was serving at the time of the accident should be entitled to the degree of disability compensation awarded in accordance with paragraph b) enhanced by 50%.

For the purpose of this paragraph there should be two categories of employment as follows: -

- e) Any payment effected under paragraphs a) to d) shall be without prejudice to any claim for compensation made in law.

#### **Insurance cover**

#### **§22**



The Company shall conclude appropriate insurance to cover themselves fully against the possible contingencies and liabilities arising from the Articles of this Agreement.

## **Repatriation**

### **§23**

Repatriation shall take place in such a manner that it meets the needs and reasonable requirements for comfort of the Seafarer. The Company shall be liable for the cost of maintaining the Seafarer ashore until repatriation takes place.

A Seafarer shall be entitled to repatriation at the Company's expense (including basic wages and subsistence allowance) either to her/his home or to the place of her/his original engagement (at the Seafarer's option):

- a) after 6 months continuous service on board, always subject to the provisions of Article 3;
- b) when signing off owing to sickness or injury;
- c) when her/his employment is terminated owing to discharge by the Company;
- d) upon the loss, laying-up or sale of the Ship;
- e) if the Ship has been arrested (whether by a Seafarer or not) provided the Ship has remained under arrest for more than 14 days;
- f) if the Company has not complied with the provisions of this Agreement, the Seafarer is entitled to claim the outstanding wages and to be repatriated at the Company's expense;

g) on discharge according to Article 27, sub-paragraphs (b) and (c) below.

When, during the course of a voyage, the wife or, in the case of a single person, a parent falls dangerously ill whilst the Seafarer is abroad, every effort will be made to repatriate the Seafarer concerned as quickly as possible. The cost of repatriation will be borne by the Company.

### **Food, Accommodation, Bedding, Amenities, etc.**

#### **§24**

The Company shall provide the following for the use of each Seafarer whilst s/he is serving on board;

- a) sufficient food of good quality and of a type conforming with the Seafarers' dietary and/or religious requirements;
- b) accommodation of adequate size and standard;
- c) one mattress and at least one pillow, three blankets, two sheets, one pillow-case and two towels. The sheets, pillow-case and towels shall be changed at least once a week;
- d) necessary cutlery and crockery;
- e) laundry facilities;

recreational facilities in accordance with ILO Recommendation No. 138 (1970). In addition, the Company shall provide the galley with all items of equipment normally required for cooking purposes. All items of equipment mentioned in sub-paragraphs (c), (d) and (e) above shall be of good quality.

The accommodation standards should generally meet those criteria contained in relevant ILO instruments relating to crew accommodation.

Seafarers will have access to free calls on a one-off basis linked to compassionate circumstances as per Article 27.

### **Subsistence Allowance**

## §25

Whilst on paid leave a Seafarer shall be entitled to a daily subsistence allowance according to the attached Schedule (Annex 2). When food and/or accommodation is not provided on board the Company shall be responsible for providing food and/or accommodation of good quality ashore.

### **Crew's Effects**

## §26

When any Seafarer suffers total or partial loss of, or damage to, her/his personal effects, due to whatever cause, either whilst serving on board the Ship or travelling to and from the Ship, s/he shall be entitled to receive from the Company compensation up to a maximum specified in the attached Schedule (Annex 2). The Seafarer shall certify that any information provided with regard to lost property is true to the best of her/his knowledge.

### **Termination of Employment**

## §27

- a) A Seafarer may terminate her/his employment by giving one month's notice of termination to the Company or the Master of the Ship, either in writing or verbally in the presence of a witness (see also Article 3 above).
- b) If the Seafarer was employed for a specified voyage, and if the voyage is subsequently altered substantially, either with regard to duration or trading pattern, s/he shall be entitled to terminate her/his employment as soon as possible.
- c) A Seafarer may refuse to sail into a warlike operations area as defined by Lloyd's.
- d) A Seafarer shall be entitled to terminate her/his employment immediately if the Ship is certified substandard in relation to the applicable provisions of the Safety of Life at Sea Convention (SOLAS) 1974, the International Convention on Loadlines (ILC) 1966, the Standards of Training Certification and Watchkeeping Convention (STCW) 1995, the International Convention for the Prevention of Pollution from Ships 1973, as modified by the Protocol of 1978 (MARPOL) or substandard in relation to ILO Convention No. 147, 1976, Minimum Standards in Merchant Ships, as supplemented by the Protocol of 1996. In any event, a Ship shall be regarded as substandard if it is not in possession of the certificates required under either applicable national laws and regulations or international instruments.

- e) The Company shall not be entitled to terminate the employment of a Seafarer prior to the expiry of her/his period of engagement (as specified in Article 3) except only that the Company may discharge a Seafarer:
- i) upon the total loss of the Ship; or
  - ii) when the Ship has been laid up for a continuous period of at least one month; or
  - iii) upon the sale of the Ship; or
  - iv) upon the misconduct of the Seafarer giving rise to a lawful entitlement to dismiss, provided that in the case of dismissal for misconduct of the Seafarer the Company shall, prior to dismissal, give written notice to the Seafarer specifying the misconduct relied upon and in the event that such notice is not given as aforesaid the dismissal shall be ineffective in terminating the employment of the Seafarer and the Seafarer shall be entitled to damages in respect of the unexpired term of her/his employment in addition to the compensation provided for in (f) below.
- f) A Seafarer shall be entitled to receive compensation of two months basic pay on termination of her/his employment for any reason except where:
- i) the termination is as a result of the expiry of an agreed period of service in her/his ITF Employment Contract; or
  - ii) the termination is as a result of notice given by the Seafarer as aforesaid; or
  - iii) the Seafarer is lawfully and properly dismissed by the Company as a consequence of the Seafarer's own misconduct.
- g) For the purposes of this Agreement refusal by any Seafarer to obey an order to sail the Ship shall not amount to misconduct of the Seafarer where:
- i) the Ship is unseaworthy/or otherwise substandard as defined in Article 27 (e) above; or
  - ii) for any reason it would be unlawful for the Ship to sail; or
  - iii) the Seafarer has a genuine grievance against the Company in relation to implementation of this Agreement or her/his ITF Employment Contract; or
  - iv) the Seafarer refuses to sail into a warlike operations area.

## **Equality**

### **§28**

Each Seafarer shall be entitled to work, train and live in an environment free from harassment and bullying whether sexually, racially or otherwise motivated, in accordance with ITF policy guidelines.

## **Personal Protective Equipment**

### **§29**

The Company shall provide the necessary personal protective equipment for the use of each Seafarer whilst serving on board. Every person engaged in the operations and every other person who may be exposed to the risk of injury, poisoning or disease arising from the operations should, where necessary, be provided with and should wear:

- a) a suitable safety helmet constructed to an appropriate standard;
- b) overalls;
- c) waterproof, reinforced, safety boots;
- d) depending on the risk, sufficient and suitable protective clothing and equipment, including, but not limited to:
  - (i) respiratory protective equipment; eye protectors; hearing protection; gloves; welding aprons; safety harnesses, ropes and attachments; and buoyancy aids; and
  - (ii) sufficient and suitable protective outer clothing for use by any person who, by reason of the nature of work, is required to continue working in the open air during cold or hot weather, rain, snow, sleet, hail, spray, high winds or hot, humid conditions.
- e) Personal protective equipment should be used on an individual basis and not passed to another person without first being cleaned, serviced and maintained;
- f) The space provided for personal safety equipment should be such as not to contaminate accommodation or other storage. Personal protective equipment should be suitable for the purpose and to the required standard, having regard of the nature of the work;
- g) Where there is a relevant certificate of approval or a national standard or there is an equivalent international standard, personal protective equipment should be to that standard.
- h) Ships shall be so equipped, that survival suits of appropriate size, meeting IMO standards, shall be made available for each crew member. The Company shall be responsible for ensuring the existence of an ample number of survival suits on board.

Lifeboats and Liferrafts shall carry reverse osmosis equipment.

### **Ship Board Safety Committee**

#### **§30**

- a) The Company shall facilitate the establishment of an on board Safety and Health Committee, in accordance with the provisions contained in the ILO Code of Practice on Accident Prevention on Board Ship at Sea and in Port, and as part of their safety-management system.
- b) The Company shall provide a link between the company and those on board through the designation of a person or persons ashore having direct access to the highest level of management\*. The Company shall also designate an on board competent safety Officer who shall implement the Company's safety and health policy and program and carry out the instructions of the Master to:
  - i) improve the crew's safety awareness; and

- ii) investigate any safety complaints brought to her/his attention and report the same to the Safety and Health Committee and the individual, where necessary; and
  - iii) investigate accidents and make the appropriate recommendations to prevent the recurrence of such accidents; and
  - iv) carry out safety and health inspections; and
  - v) monitor and carry out the on board safety training of Seafarers.
- c) The Company acknowledges the right of the ITF to appoint or have elected by and from the crew a safety representative(s). In carrying out the role of safety representative, access to information, assistance and advice should be provided, where necessary, by the Safety Committee, the Company and the ITF. The safety representative shall:
- i) have access to all parts of the Ship; and
  - ii) be able to participate in the investigation of accidents and near accidents; and
  - iii) have access to all the necessary documentation, including investigation reports, past minutes of the Safety and Health Committee, etc.; and
  - iv) receive appropriate training; and
  - v) not be subject to dismissal or other prejudicial measures for carrying out functions assigned to the role of safety representative and be entitled to the same protections as the liaison representative.

### **Maternity**

#### **§31**

- a) In the event that a crewmember becomes pregnant during the period of employment:
- b) the seafarer shall advise the master as soon as the pregnancy is confirmed;
- c) the Company will repatriate the seafarer as soon as reasonably possible but in no case later than the 26<sup>th</sup> week of pregnancy; and where the nature of the vessel's operations could in the circumstances be hazardous - at the first port of call.
- d) the seafarer shall be entitled to two months basic pay.
- e) the seafarer shall be afforded priority in filling a suitable vacancy in the same or equivalent position within three years following the birth of a child should such a vacancy be available.

### **Membership Fees, Welfare Fund and**

#### **Representation of Seafarers**

#### **§32**

- a) Subject to national legislation, all Seafarers shall normally be members of either an appropriate national trade union affiliated to the ITF or of the ITF, allocated to the Special Seafarers' Department.

- b) The Company shall pay in respect of each Seafarer the Entrance/Membership fees in accordance with the terms of the relevant organisation.
- c) The Company shall pay contributions to the ITF Seafarers' International Assistance, Welfare and Protection Fund in accordance with the terms of the Special Agreement.
- d) The Company acknowledges the right of Seafarers to participate in union activities and to be protected against acts of anti-union discrimination as per ILO Conventions Nos. 87 and 98.
- e) The Company acknowledges the right of the ITF to elect a liaison representative from among the Seafarers who shall not be dismissed nor be subject to any disciplinary proceedings unless the ITF has been given advance notice and sufficient time to ensure that adequate shore based representation is provided.

### **Breach of Agreement**

#### **§33**

If the Company breaches the terms of this Agreement the ITF or the Union, for itself or acting on behalf of the Seafarers, and/or any Seafarer shall be entitled to take such measures against the Company as may be deemed necessary to obtain redress.

### **Amendment of the Agreement**

#### **§34**

The terms and conditions of this Agreement shall be reviewed annually by the ITF and if at any time the ITF and the Company mutually agree on amendments and/or additions to this Agreement, such amendments and additions shall be agreed in writing and signed by the parties and considered incorporated in the Special Agreement.

#### **1.1.1.1.1 Waivers and Assignments**

#### **§35**

The Company undertakes not to demand or request any Seafarer to enter into any document whereby, by way of waiver or assignment or otherwise, the Seafarer agrees or promises to accept

variations to the terms of this Agreement or return to the Company, their servants or agents any wages (including Backwages) or other emoluments due or to become due to her/him under this Agreement and the Company agrees that any such document already in existence shall be null and void and of no legal effect.



## 12. ITF Wage Scale

(Effective 1 January 2005)

| No | Rank or Rating           | Differentials | Basic monthly pay (US\$) | Weekdays 1/135th of monthly | Sats, Sun and Pub Hol 1/75th of monthly | Cash Compensation for unclaimed annual leave (per day) 1/25th of monthly |
|----|--------------------------|---------------|--------------------------|-----------------------------|---|--|
| 1  | <b>Master</b>            | 3.369         | <b>3713</b>              | 27.5                        | 49.5                                    | 149  |
| 2  | <b>Ch. Eng</b>           | 3.062         | <b>3374</b>              | 25.0                        | 45.0                                    | 135  |
| 3  | <b>Ch. Off</b>           | 2.175         | <b>2397</b>              | 17.8                        | 32.0                                    | 96   |
| 4  | <b>1st Eng</b>           | 2.175         | <b>2397</b>              | 17.8                        | 32.0                                    | 96   |
| 5  | <b>2nd Off</b>           | 1.742         | <b>1920</b>              | 14.2                        | 25.6                                    | 77   |
| 6  | <b>2nd Eng</b>           | 1.742         | <b>1920</b>              | 14.2                        | 25.6                                    | 77   |
| 7  | <b>RO</b>                | 1.742         | <b>1920</b>              | 14.2                        | 25.6                                    | 77   |
| 8  | <b>Elect Eng</b>         | 1.742         | <b>1920</b>              | 14.2                        | 25.6                                    | 77   |
| 9  | <b>Chief Stew</b>        | 1.742         | <b>1920</b>              | 14.2                        | 25.6                                    | 77   |
| 10 | <b>3rd Off</b>           | 1.679         | <b>1850</b>              | 13.7                        | 24.7                                    | 74   |
| 11 | <b>3rd Eng</b>           | 1.679         | <b>1850</b>              | 13.7                        | 24.7                                    | 74   |
| 12 | <b>Electrician</b>       | 1.498         | <b>1651</b>              | 12.2                        | 22.0                                    | 66   |
| 13 | <b>Bosun</b>             | 1.117         | <b>1231</b>              | 9.1                         | 16.4                                    | 49   |
| 14 | <b>Carpenter</b>         | 1.117         | <b>1231</b>              | 9.1                         | 16.4                                    | 49   |
| 15 | <b>Fitter/Repairer</b>   | 1.117         | <b>1231</b>              | 9.1                         | 16.4                                    | 49   |
| 16 | <b>Chief Cook</b>        | 1.117         | <b>1231</b>              | 9.1                         | 16.4                                    | 49   |
| 17 | <b>Donkeyman</b>         | 1.117         | <b>1231</b>              | 9.1                         | 16.4                                    | 49   |
| 19 | <b>Pumpman</b>           | 1.117         | <b>1231</b>              | 9.1                         | 16.4                                    | 49   |
| 23 | <b>AB</b>                | 1             | <b>1102</b>              | 8.2                         | 14.7                                    | 44   |
| 24 | <b>Fireman/motor man</b> | 1             | <b>1102</b>              | 8.2                         | 14.7                                    | 44   |
| 25 | <b>Oiler/Greaser</b>     | 1             | <b>1102</b>              | 8.2                         | 14.7                                    | 44   |
| 26 | <b>Steward</b>           | 1             | <b>1102</b>              | 8.2                         | 14.7                                    | 44   |
| 27 | <b>2nd Cook</b>          | 0.852         | <b>939</b>               | 7.0                         | 12.5                                    | 38   |
| 28 | <b>Messroom Steward</b>  | 0.852         | <b>939</b>               | 7.0                         | 12.5                                    | 38   |
| 29 | <b>OS</b>                | 0.744         | <b>820</b>               | 6.1                         | 10.9                                    | 33   |
| 30 | <b>Wiper</b>             | 0.744         | <b>820</b>               | 6.1                         | 10.9                                    | 33   |
| 31 | <b>Deck Boy</b>          | 0.425         | <b>468</b>               | 3.5                         | 6.2                                     | 19   |
| 32 | <b>Catering Boy</b>      | 0.425         | <b>468</b>               | 3.5                         | 6.2                                     | 19   |

1. Any general purpose rating shall receive 10 % higher basic wages and allowances compared to the highest rank of the positions her/his job designation is supposed to cover.
2. A stockman shall receive the basic pay of an Able Seaman plus an allowance of 10 %.
3. A Seafarer who is over the age of 18 and who is not listed among the categories of ratings shall be paid at least the equivalent rate of an Able Seaman. In no case shall a person over the age of 18 (eighteen) years be engaged as a boy or paid a boy's rate.

## ANNEX 2

### Schedule of Cash Benefits

#### CASH BENEFITS

##### Article 19

##### Compensation for Loss of Life:

- (i) to immediate next of kin – US \$ 75,000
- (ii) to each dependent child under the age of 21 – US \$15,000 – subject to a maximum of 4

##### Article 25

##### Subsistence Allowance:

Daily subsistence allowance whilst on paid leave – US \$18

##### Article 26

##### Crew's Effects, Loss or Damage:

Maximum – US \$3,000

##### Article 28

##### Membership Fees and Representation:

ITF Entrance/Membership Fees – US \$69.00 per position/seafarer per year

##### ITF Seafarers' International Assistance, Welfare and Protection Fund:

Company's Contribution – US \$250.00 per position per year

