

UiO : **Det juridiske fakultet**

Boikott i arbeidskamp

Kandidatnummer: 666

Leveringsfrist: 25. april 2013

Antall ord: 15198



Innholdsfortegnelse

1.0 INNLEDNING.....	1
1.1 Tema og avgrensning.....	1
1.2 Rettskilder.....	1
1.2.1 Norske rettskilder	1
1.2.2 EØS-avtalen og internasjonale rettskilder	1
2.0 BEGREPSAVKLARING.....	3
2.1 Boikott.....	3
2.2 Blokade.....	3
2.3 Betinget sympatiaksjon.....	4
3.0 Disposisjon.....	5
4.0 BAKGRUNNEN FOR BOIKOTTLOVGIVNINGEN.....	6
4.1 Arbeidernes kamp for bedre arbeidsvilkår.....	6
4.2 Forskjellen mellom streikens og boikottens skadeevne	7
4.3 Utviklingen av boikottlovgivningen.....	8
5.0 LOVLIGHETEN AV AKSJONENS MÅL.....	9
5.1 Innledning.....	9
5.2 Mål om å opprette tariffavtale.....	9
5.3 Mål som bryter med foreningsfriheten.....	10
5.4 Inndrivelsesboikott.....	12
5.4.1 Generelt om adgangen til inndrivelsesboikott i norsk rett.....	12
5.4.2 Om håndhevingsboikott for etterlevelse av allmenngjøringsloven.....	13
5.5 Repressiv boikott.....	15
5.6 Boikott som ikke kan nå sitt mål uten å føre til rettsbrudd.....	16
6.0 FORBUD MOT RETTSSTRIDIGE MIDLER OG UPASSENDE MÅTER...17	
6.1 Innledning.....	17

6.2	Rettsstridig middel.....	18
6.3	Brudd på fredsplikt.....	19
6.4	Usanne eller misvisende opplysninger.....	20
6.5	Opphissende eller krenkende.....	21
7.0	SAMFUNNSKADE OG UFORHOLDSMESSIGHET	23
7.1	Innledning.....	23
7.2	Skade vesentlige samfunnsinteresser.....	24
7.3	Utilbørlig	25
7.4	Forholdsmessighetskriteriet.....	27
7.4.1	Om måling av forholdsmessighet.....	27
7.4.2	Økonomiske konsekvenser.....	28
7.4.3	Krav til representativitet i kamp for tariffavtale.....	29
7.4.4	Boikott av små bedrifter.....	32
7.4.5	Forholdsmessighet i sekundærboikott	34
7.4.6	Den nøytrale tredjemann.....	35
7.4.7	Plikt til individuelle vurderinger	36
8.0	REGULERING I TARIFFAVTALER.....	37
9.0	BEGRENSNINGER I BOIKOTTADGANGEN SOM FØLGE AV EØS- AVTALEN.....	40
9.1	Innledning	40
9.2	Begrensninger oppstilt av EU-domstolen.....	41
9.2.1	Krav som vil virke som et hinder for etableringsfriheten.....	41
9.2.2	Krav som truer tjenestefriheten.....	43
9.3	Aksjoner som hindrer fri flyt av varer	47
10.0	AVSLUTNING.....	49
11.0	KILDER.....	51

1.0 Innledning

1.1 Tema og avgrensning

Tema for oppgaven er rettslig adgang til bruk av boikott i arbeidskamp. Med boikott i arbeidskamp mener jeg boikottaksjoner som ledd i en tvist om lønns- eller arbeidsforhold. Jeg vil se på adgangen til slike aksjoner etter norsk rett, regulering i tariffavtaler, samt EØS-rettslige begrensninger for bruk av boikott i arbeidskamp.

Jeg vil begrense studien til å se på lovligheten av aksjoner, og vil ikke ta for meg erstatningsrettslige og strafferettslige reaksjoner ved brudd på lovverket. Jeg vil også nøye meg med å se på de materielle vilkårene for aksjoners lovlighet. Krav til varsel og framgangsmåte vil jeg i liten grad komme inn på.

1.2 Rettskilder

1.2.1 Norske rettskilder

Rettskildene på boikottens område er til dels svært gamle. Nåværende boikottlov er fra 1947, men lovgivningen viderefører både deler av tidligere boikottlovgivning og også til dels den ulovfestede rettstilstanden før denne. Loven er også svært ordknapp med sine rettslige standarder, og rettspraksis fra etterkrigstiden er relativt knapp. Materialet gir ikke alltid grunnlag for entydige slutninger. En oppgave som denne krever likevel at det søkes etter gjennomgående linjer og klare uttalelser i forarbeider og rettspraksis. Ulike standpunkter er vurdert opp mot reelle hensyn og i forhold til det øvrige kildematerialet. Ved til enhver tid å vise hvilket rettskildemateriale jeg bygger på vil jeg legge grunnlag for etterprøvelse av mine vurderinger.

1.2.2 EØS-avtalen og internasjonale rettskilder

Norge inngikk i 1993 en avtale med EU og enkelte andre stater om et økonomisk samarbeid, kjent som EØS-avtalen. Avtalen trådte i kraft 1. januar 1994. Hovedformålet var å bli en del av EUs indre marked uten å inngå fullt EU medlemskap. Avtalen innebærer

at Norge er forpliktet til å gjennomføre EØS-retten i nasjonal rett, noe som er nedfelt i EØS art. 3, og gjerne omtales som det alminnelige lojalitetsprinsippet.¹

EØS reglene kan gjennomføres i norsk rett på flere måter. Myndighetene kan gi regler basert på EØS-regler. EØS-reglene kan også ha betydning for hvordan norske regler og rettskildedefaktorer tolkes, selv om de opprinnelig ikke ble initiert av EØS-retten. Dette gjøres med basis i det generelle presumpsjonsprinsippet vi har i norsk folkerett, eller med henvisning til det EØS-rettslige lojalitetsprinsippet.

Kjernen i avtalen er EU-retten regler om de fire friheter og konkurranse som nesten i sin helhet er kopiert til EØS-avtalen. EØS-retten er ment å være dynamisk, slik at den skal utvikle seg videre i pakt med den underliggende EU-rettens utvikling. Denne utviklingen skjer gjennom forordninger og direktiver, og gjennom tolkning av disse i EU-domstolen. Norge kan formelt alltid nekte å ta inn nye rettsakter i EØS, men de faktiske mulighetene er langt mindre.

Innenfor det regelverket som Norge har akseptert, blir Norge også bundet av EU-domstolens tolkninger av dette regelverket. Formelt har EU-retten bare betydning for Norge ved at avgjørelser i EU-domstolen er en sentral rettskilde for EFTA-domstolen², som er tillagt kompetanse til å tolke EØS-retten. I praksis vil likevel avgjørelser i EU-domstolen i mange sammenhenger ha prejudikatsverdi.

Ettersom EU-retten er dynamisk har den på noen områder utviklet seg i retninger som ikke ble forutsatt fra offisielt hold da EØS-avtalen ble inngått. Det at EU-retten skulle få betydning for adgangen til å gå til arbeidskamp er et eksempel på dette.

¹ EØS-rett (2004) s. 186.

² EØS-rett (2004) s. 240.

2.0 Begrepsavklaring

2.1 Boikott

Boikottloven § 1 definerer boikott som en «oppfordring, avtale eller liknende tiltak som for å tvinge, skade eller straffe noen tar sikte på å hindre eller vanskeliggjøre en persons eller virksomhets økonomiske samkvem med andre».

Som det framgår av ordlyden retter ikke loven seg mot den som velger å bryte egne økonomiske bånd til noen, men mot den som vil påvirke andres økonomiske bånd. Det å etterkomme en boikottoppfordring er dermed ikke boikott i lovens forstand. Dette grunnis i forarbeidene³ med at det i alminnelighet bør stå enhver fritt om han vil innlate seg i forretningsforbindelse med en person eller ha økonomisk samkvem med ham. I tillegg vises det til vanskelighetene med å vite hva et brudd på forretningsforbindelse skyldes. Ulike former for avtaler eller samvirke om boikott faller derimot inn under definisjonen. «Liknende tiltak» vil også inkludere installasjon av fysiske hindringer som for eksempel avsperring av et område for å hindre handel eller varetransport.

I arbeidsrettslig forstand er boikott vanligvis et middel for å fremtvinge endringer i lønns- eller arbeidsvilkår hos et foretak. Boikotten kan innebære oppfordringer til publikum, men også boikott i form av avsperring av et område for arbeidskraft, eller at arbeidere på andre virksomheter nekter å utføre arbeid som kommer foretaket til gode.

Ordet boikott stammer forøvrig fra en aksjon i 1880 hvor irske jordarbeidere aksjonerte mot den engelske kaptein Boycott. Aksjonene innebar at Boycott ikke fikk tilgang til arbeidstakere, eller varer. Endog den lokale postmannen nektet å levere post til ham. Isolasjonen førte til at Boycott måtte oppgi sin forretningsvirksomhet i Irland.

2.2 Blokade

Boikott som gjennomføres i arbeidstvister blir ofte kalt blokade. Valg av ord og uttrykk beror på tradisjon. Begrepet blokade brukes gjerne om arbeidstakeres boikott av en bedrift for tilgang på arbeidskraft, gjerne som ledd i en streik. Bedriften boikottes, mens arbeidsplass-

³ Ot.prp. nr. 70 (1947) s. 9.

sene blokkeres⁴. Etter dagens lovsystem er streik og blokade som ledd i en streik, regulert etter arbeidstvistloven. Streik og blokade er dermed tillatt såfremt den ikke er tariffstridig. Dette framgår ikke direkte av lovteksten, men understøttes av forarbeider og rettspraksis i en slik grad at det kan anses som sikker rett.

Jeg vil i oppgaven bruke ordet blokade kun i forhold til denne type boikott. Jeg vil imidlertid bruke ordet boikott såvel om boikottaksjoner som reguleres av boikottloven og som samlebegrep for blokade og øvrige former for boikott. Betydningsforskjellen skal framgå av sammenhengen.

2.3 Betinget sympatiaksjon

Betinget sympatiaksjon er en særlig form for streik, der arbeidere på en bedrift, i sympati med aksjonerende arbeidere på en annen bedrift, nekter å utføre arbeid som kommer denne bedrift til gode. (Motsatt vil en ubetinget aksjon ikke skille på hvem som rammes; I en ubetinget sympatistreik vil alt arbeid nedlegges.) Oftest vil det gjelde varer eller tjenester for en bestemt bedrift. Det er da kun arbeid med tilknytning til denne bedriften som blir omfattet av streiken, og arbeidstakerne utfører ellers sitt arbeid på vanlig måte.

Eksempelvis kan arbeidere på bedrift A være i streik for tariffavtale. Arbeidere på bedrift B som leverer en viktig råvare til bedrift A vil støtte arbeiderne. De nekter derfor å levere råvarer så lenge arbeiderne på bedrift A er i streik.

I klassisk form skjer sympatiaksjonen ved at arbeiderne gir erklæring til egen arbeidsgiver om at man vil gå til streik dersom man blir satt til å gjøre bestemt (boikottet) arbeid. Arbeidsgiveren blir dermed satt under press til å bryte samarbeid (leveranser m.m.) med den bedrift som er mål for aksjonen.

I mange tilfeller vil den betingede sympatiaksjonen erklæres direkte. Arbeiderne utfører forøvrig sine vanlige oppgaver og vil normalt fortsatt heve full lønn.

Ettersom sympatiaksjonen inneholder både et element av boikott mot tredjepart og en arbeidsstans, har lovligheten av slike aksjoner har to sider. Disse er i forarbeider til

⁴ Fougner (2005) s. 317.

arbeidstvistloven⁵ beskrevet som at det betingede sympatistreikevarsel er en boikottoppfordring rettet *til* vedkommende arbeidsgiver, og rettet *mot* den som er i konflikt. Forsåvidt det betingede sympatistreikevarsel er rettsstridig i forhold til den boikottede bedrift, vil det rettstridige formål med aksjonen i seg selv gjøre den ulovlig. Og er boikottoppfordringen ikke rettsstridig, vil den betingede sympatiaksjons lovlighet overfor egen arbeidsgiver avhenge av hvordan tariffavtalen regulerer forholdet mellom partene.

3.0 Disposisjon

Den største delen av oppgaven omhandler lovregulering og hjemlig rettspraksis. Her har jeg valgt å følge lovens egen systematikk, og gjennomgå betydningen av lovens punkter etter tur. På tross av at noen av lovens kriterier i enkelte tilfeller overlappende eller sammenblandet i rettspraksis, anser jeg dette å være den inndelingen som er best egnet for å gi god oversikt over feltet.

EØS-retten har i dag stor betydning, og er på mange områder en integrert del av norsk rett. Ettersom EØS- og EU-retten på den kollektive arbeidsrettens område foreløpig ikke er bearbeidet i intern norsk lovgivning eller rettspraksis, velger jeg likevel for oversiktens skyld å behandle denne i et eget punkt. Dette må ikke tillegges rettskildemessig betydning. EØS-retten er idag en del av det norske rettssystemet, og grepet er kun pedagogisk.

Tariffavtalereguleringen på boikottens område er liten, men den har betydning for adgangen til boikott i form av betinget sympatiaksjon. Denne tariffreguleringen er derfor viet et eget hovedpunkt, slik at denne lille, men fortsatt viktige reguleringen ikke blir glemt.

Jeg har også valgt å ha et eget innledende historisk punkt. Dette er fordi bakgrunnen lovgivningen kan gi perspektiv på en rekke forhold videre i oppgaven. En kort skissering av utviklingen i lovgivningen, kan også gjøre det lettere å følge med i senere detaljerte framstillinger.

⁵ Ot.prp. nr 71 (1933).

4.0 Bakgrunnen for boikottlovgivningen

4.1 Arbeidernes kamp for bedre arbeidsvilkår

Med industrialiseringen av samfunnet på 1800-tallet kom nye sosiale utfordringer og nye klasseskiller. Arbeidere hadde ved inngangen til 1900-tallet dårlige kår i form av lange dager, hardt og ensformig arbeid og lave lønninger. Gjennomsnittlig arbeidstid var elleve timer om dagen seks dager i uka⁶, men mange hadde også lengre dager.

Ved at mange arbeidere med noenlunde like arbeids- og levevilkår sto overfor en felles arbeidsgiver, oppsto et fellesskap som la grunnlaget for en klassesolidaritet. Gjennom faglig og politisk organisering søkte arbeiderne og forsvare sine interesser og bedre sin levestandard. En sentral del av kampen for bedre kår var kampen for tariffavtaler og for forbedringer av de tariffestede rettigheter.

Mange av kravene som ble kjempet fram er forhold som blir tatt som en selvfølge i dag, som for eksempel lørdagsfri og åtte-timers arbeidsdag. Da Kjørekarlenes forening i Christiania fikk streiket seg til sin første tariffavtale i 1913 var arbeidstiden fra klokka seks om morgenen til klokka sju om kvelden.⁷

Ettersom stadig flere grupper av arbeidere oppnådde tariffavtaler, ble det også vanlig innta klausuler om forbud mot arbeidskamp i tariffperioden, såkalt fredsplikt. Et slikt forbud kunne også anses å måtte innfortolkes i avtalene. I 1915 ble det opprettet en egen domstol, arbeidsretten, som skulle avgjøre tvistespørsmål rundt tolkning av tariffavtaler. Fredsplikten ble da også lovfestet i arbeidstvistloven, og i tillegg avtalefestet da den første hovedavtalen kom mellom LO og NAF⁸ i 1935.

Retten til å bruke streik som kampmiddel for å oppnå tariffavtaler og i tariffoppgjør har imidlertid blitt anerkjent som en grunnleggende rettighet, om enn med visse begrensninger.

⁶ Holm 1993 s. 4.

⁷ Holm 1993 s. 19.

4.2 Forskjellen mellom streikens og boikottens skadeevne

Boikott som faglig kampmiddel har vært i bruk i Norge i hvertfall siden begynnelsen av forrige århundre. Den gang var aksjonsformen ikke lovregulert og retten måtte løse tvistesporsmål på bakgrunn av alminnelige rettsgrunnsetninger og reelle hensyn. Det var på tidlig 1900-tall ikke noe opptrukket skille mellom boikott som del i klassekamp og boikott som ledd i beskyttelse av faglige laug. Heller ikke skiltes det mellom blokade, arbeidsboikott og ervervsmessig boikott⁸. Trolig var det liberale grunnsetninger om næringslivets frihet som fra først av bidro til en aksept av boikott. Tilnærmingen som ble anlagt fra Høyesterett var i alle fall en betinget aksept⁹. Det ble lagt til grunn at det ikke «i og for seg» kan være rettsstridig med boikott for å oppnå et resultat. Om en boikott hadde oversteget handlefrihetens grenser måtte avgjøres utfra konkrete omstendigheter i det enkelte tilfelle

En grunn til den særlige lovreguleringen av boikott, er at aksjonsformen kan ramme svært hardt. Den boikottede vil kunne lammes fullstendig, enten gjennom at boikotten er utført fra mange hold, eller ved at de boikottende er i en nøkkelposisjon overfor den boikottede. I verste fall kan en virksomhet gå konkurs, eller en privatperson møte personlig økonomisk ruin. Samtidig er boikotten oftest forbundet med små eller ingen kostnader fra de som boikotter. En oppfordring til forbrukerboikott kan for eksempel framsettes med pressens redaksjonelle velvillighet eller ved små annonsekostnader. En betinget boikottaksjon vil i mange tilfeller gjennomføres mens arbeiderne mottar full lønn. Bedriftene hvor sympati-boikotten finner sted vil tape vederlaget de ellers skulle hatt fra handelen med den boikottene virksomhet, mens øvrig drift går normalt.

Forarbeidene til arbeidstvistloven uttrykker det slik: «Streiken (...) vil alltid representere et personlig offer for den som griper til dette kampmiddel. Den streikende forlater det arbeid han og hans familie skal leve av. Han vet at streiken vil bety savn og ofte nød for ham (...) Annerledes med den som oppfordrer til boikott. Han går ikke selv ut i kampen, og tar ikke selv en risiko og det offer som følger med kampen. Og det omfang boikotten tar skaper heller ikke øket risiko for ham.»

⁸ Andersen (1932)

⁹ Se bla. Rt.1917 s. 51.

Da det utover i 20-årene var en kraftig økning i faglige og sosiale kamper, kom boikott og andre aksjoner i stadig større grad til anvendelse i arbeidernes kamp for lønnsforhøyelse og tariffavtaler. I 1931 var det over 600 boikott og blokadevarsler i arbeiderbladet.¹⁰ Dette var foranledningen til at den borgerlige regjeringen så behov for en begrensning adgangen til bruk av kampmidler. «Som sopp efter regnvær gror boikottvarslene omkring den strid som er begynt og som kanskje gjelder forholdsvis lite» skriver John Norem¹¹, stortingsrepresentant for Høire i mellomkrigstiden og forkjemper for streng boikottlovgivning, og viser eksempler på problemene boikott kan medføre for bedrifter og privatpersoner som rammes av vreden.

4.3 Utviklingen av boikottlovgivningen

Før 1915 fantes det ingen lovregulering av adgangen til arbeidskamp. Både streik og boikott var i utgangspunktet tillatt, med mindre det forelå særskilte grunner som gjorde at de ble funnet rettsstridige.

Den første lovreguleringen av området kom med arbeidstvistloven i 1915. Denne fastslo hvordan tariffvister skulle avgjøres i arbeidsretten.

I 1933 ble det vedtatt en lovregulering av adgangen til bruk av boikott i arbeidskamp, og denne ble tatt inn i arbeidstvistloven. Før disse reglene ble vedtatt hadde det vært lovutredninger i to omganger. Først fra Hundseidregjeringen og siden fra Mowinckelregjeringen. I reglene som ble vedtatt var det en rekke spesifikke boikottforbud i tillegg til regler av mer skjønnsmessig art. Reglene, som ble vedtatt av et borgerlige flertall og var forhatt i arbeiderbevegelsen, ble igjen opphevet i 1947.

Samtidig med opphevelsen av boikottbestemmelsene i arbeidstvistloven, ble det vedtatt en generell boikottlov. Rettsstridskriteriene i denne loven har siden stått uforandret fram til idag. Kriteriene er svært skjønnsmessige, og det er ingen sær-regulering for arbeidsrettslige boikotter.

¹⁰ Johannesen (1933).

¹¹ Norem (1933) s. 18 flg.

5.0 Lovligheten av aksjonens mål

5.1 Innledning

Boikottloven § 2 a) forbyr boikott som har ett «rettsstridig formål». Den er også rettsstridig dersom den «ikke kan nå sitt mål uten å føre til rettsbrudd». I det videre skal jeg ta for meg et utvalg arbeidsrelaterte målsetninger og vurdere disses lovlighet på bakgrunn av denne bestemmelsen.

5.2 Mål om å opprette tariffavtale

Bruk av boikott som pressmiddel for å oppnå tariffavtale har lang historie. Aksjonene har tatt form av såvel oppfordringer til arbeidsfolk om ikke å ta arbeid på den aktuelle bedriften, oppfordring til forbrukerboikotter og oppfordring til næringsdrivende og firmaer om ikke å handle med vedkommende bedrift.

Høyesterett tok allerede tidlig på 1900-tallet stilling til lovligheten av boikott som ledd i kamp for tariffavtale.¹² Høyesterett fant ikke forhold som tilsa at dette formålet skulle være rettsstridig. På samme måte som en bedriftseier sto fritt til ikke å inngå tariffavtale, sto fagforeninger og andre fritt til ikke å handle med vedkommende person.

Da det kom økonomiske krisetider på slutten av 20-tallet og begynnelsen av 30-tallet og arbeidskampene tilspisset seg ble imidlertid også rettstilstanden satt på prøve. Det ble ført lange og opphetede diskusjoner -debatten fyller 180 sider i Stortingstidende- og et av forslagene fremmet av regjeringen Mowinckel i 1933 gikk ut på at boikott alltid skulle være ulovlig når den tok sikte på å få noen til å «inngå tariffavtale som ingen, eller bare et mindretall av arbeiderne i vedkommende bedrift har stillet krav om»¹³ Boikott med krav om tariffavtale skulle dessuten være ulovlig når den var rettet mot bedrifter som ikke sysselsatte mer enn ti arbeidere foruten medlemmer av familien.¹⁴ I 1933 ble forslagene vedtatt og tatt inn i arbeidstvistloven¹⁵. Bestemmelsene ble imidlertid opphevet med vedtagel-

¹² Rt. 1917 s. 689 (Bakermester), Rt. 1917 s. 51 (Rogges skofabrikk), Rt. 1928 s. 93.

¹³ Ot.prp. nr 71 (1933).

¹⁴ Ot.prp. nr 71 (1933).

¹⁵ Arbeidstvistloven (1934) § 6a) nr. 1d) og 3.

sen av ny boikottlov i 1947. Jeg kommer nærmere inn på rettsstilstanden på disse underområdene i kapittelet om forholdsmessighet.

Rettsoppfatningen om at boikott som tar sikte på å opprette tariffavtale som utgangspunkt er et akseptabelt formål, har stått seg fram til vår tid. Som det heter i domspremissene til Rt-1997-334 «Sola Havn», som jeg kommer tilbake til nedenunder:

«Jeg oppfatter boikottloven og dens forarbeider Ot.prp. nr. 70 for 1947 -som blant annet bygger på rettspraksis fra mellomkrigstiden - slik at loven bygger på at en boikott fra en arbeidstakerorganisasjon overfor en bedrift med det formål å oppnå tariffavtale, generelt sett vil ha et lovlig formål.» Dommen er den eneste høyesterettsdommen på området fra nyere tid og ble enstemmig avsagt. Resultatet her kan dermed tillegges relativt stor vekt.

Diskusjonen har heller omhandlet i hvilken grad det finnes unntak fra dette prinsippet, som gjør at også boikott i forbindelse med tariffavtalekrav i visse tilfeller kan være rettsstridig. Jeg kommer tilbake til spørsmålet i punkt 7.4.3 i kapittelet om forholdsmessighet

5.3 Mål som bryter med foreningsfriheten

Dersom en boikott har til formål å tvinge noen inn i en organisasjon, direkte eller indirekte, kan dette være et ulovlig formål. Foreningsfrihet har lenge vært ansett som et viktig demokratisk prinsipp. Allerede helt i begynnelsen av forrige århundre fikk Stortinget utredet lovforslag som skulle verne organisasjonsfriheten.¹⁶ Forslagene i odelstingsproposisjonen fra århundreskiftet ble aldri vedtatt. Retten til fritt å kunne danne og melde seg inn i foreninger har likevel vært grunnleggende, og av flere vært ansett å følge av konstitusjonell sedvanerett.

Det har allikevel vært uenighet om hva foreningsfrihet innebærer. Særlig har det vært delt syn på hvilken rekkevidde den såkalte negative foreningsfriheten, friheten til ikke å være med i en forening, bør ha. Fagforeningene har vært opptatt av å sikre arbeidernes rettigheter gjennom høy organisasjonsgrad, og har i mindre grad lagt vekt på organisasjonsfrihetens negative aspekt som er retten til ikke å være organisert.

¹⁶ Ot.prp. nr. 11 (1902-1903).

Retten til ikke å være organisert har derimot vært et viktig prinsipp for høyresiden i norsk politikk. I 1927 vedtok Stortinget en bestemmelse i straffeloven som beskyttet mot at noen «ved boikott skulle tvinge noen arbeider eller arbeidsgiver til å gå inn i en sammenslutning av arbeidere eller arbeidsgivere»¹⁷ Rekkevidden av bestemmelsen var imidlertid uklar, og bestemmelsen er senere blitt opphevet.

Et krav om at en arbeidsgiver kun ansetter organiserte arbeidere vil formelt ikke tvinge noen til å være medlem av en fagforening. I praksis vil imidlertid behovet for arbeid gjerne være så viktig at det fungerer på samme måte. Kanskje kan man tolke uttalelsen i en dom fra 1929 om at «*man finner det unødvendig at gaa inn på hvordan forholdet maatte blitt at bedømme, hvis blokaden hadde hatt til formaal at tvinge Elektriske Installationer A/S til bare at bruke organisert arbeidskraft*» dithen at høyesterett ikke oppfattet spørsmålet om negativ organisasjonsfrihet som klart.¹⁸

I 1948 vedtok FN sin konvensjon nr. 87 om foreningsfrihet. Denne ble ratifisert av Norge året etter, og trådte i kraft i 1950. Kort tid etter tilsluttet Norge seg også den europeiske menneskerettighetskonvensjon (EMK) og den europeiske sosialpakt, som begge inneholder bestemmelser til vern for organisasjonsfriheten. Foreningsfrihet har dermed et sterkt feste i traktatretten. Ingen av konvensjonene nevner imidlertid de særlige spørsmål vedrørende negativ foreningsfrihet. Forberedende arbeider til EMK viser tvert i mot at det ble tatt et aktivt valg om ikke å ha med noen bestemmelse som forhindret at noen skulle tvinges til å bli med i en fagforening¹⁹.

Krav om at arbeidstakere eller arbeidsgivere skal tilslutte seg bestemte organisasjoner ble imidlertid funnet å være et rettsstridige formål Rt-1959-1080. Saken gjaldt et gresk skip som seilte under Panama sitt flagg. Den internasjonale transportføderasjonen (ITF) jobbet aktivt mot seiling under bekvemmelighetsflagg og for å bedre vilkår for sjøfolk. På denne bakgrunn aksjonerte sjømannsforbundet og transportarbeiderforbundet ved losse- og lasteboikott da skipet ankom Oslo havn. Høyesterett kom imidlertid til at forholdene på skipet var tilfredsstillende og at mannskapet hadde var lønnet på nivå med greske tariff-

¹⁷ Straffeloven § 222 II.

¹⁸ Rt. 1929 s. 353, saken gjaldt lovligheten av en boikott til støtte for krav om tariffavtale.

¹⁹ White og Ovey (2010) s. 471.

avtaler og fant formålet rettsstridig da kravet gikk ut på å tvinge partene inn i et forpliktede forhold til ITF, herunder å pålegge rederiet å betale medlemsavgifter til ITF på vegne av sjøfolkene.

Resultatet av dommen må ha vært relativt åpent den gang. Man kunne valgt også her å benytte en tilnærming om at skipet og mannskapet sto fritt til å innrette seg som de ville, men at laste- og losse arbeiderne sto fritt til å boikotte dem. Det var ikke gitt at dette skulle være noe mer utilbørlig enn boikott for å oppnå tariffavtaler på norske bedrifter. Kanskje var det motvilje i Høyesterett mot å innta et standpunkt som kunne påvirke Norges internasjonale næringsrelasjoner.

Skepsisen som i dommen uttrykkes mot at mannskapet skulle organiseres i ITF mot sin vilje er likevel i tråd med nyere praksis fra EMD. Her innfortolker domstolen negativ foreningsfrihet i EMK's bestemmelse om organisasjonsfrihet²⁰. I en dom fra 1993²¹ viste EMD til at konvensjonen skulle være et «living instrument» og fant EMD «a growing measure on common ground» som tilsa at bestemmelsen måtte inkludere også retten til ikke å være organisert. Skepsisen til «closed shop-klausuler» ble gjentatt i 2006 i Sørensen og Rasmussen-saken, hvor saksøkerne hadde motsatt seg fagforeningsmedlemskap som en betingelse for ansettelse. Dommen setter ikke et absolutt forbud mot fagforeningsmedlemskap som vilkår for ansettelse, men den vil likefullt gjøre det vanskelig for medlemsstatene å opprettholde slike ordninger.²²

5.4 Inndrivelsesboikott

5.4.1 Generelt om adgangen til inndrivelsesboikott i norsk rett

Inndrivelsesaksjoner representerer et særlig kampformål. Her søkes det ikke oppnådd nye rettigheter, og heller ikke å gjennomtvinge noen bestemt tolkning av en tariffavtale. Formålet kun å sikre etterlevelse av rettigheter som formelt foreligger. Det kan for eksempel gjelde krav om å få utbetalt utestående lønn.

²⁰ EMK art. 11.

²¹ Sigurdur A Sigurjónsson mot Island.

²² White og Ovey (2010).

Jeg har ikke funnet noen eksempler på inndrivelsesboikott i rettspraksis. En dom fra mellomkrigstiden²³ omhandler derimot en inndrivelsesstreik. Her ble det ansett rettmessig at arbeiderne kollektivt innstilte sitt arbeid inntil lønnen ble betalt. Prinsipielt kan dette begrunnes i det kontraktrettslige prinsippet om «ytelse mot ytelse». Den ene parts plikt til å følge opp en avtale, er avhengig av at også den andre oppfyller. Med adgang til inndrivelsesstreik, og uten noen nærmere omtale av boikott med inndrivelse som formål i forarbeider til boikottloven, må adgangen til inndrivelsesboikott i det minste prinsipielt anses åpen.

5.4.2 Om håndhevingsboikott for etterlevelse av allmenngjøringsloven

Da allmenngjøringsloven ble vedtatt i 1993 ble det også besluttet at fagforeninger skulle kunne iverksette inndrivelsesboikotter for å bidra til håndhevelse av loven²⁴.

Allmenngjøringsloven kom som forsvar mot press på norsk lønnsnivå i forbindelse med at flere øst-europeiske land ble medlemmer av EU. Loven skal i henhold til formålsbestemmelsen «sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har, og hindre konkurransevridning til ulempe for det norske markedet». Loven gir tariffnemnda, et regjeringsoppnevnt utvalg, kompetanse til på visse vilkår å treffe vedtak om at en landsomfattende tariffavtale helt eller delvis skal gjelde som forskrift for alle arbeidstakere som utfører arbeid av den art avtalen omfatter. Vedtaket kan bare gjelde de deler av tariffavtalen som regulerer de enkelte arbeidstakeres lønns- og arbeidsvilkår. I særlige tilfeller kan Tariffnemnda fastsette andre lønns- og arbeidsvilkår enn det som følger av tariffavtalen.²⁵ Per 1.11.11 var det gjort vedtak om allmenngjøring av tariffavtaler på områdene bygg- og anlegg, skips- og verftsindustrien, jordbruks- og gartnerinæringene og renholdsbransjen²⁶.

For å bidra til etterleving av allmenngjøringsvedtak ble kvalifiserte²⁷ fagforeninger gitt rett til boikott.

²³ ARD 1938 s. 84.

²⁴ Bestemmelsen var opprinnelig inntatt i allmenngjøringsloven § 5, men ble ved en revidering av loven i 2009 flyttet til § 14.

²⁵ Allmenngjøringsloven §§ 3-6.

²⁶ Jfr. Arbeidstilsynets hjemmeside.

²⁷ Dvs. fagforeninger med innstillingsrett etter arbeidstvistloven § 11.

Den særlige bestemmelsen i allmenngjøringsloven innebærer at boikotten ikke underkastes det vanlige utilbørighetskriteriet og prinsippet om forholdsmessighet mellom mål og middel i *boikottloven*. Forbudet mot å iverksette boikott som vil skade «vesentlige samfunnsinteresser» er imidlertid opprettholdt. Også boikottlovens bestemmelser om varslings- og gjennomføringsmåte vil gjelde fullt ut. Departementet anså ikke at adgangen til slik boikott nødvendigvis var stengt etter boikottlovens alminnelige regler. De anså likevel at det trengtes en klargjøring av at formålet etter sin art var lovlig, samt at en overordnet forholdsmessighetsvurdering tilsa at boikott også kunne anvendes ved mindre omfattende brudd på nemndas vedtak²⁸.

Det at en fagforening særlig tillegges en rett til å boikotte en virksomhet med rettshåndhevelsesformål skiller seg fra såvel den øvrige norske arbeidsmodellen, som fra generelle prinsipper om rettshåndhevelse. Det å unngå selvtekt har i mange sammenhenger vært et viktig mål for samfunnets straffeforfølgelse. Forarbeidene begrunner valget med at tradisjonell arbeidskamp ville være lite aktuelt på arbeidsplasser hvor det ikke fantes norske arbeidstakere og at det var behov for å sikre effektiv håndhevelse av allmenngjøringsloven. Det ble derimot ved lovens vedtagelse ikke funnet behov for noen alminnelig kontrollordning fra myndighetenes side²⁹.

Det kan reises spørsmål om andre enn de etter loven respektive organisasjoner kan iverksette boikott for å tvinge en bedrift til å etterleve den allmenngjorte avtalen. Allmenngjøringsloven § 14 stenger etter sin ordlyd ikke for dette, og jeg antar at en slik boikott vil måtte vurderes etter boikottlovens alminnelige bestemmelser. Formålet må i tilfellet anses lovlig også for disse, men det at andre organisasjoner etter loven er nærmere til å foreta denne kan komme til å slå ut på forholdsmessighetsvurderingen.

På tross av at det nå er 20 år siden allmenngjøringslovens vedtagelse, har det såvidt kjent ennå ikke vært iverksatt boikott i håndhevelsesøyemed. Det er flere årsaker til dette. En av årsakene er at det første allmenngjøringsvedtaket ble gjort hele ti år etter loven ble vedtatt. Videre finnes både juridiske og praktiske vanskeligheter med å få opplysninger om lønns-

²⁸ Ot.prp. nr. 26 (1992-1993)

²⁹ Ot.prp. nr. 26 (1992-1993)

og arbeidsvilkår i de forskjellige bedrifter, selv om dette ble forsøkt avhjulpet med en lov-
endring i 2008 som skulle sikre visse tillitsvalgt innsynsrett. I tillegg kommer at det fra fag-
bevegelsens side har vært et ønske om å inkludere utenlandske arbeidstakere i faglig or-
ganisering og kamp, heller enn å støtte disse vekk ved boikott.

Det kan likefullt tenkes at adgangen til boikott har hatt en viktig betydning for etterlevelsen
av allmenngjøringsloven. Et eksempel på at den disiplinerende effekten av sanksjonsmu-
ligheten, er Elkems utbygging av ny anodefabrikk i Mosjøen i 2007. Her organiserte Felles-
forbundet 140 polske murere og krevde etterbetalt lønn i henhold til allmenngjøringsfor-
skriftens minstelønnsbestemmelser. De amerikanske oppdragsgiverne var nokså uinteres-
sert i kravet, inntil Fellesforbundet varslet at de om nødvendig ville iverksette inndrivelses-
boikott etter allmenngjøringsloven og boikottlovens bestemmelser for å framtvinge lønn
etter forskriften. Etter runder med forhandlinger fikk forbundet gjennomslag for at de pols-
ke arbeiderne skulle få etterbetalt 20 millioner i lønn.³⁰

Det er dermed ikke grunnlag for avvise at den særlige boikottbestemmelsen i allmenngjø-
ringsloven har praktisk betydning, selv om den formelt ikke har vært tatt i bruk.

5.5 Repressiv boikott

I omtaler av boikottloven ser man tidvis uttalelser om at boikott som bare har til formål å
hevne eller skade har et ulovlig formål³¹. Det er i den sammenheng vesentlig å merke seg
ordet «bare». Det finnes nemlig klare holdepunkter for at ikke enhver boikottaksjon som
reaksjon på tidligere hendelse (repressiv boikott) vil være ulovlig. Bruk av boikott som re-
presalie for streikebryteri ble drøftet av i forarbeidene til boikottloven.

Boikottreglene i den tidligere arbeidstvistloven hadde inneholdt en særlig regel om re-
pressivboikott foretatt fordi den aksjonen var rettet mot «hadde deltatt i eller støttet noen av
partene i en tilendebrakt arbeidstvist under arbeidsstengning, arbeidsnedleggelse eller boi-
kott». For disse tilfellene ble det krevet forhåndssamtykke fra domstolen for boikottsaker,
som eksisterte den tiden boikott var regulert i arbeidstvistloven.

³⁰ Skjærvø (2011).

³¹ F.eks. Fougner (2005) s. 324.

I forarbeidene til denne tidligere lovgivningen ble det argumentert med at departementet «var klar over at denne forfølgelse ikke behøver å være utslag av hevnfølelse eller personlig ondsinn». Departementet synes likevel ikke å ha funnet det stort mer høyverdig at «beveggrunnen kan være ved hensynsløs forfølgelse å skape frykt for de følger det vil ha å sette seg utover organisasjonens vilje.»

I forarbeidene til dagens boikottlov var synspunktene annerledes, og bestemmelsen ble ikke videreført. Det påpekes at en boikott som kun har til følge å gjøre ondt etter sitt formål vil være i strid med allmenne rettsprinsipper og at et forbud mot dette skulle være overflødig³². Likevel resonneres det at dersom «en arbeider eller arbeidsgiver under en arbeiderkamp [har] opptrådt usolidarisk overfor sine standsfeller, kan tilfellet være av en sådan art at ikke enhver etterfølgende repressivboikott uten videre ville bli stemplet av den offentlige opinion som så utilbørlig at den må forbys (...) Det kan være det eneste forsvarsvåpen en organisasjon har til å gripe inn overfor illojale motstandere.» Repressiv-boikott som disiplinærforføyning for organisasjoner fikk dermed lovgivers godkjenningstempel.

Forarbeidene til boikottloven er i dag nærmere 70 år gamle. Ettersom boikottlovens bestemmelser om utilbørlighet og uforholdsmessighet er formet som rettslige standarder, kan det hende at toleransen for disse metodene er mindre i dag. Hva gjelder spørsmålet om repressivboikott skal anses å være et rettsstridig formål, må uttalelsene i forarbeidene likevel tillegges betydelig vekt.

5.6 Boikott som ikke kan nå sitt mål uten å føre til rettsbrudd

Det følger også av boikottloven 2a) at en boikott er rettsstridig når denne «ikke kan nå sitt mål uten å føre til et rettsbrudd». Forarbeidene viser at bestemmelsen sikter til situasjoner hvor den boikottede ikke kan gjøre det som søkes gjennomtvunget ved boikotten, for eksempel å avbryte en forretningsforbindelse eller annet økonomisk samkvem med en person uten å gjøre seg skyldig i kontraktsbrudd. Jeg har ikke funnet eksempler på at vilkåret har vært prøvet i rettspraksis.

³² Ot.prp. 70 s. 11.

Bestemmelsen ble først inntatt med boikottreglene i arbeidstvistloven. Kanskje har bestemmelsen vært foranlediget av et ikke sjeldent krav i arbeidskamp fra tiden før boikottlovgivningen: krav om at arbeidere som var uorganiserte eller hadde vært streikebrytere måtte sies opp. Det finnes flere eksempler på saker hvor problemstillingen har vært oppe.

I Rt. 1934 s. 388 (som ble avgjort på bakgrunn av ulovfestet rett, da forholdet lå forut for boikottloven i tid) aksjonerte en fagforening for å opprette overenskomst for laste- og lossearbeiderne i et ekspedisjonsfirma. Det var anført at firmaet ikke kunne inngå tariffavtale uten å krenke en annen kontrakt som de hadde inngått med et bestemt arbeidslag. Høyesterett fant i denne saken at boikotten likevel var lovlig da kontrakten med arbeidslaget ikke var uoppsigelig. Det var dessuten uklart hvilke vilkår firmaet ville kunne oppnådd til sikring av vedkommende arbeideres interesser, slik at disse interesser ikke nødvendigvis talte mot boikottens lovlighet.

Liknende forhold lå til grunn i en dom fra nyere tid, Rt. 1997 s. 334 «Sola havn». Her ville fagforeningen inngå tariffavtale som innebar at firmaet skulle bytte ut sitt faste personell med arbeidere fra et kooperativ. Også her ble det lagt vekt på muligheten for å finne overgangsordninger.

Det praktiske utslaget av reglen kan dermed oppsummeres med at den som går til boikott med krav om at noen må avslutte kontrakt med tredjemann, må gi denne anledning til å si opp kontrakten i samsvar med gjeldene oppsigelsesregler eller få anledning til å avtale annen avviklingsordning.

6.0 Forbud mot rettsstridige midler og upassende måter

6.1 Innledning

Det følger av boikottloven § 2 b) at en boikott er ulovlig dersom den «foretas eller holdes vedlike ved hjelp av rettsstridige midler, eller på en unødig opphissende eller krenkende måte eller ved usanne eller misvisende opplysninger.» I henhold til forarbeidene har det

ikke betydning om det bør forstås at midlene er rettsstridige, selv om dette har betydning for eventuell erstatningsplikt³³.

6.2 Rettsstridig middel

At boikotten er gjennomført ved hjelp av rettsstridig middel vil si at boikotten er gjennomført ved metoder som er ulovlig etter alminnelig lovgivning. Eksempler på dette kan være vold og trusler om vold, men det kan også være regler av mer spesialisert og mindre åpenbar karakter. En lagmannsrettsdom fra 80-tallet³⁴ kan nyttes til illustrasjon:

Bryggearbeiderne i Oslo var tatt ut i streik, og i den forbindelse ble all lasting og lossing av gods fra passasjerfergene blokkert. I de retningslinjer som Oslo Bryggearbeideres Forening lot utarbeide i forbindelse med streiken, omfattet blokaden også ombord- og ilandkjøring av løse tilhengere (semitrailere) uten medfølgende trekkbil og fører. Foreningen anså dette som gods som etter tariffavtale var omfattet av bryggearbeidernes arbeidsområde. Det oppsto flere tumulter ved kielfergenes anløp i Oslo, og da bryggearbeiderforeningen opplevde at fergeselskapet ikke forholdt seg lojalt til den pågående streiken, ble det iverksatt full blokkering av vogntogenes adgang til fergene.

Retten fastslo at blokaden i dette tilfellet gikk utover det som var en naturlig følge av streiken, og at hindringen i vogntogenes ferdsel ble å dømme etter boikottloven heller enn arbeidstvistloven. De fant så at boikotten var rettsstridig etter boikottloven § 2b fordi den var forutsatt gjennomført ved fysisk hindring av lovlig ferdsel på offentlig trafikkområde.

Det kan kanskje i tilfeller som ovennevnte synes urimelig at et brudd på veitrafikkloven skal være avgjørende for hele boikottens lovlighet, og ikke bare medføre straff for det spesifikke rettsbrudd. Loven er imidlertid klar i sin ordlyd, og det må forutsettes at Høyesterett ville kommet til samme resultat dersom også de ville vurdere situasjonen med utgangspunkt i boikottloven.

³³ Ot.prp. Nr. 70 (1947) s. 15.

³⁴ Jfr. NAD-1987-585 Eidsivating.

6.3 Brudd på fredsplikt

Et rettsstridig middel som kommer i særposisjon er brudd på fredsplikten. Dette fordi regelen om fredsplikt er spesielt rettet mot arbeidskamp, mens øvrige rettsstridige midler er ulovlige som følge av samfunnets alminnelige regler.

Kristen Andersen forklarte grensene for fredsplikten slik: «Et krav kan ikke gi adgang til kampaksjon i tariffperioden bare fordi det ikke er nevnt i tariffavtalen. Hvis kravet skal kunne søkes fremmet ved en kampaksjon må det ikke engang ha vært rimelig grunn til å fremme det under forhandlingene. Det vil derfor praktisk talt bare bli krav som er frem-sprunget av uforutsette omstendigheter som vil kunne søkes fremmet gjennom kampaksjo-ner»³⁵

Bestemmelsen ble prøvet av Høyesterett for første gang i 1928. Saken gjaldt streik og blo-kade hos en malerforretning for å fremme krav om utbetaling av lovbestemte feriepenger. Selve kravet var i mellomtiden behandlet av arbeidsretten som etter bevisførsel fastslo at arbeiderne allerede hadde fått utbetalt feriepengene som del av en tidligere avlønning. Førstvoterende argumenterte at selv om kravet riktignok ble betegnet som et rettskrav, så var det både «retslig ubeføiet og urimelig» og et krav som etter loven var lagt til arbeidsretten å avgjøre rettmessigheten av nettopp for å unngå arbeidsstans.

Selv om ovennevnte eksempel i dag som den gang ville blitt vurdert etter arbeidstvistloven, og ikke boikottloven, så vil fredsplikten også kunne virke inn på lovligheten av en boikott.

Dette illustreres i en høyesterettsdom³⁶ fra slutten av sekstitallet. Det foregikk en boikott av ufaglærte montører på en arbeidsplass. Boikotten var en protest mot at ufaglærte hjelpe-arbeidere ble satt til å utføre elektrisk arbeid. Boikotten ble vedlikeholdt ved at arbeidsgiver ble truet med streik. Høyesterett fant at denne streiken ville være rettsstridig fordi den gjaldt et tariffspørsmål underlagt fredsplikt. Når boikotten ble opprettholdt ved trussel om brudd på fredsplikt ble denne også selv rettsstridig.

³⁵ Andersen (1932) s. 13.

³⁶ Rt. 1967 s. 1073.

6.4 Usanne eller misvisende opplysninger

Det at man kan komme i ansvar om man framsetter usanne og misvisende opplysninger, følger ikke bare av boikottloven, men følger også av alminnelige rettsprinsipper. Allerede før boikottlovgivningen kom var det lagt til grunn av Høyesterett at en boikott kunne bli rettsstridig som følge av en framgangsmåte hvor det forekom uriktige opplysninger.³⁷

Det synes kanskje selvfølgelig at rettsordenen ikke godtar at aksjoner gjennomføres på bakgrunn av usanne eller misvisende opplysninger. En annen rettslig tilnærming kunne imidlertid være at den som var utsatt for en boikott hvor gale opplysninger ble presentert kunne kreve opplysningene dementert, og eventuelt erstatning kreve for tap som fulgte av de uriktige påstandene.

Når man har valgt å holde en løsning der hele boikotten kjennes ulovlig, må dette trolig ses på bakgrunn av de store økonomiske virkningene en boikott kan ha. Ved at boikotten kan kjennes ulovlig, legges også grunnlag for erstatningsplikt for alt økonomisk tap boikotten har medført. Tapet som oppstår ved boikotten som helhet vil gjerne være lettere å anslå enn tapet som følger av de usanne eller misvisende opplysningene alene.

Spørsmål om hva som skal til for at en opplysning skal være misvisende har vært oppe til behandling flere ganger, og i noen tilfeller har aksjonistene blitt felt. Et eksempel er Rt. 1917 s.51 (Rogges skofabrikk). I denne saken hadde skofabrikkarbeidernes forening i sin oppfordring til boikott opplyst at fabrikkeieren hadde latt dem forstå at «at han ingen organisert vil ha i arbeide». Og videre rettet mot publikum «De ser saaledes, at det her er organisationsretten, som man vil berøve os, og som for ham er det prinsipielle og det tyngste at komme over».

Opplysningen om at han ikke ville ansette organiserte var bestridt av fabrikkeieren, og foreningen lyktes ikke i å føre bevis for påstanden. På denne bakgrunn kom høyesterett til at boikotten måtte anses ulovlig som følge av misvisende opplysninger.

Høyesterett har likevel ikke latt enhver unøyaktighet gjøre en boikott ulovlig. I Rt. 1934 s. 388 hadde transportarbeiderforbundet annonsert at et laste- og lossefirma var blokkert som

³⁷ Se bla. Rt. 1929 s. 353.

følge av at det «nektet å opprette tariffavtale». Firmaet hevdet annonsen var misvisende ettersom firmaet hadde gått i forhandlinger med fagorganisasjonen. Forhandlingene ble brutt som følge av at organisasjonen ikke gikk med på tre særlige vilkår som firmaet hadde stillet, samt at firmaet anså nivået på fagforeningens lønnskrav umulig å gjennomføre. Høyesterett var ikke enig i at annonsen av den grunn var uriktig eller misvisende. Retten tok høyde for at fagforeningen kunne ha bidratt til at overenskomst ikke kom i stand men uttalte at det «ikke [kan] forlanges at man i en avisannonse som den nevnte skal gjøre nærmere rede for forhandlingenes forløp».

Også i Rt. 1929 s. 353 var det strid om opplysninger gitt i en boikottannonse var misvisende, og igjen var foranledningen et krav om opprettelse av overenskomst. Boikottoppfordringen opplyste at bedriften kun benyttet uorganiserte arbeidere. Det var på det rene at virksomheten hadde fem mann ansatt, som alle var uorganiserte. Det var imidlertid strid om opplysningen i den form den var framstilt var urettmessig i det den kunne oppfattes som at bedriften førte en konsekvent politikk om ikke å ansette organiserte arbeidere, heller enn at dette bare var et faktum på et gitt tidspunkt. Høyesterett, med unntak av én dissenterende dommer, fant likevel ikke at det var noe å utsette på annonsen; Byrettens domsavsigelse fikk tilslutning, og dermed også argumentet om at det hadde vært overflødig å be organiserte arbeidere om ikke å ta arbeid der hvis disse uansett ikke kunne bli ansatt som følge av bedriftens linje.

Det finnes ikke nyere dommer fra Høyesterett hvor vilkåret prøves, og ovennevnte vurderinger er svært konkrete. Dommene signaliserer likevel at høyesterett i sine tolkninger vil avpasse kravet til presisjon i opplysningene etter praktiske omstendigheter og hvilke medier som er i bruk.

6.5 Opphissende eller krenkende

Boikottloven § 2b) har også et forbud mot boikott som blir foretatt eller holdt vedlike på en unødig opphissende eller krenkende måte.

Vilkårene har ikke vært direkte berørt i rettspraksis. Tore Lunde³⁸ framholder som eksempel at offentliggjøring av ikke-relevante opplysninger om den boikottede kun med den hensikt å hisse opp stemningen vil kunne rammes av vilkåret, noe som synes nærliggende. Det er likevel ikke alltid åpenbart hva som er relevant. Arbeidere som boikotter en bedrift for å tvinge gjennom et krav, vil nok mene at informasjon om hvordan bedriften for øvrig opptrer overfor sine arbeidsfolk er relevant, mens den som driver virksomheten kanskje synes at kravet må behandles mer isolert.

I tillegg til Lundes eksempel må trolig også opptreden direkte overfor den boikottede vurderes. Om denne blir utsatt for særlig skremmende atferd, eller får karakter av mobbing vil lovligheten av boikotten neppe stå seg.

Hvor strengt vilkårene skal tolkes er det likevel vanskelig å mene noe om på bakgrunnen av bestemmelsens manglende omtale i forarbeider og rettspraksis. På bakgrunn av at stemningen normalt vil være litt opphisset under en arbeidskonflikt, er det grunn for domstolene til ikke å sette terskelen for lavt. Det er uheldig om en ellers berettiget aksjon blir forbudt som følge av noen uheldige formuleringer eller enkeltepisoder.

Om en uheldig eller krenkende form kommer i tillegg til at det er framsatt opplysninger som ikke gir et korrekt inntrykk av konflikten, er det holdepunkter i for at disse kan virke inn på hverandre. I «Rogges skofabrikk»³⁹ framholder førstvoterende med tilslutning fra flertallet at «den form, som sirkulæret er git, og de uttryk, som er benyttet, maa siges at være valgt for at virke eggende paa dem, sirkulæret er rettet til, hvilket selvfølgelig forværrer virkningen av den benyttede misvisende saksfremstilling». Også reelle hensyn tilsier at form og innhold vurderes i sammenheng da den kumulative effekten kan ramme hardt, og en samlet vurdering kan motvirke spekulasjon i å balansere på kanten av det lovlige.

Et nærliggende spørsmål er om terskelen for rettsstridige atferd etter boikottloven er lavere enn hva som skal til for «rammes av straffelovens bestemmelser om ærekrenkelser, om skremmende og plagsom opptreden og om krenking av privatlivets fred⁴⁰. Umiddelbart kan

³⁸ Lunde (2010)

³⁹ Rt. 1917 s.51.

⁴⁰ Straffeloven §§ 247, 390 og 390a.

det synes som tilfelle, da bestemmelsen i motsatt fall er overflødig; Da vil jo boikotten uansett være forbudt fordi den er gjennomført ved et rettstridig middel. Det er likevel verdt å merke seg lovgiver ikke på noe tidspunkt har drøftet sammenhengen mellom bestemmelsene og at de aktuelle straffebudene har fått sin nåværende utforming etter at boikottlovgivningen ble gitt. Ettersom opphissende og krenkende er begreper med karakter av rettslig standard, vil dette være et argument for å tolke disse i samsvar med hva lovgiver i ettertid har ansett som grensene for det akseptable.

7.0 Samfunnskade og uforholdsmessighet

7.1 Innledning

Boikottloven § 2c) forbyr boikott «når den vil skade vesentlige samfunnsinteresser eller virke utilbørlig, eller når det ikke er noe rimelig forhold mellom den interesse som skal fremmes ved boikotten og den skade som den vil føre med seg».

Loven gir ingen holdepunkter for hva som skal regnes som vesentlige samfunnsinteresser, og dette er heller ikke definert i forarbeidene. Ordene «utilbørlig» og «rimelig» viser klart til standarder utenfor loven selv, og det er begreper hvis innhold vil kunne påvirkes av samfunnsutviklingen og politiske og kulturelle strømninger.

Kristen Andersen kritiserte i sin tid bestemmelsene for å være for vage og mangle garantier for adgang til bruk av kampmiddelet.⁴¹ Han framholdt at boikott hadde en viktig funksjon som kampmiddel i arbeidslivet, og fryktet at lovgivningen ville fungere som en carte blanche for domstolene til å forby boikott. Han viste også til at kriterienes var såvidt løse at man risikerte avgjørelser av skjønnsmessig og tilfeldig karakter.

Til tross for det store antallet boikotter i tiden før den første boikottlovgivningen, finnes det begrenset antall dommer hvor boikottbestemmelsene er prøvet. Dette skyldes nok i stor grad et generelt lavere kampnivå i norsk arbeidsliv, men kan også skyldes at selv de ge-

⁴¹ Andersen (1932) s. 64.

nerelle linjene som er opptrukket, gir partene en viss veiledning i sannsynlige resultater av domstolbehandling.

7.2 Skade vesentlige samfunnsinteresser

Boikottloven § 2c) innledes med bestemmelsen om at en boikott er rettsstridig dersom den vil skade vesentlige samfunnsinteresser.

Fougner⁴² mener det er vanskelig å tenke seg at en boikott skulle bli forbudt alene som følge av dette kriteriet. Alternativet ble heller ikke tatt med i Mowinckelregjeringens lovutkast⁴³. Dette ble begrunnet med at vilkåret var overflødig da dette uansett ville være dekket av bestemmelsen om forholdsmessighet. Det ble påpekt at forholdsmessighetsvurderingen ikke bare dekket skade overfor den som boikotten er rettet mot, men også skade som kan påføres samfunnet eller andre. Det ble også påpekt at uttrykket «skade vesentlige samfunnsinteresser» var lite konsist og dermed lovteknisk mindre heldig.

Det har så langt heller ikke vært noen arbeidsrettslig boikott som har blitt forbudt på dette grunnlaget. I saken «Sola havn», hvor en havn ble avspærret som følge av boikott for å oppnå tariffavtale, ble det påpekt av Høyesterett at vesentlige samfunnsinteresser ikke var truet, da skip kunne legge til andre havner.

Selv om kriteriet kanskje ikke har noen større selvstendig betydning, så tydeliggjør det likefullt et aspekt ved forholdsmessighetsvurderingen: innvirkningen på samfunnet for øvrig. I en tingrettsdom⁴⁴ ble dette vilkåret spesielt trukket frem i forbindelse med at en boikott innebar trussel om at en slepebåt kunne bli tatt ut av beredskapstjeneste på oppdrag fra kystverket. Kanskje har det også en egen betydning i tilfeller hvor en aksjon som i vesentlig grad skader samfunnsinteresser også er av stor betydning for velferden til de som aksjonerer.

⁴² Fougner (2005) s. 328.

⁴³ Ot.prp. 71 (1933) s. 22.

⁴⁴ TOSLO-2010-48861.

7.3 Utilbørlig

Det neste bestemmelsen i § 2c) er forbudet mot boikott som virker utilbørlig. Bokmålsordboka beskriver ordets betydning med synonymene «upassende», «uriktig» og «urimelig». Ordlyden har etter min mening en valør som tilsier at terskelen for det utilbørlige ligger noe høyere enn disse synonymene skulle tilsi. Den eksakte mening er imidlertid vanskelig å angi. Forarbeidene gir heller ikke noen konkret anvisning eller eksempler på hva man har ment å dekke, men begrepet er benyttet i tre dommer fra etterkrigstiden.

I Rt. 1959 s. 1080 «San Dimitris» som omhandlet boikott mot et skip som reiste under bekvemmelighetsflagg, ble aksjonen mot skipet ansett utilbørlig med henvisning til at formålet blant annet var å tvinge det greske mannskap inn i den internasjonale transportføderasjonen, og dermed ulovlig etter boikottloven § 2c). Avgjørelsen kunne dermed like gjerne vært henført som formålsstridig etter lovens § 2a).

I Rt.1967 s. 1073 (elektromontørene) nevnes det i samme setning at aksjonen var lagt opp utilbørlig og uten rimelig forhold mellom den interesse som skulle fremmes og den skaden ville føre med seg, slik at det ordet heller ikke i dette tilfellet synes å ha noen selvstendig verdi.

I den nyeste dommen, «Sola Havn», ble det påberopt at boikotten ville virke utilbørlig. Høyesterett anså likevel ikke at alternativet utilbørlig «i den foreliggende sak» hadde noen selvstendig betydning i tillegg til forholdsmessighetsvurderingen.

Begrepet synes dermed heller å ha vært nyttet som en konklusjon i tilfeller hvor en boikott er funnet ulovlig etter andre kriterier i boikottloven, heller enn som et selvstendig kriterium.

Et spørsmål som ble diskutert ved innføringen av boikottloven var om en boikottaksjon er utilbørlig dersom målet kan nås med mindre inngripende midler. Et slikt minste inngreps prinsipp kjenner vi fra rettsområder som straffeprosess og menneskerettigheter, og det kan umiddelbart synes rimelig at det ikke bør settes i verk mer drastiske tiltak enn det som er nødvendig for å nå sitt mål.

Kristen Andersen⁴⁵ var likevel kritisk til en slik begrensning og viser til vanskelighetene med å avgjøre om et seirende utfall skyldes boikottaksjonen eller om resultatet uansett ville blitt det samme med lempeligere midler. Han argumenter også med at selv om aksjonistene kunne nå sitt mål uten boikott, så ville dette kanskje innebære forlenget arbeidskamp, og det ville være diskutabelt om boikottaksjonen i slike tilfeller var nødvendig.

En annen innvending som kan reises mot en slik regel, er at den tar utgangspunkt i at en boikott nødvendigvis vil ende med seier til aksjonistene. Med dette som forutsetning kunne den boikottede selv sikre seg mot tapet ved aksjonsformen ved å innrømme kravet på et tidlig tidspunkt, og dermed unngå et uforholdsmessig tap som følge av aksjonsformen. All den tid boikottloven krever at boikotten varsles og begrunnes, har den som krever er rettet mot anledning til å unngå unødvendig boikott ved å imøtekomme kravet som stilles.

Høyesterett berørte såvidt kravet om at boikotten måtte være et nødvendig middel i en dom fra 1926⁴⁶. Saken gjaldt typografforeningens boikott av to tidligere medlemmer som hadde etablert seg som selvstendig næringsdrivende i strid med foreningens policy. Byretten hadde betont at aksjonsformen utgjorde «et sterkt indgrep i den enkelte borgers handlefrihet og lovlige erhverv» og mente at dette tilsa at adgangen til å boikotte ble «holdt strengt innenfor rammen av, hvad der er nødvendig til fremme av de tilsigtede formål» Saken ble anket til høyesterett som måtte ta stilling til premisset om at boikotten måtte være et nødvendig middel. Retten forkastet premisset uten nærmere begrunnelse i en enstemmig dom.

Dommen er fra tiden før boikottloven, og verdien av en enkeltstående og ubegrunnet dom fra såvidt lang tid tilbake er begrenset. Det kan likevel tillegges en viss vekt i sammenheng med at boikottloven har blitt grundig diskutert i flere omganger, og at forarbeidene ikke har antydnet noe slikt minste inngreps prinsipp. Riktignok ligger vurderingen nær forholdsmessighetskriteriet, men boikottlovens forholdsmessighetsvurdering sammenligner mål og middel, ikke middel opp i mot andre tenkelig midler.

⁴⁵ Andersen (1932) s. 56.

⁴⁶ Rt. 1926 s. 721.

7.4 Forholdsmessighetskriteriet

7.4.1 Om måling av forholdsmessighet

Den siste, og mest benyttede, bestemmelsen i boikottloven § 2c) angir at en boikott er forbudt dersom det ikke er noe rimelig forhold mellom den interesse som skal fremmes ved boikotten og den skade som den vil føre med seg. Med andre ord: boikottaksjonens mål må veies opp i mot middelet.

En forholdsmessighetsvurdering av et kampmiddel opp i mot dens mål er på flere måter en komplisert avveining.

En tilnærming er å måle økonomiske tap ved å sette aksjonens gevinst for de boikottende opp i mot det tap boikottaksjonen påførte de boikottede. Kristen Andersen⁴⁷ som ellers er kritisk til forholdsmessighetskravet, mener at en slik vurdering var praktisk i den forstand at regelen da omhandler kommensurable størrelser.

Det er imidlertid et problem allerede her. Tapet ved en boikott vil være helt avhengig av varigheten på boikottaksjonen. Dersom den boikottede etter kort tid gir etter for de aksjonens krav, vil forholdsmessigheten kunne synes annerledes enn om den boikottede stiller seg bestemt avvisende og boikottaksjonen trekker ut. Det vil etter min mening være en uholdbar rettstilstand dersom en bedriftseier som følge av at han over lang tid å avslår et ellers rimelig krav, skulle få medhold i at boikotten er uforholdsmessig på grunn av sitt store tap ved ikke å ha innvilget kravet.

I tillegg kommer Andersens kritikk⁴⁸ om at momentene som må tas i betraktning når forholdet mellom mål og middel ved boikottaksjoner skal bringes på det rene, ikke bare er av økonomisk art. Han påpeker at boikottaksjonene inngår som ledd i en stadig pågående kamp mellom arbeidere og arbeidsgivere. Denne kampen, framholder han, gjelder ikke bare spørsmål om gjennomførelse eller undertrykkelse av begrensede økonomiske krav, men om angrep på og forsvar av sosiale maktposisjoner.

⁴⁷ Andersen (1932) s. 58.

⁴⁸ Andersen (1932) s. 59.

I dag er ikke ord som klassemotsetninger og klassekamp like gangbar mynt i det offentlige ordskifte. Et vesentlig moment kan likevel være at fagforeningene i stor grad vektlegger betydningen av seiersopplevelse eller demoralisering når resultatet av en konflikt skal oppsummeres. Det anses å være av avgjørende betydning om konflikten har styrket eller svekket arbeidernes tiltro til at de kan få gjennomslag for sine krav.

På bakgrunn av at vurderingen er såvidt sammensatt og består av inkommensurable størrelse som skal avveies, er det kanskje ikke overraskende at høyesteretts vurdering av forholdsmessighet har tatt form av en skjønnsbasert rimelighetsvurdering, hvor både generelle vurderinger og konkrete omstendigheter har fått sin plass.

7.4.2 Økonomiske konsekvenser

På tross av vanskelighetene med å sammenligne kostnadene en boikottaksjon medfører og interessen som skal fremmes, er det av interesse å finne holdepunkter for hvordan kostnadsaspektet ved en boikott vurderes.

Forarbeidene gir ikke holdepunkter utover den argumentasjon man finner om behovet for en å ha en lovregulering av boikottaksjoner. Her vises det til at innflytelsesrike faglige organisasjoner kan etablere «effektiv økonomisk avsperring av personer og bedrifter» og at boikott «kan føre den som rammes til økonomisk ruin». Selv om lovens motiv er å videreføre et vern av den utsatte og samfunnet for tap, så er det ikke presisert om en aksjon som kan medføre at en virksomhet går konkurs nødvendigvis vil gjøre en boikott uakseptabel.

I «Sola Havn»⁴⁹ antydes det en høy terskel for at økonomisk tap skal gjøre en boikott ulovlig. Det uttales at «det er klart at de økonomiske konsekvensene av en boikott kan bli meget betydelige for Stavanger Havnelager. (...)Slike skadevirkninger vil imidlertid i alminnelighet inntre ved bruk av lovlige kampmidler, og jeg kan ut fra det som er opplyst i saken ikke se at virkningene her vil gå utover det man må finne seg i»⁵⁰.

⁴⁹ Rt. 1997 s. 334

⁵⁰ S. 342 i dommen.

Det finnes så langt ingen dommer som antyder når virkningen på samfunnet blir for kostbar. Her vil nok imidlertid praksis fra bruk av tvungen lønnsnemnd i tariffoppgjør være en relevant faktor i rettens vurdering. I alle fall for tilfeller hvor boikotten tar form av betinget sympatiaksjon i konflikt om tariffvilkår.

Selv om holdepunktene er få, kan det synes som at store økonomiske tap for den som aksjonen er rettet mot, må tåles dersom aksjonen ellers finnes å ha et høyverdig formål. Om formålet er på grensen til det rettsstridige eller virkningen på tredjemann blir drastisk, vil betydningen av det økonomiske tapet få en større plass i forholdsmessighetsvurderingen.

7.4.3 Krav til representativitet i kamp for tariffavtale

Krav om å få opprettet tariffavtale er som vi har sett et i utgangspunktet anerkjent formål. Spørsmålet om forholdsmessighet har i denne sammenhengen primært vært knyttet til om det må stilles krav til at fagforeningene skal være representert med medlemmer på bedriften som boikottes, og eventuelt i hvilken grad. I høyesterettspraksis fra tiden før boikottlovgivningen var det imidlertid liten problematisering av temaet.

I Rt-1929-353 hadde fagforeningen gjennom avisannonser oppfordret til boikott av uorganiserte montører hos en elektrobedrift. Annonsene medførte at firmaet mistet kunder og fikk ordre annullert. Høyesterett avviste likevel påstand om ulovlig boikott med at det ikke kan «anses godtgjort eller sandsynliggjort, at dette var formaålet eller at formaålet med blokaden har vært noget annet enn at faa det blokerte selskap tvunget til at gaa med paa en tariffavtale av samme innhold som den andre firmaer hadde vedtatt». Kravet om tariffavtale rettferdiggjorde boikottoppfordringen, og det at foreningen ikke hadde medlemmer i firmaet var ikke problematisert.

Tilsvarende fravær av krav om representativitet ser vi i Rt. 1934 s. 388. Her var det spørsmål om lovligheten av en fagforenings boikott av laste- og lossearbeid hos et ekspedisjonsfirma. Ingen av arbeiderne hos ekspedisjonsfirmaet var organisert. Boikotten tok form av en oppfordring til ikke å ta arbeid hos bedriften, og ble effektivisert ved en blokade. Diskusjonen som leder fram mot at transportarbeiderforbundet frifinnes, omhandler spørsmål om boikottoppfordringen var misvisende og om særlige kontraktsforhold hos bedriften

kunne gjøre kravet urimelig. Ettersom fraværet av representativitet heller ikke drøftes i denne dommen, synes dette å gi uttrykk for rettsoppfatningen på denne tiden.

Denne formodningen støttes også av særvotumet fra dommer Boye. Han finner at «Blokkade i forbindelse med boikott er i en fagorganisasjons haand et fryktelig vaaben, hvormed ler (sic) bør anvendes den største aktsomhet», men framholder likevel at det «saaledes efter omstendighetene ikke [kan]være rettsstridig at en fagforening blokerer en arbeidsgiver som har i sin tjeneste medlemmer av fagforeningen og ikke blir enige med denne om arbeidsbetingelsene, og forholdet kan visstnok stille sig saa at en blokkade ikke er rettsstridig, selv om den anvendes overfor arbeidsgiver som ikke har nogen organiserte arbeidere i sin tjeneste (...)».

Han mener likevel at en boikott hvor aksjonerende fagforening ikke er representert hos bedriften må rettferdiggjøres med konkrete og kritikkverdige forhold hos arbeidsgiver. Som eksempel nevner han underbetaling av arbeiderne eller at arbeidsgiver på annen måte gjør seg skyldig i illojal konkurranse. I den konkrete saken hvor lønningene i den boikottede bedriften lå på gjengs nivå anså han ikke at forholdene på bedriften kunne berette en slik aksjon. Etter mindretalldommerens syn måtte altså fravær av representativitet være et moment i en vurdering av om en boikott var uforholdsmessig.

På denne bakgrunn legger jeg til grunn at rettstilstanden før boikottlovgivningen ikke krevde at fagforeningen skulle være representert på en bedrift for å kreve tariffavtale, og at boikott var ansett som et rettmessig virkemiddel for å tvinge gjennom kravet. Spørsmålet blir så om rettstilstanden er tilsvarende i dag.

Da boikottbestemmelsene kom inn i arbeidstvistloven i 1933, fikk man et eksplisitt forbud mot boikott som, uten forhåndssamtykke av en særskilt opprettet boikottdomstol, ble iverksatt for å tvinge noen arbeidsgiver til å inngå tariffavtale som ingen eller bare et mindretall av arbeiderne krevet.

Bestemmelsen ble tatt vekk igjen da boikottlovgivningen ble revidert og overført til egen lov i 1947. I forarbeidene til vises det til begrunnelsen i Mowinkelregjeringens proposisjon fra 1930-tallet (som dengang ikke fikk gjennomslag) hvor det argumenteres som føl-

ger: En boikott som skal tvinge gjennom en tariffavtale som ingen eller bare et mindretall av arbeiderne krever kan være en utilbørlighet som vil rammes av det generelle boikottforbud. Men den kan også være «et naturlig forsvarsvåpen overfor en bedrift som med underbetalte uorganiserte arbeidere driver en illojal konkurranse med de tariffbundne bedrifter innen bransjen».

Lovkonsipistene ønsket dermed å videreføre rettspraksis fra tiden før den første boikottlovgivningen, men med forbehold om at manglende representativitet kunne gjøre en boikott urettmessig om den ikke kom som følge av at arbeiderne hadde særlig dårlige vilkår og fungerte konkurransevridende.

Problemstillingen har kun vært oppe i høyesterett en gang etter den nåværende boikottloven trådte i kraft. Dommen omhandler en varslet boikott i forbindelse med at Stavanger havnelager etablerte seg på nyanlagte Sola havn utenfor Stavanger. Kravet gikk ut på opprettelse av tariffavtale, herunder en rammeavtale som tilsa at lageret måtte bruke losse- og lastefolk fra kooperativet Losse- og Lastekontoret i Stavanger. Av de 29 ansatte hos Stavanger havnelager var bare to personer organisert i transportarbeiderforbundet, og i følge arbeidsgiver var tariffavtalen heller ikke ønsket av disse.

Det fremgår ikke av domspremissene om de ansatte hos havnelageret hadde lavere lønninger eller på andre måter ringere arbeidsforhold enn ansatte i kooperativet. Høyesterett viste imidlertid til at rammeavtalen om bruk av arbeidere fra kooperativer var alminnelig anerkjent i havnebyene. Avtalen ble sett som et ledd i å oppfylle Norges forpliktelser etter ILO-konvensjon om havnearbeid⁵¹, og hadde bakgrunn « i de særlige forhold for arbeiderne i havnene som opprinnelig var løsarbeidere uten sikkerhet for arbeid og lønn.»

Etter å ha vurdert de konkrete omstendighetene i saken, tok Høyesterett stilling til om organisasjonens svake stilling på havnelageret gjorde boikotten uforholdsmessig. Førstvoterende viste til boikottlovens forarbeider og rettspraksisen den bygge på, og uttalte: «*At Stavanger havnelager AS og de fleste av dens ansatte ikke er organisert, kan jeg ikke se er noe avgjørende moment i denne forbindelse.*» Dette til tross for at rammeavtalen innebar at jobbene deres skulle avvikles til fordel for andre arbeidere.

⁵¹ Konvensjon nr. 137

Dommen kan dermed tjene som et prejudikat for at ikke et flertall av arbeiderne må ønske tariffavtale for at det skal være rettmessig å boikotte en bedrift med dette formål. Videre viser den at kravet til representativitet er dempet om i det hele tatt eksisterende, forutsatt at aksjonen samlet sett ikke virker uforholdsmessig. Den legger også grunnlag for en tolkning om at en boikott med svak eller ingen representativitet ikke er avhengig av at virksomheten driver illojal konkurranse med underbetalte arbeidere, men at det kan være tilstrekkelig at arbeiderne i bransjen er i en spesielt sårbar posisjon, og at tariffavtale derfor er av særlig betydning.

7.4.4 Boikott av små bedrifter

Da boikottreglene var å finne i arbeidstvistloven, var det forbudt å iverksette boikott for ordning av arbeids- eller lønnsvilkår mot bedrift som ikke sysselsatte mer enn ti arbeidere utenom egne familiemedlemmer. Med denne regelen ville man gi mindre næringsdrivende et særlig vern mot å bli angrepet av boikott av en overmektig organisasjon som vil søke å fremtvinge tariffavtale hvor de «naturlige forutsetninger» ikke var tilstede.⁵² Det argumenteres med at anvendelse av boikottvåpenet ville virke «mindre rimelig» i små virksomheter innen primærnæring, håndverk og industri. Det er ikke nærmere angitt hva disse forutsetningene eller rimeligheten består i, og det synes som argumentasjonen er av overveidende ideologisk art.

Ved vedtagelsen var det skarp dissens i stortinget om grensen skulle gå ved fem eller ti arbeidere, men som følge av at enkelt venstrerepresentanter stemte mot sin egen stortingsgruppe, endte det på fem.⁵³ Regelen ble tatt vekk i forbindelse med lovendringene i 1947. Man fant at de generelle forholdsmessighetsregler ville være tilstrekkelig. Det ble vist til at det ikke fantes noe tilsvarende forbud mot *streik* på mindre bedrifter, og at det virket urimelig å oppstille et ubetinget boikottforbud uten å gi vedkommende organisasjon noe rettsmiddel til løsning av konflikten. Forarbeidene synes også å måtte forstås dithen at det også ved opphevelsen av denne regelen er lagt vekt på LO sin holdning om ikke å gå til arbeidskamp uten representativitet på minst halvparten.⁵⁴

⁵² Ot.prp. nr. 71 (1933) s. 23

⁵³ Jfr. Bolstad (1966).

⁵⁴ Ot.prp. Nr. 70 (1947) s. 14 og 15.

Det har ikke vært ført saker etter nåværende boikottlov, hvor bedriftens størrelse har vært anført som et særlig moment i forholdsmessighetsvurderingen, slik at det er vanskelig å vite hvordan høyesterett vil stille seg til dette.

En mulig synspunkt som kan støtte opp om tankene i den tidligere lovgivningen er at små bedrifter trenger fortrinn i kampen mot de større bedrifter, og derfor bør ha større adgang til å lønne sine ansatte under tariff. Det kan imidlertid vel så gjerne innvendes at den bedrift som ikke har råd til å lønne sine arbeidere på gjengs nivå, driver en illojal konkurranse som tidligere anført i rettspraksis.

Et annet argument kan være at de intime forholdene på mindre bedrifter sikrer arbeiderne en mer direkte forhandlingsposisjon eller omsorg hos arbeidsgiveren. Hundseidregjeringens utkast til boikottlov syntes å argumentere etter denne linje når det uttales at «Det synes innlysende at det i jordbruksbedrifter med en arbeider som spiser ved husbondens bord og går i samme arbeid som han, ikke er behov for den slags avtaler som i industrielle bedrifter med kanskje flere hundre arbeidere (...)». I hvilken grad dette argumentet er gyldig når de ansatte selv ønsker tariffavtale er imidlertid diskutabelt. Historiske erfaringer viser også at slik intimitet kan lede motsatt vei. De personlige relasjonene gjør det vanskeligere for arbeidere å stille krav på egne vegne. I tilfeller hvor fagforeningen ikke har representativitet kan det likevel være grunn til å ta høyde for at arbeidsgiver og arbeider har en særlig forståelse seg i mellom.

Argumentet om at tariffavtale ikke passer på mindre bedrifter synes likevel noe tvilsomt når vi ser på næringsstatistikken. Av norske bedrifter med ansatte så har 74% en arbeidsstokk som utgjøres av mellom en og ni personer⁵⁵. Tariffdekningen er anslagsvis 32 % for arbeidere hos arbeidsgivere med opptil fem ansatte, mens tallet er 47% hos arbeidsgivere med mellom seks og ni ansatte⁵⁶. Tallene er lavere enn større bedrifter, men det at tariffavtaledekning er såvidt vanlig hos mindre arbeidsgivere, kan være et argument mot at Høyesterett skal tillegge det bedriftens størrelse nevneverdig vekt i en forholdsmessighetsvurdering.

⁵⁵ Tall fra statistisk sentralbyrå per 1.januar 2013, min utregning.

⁵⁶ Nergaard og Stokke (2010) s. 27.

7.4.5 Forholdsmessighet i sekundærboikott

Sekundærboikott innebærer at det iverksettes boikott som reaksjon på at noen ikke etterkommer en boikottoppfordring. Klassiske eksempler er at den arbeider som tar jobb ved en blokkert bedrift utestenges fra fagforeningen, eller at den bedrift som fortsetter å utveksle varer med den en blokkert bedrift, selv blir boikottet.

Arbeidstvistloven hadde inntil lovendringen i 1947 en bestemmelse om at boikott var rettsstridig dersom den til støtte for en av partene i en arbeidstvist ble rettet mot en tredjemann som sto utenfor tvisten, og som ikke hadde iverksatt økonomiske forholdsregler for å støtte noen av partene. Unntaket var dersom forhåndstillatelse ble gitt av domstolen for boikott saker. Bestemmelsen hvilte på en forutsetning om at denne tredjemann som utgangspunkt var nøytral, i motsetning til den som opprinnelig var part i tvisten.

Kristen Andersen kritiserte synspunktet⁵⁷. Han presenterte et eksempel hvor arbeiderne på bedrift A krever høyere lønn, et krav arbeidsgiveren avviser. Arbeidsgiver på bedrift B, som står i forretningsforbindelse med bedrift A, er sterkt interessert i utfallet av konflikten. Hvis arbeidernes lønnsaksjon mislykkes, vil han nemlig kunne utnytte dette overfor et krav på lønnsforhøyelse som han vet at hans egne arbeidere i nær tid vil fremsette. Når arbeiderne fra bedrift A oppfordrer ham til å avbryte forretningsforbindelsen så lenge konflikten varer, nekter han å etterkomme oppfordringen fordi han frykter at han ellers skal øke sjansen for at lønnsaksjonen skal lykkes. Om arbeiderne ved bedrift A under disse omstendigheter retter iverksetter boikott også overfor ham, er det vanskelig å forstå hvorfor denne siste boikottaksjon skal være mindre selvforskyldt enn den første.

Det er uvisst hvilken betydning dette synspunktet i juridisk teori hadde for videre rettsutvikling. Forbudet mot sekundær boikott ble i alle fall bevisst utelatt i boikottloven⁵⁸. Begrunnelsen var at det vanskelig lar seg trekke noen skarp grense mellom de som virkelig er nøytrale og de som direkte eller indirekte støtter den annen part, samt at en absolutt regel av denne type ikke ville samsvare med den frie adgangen til sympatistreik. Departementet viser også til at boikottloven gir den som mener en boikott mot ham vil være urettmessig,

⁵⁷ Andersen (1932) s. 76 og flg.

⁵⁸ Jfr. Ot.prp. 70 (1947) s. 13

adgang til å kreve et midlertidig forbud. Med dette holder de dørene åpne for at det i enkelttilfeller kan fastsettes konkrete boikottforbud på bakgrunn av forholdsmessighetskriteriet dersom sekundærboikott rammer en tredjemann som holder seg utenfor kampen og er «virkelig nøytral».

7.4.6 Den nøytrale tredjemann

Tollpostdommen⁵⁹ er et eksempel på at domstolene fant en boikott ulovlig som følge av at den ble rettet mot en nøytral tredjemann. Tvisten oppsto i forbindelse med en tariffoppgjøret i 1998. Ansatte hos et mindre transportselskap, Elverum transport, som fraktet varer til og fra Tollpostterminalen var tatt ut i streik. I den forbindelse ble transportoppgaver vanligvis utført av Elverum transport overført til andre transportselskaper. Den lokale transportarbeiderforeningen oppfattet frakten som streikebryteri og blokkerte arbeidet.

Høyesterett foretar en inngående analyse av hvorvidt Tollpost sin overføring av transporten var streikebryteri. Premisset for drøftelsen synes å være at boikottens lovlighet var avhengig av å være en reaksjon på streikebryteri. Avgjørelsen av om Tollpost hadde bedrevet streikebryteri ble avgjort med henvisning til interesseteorien. Denne er utviklet i juridisk litteratur på bakgrunn av eldre domspraksis. Teorien tar utgangspunkt i at grensen for streikebryteri avhenger den handlenes motivasjon for å overta streikerammet arbeid. Etter som Tollpost sin interesse bare var å ivareta egne behov, ikke å gi støtte til den streikerammede bedriften, var arbeidet ikke streikebryteri. Transportarbeiderforeningens argument om at det måtte legges til grunn et identifikasjonssynspunkt mellom Tollpost og Elverum transport på bakgrunn av at kontraktsforholdet falt i skrinn jord.

Det er en svakhet ved dommen at Høyesterett ikke problematiserer det at de seks sjåførene i Elverum transport kjørte utelukkende for Tollpost og at kontrakten -i følge transportarbeiderforeningen- ga Tollpost en styringsrett over sjåførene i Elverum transport nærmest som om de var Tollpostansatte. På bakgrunn av at dette firmaet kun jobbet for Tollpost måtte Tollpost ha en vesentlig interesse i hvilket lønnsnivå firmaet holdt, da dette nødvendigvis var en sentral faktor for hvilke priser Tollpost måtte betale for tjenesten.

⁵⁹ Rt. 2001 s. 501

Enkeltpersoner og små sammenslutninger av personer som jobber utelukkende for et firma kan være i en like avhengig stilling til firmaet de tar oppdrag for, som om de var ansatt. Det er av denne grunn at arbeidsmiljølovens ansettelsesregler i en del tilfeller kan slå gjennom og gjøre at personer som formelt er ansatt som oppdragstakere skal regnes som arbeidstakere.

Det at høyesterett holdt seg til tradisjonelle læresetninger, bidrar til å sementere interesse teorien. Det kan likevel ikke utelukkes at konkrete forhold i andre tilfeller vil kunne bidra til en videreutvikling av rettstilstanden, hvor det tas høyde for at bruk av underleverandører og outsourcing av tjenester kan legge til rette for sosial dumping.

7.4.7 Plikt til individuelle vurderinger

Et spørsmål er i hvilken grad den som iverksetter en boikott som berører flere har plikt til å gjøre individuelle vurderinger av hvordan den enkelte rammes. I en sak fra 60-tallet⁶⁰ om boikott av hjelpearbeidere i en elektrobedrift, framhevet høyesterett fagforeningens manglende vilje til gjøre unntak for enkeltpersoner. Bakgrunnen for konflikten var at fagforeningen ville ha slutt på at hjelpearbeiderne utførte montering av elektronikk som fagforeningen mente var forbeholdt arbeidere med fagutdanning. Høyesterett fant at boikotten -i tillegg til å være opprettholdt ved rettsstridige midler (streiketrussel), var utilbørlig på grunn av manglende forholdsmessighet mellom målet som skulle fremmes og skaden aksjonen førte med seg. Skaden de siktet til var problemene noen av hjelpearbeiderne fikk med å gjennomføre sin utdanning som hjelpearbeidet var en del av. Høyesterett viste til at det var *manglende vilje* til å foreta en nærmere prøvelse av den enkeltes situasjon; En hjelpearbeider hadde blitt rammet urimelig hardt da han ble boikottet i det han var i ferd med å nærme seg slutten av sin fagutdanning. Fagforeningens møtebok «tydet ikke på at man var tilbøyelig til å ville gjøre unntak etter en nærmere prøvelse av den enkeltes situasjon» og da hjelpearbeideren søkte om lov til å ta manglende praksis, «ble han møtt med enstemmig avslag».

Det at en boikott rammer enkelte hardt vil naturligvis alltid være en faktor i en helhetlig vurdering av om en boikott er uforholdsmessig. Denne dommen tyder imidlertid også på at

⁶⁰ Rt. 1967 s. 1073.

manglende vilje til individuelle vurderinger av dispensasjonssøknader i seg selv skal være et moment for at boikotten er uforholdsmessig. Forholdet er ikke berørt i andre dommer, og det er uklart om denne sondringen vil være betydningsfull. Dommen er uansett et prejudikat for at enkeltpersoner som rammes særlig hardt vil være et sterkt moment mot forholdsmessighet.

8.0 Regulering i tariffavtaler

Ca 60 % av arbeidstakerne i privat sektor har sitt arbeidsforhold regulert av tariffavtale⁶¹ og organisasjonsgraden ligger like oppunder dette⁶². Regulering av boikottadgangen i tariffavtaler har derfor utstrakt betydning for den reelle adgangen til slike aksjoner. Både hovedavtalen LO-NHO og hovedavtalen LO-HSH⁶³ har bestemmelser om sympatiaksjoner og herunder bruk av betinget sympatiaksjon, som også reguleres av boikottloven.

I hovedavtalen mellom NHO og LO heter det at arbeidstakerne har rett til å delta i arbeidsstans til støtte for lovlig hovedkonflikt forutsatt at samtykke er gitt av NHO eller LO⁶⁴. Tilknyttet bestemmelsen er visse prosessuelle bestemmelser, herunder krav om at hovedorganisasjonene skal forhandle om utvidelse av hovedkonflikten før det gis samtykke til sympatiaksjon. Om ikke partene finner en annen tilfredsstillende løsning, kan imidlertid en hovedorganisasjon ensidig gi samtykke til arbeidsnedleggelse.

Det følger av avtalen at sympatiaksjonen i utgangspunktet skal ta form av en ubetinget arbeidsnedleggelse og ikke en boikott. Det er likevel to viktige unntak⁶⁵.

Det første er at boikott kan nyttes dersom hovedkonflikten gjelder opprettelse av tariffavtale i en bedrift hvor minst halvparten av arbeidstakerne er organisert i forbund tilsluttet LO. Representativitetskravet må trolig tolkes slik at det knytter seg til andelen ansatte som

⁶¹ Nergaard og Stokke (2010).

⁶² Ibid.

⁶³ Organisasjonen har siden siste revisjon av hovedavtalen byttet navn til Virke.

⁶⁴ Hovedavtalen § 3-6 nr. 1.

⁶⁵ Ibid nr. 5.

ville omfattes av den aktuelle overenskomst, ikke antallet ansatte på bedriften generelt. Begrunnelsen for regelen har jo tradisjonelt vært at overenskomsten skal være krevd av dem det gjelder.

Det andre unntaket er at sympatiaksjon i form av boikott kan nyttes uansett medlemstall dersom konflikten har til mål og verne organisasjonsretten. Det følger av protokolltilførsel at sistnevnte sikter til situasjoner hvor arbeidsgiver sier opp dem som organiserer seg slik at antallet organiserte arbeidere aldri når opp til 50 % av arbeidsstokken. Hovedavtalen LO-HSH har en bestemmelse som nærmest er en blåkopi, og vilkårene for bruk av boikott er det samme. Hovedregelen om at sympatiaksjoner skal ha ubetinget form forhindrer derimot bruk av betinget sympatiaksjon som støtte til streikende i tariffoppgjør.

Hovedavtalene i Staten, Hovedavtalene til Kommunenes Sentralforbund (KS), Hovedavtalen mellom Spekter og LO og Hovedavtalen mellom Finansnæringsens arbeidsgiverforening og Finansforbundet har ikke bestemmelser som regulerer boikott som sympatiaksjon. Her finner vi isteden generelle bestemmelser om sympatiaksjoner som med noen mindre variasjoner ligner på bestemmelsen i hovedavtalene LO-NHO og LO-HSH, bortsett fra at bestemmelsene om aksjonenes form er utelatt⁶⁶.

For fagforbundene tilknyttet disse avtalene vil boikottaksjoner i mange tilfeller være mindre praktiske, og det vil være liten tradisjon for dette. Dersom det skulle oppstå situasjoner hvor boikott fra disse skulle være aktuelt, vil det være et tolknings spørsmål om dette betyr at Hovedorganisasjonen som godkjenner aksjon står fritt til å velge om sympatiaksjonen skal være betinget eller ubetinget, eller om man kan legge til grunn at partene mente at en sympatiaksjon alltid skulle være ubetinget. Jeg antar den mest nærliggende tolkningen er at hovedorganisasjonen kan velge å benytte en betinget aksjon såfremt denne ikke strider mot boikottloven. Det skal mye til å tolke inn en felles forutsetning om å begrense adgangen til boikott uten nærmere holdepunkter for dette.

I avtalen mellom NHO og LO er det særlige regler som regulerer tilfeller hvor sympatiaksjonen er til støtte for arbeidstakere på en bedrift som ikke er medlem hos NHO. I tillegg til

⁶⁶ Se hovedavtalen Spekter-LO § 11, Hovedavtalene til KS §§ 5-2 jfr. 5-1, Hovedavtalene i Staten §§ 45 jfr. 43 og Finanshovedavtalen § 31.

en prosessuell bestemmelse om lenger varselfrist⁶⁷, heter det at kravene ikke kan gå videre enn NHOs tariffavtaler for tilsvarende bedrifter⁶⁸, og det er regler om at også ansatte ved uorganiserte bedrifter skal tas ut i streik.⁶⁹

Det har vært hevdet at begrensningen i adgangen til å benytte betinget sympatiaksjon er utslag for et «ulovfestet tariffrettslig prinsipp»⁷⁰ og at disse begrensningene som LO og NHO har avtalt må gjelde generelt. Tanken om at tariffrettslige prinsipper med virkning mellom andre parter synes i utgangspunktet kontrær til selve tariffavtalesystemet. Bakgrunnen for påstanden er at forarbeidene til boikottloven foreslo en bestemmelse om at boikott for tariffavtale var rettsstridig i tilfeller hvor bare et mindre en halvparten av arbeiderne var organisert opphevet etter å ha lagt «vesentlig vekt på» et skriftveksel mellom LO og NAF fra januar samme år, hvor de la grunnlaget for ovennevnte bestemmelse om når betinget sympatistreik skulle kunne iverksettes⁷¹.

Det at lovgiver la vesentlig vekt på organisasjonenes holdning kan imidlertid ikke forstås som at avtalen skal viderebringe et opphevet lovforbud, eller at loven mente å videreføre et absolutt forbud i ulovfestet rett. Det er mer nærliggende å forstå avtalen som en faktor som ga tillit til at organisasjonene selv kunne regulere bruken av kampvåpenet. Adgangen til sympatistreik på bedrifter som ikke er tariffbundne må dermed som utgangspunkt være åpen. Kanskje kan likevel lovgivers vekt på avtalen tolkes som en reservasjon mot ukontrollert bruk av betinget sympatiaksjon. Slik kan den være et moment i en forholdsmessighetsvurdering, med den følge at det skal mindre til for at en betinget sympatiaksjon skal bli rettsstridig når den faller utenfor de situasjoner som LO og NHO aksepterer bruk av slik boikott.

⁶⁷ Hovedavtalen NHO-LO § 3-6 nr. 2.

⁶⁸ Ibid nr. 4.

⁶⁹ Ibid nr. 3.

⁷⁰ Formulering brukt i prosesskriv fra advokatfirmaet Thommesen i forbindelse med Bekken & Strøm saken i Oslo tingrett.

⁷¹ Ot.prp. 70 (1947)

9.0 Begrensninger i boikottadgangen som følge av EØS-avtalen

9.1 Innledning

Kjernen i EU-retten er de såkalte fire friheter, som viser til EUs mål om fri flyt av personer, varer, tjenester og kapital over landegrensene innenfor unionen. Reglene er ment å legge grunnlag for økonomisk vekst og velstand i EU. Målet har vært at markedet i hele EU-området skulle fungere som et nasjonalt marked med konkurranse på like vilkår mellom aktører fra de forskjellige medlemsstatene. Disse reglene ligger til grunn for senere direktiver, forordninger og rettspraksis fra EU-domstolen.

EU regelverket har to hovedtilnærminger for å fjerne markedshindringer. For det første er det regler som forbyr handlinger som hindrer økonomiske transaksjoner over landegrensene. Disse finner vi i stor grad i selve EF-traktaten.⁷²

Den andre tilnærmingen er å legge forholdene til rette for transaksjoner over landegrensene, særlig gjennom harmoniseringsregler. Disse reglene er særlig gitt gjennom direktiver og forordninger som pålegger medlemsstatene å tilpasse sine regler til bestemte fellesskapsstandarder.

Tilpasningen innebærer også at medlemsstatene må tolke fellesskapsretten i tråd med EU-domstolens rettspraksis. EU-retten er autonom, hvilket vil si at den er uavhengig av medlemslandenes rettssystemer og utleder sin gyldighet kun fra sitt eget traktatgrunnlag.⁷³ Domstolen legger stor vekt på integrasjonshensyn når rettsakter skal tolkes.

Regulering av lønns- og arbeidsvilkår har aldri vært en sentral del av EU sitt arbeid. Når EU likevel har foretatt visse reguleringer kan dette ses som ledd av EU sitt generelle arbeid med integrasjon av markedet. I tillegg kommer at åpningen av markedet med risiko for press på lønn- og arbeidsvilkår fra land med lavere kostnader og svakere regulering har fordret tiltak. Reguleringene som har blitt foretatt har vært minimumsreguleringer, for eksempel om arbeidstid og foreldrepermisjon.

⁷² Jfr. tollforbud i EFT art 25, mot import og eksporthindrende tiltak i EFT art 28-30, mot hindringer i fri bevegelse av arbeidskraft art 39, mot restriksjoner i etableringsretten EFT art 43 samt tilsvarende for fri tjenesteyting art, 49 og 50, og ikke-diskrimineringsprinsippet i art 12 .

⁷³ Jfr. bl.a. Gend og Loos (1963).

De fleste rettighetene har omhandlet individuelle rettigheter til bestemte grupper av arbeidstakere. Kollektive rettigheter har i mindre grad vært fokus. Et viktig unntak her er riktignok dokumentet om EU sine grunnleggende rettigheter⁷⁴ som ble vedtatt av de sentrale EU organene i desember 2000. Dokumentet inkluderer en rekke grunnleggende fagforeningsrettigheter slik som foreningsfrihet, rett til kollektive forhandlinger og ikke minst rett til kollektive aksjoner. I forbindelse med vedtakelse av Lisboatraktaten i 2009 ble disse rettighetene også formelt tilsluttet av medlemslandene. Det er likevel uklart i hvilken grad traktatfestingen av retten til kollektive aksjoner vil ha betydning. Som jeg snart skal vise har EU organenes tilslutning til dokumentet hatt liten betydning for utfallet av EU-domstolens standpunkt i tilfeller av arbeidskamp den har fått forelagt seg.

9.2 Begrensninger oppstilt av EU-domstolen

9.2.1 Krav som vil virke som et hinder for etableringsfriheten

I «Viking line» ble det reist spørsmål om kollektive aksjoner fra en fagforening kunne utgjøre en restriksjon mot etableringsfrihet.

Dommen omhandlet det finske fergeselskapet Viking, hvis ferge Rosella gikk i rute mellom Tallinn og Helsinki. Fordi estiske lønninger er jevnt over lavere enn finske, opererte estiske selskaper den samme ruten til lavere kostnader. Viking ønsket derfor å registrere skipet i Estland slik at de kunne inngå ny tariffavtale med en estisk fagforening.

Fagforeningen som organiserte de fergeansatte motsatte seg planene, og ved tarifforhandlinger ble det stilt krav om avlysning av den planlagte utflaggingen. Da Viking ikke ville etterkomme kravet, ville fagforeningen ha garantier for at selskapet tross utflagging ville fortsette å følge finsk lov og aktuelle tariffavtaler. Utflaggingen måtte heller ikke medføre oppsigelser blant selskapets finske ansatte. Det ble truet med streik, og fagforeningen kontaktet også ITF som oppfordret estiske fagforeninger til å boikotte forhandlinger med Viking. Viking ga seg i første omgang, men da Estland gikk inn i EU, anla Viking sak mot ITF med påstand om at den stående boikottoppfordringen var brudd på fellesskapsretten.

⁷⁴ Engelsk tittel: Charter of Fundamental Rights of the European Union.

Saken kom opp for retten og EU-domstolen ble rådspurt om hvordan traktaten skulle tolkes.

EU-domstolen viste til at aksjonens krav ville fungere som en restriksjon på etableringsfriheten. Artikkel 43 EC⁷⁵ måtte tolkes slik at kollektive aksjoner fra fagforeninger falt inn under bestemmelsens virkeområde.

Videre viste domstolen til egen rettspraksis som la til grunn at en restriksjon på etableringsfriheten bare kunne aksepteres hvis den hadde et av traktaten angitt legitimt formål og kunne rettferdiggjøres på grunnlag av sterke allmenne hensyn (overriding reasons of public interest). I tillegg måtte tiltaket være egnet for formålet, og begrensningene må ikke gå lenger enn hva som er nødvendig⁷⁶.

Det ble påpekt at kollektive aksjoner for å beskytte arbeidere var en legitim interesse som kunne rettferdiggjøre restriksjoner på traktatfriheten⁷⁷. Domstolen viste også til en felles-europeisk oppfatning om at kollektive forhandlinger og tariffavtaler, avhengig av omstendighetene, kunne være en av de viktigste metoder for å beskytte sine medlemmers interesser, og at retten til slike også var beskyttet av den europeiske menneskerettighetsdomstolen.⁷⁸

Dette var likevel ikke nok til at arbeidskamp med formål å beskytte arbeiderne på generell basis ble ansett rettferdiggjort. Adgangen til å bruke kollektive aksjoner til støtte for krav som begrenset etableringsfriheten måtte forutsette at jobbene eller arbeidsforholdene var satt på spill eller var under alvorlig trussel⁷⁹. Et slikt krav utgjør en klar nyskaping i den norske rettstilstanden.

Domstolen anså ikke at de hadde tilstrekkelig informasjon til ta stilling til den konkrete avveielser i saken. Dette ble dermed overlatt nasjonale myndigheter å avgjøre. Domstolen påpekte likevel at for det tilfelle at nasjonal domstol fant at stillingene eller arbeidsforhol-

⁷⁵ Finnes nå som artikkel 49 i Lisboa-traktaten.

⁷⁶ Avsnitt nr. 75.

⁷⁷ Avsnitt nr. 77.

⁷⁸ Avsnitt nr. 86.

⁷⁹ Avsnitt nr. 81.

dene til de ansatte på fergene var alvorlig truet, måtte det vurderes om aksjonene var egnet til å tjene disse, og om de gikk lenger enn hva som var nødvendig for å beskytte arbeidstakere⁸⁰. I denne vurderingen måtte det tas stilling til om fagforeningen hadde andre midler til rådighet som ville være mindre inngripende i etableringsfriheten, og om disse var utprøvd før aksjonene ble iverksatt⁸¹.

Med andre midler synes det umiddelbart som at domstolen sikter til virkemidler enn arbeidskamp. Resonnementet ellers tyder imidlertid på at det siktes til andre krav eller en helt annen tilnærming til problemstillingen. Det var jo (som vi så over) formålet med boikotten som finnes å være i strid med etableringsfriheten. Domstolen drøfter i det hele tatt ikke boikottens virkninger i seg selv.

Det at en fagforenings krav skal underlegges proporsjonalitetsvurdering når det gjelder streik er fremmed i Norge. I boikottsammenheng har vi allerede regler om en forholdsmessighetsvurdering. Den EU-rettslige forholdsmessighetsvurderingen skiller seg imidlertid fra vår hjemlige ved flere forhold.

Den ene forskjellen er at etableringsretten ligger som et sterkt og grunnleggende mothen-syn. I tillegg kommer kravet om minste inngreps prinsipp; boikotten må være nødvendig. Vi har heller ikke formulert noe egnethetskrav i norsk rett. Et egnethetskrav vil likevel kunne omformuleres til et spørsmål om hvilket formål en aksjon reelt sett tjener. Vi har som kjent regler om formål, og dersom domstolene kommer til at en aksjon tjener et annet formål en opplyst vil dette være avgjørende. Den EØS-rettslige forholdsmessighetsregelen vil dermed trolig inneholde en egen og ytterligere begrensning i boikottadgangen etter norsk rett.

9.2.2 Krav som truer tjenestefriheten

EU-retten har en særlig regulering av statenes rettigheter og plikter overfor arbeidstakere og foretak i tilfeller hvor arbeidstakerne i en periode jobber i utlandet gjennom et foretak registrert i deres hjemland. Reglene om dette finnes hovedsakelig i utstasjoneringsdirekti-

⁸⁰ Avsnitt nr. 84.

⁸¹ Avsnitt nr. 87.

vet, men dette må igjen tolkes på bakgrunn av de grunnleggende traktatene og gjennom EU-domstolens rettspraksis.

Direktivet omhandler foretak som er etablert i en medlemsstat, og som i forbindelse med tjenesteyting over landegrensene sender ut arbeidstakere til en medlemstats territorium. Ut-sending kan være i form av utleie til ande firmaer, eller til arbeid under egen ledelse.⁸² At arbeidstakeren er utsendt vil si at i et begrenset tidsrom utfører arbeid på territoriet til en annen medlemsstat enn den stat der vedkommende til vanlig arbeider. Direktivet pålegger medlemsstatene å se til at de utstasjonerte arbeidstakerne er omfattet av minimumsregler som gjelder for statens egne ansatte om bla. sikkerhet på arbeidsplassen, lønn, arbeidstid og ferie.

Rekkevidden av utstasjoneringsdirektivet ble prøvet i «Laval». Saken gjaldt en konflikt mellom det latviske entreprenørselskapet Laval og det svenske bygningsarbeiderforbundet om lønns- og arbeidsvilkårene for latviske bygningsarbeidere som var utstasjonert i Sverige. Det latviske firmaet har vunnet et anbud om et byggeoppdrag og baserte seg på at oppdraget skulle utføres av utstasjonerte latviske arbeidere. Firmaets lønnsvilkår lå langt under alminnelig lønn i den svenske bygningsindustrien. Det svenske bygningsarbeiderforbundet krevde tariffavtale med firmaet og forlangte at arbeiderne måtte lønnes på linje med gjennomsnittet for det svenske bygningsarbeiderne i samme område hadde. Da Laval ikke ønsket å inngå noen avtale med fagforeningen, iverksatte denne en boikottaksjon mot Laval. Aksjonen innebar blokkering av byggeplassen med hindringer for vareleveranse, og de latviske arbeiderne ble nektet adgang. Boikotten ble styrket av at det svenske elektrikerforbundet og etterhvert også andre fagforeninger gikk til betinget sympatiaksjoner. Aksjonene førte til at Laval ikke fikk utført arbeidet det hadde tatt på seg, og firmaet gikk konkurs.

Laval gikk deretter til retten med påstand om at boikotten skulle kjennes ulovlig og krevde erstatning. Den svenske arbeidsrettsdomstolen ba EF-domstolen om råd, fordi saken gjaldt regelverket for det indre markedet.

⁸² Direktivets artikkel nr. 1.

EF-domstolen fulgte mønsteret fra Viking Line og la til grunn at fagforeningenes opptreden vanskeliggjorde Lavals tjenesteyting og dermed utgjorde en restriksjon. Lovligheten av restriksjonen var avhengig den var nødvendig for å tjene et allment hensyn. Domstolen la til grunn at beskyttelse av arbeiderne mot sosial dumping i prinsippet kunne være et allment hensyn som kunne gjøre en restriksjon lovlig.

Domstolen gikk imidlertid selv løs på forholdsmessighetsvurderingen denne gangen, og fant at en fagforening ikke kunne gå til kollektive aksjoner når staten hadde fulgt opp utstasjoneringdirektivet og latt aktuell minimumslovgivning omfatte de utstasjonerte arbeiderne. Arbeiderne var da tilstrekkelig beskyttet. Dette selv om staten ikke hadde gitt noen lovgivning om minstelønn.

I vurderingen av aksjonene la domstolen vekt på at det ville være vanskelig for en tjenestetilbyder å forholde seg til krav om tarifforhandlinger hvis resultat ville være usikkert. Dette ville ikke gi tilstrekkelig forutsigbarhet for den som ville etablere seg på tvers av landegrenser. Det at forutsigbarheten ikke var større enn for den lokale tjenestetilbyder ble ikke problematisert i domspremissene.

Aksjonene utgjorde dermed brudd på etableringsretten⁸³ som ble tolket i sammenheng med utstasjoneringdirektivet⁸⁴

Avgjørelsen om at en fagforening ikke kan aksjonere for bedre vilkår enn myndighetenes minstekrav er inngripende for fagforeningene virke. Det å stille krav om bedre lønns-og arbeidsvilkår enn minimumslovgivning tilsier er en av fagforeningenes mest sentrale oppgaver. Som Evju⁸⁵ uttrykker det: «det ville være en fullstendig fremmed ikke bare i norsk arbeidsrett om fagforeninger skulle være avskåret fra å fremme krav om bedre lønns-og arbeidsvilkår enn dem som alt gjelder i henhold til lov».

Selv om uttalelsen fra EF-domstolen utgjør en vesentlig begrensning i boikottaksjoners lovligheit, er det en rekke situasjoner som ikke berøres av EU-retten.

⁸³ Jfr. EU-traktaten art. 49.

⁸⁴ Art 3.

⁸⁵ Evju (2009) pkt. 6.3.

For det første er det fortsatt fritt frem for å boikotte innenlandske selskaper med krav om tariffavtale. Disse selskapene er nå utsatt for en form for omvendt diskriminering ved at EU-retten ikke beskytter dem.

I tillegg vil en boikottaksjon mot et utenlandsk selskap antas å måtte stille seg helt annerledes dersom denne tok form av en sympatiaksjon overfor streikende arbeidere i selskapet. Svenske myndigheter responderte riktignok på Lavaldommen ved blant annet å forby enhver aksjon mot utenlandske selskaper hvis krav gikk utover etterlevelse av utstasjoneringsdirektivets minimumsbestemmelser. Denne lovgivningen er kritisert av ILO, som la vekt på at utenlandske arbeidere måtte stå fritt til å la seg representere også av svenske fagforeninger, og at fagforeningene måtte ha mulighet til å forsvare sine medlemmer⁸⁶. Med såvidt klare uttalelser som ILO kom med, vil det være vanskelig for EU-domstolene å komme med tilsvarende vidtgående fortolkninger av reglene om fri tjenesteflyt som det svenske myndigheter nå har lagt seg på.

Nå kan det innvendes at de utstasjonerte arbeiderne ikke nødvendigvis vil ha interesse av å organisere seg og kreve lokale lønninger, da deres levebrød ofte nettopp avhenger av at de er billigere enn vertslandets egen arbeidskraft. Det kan likevel være tilfeller der arbeiderne ser at selskapet de er ansatt i har god økonomi og at deres lønn og arbeidsforhold ikke er forholdsmessige i lys av dette. I slike tilfeller kan sympatiboikott fra nasjonal fagforening neppe anses uforholdsmessig.

Det er også verdt å merke seg at domstolen i «Viking Line» oppstiller spørsmålet om fagforeningen har andre midler til rådighet som et vurderingsmoment⁸⁷, viser domstolen i «Laval» til at staten hadde andre midler til rådighet. Denne endringen i perspektiv er ikke begrunnet, men sistnevnte henvisning til statens midler henger sammen med at området er dekket av utstasjoneringsdirektivet. Hvor bevisste dommerne har vært perspektivendringen mellom de to dommene er imidlertid uklart. Det at de ene dommen gjelder etableringsretten og den andre tjenestefriheten, er ikke noen åpenbar grunn til at denne vurderingen skulle være annerledes. Ettersom fagforeningene normalt står arbeidernes utfordringer nærmere

⁸⁶ Rapport fra ILO sin ekspertkomité (2013) s. 175-179.

⁸⁷ Avsnitt 87.

enn statene som representerer en rekke ulike interesser, vil domstolens videre stillingstaken til denne forholdsmessighetsvurderingen være betydningsfull for arbeidere såvel i Norge som Europa for øvrig.

9.3 Aksjoner som hindrer fri flyt av varer

Et spørsmål som ble reist i en sak for Oslo tingrett i 2011⁸⁸ var om EØS-rettens forbud mot restriksjoner på import av gods kunne få betydning for adgangen til bruk av arbeidskamp. Saken gjaldt iverksetting av boikott til støtte for ansatte på som streiket for tariffavtale på bedriften Bekken og Strøm. Blant annet ville transportarbeiderforbundet foreta en betinget sympatiaksjon.

Fra arbeidsgivers side ble det anført at boikotten var i strid med EØS-avtalens rett til fri flyt av varer. Det ble vist til Laval-dommens premiss om at EØS-avtalen også fikk anvendelse på kollektive handlinger foretatt av en arbeidstagerorganisasjon, og at streiken hadde tilsvarende virkning som en kvantitativ importrestriksjon⁸⁹. Videre ble det argumentert med at unntaksbestemmelsene i avtalen ikke kunne komme til anvendelse. Dette fordi aksjonene ikke ivaretok et lovfestet hensyn og, med henvisning til viking line⁹⁰, dessuten gikk lenger enn hva som var nødvendig.

Anførselen ble avist av tingretten. Selv om reglene under de andre frihetene kunne anvendes på handlinger foretatt av private, fant retten holdepunkter for at fagforeninger ikke var ansett som pliktsubjekter etter reglene om fritt varebytte⁹¹. Dette ble begrunnet med blant annet reglenes konkrete utforming.

I tillegg viste retten til EF-forordning 2679/98 om det indre markedets virkemåte med hensyn til det frie varebytte, hvis innhold også er inntatt i EØS-avtalen og gjort til norsk lov⁹². Her er det angitt at forordningen «ikke [kan] tolkes slik at den på noen måte berører utøvelsen av de grunnleggende rettigheter, slik de er anerkjent i medlemsstatene, herunder retten

⁸⁸ TOSLO-2011-1411 (Bekken og Strøm)

⁸⁹ Jfr. EØS-avtalen art. 11.

⁹⁰ Avsnitt 75.

⁹¹ EØS-avtalens artikkel 11-13

⁹² Lov om håndheving av det frie varebyttet innenfor EØS-området.

eller friheten til å streike. Disse rettighetene kan også omfatte retten eller friheten til å treffe andre tiltak med bakgrunn i særlige arbeidsmarkedsforhold i den enkelte medlemsstat.»⁹³

De to momentene retten trekker fram er relevante, om enn langt fra definitive som anvisere for hva EU-domstolen ville komme fram til.

Den konkrete utformingen av bestemmelsene om hindre for det frie varebytte har ikke hindret EU-domstolen i å gi en vidtgående tolkning av reglene. I den såkalte Cassis de Dijon-dommen⁹⁴ ble medlemsstatenes lovgivning om hvilke produkter som var tillat solgt i landet betraktet som en importrestriksjon, selv om reglene ikke skilte mellom import og hjemlig produksjon. Videre ble det i Dassonville-saken lagt til grunn at alle regler medlemsstatene måtte ha om handel som «direkte, indirekte, øyeblikkelig eller potensielt» kunne hindre samhandlingen i fellesmarkedet, måtte anses som en foranstaltning med tilsvarende virkning som kvantitative restriksjoner. Alle slike tiltak måtte dermed anses i utgangspunktet være forbudt, og kunne bare tillates dersom det fantes unntaksbestemmelser som tilsa det. Med denne vidtgående formuleringen ble det lagt grunnlag for en inngripende kontroll med alle interne regler i medlemslandene⁹⁵ som kunne påvirke vareflyten mellom landene.

Angjeldende argumentet om EF-forordningens anerkjennelse av streikeretten har dette den svakhet at bestemmelsen ikke eksplisitt beskytter retten til bruk av boikott. Tiltaket vil dermed bare være beskyttet dersom det aksepteres som nødvendig av hensyn til særlige arbeidsmarkedsforhold i Norge.

Det er likevel flere grunner til at retten til bruk av streik og boikott i arbeidskamp må antas å stå seg overfor vareflytens frihet. En av grunnene er at det motsatte standpunktet ville legge en så vidtgående begrensning på retten til arbeidskamp i Europa at det ville være svært vanskelig å forene med uttalelser om streikeretten som en grunnleggende rettighet. En annen grunn er at de hindringer for vareflyten som oppstår i forbindelse med en streik eller en boikott er en bieffekt av kampmiddelet. Kampaksjonene som EU-domstolen har

⁹³ Jfr. artikkel 2.

⁹⁴ Case 120/78, Rewe-zentral AG v. Bundesmonopolverwaltung für Branntwein

⁹⁵ EØS-rett (2004)

vurdert oppimot tjenestefriheten og etableringsfriheten i Viking Line og Laval rammer derimot i hjertet av disse frihetene. Målet for aksjonene i ovennevnte saker var nettopp å fjerne konkurransefortrinnene som gjorde det attraktivt å etablere seg og investere på tvers av landegrensene. Det er verdt å merke seg at den midlertidige stansen arbeidskamp medfører ikke har blitt problematisert i dommene som har vært oppe for EU-domstolen, heller ikke maktbruken per se. Dette er forhold som statene står fritt til å regulere internt så fremt det skjer uten brudd på EU-retten forøvrig.

10.0 Avslutning

Den norske boikottlovgivningen har utviklet seg langsomt gjennom et drøyt århundre, og er fortsatt lite fasttømret.

I hvilket tempo utviklingen videre vil gå, vil trolig avhenge mye av internasjonale økonomiske forhold. Økonomiske krisetilstander kan komme til å påvirke Norge og gi en økning i omfang og intensitet av arbeidskonflikter, eller en fortsatt velstandsutvikling kan legge grunnlag for videre classesamarbeid.

Hva gjelder retning er det lite politisk fokus på boikottlovgivningen, og det vil neppe komme noen ny lovgivning med det første. Høyesterett må som utgangspunkt antas å ville bygge videre på egne prejudikater, men det må tas høyde for en viss rettsutvikling. Økonomisk og politisk utvikling har likevel en tendens til å påvirke såvel skjønnsmessige vurderinger som oppfatning av faktum. Den videre samfunnsmessige utviklingen vil derfor kunne ha betydning for vurderingene som gjøres. På hvilken måte er vanskelig å forutse, og her er det selvfølgelig mange faktorer som kan spille inn. Nærliggende er det likevel å tro at et økt konfliktnivå i arbeidslivet vil kunne anspore til innstramminger i adgangen til boikott, mens et generelt lavt konfliktnivå gjør det lettere å la partene i arbeidslivet bryne seg mot hverandre når uenighetene først oppstår.

En sak som gjelder lovligheten av boikott til støtte for tariffavtalekrav er berammet Oslo tingrett i august i år. Saken gjelder transportarbeiderforbundet krav om tariffavtale på Ris-

avika terminal, en arbeidsplass hvor de ikke har medlemmer. Sakens prinsipielle karakter kan føre den helt til topps og bidra til rettsavklaring når det gjelder representativitet.

I bredere sammenheng kan EØS-retten synes som jokeren i kortstokken. EU-retten er i rask utvikling, og dragkampen mellom de fire frihetene, og fagforeningers rett til bruk av kampmidler i beskyttelse av arbeidstakere er trolig ennå i sin begynnelse.

11.0 Kilder

Lover

- 2012 Lov om arbeidstvister (arbeidstvistloven) av 27.januar 2012 nr 9.
- 2009 Lov om tjenestevirksomhet (tjenesteloven) av 19. juni 2009 nr 103.
- 2005 Lov om håndheving av det frie varebyttet innenfor EØS-området av 4. mars 2005 nr 12.
- 1993 Lov om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. (allmenngjøringsloven) av 4.juni.1993 nr 58.
- 1992 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.
- 1947 Lov om boikott (boikottloven) av 5.desember 1947 nr 1.
- 1927 Lov om arbeidstvister av 5. mai 1927 (Opphevet)
- 1915 Lov om arbeidstvist av 6. august 1915 (Opphevet)

Forarbeider

- Ot.prp. nr. 56 (2006-2007) *Arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven (innleie, påseplikt for oppdragsgivere og innsynsrett for tillitsvalgte mv.) (Endringslov)*
- Ot.prp. nr. 92 (2005-2006) *Om lov om endringer i lov 4. juni 1993 nr.58 om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. og lov 24. juni 1988 nr. 64 om utlendingers adgang til riket og deres opphold her (utlendingsloven)*
- Ot.prp. nr. 26 (1992-1993) *Om lov om allmenngjøring av tariffavtaler m v*

Innst.O. nr. 212 (1947)	<i>Innstilling fra justiskomiteen om boikott</i>
Ot.prp. nr. 73 (1947)	<i>Lov om endringer i lov om arbeidstvister av 5 mai 1927</i>
Ot.prp. nr. 70 (1947)	<i>Om lov om boikott</i>
Ot.prp. nr. 71 (1933)	<i>Om forandringer i lov om arbeidstvister av 5 mai 1927</i>
Innst.O. (1931)	<i>Innstilling om forholdsregler mot utilbørlig boikott i anledning av arbeidsforhold, m. v.</i>

Høyesterettsdommer:

Rt.1917 s. 51 (Rogges skofabrikk)

Rt. 1917 s. 689 (Bakermester)

Rt. 1926 s. 721.

Rt. 1928 s. 93

Rt. 1929 s. 353

Rt. 1930 s. 1127

Rt. 1934 s. 388

Rt. 1959 s. 1080

Rt. 1967 s. 1073.

Rt. 1997 s. 334 (Sola Havn)

Rt. 2001 s. 501

Dommer fra arbeidsretten

ARD 1938 s. 84.

Underrettsdommer:

TOSLO-2011-1411 (Bekken og Strøm)

TOSLO-2010-48861.

NAD-1987-585 Eidsivating.

EU-dommer

Case 346/06 Dirk Ruffert, in his capacity as liquidator of the assets of Objekt and Bauregie GmbH & Co. KG Land Niedersachsen

Case 319/06 Commission of the European Communities v Grand Duchy of Luxembourg

Case 438/05 International Transport Workers' Federation and Finnish Seamen's Union v. Viking Line ABP and OÜ Viking Line Eesti

Case 341/05 Laval un Partneri Ltd v. Svenska Byggnadsarbetareförbundet and Others

Case 120/78 Rewe-zentral AG v. Bundesmonopolverwaltung für Branntwein (federal monopoly administration for spirits)

Case 8/74 Procureur du Roi (public prosecutor) v. Benoit and Gustave Dassonville

Dommer fra den europeiske menneskerettighetsdomstolen (EMD)

30.juni 1993 Sigurdur A. Sigurjónsson mot Island

Traktater

EØS-avtalen	Avtale om det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS-avtalen), Porto 1992.
EMK	Den europeiske menneskerettighetskonvensjon, Roma 1950.
Sosialpakten	Den europeiske sosialpakt, Torino 1961.
Lisboa-traktaten traktaten	Lisboa-traktaten, som endrer traktaten om Den europeiske union og for etableringen av Det europeiske fellesskap, Lisboa 2007.
EU-traktaten	Traktaten om den europeiske union, Maastricht 1992.
ILO-konvensjon	Konvensjon nr. 137 om sosiale følger av nye metoder for gods behandling i om havnearbeid havner, Genève 1973

EU-direktiver og forordninger

2010/C 83/02	Charter of fundamental rights of the european union.
96/71EC	Directive of the european parliament and of the council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services. (Utstasjoneringsdirektivet)
06/123 EC	Directive on services in the internal market. (Tjenestedirektivet)

Uttalelser:

ILO	Report III(1A) General Report of the Committe of experts on the Application of conventions and recommendations. International Labour Conference, 102nd Session, 2013.
-----	---

Bøker:

Andersen, Kristen. *Streik og Arbeidsboikott efter norsk rett.* J. W. Cappelens forlag. Oslo 1932.

Berg, Paal. *Lovene av 5.mai 1927 om arbeidstvister og tvungen voldgift.* Grøndahl & søns forlag. Oslo 1928.

Berg, Paal og Evje, Thoralf. *Arbeidstvistloven. Lov om offentlige tjenestetvister. Lønnsnemndloven.* Grøndahl & søns forlag. Oslo 1959

Bolstad, Arnulf. *Kampen om boikottloven i 1933.* Hovedoppgave i historie. Oslo 1966.

Evju, Stein. *Arbeidsrett. Utvalgte artikler 2001-2010.* Universitetsforlaget. Oslo 2010.

EØS-rett. Arnesen, Finn m.fl. 2.utg. Universitetsforlaget. Oslo 2004.

Fougner, Jan. *Kollektiv arbeidsrett.* Universitetsforlaget. Oslo 2005.

Hansteen, Viggo. *Boikottloven og reaksjonens offensiv.* Internasjonalt arbeiderforlag. 1933.

Holm, Vegard. *Alltid med lua på hue.* Oslo 1993.

White; Robin C A og Ovey, Claire. *Jacobs, White & Ovey: The European Convention on Human Rights.* 5.utg. Oxford university press. New York 2010.

Johannesen, O.W. *Den truende hånd over norsk arbeidsliv. Boikott og blokadevesenet belyst ved eksempler, samlet og bearbeidet.* Merkur boktrykkeri 1933.

Lie, Trygve og Hansteen, Viggo. *Den nye arbeidstvistlov. Boikottbestemmelsene. En juridisk utredning.* Det norske Arbeiderpartis Forlag. 1933.

Norem, John. *Boikottloven.* Utgitt av Høires centralstyre i 1933.

Steiner, Jo og Woods, Lorna. *EU Law, 10th edition.* Oxford 2009.

Artikler og rapporter:

Evju, Stein: *Arbeidsrett i møte med Europa*, Kritisk Juss nr. 35 2009.

Evju, Stein: *Utstasjonering og dumping -et skandinavisk perspektiv*. Arbeidsrett nr. 01 2008.

Evju, Stein: *Kollektiv autonomi, «den nordiske modell og dens fremtid»*. Arbeidsrett Nr. 01-02 2010.

Evju, Stein «*Konkurrerende tariffavtaler*» Arbeidsrett 2010 nr 03-04. 2010.

Karlsen, Joakim Augeli og Evju, Stein: *Tarifflike vilkår som EØS-rettslig restriksjon: ILOkonvensjon nr. 94 og tjenestefriheten i EU/EØS*. Arbeidsrett og Arbeidsliv Bind 6, s. 1-128. 2011.

Lunde, Tore. *Kommentar til boikottloven på Rettsdata* (sitert 28.12.12).

Nergaard, Kristine og Stokke, Torgeir Aarvaag . *Organisasjonsgrad og tariffdekning i norsk arbeidsliv 2008*. Fafo-notat 2010:07.

Nielsen, Ruth. *Udstationering af arbeidstagere som led i udveksling af tjenesteydelser- Viking- Laval- og Ruffert-sagerne*. Arbeidsrett nr. 02 2008.

Næss, Mona: *Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelser over landegrensene*. Arbeidsrett nr. 02 2005

Ottesen, Guro: *Lavlønnskurransen ved organisering av arbeidstakere som foretak*. Arbeidsrett nr. 01 2008.

Poulsen, Einar Østerdahl. *Kjetterske tanker om ufravikelighetsprinsippet*. Arbeidsrett nr. 02 2005.

Skjærvø, Kjell Asbjørn. *Et alternativ til dagens allmenngjøringsordning*. Rapport til Fellesforbundet, januar 2011.

Weltzien, Kurt: *Allmenngjøringsvedtak uten at vilkårene for allmenngjøring er oppfylt*. Arbeidsrett nr. 01 2008.

Weltzien, Kurt: *Et gravskrift og en spådom*. Arbeidsrett nr. 04 2009.

Weltzien, Kurt: *Finnes det et liv etter døden?* Arbeidsrett nr. 03-04 2010.

Overenskomster

Hovedavtalen LO-NHO 2010-2013

Hovedavtalen LO-HSH 2010-2013

Hovedavtalen Spekter-LO 2013-2015

Hovedavtalene i Staten 2010-2013

Hovedavtalene i KS 2010-2013

Hovedavtalen Finansnæringens arbeidsgiverforening-Finansforbundet 2012-2015

Hjemmesider:

Store norske leksikon <http://snl.no/>

FN-sambandet <http://www.fn.no/>

Arbeidsretten <http://www.arbeidsretten.no/>

Fafo <http://www.fafo.no/>

De Facto <http://www.de-facto.no/>

Arbeidstilsynet <http://www.arbeidstilsynet.no/>